

## Hyvän elämän toimintamallin kriteeristö kunta- ja maakunta-alan työpaikoille

KT ja pääsopijajärjestöt ovat yhteistyössä luoneet hyvän elämän toimintamallin kunta- ja maakunta-alan työpaikoille. Malli soveltuu niille, jotka haluavat edistää työn ja muun elämän yhteensovittamisesta pitkäjänteisesti ja suunnitelmallisesti. Toimintamallin käyttöönotto on maksutonta ja helppoa.

### Kriteerit ensimmäiselle tasolle: Meillä on hyvän elämän käytäntöjä

1. Vastuuhenkilö: Nimetty vastuuhenkilö ja hänelle tukiryhmä edistämään työn ja muun elämän yhteensovittamista organisaatiossa
2. Suunnitelma: Vähintään 2 – 3 konkreettista tavoitetta työn ja muun elämän yhteensovittamisen edistämiseksi
3. Toteutus: Lyhyt kuvaus suunnitelman toimeenpanosta vähintään 9 kuukauden ajalta
4. Käytännöt: Lyhyt kuvaus kahdesta - kolmesta kiinnostavasta tai hyvin toimivasta työn ja muun elämän yhteensovittamisen tavasta
5. Pyydettyäessä: Valmius kertoa käytännöistä Kuntekon Tekojen Torilla, jos raati pyytää
6. Allekirjoitukset: Hakemuksen vahvistajina johdon ja henkilöstön edustaja

### Kriteerit toiselle tasolle: Me olemme hyvän elämän kuntatyöpaikka/maakuntatyöpaikka

1. Vastuuhenkilö: Nimetty vastuuhenkilö ja tukiryhmä edistämään työn ja muun elämän onnistunutta yhteensovittamista
2. Suunnitelma: Vähintään 2 – 3 konkreettista tavoitetta työn ja muun elämän yhteensovittamisen edistämiseksi organisaatiossa
3. Tahdonilmaus: Omin sanoin kirjattuna halu edistää aktiivisesti työn ja muun elämän yhteensovittamista organisaatiossa esimerkiksi arvoissa, strategiassa, tarinassa, henkilöstöstrategiassa, tasa-arvosuunnitelmassa, yhdenvertaisuussuunnitelmassa tai yksikön tavoitteissa
4. Pitkäjänteisyys: Kuvaus suunnitelmien toimeenpanosta vähintään 2 vuoden ajalta
5. Käytännöt: Lyhyt kuvaus kahdesta – kolmesta kiinnostavasta tai hyvin toimivasta työn ja muun elämän yhteensovittamisen tavasta organisaatiossa
6. Pyydettyäessä: Valmius kertoa käytännöistä Kuntekon Tekojen Torilla, raadille tai toimittajille
7. Seuranta: Käytössä on jokin tapa kerätä henkilöstön ja esimiesten kokemuksia ja ideoita työn ja muun elämän yhteensovittamisesta organisaatiossa ja seurata toimenpiteiden vaikutuksia tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun.
8. Allekirjoitukset: Hakemuksen vahvistajina johdon ja henkilöstön edustaja

### Lisätietoa:

Johtava työelämän kehittämisen asiantuntija Niilo Hakonen, KT Kuntatyönantajat, [niilo.hakonen@t.fi](mailto:niilo.hakonen@t.fi)  
Työympäristöasiantuntija Eija Kempainen, Superliitto, [eija.kempainen@superliitto.fi](mailto:eija.kempainen@superliitto.fi)  
Projektipäällikkö Maija Ruoho, Kunteko 2020, [maija.ruoho@kt.fi](mailto:maija.ruoho@kt.fi)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma