

52–53; Pietiläinen ym., 2025, s. 78). Vanhemmista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kokee helpoksi vain pieni osa sekä äideistä että isistä (Kinnunen & Lammi-Taskula, 2024, s. 233). Perhemyönteisyydelle työelämässä voidaan näin ollen tulkita kaksi tehtävää: kannustaa perheellistymiseen ja tukea jo perheen perustaneiden jaksamista työelämässä.

Tämä artikkeli perustuu opinnäytetyöhön Perhevapaamyönteiset käytännöt työpaikoilla (Vierula, 2026). Opinnäytetyö toteutettiin osana Mothers in Business ry:n Yhdenvertaisesti perhevapailla -hanketta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää jo olemassa olevia sekä mahdollisia käytäntöjä työpaikoilla, jotka tukisivat perhevapaamyönteistä ilmapiiriä ja kannustaisivat perhevapaiden tasavertaiseen käyttöön. Tämän lisäksi tarkoitus oli selvittää myös laajemmin, millä keinoin perhe-elämän ja työn yhteensovittamista voidaan tukea työpaikoilla. Laadullisen tutkimuksen aineisto on kerätty Webropol-kyselyllä ja 18 henkilön vastaukset analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Opinnäytetyön tuloksia ja niiden pohjalta luotu Perhevapaamyönteisen työpaikan checklist julkaistiin osana hankkeen tutkimusjulkaisua (Söderman & Vierula, 2026). Mothers in Business ry:n vt. toiminnanjohtaja Jenny Söderman esitteli tuloksia myös Pikkuparlamentin Kansalaisinfossa osana puheenvuoroaan Vauva tuli, ura meni? Ratkaisuja tasa-arvoisempaan työelämään -seminaarissa.

Johtaminen perhevapaamyönteisyyden mahdollistajana

Tasa-arvolain (Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 609/1986) mukaan työnantajan velvollisuus on helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Työpaikoilla esihenkilö nähdään perhevapaamyönteisyyden vastuuhenkilönä ja toisaalta johtamiseen panostaminen itsessäänkin on keino edistää työn ja perhe-elämän tasapainoa (Vierula, 2026, s. 39). Esihenkilöjohtoinen, työntekijän yksilöllinen kohtaaminen on tärkeää, koska ei ole olemassa yhtä perhevapaamyönteistä toimintamallia, joka sopisi kaikille. Esihenkilöltä toivotaan työntekijän kohtaamista erityisesti raskaudenaikaisen työhyvinvoinnin tukemisessa sekä perhevapaalle jäämisen ja sieltä palaamisen hetkellä (mts. 33). Esihenkilön toivotaan myös pitävän perhevapaalla olevaan työntekijään yhteyttä ja kutsuvan mukaan työyhteisön tapahtumiin perhevapaalla olevan niin halutessa. Konkreettisia järjestelyitä perhevapaalle jäämisen ja sieltä työhön palaamisen tueksi ovat esimerkiksi työajan ja -paikan joustot kuten etätyö ja liukuva työaika, työn sisällön joustaminen, palkanmaksu perhevapaalta, ”tutorkollegan” nimittäminen tukemaan takaisin työhön perehtymistä perhevapaan jälkeen sekä imetyksen tai rintamaidon pumppaamisen mahdollistaminen työaikana (mts. 30–33). Perhebarometri taas nostaa esiin itselle sopivat työajat, muiden ihmisten antaman tuen ja joustavat lastenhoitomahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevinä tekijöinä (Sorsa & Rotkirch, 2020, s. 69–72).

On kuitenkin huomattava, että erilaiset konkreettiset järjestelyt työpaikoilla ovat sidonnaisia työn luonteeseen, eikä kaikki toimintatavat sovellu jokaiseen työpaikkaan. Kinnunen ja Lammi-Taskula (2024, s. 247) painottavatkin erityisesti matalasti koulutettujen, pienituloisten työssäkävien, erityisesti äitien, heikompaa asemaa työmarkkinoilla, jolloin heidän mahdollisuutensa käyttää työn joustoja työpaikallaan ovat heikompia. Työn sisällön joustaminen, eli ns. riman alentaminen esimerkiksi ylimääräisten taukojen muodossa taas ei

varsinaisesti ole suoraan sidoksissa siihen, millaista työ sisällöltään on (Vierula, 2026, s. 32–33).

Perhevapaamyönteisyyttä edistäviä keinoja voidaan jakaa niihin, jotka aiheuttavat kustannuksia ja niihin, jotka eivät (Vierula, 2026, s. 44). Kustannuskysymystä voidaan pitää erityisen merkittävänä tilanteessa, jossa sekä lapsiperheiden taloudellinen ahdinko on syventynyt entisestään, että epävakaa maailmantilanne hidastaa yritysten rekrytointi- ja investointihaluja (Mannerheimin lastensuojeluliitto, 2026; Yleisradio, 2025). Voidaan todeta, että työnantajien on tärkeää löytää omiin resursseihinsa sopivia, työntekijöiden tarpeista kumpuavia, mutta kestäviä keinoja edistää työn ja perhe-elämän tasapainon toteutumista. Perhevapaamyönteisiin käytäntöihin panostamisen on myös tulkittavissa arvovalinnaksi. Laskusuuntainen talouskehitys ja sitä myötä työmarkkinoiden epävarmuus voivat entisestään lisätä perinteistä perhevapaiden jakamistapaa vanhempien välillä (Kinnunen & Lammi-Taskula, 2024, s. 248). Vaikka siis työntekijöiden ja perheiden yksilöllisten tarpeiden selvittämistä painotetaankin, on tärkeää myös tarkastella syitä niiden valintojen taustalla, joita perheissä perhevapaiden jakamisen suhteen tehdään.

