

Työelämän laadun edistäminen: Katsaus perheystävällisten työpaikkojen hyviin käytäntöihin ja lainsäädännön vaiheisiin eurooppalaisilla, kansainvälisillä ja kansallisilla areenoilla.

Moduulin päätavoitteet :

- **Esitellä eurooppalaisia, kansainvälisiä ja kansallisia käytäntöjä ja lainsäädäntöä, jotka edistävät työn, perheen ja yksityiselämän tasapainoa ja parantavat naisten ja miesten hyvinvointia ja elämän laatua.**
- **Luoda katsaus työn ja yksityis/perhe-elämän yhteensovittamisen hyviin yritystason käytäntöihin.**

Työelämän laadun parantaminen ja työn, perheen ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyvät asiat ovat Euroopan komission Eurooppa 2020 – strategian ydinkysymyksiä koskien *“viisasta, kestäväää ja hyvinvointia edistävää kasvua”*.

Euroopan Parlamentti vaatii enemmän ja tehokkaampia toimenpiteitä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi. Kokouksessaan 20. 10. 2010 Euroopan parlamentti sopi seuraavista toimenpiteistä:



blog.lewistaxation.com.au

- Korostaessaan työpaikkojen luonnin ja **korkean työllisyyden merkitystä**
- Vaatiessaan työllisyysasteen kohottamista 75 %:iin miehille ja naisille “alentamalla työmarkkinoiden eriytymistä ja segmentoitumista ja ***lisäämällä yritysten keinoja helpottaa ansiotyön ja hoivavelvoitteiden yhteensovittamista eri elämän vaiheissa***”.

Seuraavat Eurooppalaiset linjaukset liittyvät työn ja perhe-/yksityiselämän yhteensovittamiseen eri EU-maissa, joissa voi olla kansallisia erityissäännöksiä. EU:ssa on myös kaikille jäsenmaille soveltuvia yhteisiä käytäntöjä, kuten esimerkiksi:

- Perhevapaisiin ja –järjestelyihin liittyvien järjestelyjen helpottaminen (isyysvapaa, äitiysvapaa, vanhempainvapaa, urakatkot).
- Työvoiman saannin turvaaminen joustavien työaikajärjestelyiden ansiosta.
- Voimavarojen panostaminen vanhusten hoivapalveluihin ja vammaisten perheenjäsenten/omaisten hoivakäytäntöihin.
- Lastenhoitopalvelujen järjestelyt, työturvallisuuden ja -terveyden tason turvaaminen työpaikoilla, joissa on raskaana olevia ja äskettäin synnyttäneitä ja/tai imetystä jatkavia työntekijöitä.
- Koulutuksen ja uudelleen koulutuksen järjestäminen perhevailta palaaville työntekijöille.

een-northeast.co.uk



Euroopan Parlamentin lainssäädäntöpäätöslauselma (20.10. 2010) ehdotuksesta, jonka mukaan jäsenvaltioita kehotetaan (P7_TA(2010)0373):

- Ryhtymään toimepiteisiin raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai/ja imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden kohentamiseksi työssä (Direktiivi 92/85/ETY);
- Euroopan Parlamentti hyväksyi 20.10.2010 istunnossaan Tasa-arvovaliokunnan esityksen, jonka mukaan äitiysvapaa pidennetään EU:n alueella 14 viikosta 20 viikkoon, jolloin 20 viikon ajalta äitiysvapaa olisi täydellä palkalla.
- Samalla hyväksyttiin esitys palkallisesta kahden viikon isyysvapaasta, jonka isä voisi pitää myös samanaikaisesti äidin ollessa äitiysvapaalla.
- ***Tästä ehdotuksesta on käyty eri EU:n jäsenmaissa keskustelua kunkin jäsenmaan oman perhevapaita koskevan lainsäädännön puitteissa.***



www.nursingmothersupplies.com

Äitiysvapaasuositus 2000 (No. 191) on osa Kansainvälisen työjärjestön (ILO) äitiyssuojelun järjestelyä, joka tähtää siihen että:

- **Naisen työ kodin ulkopuolella ei vaaranna hänen omaa tai syntymättömän lapsensa terveyttä raskauden aikana tai sen jälkeen;**
- **Naisilla on mahdollisuus yhdistää lapsen hankkimiseen liittyvä tärkeä rooli ja käydä ansiotyössä ilman siihen mahdollisesti liittyvää epätasa-arvoista kohtelua. esimerkiksi työhönotossa.**

Euroopan Unionin Neuvoston raskaudenaikaista suojelua koskeva direktiivi 92/85/EY:

