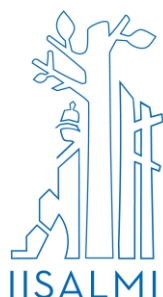




19.3.2021

Ihmeet balanssissa

Iisalmen kaupungin perhe- ja ikäohjelma



Sisällys

1. Johdanto	2
1.1. Toimenpideohjelman tavoite ja merkitys.....	3
1.2. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta.....	4
1.3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	6
1.4. Perhe- ja ikämyönteisyyden periaatteet	7
2. Perhe- ja ikämyönteisyyden käsitteet ja osatekijät	9
2.1. Perhemyönteisyys.....	9
2.2. Ikämyönteisyys	10
3. Painopistealueet.....	12
4. Tehtävät ja toimenpiteet.....	13
4.1. Vastuunjako perhe- ja ikämyönteisyysohjelmassa	13
4.1.1. Johdon ja henkilöstöhallinnon rooli ja tehtävät.....	14
4.1.2. Esimiesten rooli ja tehtävät.....	15
4.1.3 Työntekijän rooli aktiivisena toimijana	16
4.2 Terveiden ja toimintakyvyn tukeminen.....	16
4.3. Osaamisesta huolehtiminen	17
4.4. Työn ja työajan joustot sekä muut toimenpiteet	18
5. Seuranta ja kehittäminen.....	20
Liite 1 Perhe- ja ikämyönteisyyden huomiointi rekrytointitilanteessa.....	21
Liite 2 ” Lähellä eläkeikää”	23



1. Johdanto

Iisalmen kaupungin strategisena tavoitteena on olla houkutteleva ja huolehtiva työnantaja. Tarkoituksena on, että kaupungille halutaan töihin ja kaupunkia työnantajana suositellaan myös eteenpäin. Strategian toteutuminen edellyttää työntekijöiden kokemaa hyvinvointia omassa työssään, mutta myös työelämän ulkopuolella.

Työelämä on yleensä ihmisen pisimpiä elämänvaiheita. Sen varrelle mahtuu useita muutoksia sekä työ- että yksityiselämässä. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on parhaimmillaan toisiaan rikastavaa ja yksilön kokonaisyhyvinvointia tukevaa. Tämä edellyttää yhteisten periaatteiden ja toimintatapojen luomista ja niiden noudattamista. Työntekijän itsensä lisäksi työnantaja voi omalla toiminnallaan tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista. Kummankin osapuolen on ymmärrettävä, että paras mahdollinen lopputulos saavutetaan toimivalla vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä. Yhdessä tekemällä.

Iisalmen kaupunki haluaa työntekijöidensä kokevan olevansa arvostettuja kaiken ikäisinä ja kaikissa elämäntilanteissa. Tämän ohjelman tarkoituksena on vahvistaa Iisalmen kaupungin perhe- ja ikämyönteisiä toimintatapoja. Laadittujen toimenpiteiden avulla pyritään kehittämään työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä työpaikoilla selkiyttämällä eri osapuolten vastuita, panostamalla esimiestyön tukemiseen ja ohjaamalla työntekijöitä tunnistamaan ja kehittämään omaan työhyvinvointiinsa liittyviä tekijöitä.



1.1. Toimenpideohjelman tavoite ja merkitys

Perhe- ja ikämyönteisysohjelmalla pyritään parantamaan henkilöstön työkykyä ja työhyvinvointia. Sillä halutaan vahvistaa myös positiivista työnantajamielikuvaa. Iisalmen kaupungin haasteena on löytää asiantuntevaa työvoimaa poistuvan henkilöstön tilalle. Työvoiman houkuttelevuuden ja pysyvyyden näkökulmasta on tärkeää, että työnantajamielikuvat ovat paikkansa pitäviä ja sen vuoksi niiden kehittäminen on pitkäjänteistä työtä. Työntekijöiden välittämät, aidot kokemukset ovat vahva markkinointikanava uuden työvoiman houkuttelemisessa. Sen vuoksi on äärimmäisen tärkeää panostaa koko henkilöstön hyvinvointiin työuran kaikissa vaiheissa.

Työn ja muun elämän tasapaino on tärkeä tekijä työhyvinvoinnin kokemiselle yksilötasolla työntekijän iästä, perhemuodosta tai -tilanteesta riippumatta. Se koskettaa yhtä lailla yksin eläviä kuin perheellisiäkin. On tärkeä ymmärtää, että sekä työ että perhe ovat työntekijälle tärkeitä ja niiden välillä on tavoiteltava tasapainoa ristiriitaisuuksien sijaan.

Perhemyönteisyyteen panostamalla voidaan lisätä houkuttelevuutta erityisesti nuorten lapsiperheiden suuntaan, mutta maine arjen tasapainoa arvostavana ja siihen panostavana työnantajana voi toimia houkuttimena kaiken ikäisille ammattilaisille.

Panostamalla perhe- ja ikämyönteisen toimintakulttuurin kehittämiseen Iisalmen kaupunki tukee arvoistaan erityisesti avoimuutta, tasa-arvoa ja oikeudenmukaisuutta. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on myös yhteiskunnallinen haaste. Työn ja muun elämän tasapainolla voidaan vaikuttaa henkilöstön työhyvinvoinnin lisäksi muun muassa väestökehitykseen, työurien pidentämiseen sekä lasten, nuorten ja ikääntyneiden hyvinvointiin. Iisalmen kaupunki voi osoittaa yhteiskuntavastuuta panostamalla perhemyönteisyyteen työnantajan roolissa ja toimia samalla kannustavana esimerkkinä alueen muille organisaatioille.

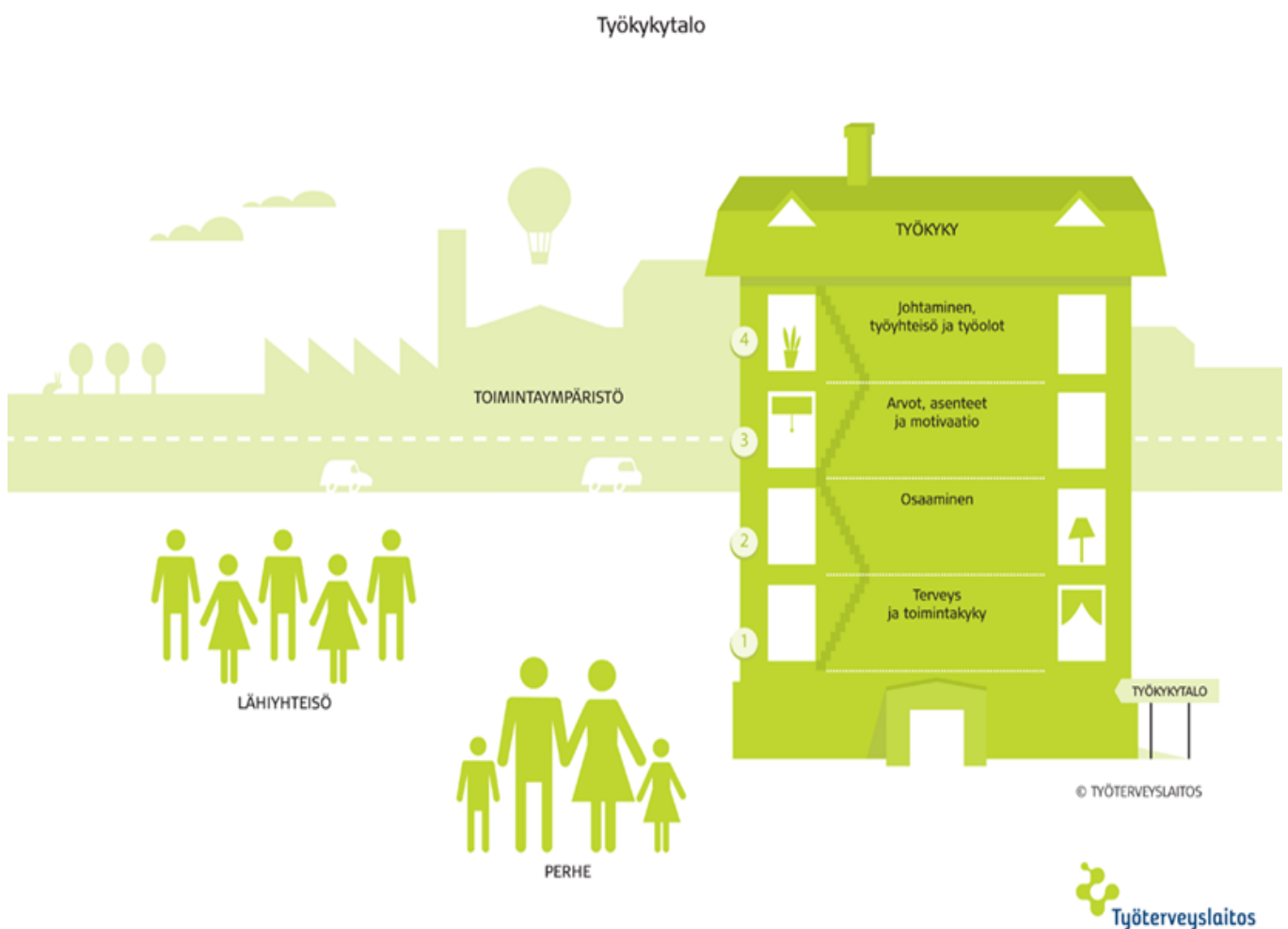


Ohjelman tavoitteena on edistää monipuolisesti ja laajasti kaupungin strategista tavoitetta ”Iisalmi osaa ja innostaa” sekä tavoitetta olla ”Houkutteleva ja huolehtiva” työnantaja.

1.2. Työkyky on työhyvinvoinnin perusta

Työkykyä kuvataan yleisesti professori Juhani Ilmarisen kehittämän nk. Työkykytalo -mallin pohjalta.

Kuva 1. Työkykytalo- malli





Työkyky on työn ja ihmisen voimavarojen välinen suhde. Talossa kolme alinta kerrosta kuvaavat ihmisen voimavaroja, jotka ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio. Talon neljäs kerros kuvaa työtä. Työkyvyn kannalta tavoitteena on, että työn ja voimavarojen välillä vallitsee mahdollisimman hyvä tasapaino. Kierreportailla kuvataan eri osatekijöiden jatkuvaa vuorovaikutusta.

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi työksi, jota tekevät ammattitaitoiset työntekijät hyvin johdetussa organisaatiossa. Määritelmän mukaan työ on palkitsevaa ja mielekästä ja tukee työntekijöiden elämänhallintaa. Työhyvinvointia ei tule rajata erilleen yksilön kokonaishyvinvoinnista, koska työn ulkopuolisilla tekijöillä voi olla vaikutusta työhön ja päinvastoin (TTL, 2020).

Työkykytalon ajatuksena on, että työkykyä edistävien toimien tulee käsittää kaikki neljä kerrosta ja talon kaikkia kerroksia tulee kehittää jatkuvasti työelämän aikana. Yksilö on luonnollisesti päävastuussa omista voimavaroistaan, kuten terveydestään ja osaamisestaan. Työnantaja ja esimiehet ovat puolestaan päävastuussa talon neljännessä kerroksesta, työstä ja työoloista. Työkyvyn edistäminen edellyttää kuitenkin yhteistyötä talon kaikissa kerroksissa. Työnantaja tukee mm. työntekijän terveyttä toimivalla työterveyshuollolla ja osaamista tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia. Työntekijä voi aktiivisesti osallistua sekä oman työnsä että työyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen.