- **Sisältää keinot arvioida ne riskit, jotka liittyvät kemiallisiin, fysikaalisiin ja biologisiin tekijöihin samoin kuin tiettyihin työprosesseihin, liikkeisiin ja asentoihin sekä fyysiseen ja psyykkiseen stressiin;**
- **Antaa keinoja suojella raskaana olevia, imettäviä ja äskettäin synnyttäneitä työntekijöitä;**
- **Määrittelee ennaltaehkäisevät keinot koskien yötyötä, äitiysvapaata, ennen ja jälkeen synnytyksen koskevia terveystarkastuksia, työoikeuksia ja kieltoa koskien syrjivää irtisanomista;**
- **Kehottaa EU-jäsenmaita takaamaan naisille suojaa ja turvaa, mikäli heidän oikeuksiaan työssä loukataan.**



Keskeiset EU:n hyväksymät keinot ja säännökset liittyen työn ja muun elämän yhteensovittamiseen:

- **Euroopan Unionin Neuvoston Direktiivi 96/34/EY** määrää jäsenmaita kehittämään perhevapaita koskevaa lainsäädäntöä, jonka puitteissa jompi kumpi vanhemmista voisi hoitaa kokopäiväisesti vastasyntyneestä lapsesta vähintään kolmen kuukauden ajan. Tämä direktiivi antaa minimisuosituksen.
- **Euroopan Unionin Neuvoston Direktiivi 92/85/EY** säätää keinot, joilla voidaan kohentaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden ja imettävien työntekijöiden työturvallisuutta ja terveyttä työssä.

European työllisyysstrategia (EES) pyrkii tukemaan ja koordinoimaan EU:n jäsenmaiden kansallisia työllisyysohjelmia

Keskeinen tavoite on saada EU:n jäsenmaat mukaan ja yhdistämään voimansa yhteisten eurooppalaisten tavoitteiden tukemiseksi, joita mm. ovat sukupuolten *tasa-arvon edistäminen ja naisten työllisyyden lisääminen käynnistämällä toimenpiteitä jotka koskevat seuraavia työn ja perheen yhteensovittamisen muotoja:*

- Urakatkoset,
- Perhevapaa,
- Osa-aikatyö,
- Laadukas lasten päivähoito .



ec.europa.eu

Euroopan työllisyysstrategia pyrkii kannustamaan ja helpottamaan naisten ansiotyöhön paluuta perhevapaiden jälkeen.

Yksi *EU:n tasa-arvostrategian (2010-2015)* (21.09.2010) tavoitteita on:



- *tasa-arvoinen taloudellinen itsenäisyys naisille ja miehille, minkä edellytyksenä on nykyistä paremmin toimiva tasapaino työn ja perhe-elämän välillä kehittämällä laadukasta ja helposti saatavilla olevaa lasten päivähoitojärjestelmää.*

EU:n tulee ottaa huomioon työelämän nopea muutos ja sen aiheuttama psyykkinen kuormitus työntekijöille, mikä voi alentaa työhyvinvointia ja työtehokkuutta.

www.canada.com



Työelämän nopea muutos on iso haaste myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamiselle.

Tämä koskee erityisesti ns. *Kahden hoivan loukussa* olevia (“sandwiched”) työntekijöitä, jotka huolehtivat omien lastensa lisäksi omista ikääntyvistä vanhemmistaan.



treehugger.com



blog.mypetfat.com

Leppoistamisen, hidastamisen ja kohtuullistamisen kulttuuri – **DOWNSHIFTING** - tulee yhä tärkeämmäksi.

Tavoitteena on, että ihmiset eri elämänvaiheissaan pystyvät kohtuullistamaan vaatimuksia ja asettaan arvoja uuteen järjestykseen.

Video “Hidas elämä” tehtiin yhtenä Family-projektin tuotoksista; se pyrkii avartamaan näkemyksiä kohtuullistamisen ja hidastamisen tavoitteista, keinoista ja mahdollisuuksista.



insomniacraine.blogspot.com

MODUULI 6. Työn ja perheen yhteensovittamisen hyviä käytäntöjä yritystasolla toteutettuina.

- 👉 EU lainsaadantöä koskien työn ja perheen yhteensovittamista on otettu käyttöön yritystason ratkaisuin.
- 👉 Hyvät yritysesimerkit voivat innostaa työntekijöitä ja työntekijöitä omilla työpaikoillaan kehittämään omia käytäntöjään.
- 👉 Tämän koulutuksen puitteissa esitellään projektiin osallistuvien maiden – Suomi, Saksa, Iso Britannia, Italia, Latvia ja Liettua – hyviä käytäntöjä.