Kun tavoitteemme on työntekijöiden työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja tasapaino, niin avoin ja luottamukseen perustuva vuorovaikutus esimiehen ja työntekijän kesken on keskeinen edellytys tässä onnistumiselle.

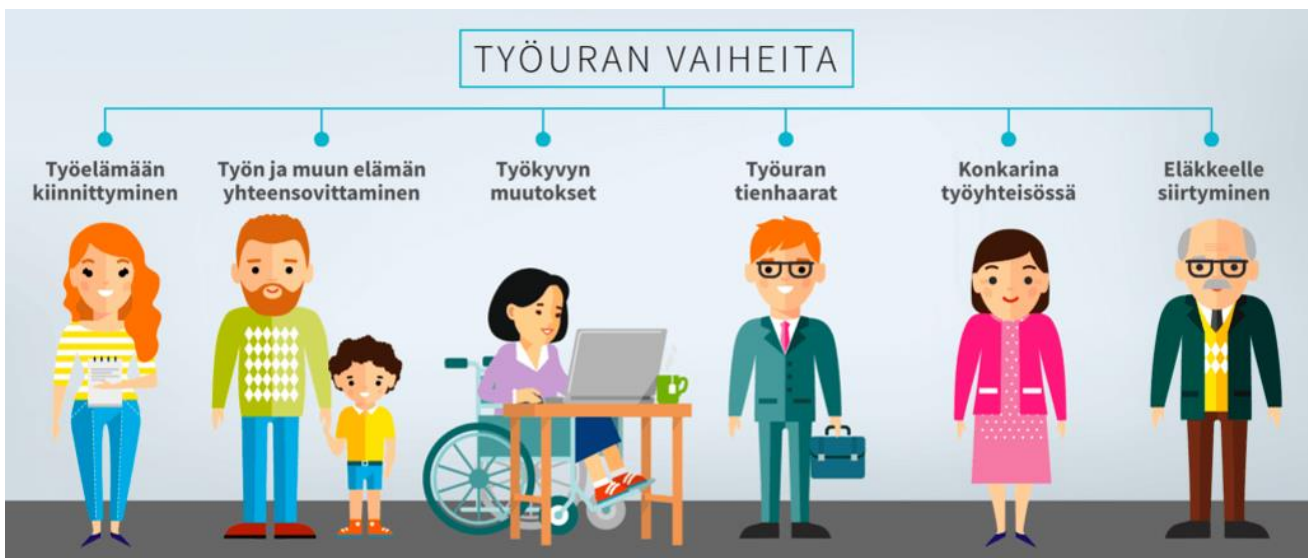


1.3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Nykyisessä, jatkuvasti muuttuvassa työelämässä työhyvinvoinnin toteutuminen edellyttää työntekijän huomioimista aiempaa yksilöllisemmin ja kokonaisvaltaisemmin. Työntekijän ja työnantajan on huolehdittava oma osuutensa työhyvinvoinnin rakentumisessa, eikä kumpikaan osapuoli voi tehdä sitä yksin.

Työhyvinvoinnin muodostumisessa työn ja muun elämän tasapainolla on merkittävä rooli. Työntekijä kohtaa työuransa varrella lukuisia työn ulkopuolisia tilanteita, joilla on vaikutusta työntekijän työkykyyn ja hyvinvointiin. Niitä voivat olla esimerkiksi perhe- ja elämäntilanne, terveydentila tai luonnolliseen ikääntymiseen liittyvät tekijät. Näissä tilanteissa voidaan tarvita työnantajan tukea ja ymmärrystä.

Kuva 2 Työuran vaiheita





Työn ja muun elämän yhteensovittamisen haaste voi olla tilapäistä tai toistuvaa. Tilanne voi tulla esille äkillisesti. Tilanteiden yksilöllisyys on otettava huomioon mahdollisuuksien mukaan.

1.4. Perhe- ja ikäyönteisyyden periaatteet

Iisalmen kaupunki kehittää perhe- ja ikäyönteisiä toimintatapoja oheisten periaatteiden mukaisesti:

1. Perhe- ja ikäyönteisyydellä tarkoitetaan työn ja muun elämän sujuvaa yhteensovittamista työuran kaikissa vaiheissa. Se perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen avoimuuteen, luottamukseen ja vuorovaikutukseen.
2. Uskomme työn ja muun elämän rikastavan toisiaan.
3. Ymmärrämme, että perhe- ja ikäyönteisyys rakentuu kaikkien osapuolten yhteistyöllä jokapäiväisessä toiminnassa.
4. Pyrimme omalta osaltamme helpottamaan työn ja muun elämän yhteensovittamista.
5. Jokainen meistä vaikuttaa omalla asenteellaan perhe- ja ikäyönteisyyden ”suhtautumisilmapäiriin”.
6. Ymmärrämme, että perhe- ja ikäyönteisen työnantajamielikuvan vahvistaminen on pitkäjänteistä ja jatkuvaa työtä.



7. Ohjaamme ja kannustamme työntekijöitämme perhe- ja ikäyönteiseen toimintaan sekä yksilötasolla että työyhteisön jäseninä.

8. Jokainen työntekijä on arvokas työtehtävästään ja elämäntilanteestaan riippumatta.



2. Perhe- ja ikämyönteisyyden

käsitteet ja osatekijät

2.1. Perhemyönteisyys

Perhemyönteisyydellä tarkoitetaan erilaisia käytäntöjä, joilla tuetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista eri elämänvaiheissa. Aidosti perhemyönteisessä työpaikassa perheystävälliset asenteet ja käytännöt ovat arkitodellisuutta ja kiinteä osa organisaation toimintakulttuuria. Asenteilla ja kulttuurilla on usein ohjaava vaikutus siihen, miten työn eri joustomahdollisuuksia käytetään sekä siihen, miten joustavuutta tuetaan ja miten työntekoon ja yksilön hyvinvointiin suhtaudutaan erilaisissa kuormitus- ja kriisitilanteissa.

Perhemyönteisyys ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikkiin joustoehdotuksiin voitaisiin aina vastata myönteisesti. Positiivinen suhtautuminen ja ratkaisukeskeinen asennoituminen vahvistavat perhemyönteisyyden ilmapiiriä. Perhemyönteisen toimintakulttuurin rakentumisessa tarvitaan myös työntekijän panosta.

Työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyy lukuisia tekijöitä, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työntekijän perhetilanne, perheen sisäinen työnjako, muut työn ulkopuoliset kuormitustekijät, työntekijän henkilökohtaiset tukiverkostot ja työstä palautumisesta huolehtiminen.



Työnantajalta edellytetään nykypäivänä joustavuutta ja perhemyönteistä suhtautumista. Samanaikaisesti on kuitenkin tärkeä muistaa, että Iisalmen kaupungin ensisijainen tehtävä työnantajana on palvelujen tuottaminen kuntalaisille ja työn sujuminen yksiköissä koko työyhteisö huomioiden. Toimiva vuorovaikutus työn ja muun elämän yhteensovittamisessa edellyttää molemminpuolista ymmärrystä asiaan liittyvistä tekijöistä.

Perhemyönteisyys muodostuu useista osatekijöistä:

- arvot ja asenteet
- perhevapaat ja elämänkaaren eri vaiheet ja tilanteet
- kokemus esimiestyöstä ja johtamisesta
- esimiesten oma näkemys työjärjestelyistä, joustojen toteuttamisesta ym.
- työn ajalliset joustot
- työntekemisen paikan joustot
- ohjeet ja pelisäännöt
- työntekijän oma kokemus perheen ja työn tasapainosta ja työnantajan perhemyönteisyydestä (Väestöliitto)

2.2. Ikämyönteisyys

Ihmisten erilaiset vahvuudet ja erilaiset tuen tarpeet vaihtelevat elämän ja työuran eri vaiheissa. Nämä vaiheet eivät liity suoraan ikään, mutta usein ne liittyvät tiettyyn ikähaarukkaan. Työpaikalla on mietittävä, mitkä toimintamallit ja johtamiskäytännöt tukevat työntekijöiden jaksamista ja työmotivaatiota missäkin vaiheessa. (TTL). Ikämyönteisellä ajattelulla pyritään varautumaan henkilöstön ikääntymiseen, mutta samalla se on työn ja työhyvinvoinnin kehittämistä työntekijän uran kaikissa vaiheissa.



Ikämyönteisessä työpaikassa huomioidaan ihmisen elämäntapa ja yksilölliset voimavarat osana johtamista. Ikäjohtaminen on työntekijän iän ja ikään liittyvien tekijöiden huomioimista työssä ja työtekoa koskevissa järjestelyissä siten, että jokaisella työntekijällä on ikään katsomatta mahdollisuus saavuttaa omat ja työpaikan asettamat tavoitteet. (Ilmarinen, 2008).

Työn ja muun elämän yhteensovittamisella kannustetaan jatkamaan ja jaksamaan työssä paremmin. Erilaisten tilanteiden kohtaaminen saattaa toisinaan olla haasteellista työpaikoilla, mutta silti monimuotoisuus tulisi nähdä työyhteisön rikkautena.

Ikämyönteisyyttä tukevia toimintoja perhemyönteisyyden osatekijöiden lisäksi

- ikäneutraali rekrytointi
- kaikenikäisten osaamisen ja kokemuksen hyödyntäminen ja jakaminen työyhteisössä
- kokemuksen tuomien vahvuksien huomioiminen tehtäväkuvassa
- panostaminen eri työelämäsukupolvien yhteistyöhön
- hallittu siirtyminen työelämästä eläkkeelle (liitteenä olevan "Lähellä eläkeikää" - ohjeistuksen mukaisesti)



3. Painopistealueet

Iisalmen kaupunki haluaa työnantajana tukea työntekijöidensä työkykyä ja työhyvinvointia kaikissa työuran vaiheissa. Tämän toimenpideohjelman pohjalta painopistealueiksi on valittu:

1. Voimavarojen vahvistaminen

- terveys (fyysinen ja psyykinen) ja toimintakyky
- osaaminen (substanssiosaaminen ja työyhteisötaitojen kehittäminen)
- henkilökohtaiset arvot, asenteet ja motivaatio
- johtaminen ja esimiestyön tukeminen
- työn merkityksellisyyden kokeminen ja arvostus

2. Kaikkien osapuolten osallistaminen

- selkeät vastuut ja velvollisuudet
- eri osapuolten (johto/henkilöstöhallinto, esimiestyö, työntekijät) aktiivinen toimiminen työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi.