Lisätietoa saa projektin kotisivuilta: www.family-learning.eu

Saksa

- Lastenhoitopalveluja työpaikan yhteydessä (*Fraport AG, Windwaerts Energie GmbH*);
- Joustavia työaikajärjestelyjä mm. etätyö ja osa-aikajärjestelyjä (*Fraport AG*) tai sapattivapaita (*Windwaerts Energie GmbH*);
- Apua vanhemmille ja perheellisille työntekijöille, jotka tarvitsevat päivähoitoa lapsille tai hoivaa vanhuksille (*Fraport AG*);
- Ohjelmia perhevapaita suunnitteleville perheille (valmennus, työpaja, jne.), listoja löytää tuuraajia lapsen äkillisesti sairastuessa ja epävirallisia “sukupolvien-ketjuverkostoja”, jotka pyrkivät auttamaan työntekijöitä, joilla on hoivavelvollisuuksia ikääntyvistä vanhemmista (*Weleda AG*);
- Työntekijät voivat osallistua koulutukseen ja valmennukseen ja olla tietoisia erilaisista palveluista myös netin ja e-mailin välityksellä (*Windwaerts Energie GmbH*);

! Valitse se maa, joka Sinua kiinnostaa.

ITALIA

- Joustavia järjestelyitä esim. kauppaketjussa tavoitteena joustava työn ja perheen yhdistely epämukavina työaikoina (lastenhoito, vammaisten perheenjäsenten ja vanhusten hoito) (*Coop Liguria*);
- Työhönpaluuun helpottaminen ja koulutuksen järjestäminen perhevapaan jälkeen (*Coop Liguria*);
- Lastenseimiä pienille 13- 8 kk ikäisille lapsille erilaisissa asuinyhteisöissä (*Consorzio sociale Agorà, Mignanego società cooperativa*);
- Lasten kesäkoulut ja –leirit (*Consorzio sociale Agorà*);
- Babysitting –palvelu 12 kk ikäisille lapsille “S.O.S. NANNY” – tarkoitettu hätätauksiin (*Mignanego società cooperativa*).



LATVIA

Työehtosopimuksen mukaisesti:

- 3 p/v ylim.vapaata äidille, jolla kolme tai useampi lapsi kunnes lapsi 16 v. tai jos lapsi on vammainen (AS „Valmieras stikla šķiedra”);
- Taloudellinen tuki vanhemmille, joiden lapsi aloittaa koulun (AS „Valmieras stikla šķiedra”, AGA Ltd.);
- Joulujuhla työntekijöiden alle 7 v. lapsille (AS „Valmieras stikla šķiedra”).
- Taloudellinen tuki työntekijälle, joka menee ensi kertaa naimisiin ja/tai saa lapsen (AS „Valmieras stikla šķiedra”, AGA Ltd.)
- Taloudellinen tuki työntekijän lapsille, jotka käyvät koulua 2-12 luokalla (AGA Ltd.);
- Palkallinen vapaapäivä lapsen aloittaessa koulun (AGA Ltd.).



expatads.com

LIETTUA

- Joustavia työaikoja (JSC “Jaros sauga, JSC “Omnitel”, JSC “Festo, “Rimi Lietuva”, JSC “Office system”);
- Taloudellinen tuki lapsen syntymän yhteydessä (JSC “Omnitel”);
- Joulujuhlat työntekijöille ja heidän perheilleen (JSC “Omnitel, JSC “Festo”, “Pas Agota”, JSC “Jaros sauga”);
- Erilaisia käytäntöjä jotka lisäävät perheystävällisen ilmapiirin kehittymistä laajemmin yhteiskunnassa (JSC “Omnitel”);
- Pienoispäiväkoti työpaikan yhteydessä (“Pas Agota”, “Rimi Lietuva”);
- Etätyön mahdollisuus (JSC “Festo”, JSC “Omnitel”, JSC “Office system”).