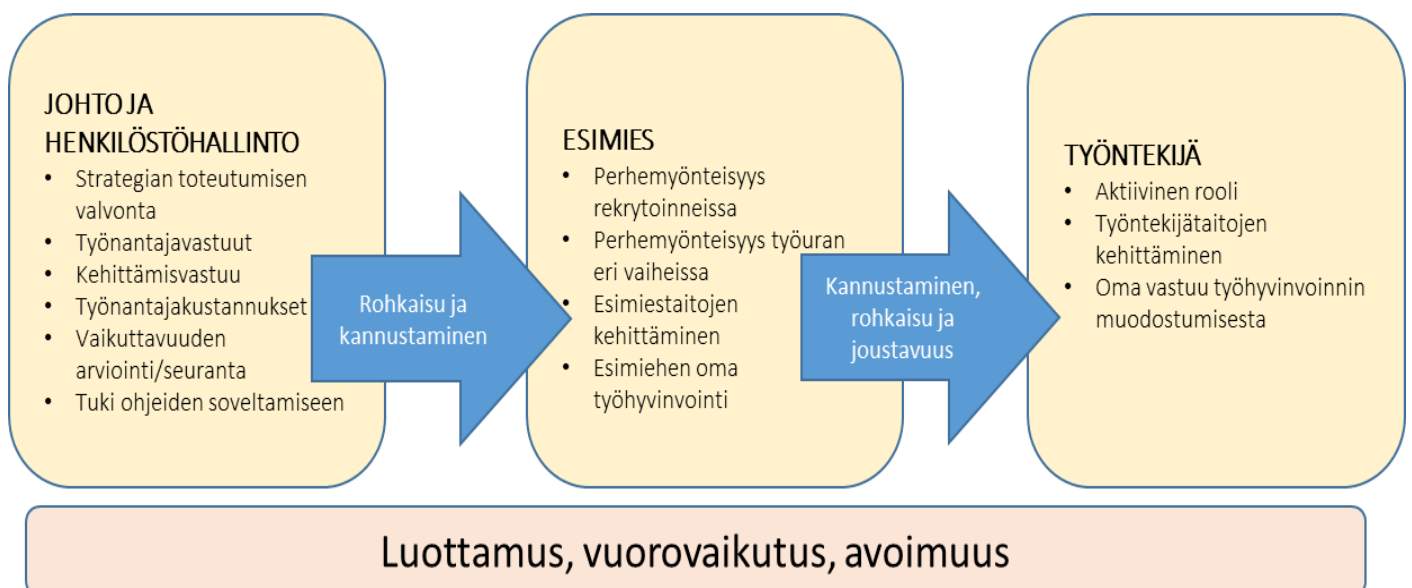
4. Tehtävät ja toimenpiteet

4.1. Vastuunjako perhe- ja ikäyönteisyysohjelmassa

Perhe- ja ikäyönteisen toimintakulttuurin vahvistaminen edellyttää selkeää vastuunjakojohtoon, esimiesten ja työntekijöiden kesken. Ohjeiden ja sääntöjen on oltava helposti löydettävissä ja tulkittavissa.

Oheisessa kaaviossa on esitetty perhe- ja ikäyönteisyyden vastuualueita johtoon/henkilöstöhallintoon, esimiestyön ja työntekijöiden kesken. Työn ja muun elämän onnistunut yhteensovittaminen edellyttää kaikkien tahojen avoimuutta, keskinäistä luottamusta sekä toimivaa vuorovaikutusta.

Kuva. 3 perhe- ja ikäyönteisyyden vastuualueet





Iisalmen kaupungin henkilöstöön kuuluu useiden eri alojen ammattilaisia. Toimialakohtaiset erityispiirteet voidaan parhaiten huomioida työyksiköissä. Sen vuoksi on tärkeää, että perhe- ja ikämyönteisyyttä tarkastellaan oman työyksilön näkökulmasta. Kaikilla ammattialoilla ei työn luonteesta johtuen ole mahdollisuutta toteuttaa esimerkiksi samanlaisia työaikajoustoja. Työn henkinen ja fyysinen kuormitus on paitsi yksilöllinen, voi se olla myös työtehtäväkohtainen kuormitustekijä. Tämä jokaisen työntekijän tulee itse huomioida huolehtiessaan omasta palautumisestaan.

4.1.1. Johdon ja henkilöstöhallinnon rooli ja tehtävät

Johdon ja henkilöstöhallinnon toimenpiteitä perhe- ja ikämyönteisyyteen liittyen ovat:

- Perhe- ja ikämyönteisyysohjelman kirjaaminen osaksi henkilöstöprosesseja.
- Varmistaa perhe- ja ikämyönteisen johtamiskulttuurin toteutuminen (suhtautuminen, joustavuus, töiden organisointi, henkilöstömitoitukset).
- Mahdollistaa perhe- ja ikämyönteisyyden toteuttaminen strategian mukaisesti.
- Ohjeiden soveltamisen valvonta ja koulutuksen/perehdytyksen järjestäminen.
- Tuki esimiestyölle perhe- ja ikämyönteisyyteen liittyvissä asioissa.
- Vaikuttavuuden seuranta ja mittaristojen kehittäminen erilaisiin tilanteisiin (rekrytointi, kehityskeskustelut, henkilöstökyselyt, henkilöstön vaihtuvuuden tunnusluvut)
- Yhteistyö työterveyshuollon kanssa: varhainen tuki työkyvyn heikkenemiseen ja ennakoivien toimintamallien suunnitteleminen kuormitustilanteiden ehkäisemiseksi
- Perhe- ja ikämyönteisyyden kehittäminen muuttuvissa toimintaympäristöissä.
- Selkeät toimintaohjeet ja niiden helppo löydettävyys.



4.1.2. Esimiesten rooli ja tehtävät

Esimiehet vastaavat yhdessä työntekijöiden kanssa ohjeiden käytäntöön viemisestä ja he ovat keskeisessä roolissa perhe- ja ikämyönteisyyden onnistumisessa. Toimenpiteet perhe- ja ikämyönteisyyden toteuttamiseksi esimiestyössä:

- Esimiesten tulee omalla toiminnallaan tukea työnantajan strategisen tavoitteen – houkutteleva ja huolehtiva työnantaja - onnistumista.
- Perhe- ja ikämyönteisyyteen tulee suhtautua työhyvinvoinnin kehittämisenä ja ymmärtää sen vaikutukset työyhteisössä pidemmällä tähtäimellä.
- Esimiesten tulee rohkaista ja kannustaa työntekijöitä osaamisen kehittämiseen ja elämäntilanteeseen liittyvissä asioissa.
- Esimiehillä on valtuudet järjestellä töitä, mahdollistaa joustoja sekä puuttua tarvittaessa työyhteisön kielteiseen tai epäasialliseen suhtautumiseen perhe- ja ikämyönteisyyttä kohtaan.
- Esimiehillä on oltava riittävät valmiudet päätöksentekoon ja keinoja uusien ratkaisujen löytämiseen niin toistuvissa kuin poikkeavissakin tilanteissa.
- Työntekijän ja esimiehen onnistunut yhteistyö edellyttää avointa keskustelua ja osapuolten välistä luottamusta.
- Esimiehen on osattava rajata työnantajan ja työntekijän roolit kuormitustilanteen ratkaisussa, eikä hänen ole tarkoitus kuormittaa itseään tilanteella.
- Esimiesten tehtävänä on esimerkiksi varmistaa työn sujuminen, huolehtia tarvittaessa sijaisjärjestelyistä, neuvoa työntekijää, perehtyä ohjeisiin ja niiden soveltamiseen, huolehtia samanaikaisesti työhyvinvoinnin ja tasa-arvon toteutumisesta.
- Esimiehen tulisi omalla toiminnallaan ja esimerkillään kannustaa perhe- ja ikämyönteisyyteen sekä lisäksi huolehtia omasta työhyvinvoinnistaan. Esimiestyöllä on suuri vaikutus työpaikan ilmapiiriin.



- Esimiesten verkostoituminen toisten esimiesten kanssa: hyvien käytäntöjen jakaminen, neuvoa ja ideoita haastavissa tilanteissa, toimintatapojen kehittäminen.

4.1.3 Työntekijän rooli aktiivisena toimijana

Perhe- ja ikämyönteisen toimintakulttuurin rakentumiseen tarvitaan myös työntekijän omaa panosta.

- Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa työntekijän avoimuus ja yhteistyökyky ovat lähtökohtana sille, että työntekijä ja esimies voivat yhdessä etsiä ratkaisuja joustavuutta vaativissa tilanteissa.
- Työntekijän on huomioitava, että työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyy lukuisia tekijöitä, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi työntekijän perhetilanne, perheen sisäinen työnjako, työn ulkopuoliset kuormitustekijät, työntekijän tukiverkostot ja työstä palautumisesta huolehtiminen.
- Työkykyä kuormittavien tekijöiden esilletuominen oman esimiehen kanssa.
- Edistää omalla toiminnalla perhe- ja ikämyönteistä asennetta omassa työyksikössä.
- Tuen tarjoaminen ja vastaanottaminen työyksikön eri elämän- ja työuran vaiheessa olevilta työtovereilta.
- Huolehtia omista vastuualueista työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (ravinto, uni, liikunta, palautuminen, vastuu omasta ja oman työyhteisön hyvinvoinnista).

4.2 Terveyden ja toimintakyvyn tukeminen

Päävastuu oman terveyden ja toimintakyvyn ylläpitämisestä ja parantamisesta on työntekijällä itsellään. Työnantajan toimet terveyden ja työkyvyn tukemiseen ovat:



- Työterveyshuolto on tärkeä yhteistyökumppani, jonka keskeisiä toimintoja ovat työpaikkakäynnit ja -selvitykset, terveystarkastukset, terveysneuvonta ja ohjaus, fysioterapiatoiminta sekä yleislääkäritasoinen perussairaanhoido
- Työsuojelutoiminnan tarkoituksena on luoda ja ylläpitää turvallisia työoloja, laitteita ja työmenetelmiä kaikille kaupungin työntekijöille
- Iisalmen kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen malli, jota käytetään tarvittaessa työn sujumisen tukemiseksi. Toimintamallin tarkoituksena on auttaa esimiestä toimimaan tilanteessa, jossa työntekijällä havaitaan työkyvyn heikkenemisen merkkejä.
- Henkilökunnan harrastustoiminnan tukeminen ja henkilöstöedut
- Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäiseminen.

4.3. Osaamisesta huolehtiminen

Osaamisesta huolehtiminen on keskeinen tekijä työkyvyn ylläpitämisessä. Sillä vaikutetaan työhyvinvointiin ja työurien pituuteen. Työntekijän on hyvä tiedostaa, että osaamisen kehittäminen ja laajentaminen voivat avata uusia mahdollisuuksia omalla työuralla tulevaisuudessa. Työnantajan tehtävänä on turvata riittävät resurssit henkilöstön osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Ammattitaito muodostuu ammatillisesta osaamisesta eli substanssiosaamisesta sekä työntekijä-/työelämätaidoista. Osaamisen kehittäminen on koko työuran kestävä prosessi, joka muodostuu työntekijän ja työnantajan yhteistyöllä.

- Työyksiköissä noudatetaan kaupungin osaamisen kehittämisen periaatteita ja huomioidaan yksilölliset osaamistarpeet ja oppimistavat.