belfasttelegraph.co.uk

Iso Britannia

- Joustavat työjärjestelyt – työaikojen muutokset, osa-aikatyö, työn jakaminen, etätyö, jne (*Individual Restaurant Company, Happy Computers Ltd., Lloyds TSB Bank plc.*);
- Palkallinen vapaa hätätapauksissa (*Lloyds TSB Bank plc.*);
- Lastenhoitotsetelit (*Lloyds TSB Bank plc.*);
- Nettipalvelu tuuraajille ja
- lomalaisille (*Lloyds TSB Bank plc.*)



myfamilycare.co.uk

SUOMI

- Joustavia työaikajärjestelyjä, mahdollisuus työskennellä etätöinä kotoa käsin, lyhennetty työaika, vuorotteluvapaa, jne. (Työterveyslaitos, Miessakit ry.)
- Häätapauksissa esim. lapsen äkillisesti sairastuessa työnantajan järjestämä lastenhoitojärjestely. Palvelu voi olla työntekijälle työnantajan tarjoama bonus;
- Lastenhoitopalvelun tarjoaja voi olla yksityinen yritys (esim. Kodinavux.fi) tai yleishyödyllinen yritys, kuten Mannerheimin lastensuojeluliitto tai Väestöliitto.



Seuraavien esimerkkitapausten avulla tutustutaan Moduuli 6 aiheisiin:

- Kansalliset ja paikalliset käytännöt työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi (ks. videoleike *“FamUnDo”* - innovatiivinen hanke yritysten perheystävällisten käytäntöjen parantamiseksi Saksassa.
- *“Weleda AG”* (ks. State of Art-Report, s. 21, www.family-learning.eu);
- *“Fraport AG”* (ks. State of Art Report, s. 19, www.family-learning.eu);
- *“Lloyds TSB Bank plc”* (ks. State of Art Report, s. 39, www.family-learning.eu);
- *“Hidas elämä työhyvinvoinnin edistäjänä”* (ks. video *“Hidas elämä”*).

Kouluttaja voi valita käytännön harjoitukset koulutettavien tarpeiden mukaisesti.

MUISTA

Kun analysoit esimerkkitapauksia, pohdi omalta kannaltasi:

**Millainen on oma perhetilanteesi?
Millainen tilanne on työpaikallasi?
Millainen työsopimus sinulla on?**

Kansalliset ja paikalliset käytännöt työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi

Tavoite:	antaa uutta tietoa työn ja perheen yhteensovittamisesta
Tehtävä:	katsoa <i>videoleike No. 8</i> ja pohtia alla olevia kysymyksiä
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Piditkö videossa käsitellyistä aiheista? Voitaisiinko niitä ottaa käyttöön omalla asuinalueellasi tai työpaikallasi?
- Kuka tai mikä taho voisi auttaa sinua ottamaan käyttöön näitä aloitteita? Verkostoitumisen kannalta?
- Millaisia kansallisia käytäntöjä (lainsäädäntö, säädökset, työsopimukset) on työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi? Oletko tyytyväinen lainsäädäntöön ja siihen, kuinka laajasti se kattaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tarpeet? Millaisia parannuksia suosittelisit kansalliseen lainsäädäntöön?
- Kuka voisi auttaa sinua parantamaan jo olemassa olevia paikallisia aloitteita työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parantamiseksi?

“Weleda AG”

Tavoite:	luoda tietoa perheystävällisistä vaihtoehdoista
Tehtävä:	lukea esimerkkitapaus “ <i>Weleda AG</i> ” ja pohtia alla olevia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Arveletko, että esitetyt työnantajan tarjoamat keinot ovat hyviä kannustimia isille jakaa yhteistä vastuuta lastenhoidosta? Tunnetko muita vastaavanlaisia esimerkkejä?
- Haluaisitko ehdottaa näitä keinoja omalle työnantajallesi? Omalla työpaikallasi?
- Pystyisitkö sinä vakuuttamaan oman esimiehesi omaksumaan työpaikallanne esimerkissä mainitun “*sukupolven välisen verkon*” hyvänä käytäntönä, jonka avulla työpaikkanne henkilöstö pystyisi paremmin yhteensovittamaan työn ja perheen vaatimuksia?

“Fraport AG”

Tavoite:	jakaa tietoja hyvistä työkäytännöistä
Tehtävä:	lukea esimerkki “Weleda AG” ja pohtia alla olevia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Onko työn ja perheen yhteensovittaminen työpaikallasi tasapuolisesti sekä miesten että nainen huolenaihe? Vai koskettaako se enemmän naisia? Jos kyllä, niin miksi?
- Takaako saksalainen hyvinvointiyhteiskunta naisten ja miesten tasa-arvon työpaikoilla vai onko se vain tiettyjen työpaikkojen ja työntajien hyvän tahdon varassa?
- Onko omalla työpaikallasi mahdollisuus työskennellä joustavien työaikojen puitteissa ja/tai osa-aikaisesti? Kuinka monet miehet käyttävät hyväksi tarjolla olevia perheystävällisiä käytäntöjä?
- Missä määrin sellaisten yhteiskunnan tarjoamien palvelujen puute (esim. yleinen lasten päivähoido), jotka helpottavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, vaikuttaa työssäkävien ihmisten päätökseen perustaa perhe ja hankkia lapsia?