- Osaamisen kehittämistä tehdään tavoitteellisesti. Iisalmen kaupungilla on käytössä Kuntarekryn osaamisen hallinta- osio, jossa sekä työntekijä että esimies arvioivat osaamisen kehittämisen tarpeita suhteessa kaupungin osaamisten tavoitteisiin.
- Työyksiköissä laaditaan koulutussuunnitelmat osaamistarpeiden mukaisesti. Ne laaditaan yhteistyössä henkilöstön kanssa tasapuolisuus huomioiden.
- Työhön perehdyttäminen tehdään kaupungin perehdyttämissuunnitelman mukaisesti. Esimiehen tulee valvoa, että perehdyttäminen tehdään huolellisesti.
- Esimiesten valmiuksia osaamisen johtamiseen ja kehittämiseen edistetään koulutusten avulla.
- Osaamista tarkastellaan yhteistyössä työntekijän kanssa työn arjessa ja kehityskeskusteluissa sekä osaamiskartoituksen tulosten pohjalta. Näin varmistetaan riittävä osaaminen ja tunnistetaan osaamisen tarpeet.
- Henkilöstövalinnoissa käytetään tarvittaessa soveltuvuustestejä riittävän osaamisen varmistamiseksi.
- Rekrytointitilanteessa varmistetaan parhaan mahdollisen osaamisen saaminen työyksikköön.

4.4. Työn ja työajan joustot sekä muut toimenpiteet

Työpaikoilla on mahdollista käyttää erilaisia keinoja työn ja muun elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi.

- joustavuus työajoissa: päivittäiset työajan joustot, ruuhkahuippujen tasaaminen hiljaisempina aikoina
- osa-aikatyön mahdollistaminen
- vuorotteluvapaan mahdollistaminen



- myönteinen suhtautuminen perhevapaisiin
- etätyömahdollisuudet
- suunnitella palaverikäytännöt niin, että ne eivät ole toistuvasti esteenä työaikajoustojen hyödyntämiselle
- toimivat sijaisjärjestelyt
- toimintakäytännöt työhön palaamiseen (esim. pitkän sairausloman, opintovapaan tai perhevapaan jälkeen)
- tehtäväkuvien muokkaaminen mahdollisuuksien mukaan työntekijän elämäntilannetta helpottavaksi
- sisäinen tehtäväkierto
- toimivat varallaolon järjestelyt
- työvuorosuunnittelun tarjoamat mahdollisuudet
- erilaiset perhetapahtumat henkilöstölle



5. Seuranta ja kehittäminen

Perhe- ja ikäyönteisen toimintakulttuurin kehittymistä seurataan vuosittain tavoitteiden toteutumisen osalta osavuositarkastuksessa ja tilinpäätösraportoinnissa sekä henkilöstökertomuksessa. Mittarit valitaan vuosittaisten tavoitteiden mukaan. Mittareita voivat olla esimerkiksi työkyvyttömyyden aiheuttamat poissaolot ja kustannukset, rekrytointin osalta hakijoiden määrä/työtehtävä. Perhe- ja ikäyönteisyyden toteutumista voidaan seurata henkilöstökyselyissä.

Yksityiskohtaisempaa dataa perhemyönteisyydestä voidaan kerätä selvittämällä joustomahdollisuuksien käytön toteutumista. Lakisääteisten joustomahdollisuuksien asianmukainen toteutuminen tulee valvoa. Tällaisia tilanteita ovat esim. alle 12v lapsen tilapäinen hoitovapaa. Työnantajan tulee mahdollistaa työntekijän jäänti kotiin sairaan lapsen kanssa siten, että työntekijän ei tarvitse samanaikaisesti kantaa huolta työtehtävistään. Osa-aikatyöhön liittyen työnantajan tulee seurata, miten tehtävät on käytännössä organisoitu ja onko osa-aikatyötä tekevän työntekijän työmäärä oikeassa suhteessa lyhyempään työaikaan.



Liite 1 Perhe- ja ikämyönteisyyden huomiointi rekrytointitilanteessa

Rekrytoinnissa työnantajan on kunnioitettava työnhakijan yksityisyyden suojaa, tasa-arvoa ja hakijoiden yhdenvertaisuutta. Perhe- ja ikämyönteisyys (työn ja muun elämän yhteensovittaminen) on tärkeä huomioida jo rekrytointiprosessin aikana. Iisalmen kaupunki kokeilee anonyymi rekrytointia vuoden 2021 aikana.

Rekrytoinnin onnistuessa avoimena olevaan tehtävään ja samalla myös työyhteisöön löydetään paras mahdollinen työntekijä. Hyvin hoidetulla rekrytointiprosessilla voidaan vaikuttaa myös työnantajamielikuvaan.

Työtehtävän vaatimukset ja työaikoja koskevat ehdot kannattaa kirjata mahdollisimman kattavasti jo rekrytointi-ilmoitukseen. Lainmukaisessa ja reilussa rekrytointiprosessissa työnantajan on hyvä tuoda esille avoinna olevan työtehtävän reunaehdoja, joita ovat esimerkiksi työaika ja mahdolliset työmatkat. Tällä tavoin työnantaja varmistaa, että perheellinenkin työntekijä voi suoriutua kyseisen työtehtävän hoitamisesta. Rekrytoinnissa on kuitenkin muistettava, että työnantaja saa kysyä työnhakijalta vain tietoja, jotka liittyvät suoraan tai välillisesti avoinna olevan tehtävän hoitamiseen. Työntekijä ei saa kysyä suoraan työnhakijalta esimerkiksi perheen perustamiseen, lapsen hankinta-aikaisiin ja vanhemmuuteen liittyviä asioita, koska ne ovat työnhakijan yksityisasiota.

Työhönottotilanteessa avoinna olevien tehtävien hoitamiseen ja työaikoihin liittyviä kysymyksiä voi esittää niin, että hakijan vastauksesta käy ilmi, ajatteleeko hän kyseisen työn sopivan hänelle ja hänen elämäntilanteeseensa. Yksityiskohtia arjestaan ja elämästään hakijan ei tarvitse kertoa. Esimerkiksi lapsen hoitojärjestelyt ovat seikka, johon työnantajan ei pidä suorilla kysymyksillään työhönottotilanteessa puuttua. Hakijalta voi sen sijaan kysyä



mahdollisuutta esimerkiksi ilta- ja viikonlopputyöhön tai mahdollisuutta lähteä yön yli kestäville työmatkoille esimerkiksi "miltä tällaiset työajat kuulostavat?" tai "voitko tehdä ilta- tai viikonlopputyötä?" (Väestöliitto). Rekrytointitilanteissa tulee huomioida myös vuorovaikutuksellisuus. Hakijalle on hyvä tarjota mahdollisuutta kysyä myös omasta näkökulmastaan tärkeitä asioita haettavana olemaan toimeen liittyen.



Liite 2 ” Lähellä eläkeikää”

”Terveenä ja tyytyväisenä” eläkkeelle on tavoite, joka tarvitsee toteutuakseen oikeita yksilön huomioon ottavia kohdennettuja toimenpiteitä koko työuran ajan, mutta erityisesti työuran päättymisen on tavoitteen kannalta tärkeä ajankohta. Työuran alkaessa olla loppuillaan nousevat esille pakostakin työuransa päättävän työntekijän palvelussuhteen päättymiseen liittyvät asiat. Siihen kuuluvat inhimillinen ja kunnioittava suhtautuminen työuransa päättävään työntekijään, joka valmistautuu kokonaan uuteen elämänvaiheeseen sekä työuransa päättävän työntekijän työtehtävien hoitamisen jatkosuunnittelu ja toteutus.

Jotta työura päättyisi sekä työntekijän että työnantajan kannalta mahdollisimman hyvin ja menettely olisi tasapuolinen kaikille työntekijöille, on ohjelman liitteeksi koottu Iisalmen kaupungin menettelytavat työuran päättymiseen liittyen.

1. Kaikkien kaupungin työntekijöiden kanssa käydään läpi ikäjohtamisen kyselylomake viimeistään sen vuoden kehityskeskustelun yhteydessä, kun työntekijä täyttää 60- vuotta ja myöhemmin aina vuosittain. Lomakkeen tärkein tarkoitus on kartoittaa ja miettiä työntekijän voimavaroihin liittyviä asioita. Tarvitaanko mahdollisesti toimintakykyä tukevia toimenpiteitä siihen, että työntekijä jaksaisi työelämässä aina vanhuuseläkeikään saakka. Toinen merkittävä syy lomakkeen käyttöönottoon on henkilöstösuunnittelu (osaamisen siirtäminen/turvaaminen, virka- ja tehtäväjärjestelyt, uuden henkilön rekrytointiprosessin oikea ajoitus, palvelutuotannon turvaaminen ja taloussuunnittelu). Lomakkeella on kysymys myös työuran kestosta. Vastaaminen on vapaaehtoista.

2. Mikäli työkyvyssä ja työn sujumisessa ei ole ongelmia, voidaan myöhemminä vuosina todeta vain asioiden olevan kunnossa. Kyselylomake voidaan käydä läpi aina tarvittaessa työntekijän tai työnantajan aloitteesta.



3. Kun työntekijä lähestyy joustavaa eläkeikää (63- 68 vuotta), käytännössä laskennallista eläkeikää, työnantaja (esimies) kysyy kaikilta seuraavana vuonna laskennallisen eläkeiän saavuttavilta mahdollisen eläköitymisen toteutumista/ajankohtaa edellisen vuoden keväällä eli talousarvion raamin tekemisen yhteydessä. Kysymys tehdään ainoastaan henkilöstösuunnittelun vuoksi, ketään ei haluta painostaa eläkkeelle.

4. Koska työnantaja ei voi aloittaa konkreettisia tehtäväjärjestelyjä tai käynnistää uuden henkilön rekrytointia ennen kuin työuransa päättävä työntekijä on jättänyt eroilmoituksensa kirjallisena, olisi toivottavaa, että työntekijä voisi tehdä ratkaisunsa riittävän ajoissa. Mikäli työntekijä on varma oman työuransa päättymisajankohdasta, helpottaisi ajoissa tehty ilmoitus merkittävästi työtehtävien ja osaamisen siirtämistä uudelle työntekijälle esim. kun tarvitaan päällekkäistä rekrytointia.

5. Työuransa päättävän työntekijän työtehtävien hoitamisesta, virka- ja tehtäväjärjestelyistä tulee keskustella työyksiköissä avoimesti ja rehellisesti.

6. Työntekijän tulee luovuttaa kaikki omaan työhönsä liittyvät keskeneräiset työt/suunnitelmat, valmisteluasiakirjat yms. työn tekemiseen liittyvät tai työtä helpottavat materiaalit tai työvälineet seuraajalleen tai esimiehelleen työuransa päättyessä.

7. Eläköitymiseen liittyvistä ”juhlallisuuksista” päättää työntekijä. Mikäli työntekijä haluaa, että läksiäiset voidaan järjestää, huomioimisessa noudatetaan kaupungin voimassa olevaa henkilöstön huomioimista varten tehtyä ohjeistusta.



8. Kun työura päättyy, työntekijälle kerrotaan Iisalmen kaupungin eläkeläisryhmien toiminnasta.

9. Eläkeläisiä pyydetään mahdollisuuksien mukaan kaupungin henkilöstölle järjestettäviin tilaisuuksiin tai kaupunki kutsuu ”päiväkahville”.