“Lloyds TSB Bank plc”

Tavoite:	jakaa tietoa perheystävällisistä käytännöistä
Tehtävä:	lukea case “Lloyds TSB Bank plc” ja pohtia alla olevia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

Kysymyksiä pohdittavaksi:

- Missä määrin joustavuuden ei tulisi olla vain yrityksen taloudellinen etu, vaan myös toimenpide, joka luo mahdollisuuksia työpaikan henkilöstölle parantaa työn ja muun elämän tasapainoa?
- Mitä etuja työnantaja voi saada hyvistä ja joustavista työaikajärjestelmistä?
- Mitkä olisivat sinun mahdollisuutesi neuvotella oman työnantajasi kanssa perheystävällisten ratkaisujen käyttöön ottamisesta? Onko teillä järjestelmää tai yhteistä foorumia, jolla uusista ideoista tai ratkaisuista voidaan keskustella käyttämällä hyväksi uuden teknologian mahdollisuuksia?
- Millaista ideaa tai ratkaisua sinä haluaisit esitellä työnantajallesi. Olisiko se samanlainen kuin tässä esimerkkitauksessa esitetty toimenpide?

“Hidas elämä”

Tavoite:	jakaa tietoa hitaan elämän ja kohtuullistamisen tärkeydestä työhyvinvoinnin ja elämänlaadun lisäämiseksi
Tehtävä:	katsoa videol <i>No. 4 “Hidas Elämä”</i> ja pohtia alla olevia kysymyksiä.
Kesto:	30 min.

- Koetko ilon ja hyvän olon tuntemuksia elämässäsi?
- Arveletko että videossa mainittu *“ajan hallinnan tietotaito”* auttaisi myös sinua kokemaan vähemmän stressiä sovittaessasi yhteen työn ja muun elämän velvollisuuksia?
- Olisiko kohtuullistamisen ja leppoistamisen ideoista hyötyä työntekijöille, joilla on työn ja perhe-elämän tasapainottamisen ongelmia? Olisiko niistä hyötyä sinulle omassa elämäntilanteessasi?
- Osaisitko sinä hidastaa tahtia elämässäsi niin, että se kohentaisi elämäsi laatua: meditaatio, kännykän tai tietokoneen sammuttaminen, metsässä samoilu, pilvien seurailu?

[http://en.wikipedia.org/wik/slow Movement](http://en.wikipedia.org/wik/slow_Movement)

*Carl Honore: Elä hitaasti –manifesti verkkaisen elämän perustaksi.
Bazar , 2010.*

*Philip Zimbardo: The Time Paradox – using the new psychology of Time to
your advantage. Rider, 2008.*

*Flexible working time arrangements and gender equality. A
comparative review of 30 European countries. European
Commission, 2010. <http://ec.europa.eu/social>*

**Olet juuri suorittanut tämän
koulutusmoduulin...**

Onneksi olkoon!

Mikä voisi olla seuraava askeleesi?

Mihin toimenpiteisiin aiot ryhtyä?

Ole huoleti... meillä on sinulle joitain vinkkejä...

Mitä SINÄ voisit TEHDÄ SEURAAVAKSI...



undergroundteacher.blogspot.com

ALA MIETTIÄ SEURAAVIA ASKELEITASI:

- Tee henkilökohtainen suunnitelma ja aseta henkilökohtaiset tavoitteet;
- Keskustele työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen parannusideoista perheesi kanssa;
- Käynnistä keskustelu työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikallasi ja käytä apunasi e-Käsikirjaa, dvd nauhoja tai paperiversiota “Hyvät käytännöt” kirjasta osoitteesta: www.family-learning.eu;
- Keskustele projektissa käsitellyistä perheystävällisistä käytännöistä ja niiden soveltuvuudesta omalla työpaikallasi;
- Neuvottele työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymyksistä työnantajasi kanssa;
- Mieti, miten voisit käyttää hyväksi tässä projektissa esitettyjä hyviä käytäntöjä esimerkkinä perheystävällisyyttä lisäävistä toimenpiteistä omalla työpaikallasi;
- Mieti, kuka tai mikä taho voisi tukea sinua, kun keskustelet työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta työpaikallasi - ammattiliiton edustaja, henkilöstöjohtaja, asiantuntijajärjestö, työtoverisi tai muu toimija