Perhevapaamyönteisen työpaikan checklist

Vanhempien ratkaisuihin perhevapaiden jakamisesta vaikuttavat perhepolitiikan ja perhevapaajärjestelmän lisäksi kulttuuriset käsitykset sukupuolesta ja lapsen parhaasta sekä työmarkkinat ja työelämän käytännöt (Kinnunen & Lammi-Taskula, 2024, s. 246). Kehittämistarpeita voidaan nähdä kaikilla näillä osa-alueilla. Södermanin ja Vierulan (2026) Perhevapaamyönteisen työpaikan checklist kokoaa helppokäyttöiseen muotoon Vierulan (2026) opinnäytetyötutkimuksessa esiin nousseita käytäntöjä, joita voidaan ottaa työpaikoilla käyttöön työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sekä perhevapaamyönteisyyden edistämiseksi (kuva 1).

Perhevapaamyönteiset käytännöt opinnäytetyön aiheena

Perhevapaamyönteisiä käytäntöjä selvitettiin osana Yhdenvertaisesti perhevapailla-hankkeelle tehtyä ja Noora Vierulan laatimaa sosionomitutkimon YAMK-opinnäytetyötä. Aineisto kerättiin Webropol-kyselyllä, johon vastasi 18 henkilöä eri toimialoilta. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

Merkittävimpiä perhevapaamyönteisyyttä edistäviä keinoja työpaikoilla ovat konkreettiset toimintatavat, perhevapaamyönteiset arvovalinnat, esihenkilön tuki, lain ja työehtosopimusten mukaisten oikeuksien noudattaminen sekä perhevapaasiin liittyä taloudellinen tuki.

Kyselystä eslin nousseista keinoista koottu check list työnantajien käyttöön:

MiB

mothersinbusiness.fi

Perhevapaamyönteisen työpaikan Checklist:

- Anonyymi rekrytointi
- Etähaastattelut työnhakijoille
- Soveltuvuuden painottaminen rekrytoinnissa
- Yksilökohtainen sopiminen esihenkilön kanssa
- Mahdollisuus ylimääräisiin taukoihin raskausaikana
- Mahdollisuus olla osa työyhteisöä perhevapaiden aikana (kutsut mm. pikkujouluihin, palavereihin jne.)
- Yhtä pitkä palkanmaksu perhevapaan ajalta huolimatta siitä, onko synnyttävä vai ei-synnyttävä vanhempi
- Rahallinen kertakorvaus perheellistymisen johdosta
- Työyhteisöstä nimetty tutori/mentori tukemaan perhevapaalta töihin palaamista
- Etätöiden mahdollistaminen
- Liukuvan työajan mahdollistaminen
- Mahdollisuus osa-aikatyön ja perhevapaiden yhdistämiselle
- Perhevapaa- ja imetyksmyönteisen ilmapiirin edistäminen vuorovaikutuksella
- Tilat imetykselle ja äidinmaidon pumppaamiselle
- Paikka pumpatun äidinmaidon säilyttämiselle

Kuva 1. Perhevapaamyönteisen työpaikan checklist.

Checklistin (kuva 1) tarkoituksena on toimia muistutuksena, konkretisoinnin keinona sekä keskustelun herättäjänä työpaikoilla liittyen keskusteluun perhevapaamyönteisistä käytännöistä (Vierula, 2026, s. 8). Kuten aiemmin mainittu, esihenkilön rooli perhemyönteisyyden edistäjänä työpaikoilla koetaan merkittäväksi ja esihenkilön osaamista näiden teemojen ympärillä voidaan vahvistaa koulutusten kautta sekä jakamalla hyviä käytäntöjä esihenkilöiden kesken (mts. 33). Voidaankin todeta checklistin toimivan myös perhevapaamyönteisen esihenkilötyön tukena. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tuetaan lainsäädännön ja työehtosopimusten keinoin ja niiden mukaisia oikeuksia pidetäänkin tärkeinä, jopa sellaisenaan riittävinä (mts. 34). Työelämän asenteet ja toimintatavat vaikuttavat kuitenkin siihen, miten vanhemmat käyttävät näitä lakisääteisiä oikeuksiaan ja vanhemmat kokevatkin esihenkilön ja työtovereiden tuen merkityksellisenä työn ja perhe-elämän tasapainon ylläpitämiselle (Kinnunen & Lammi-Taskula, 2024, s. 246–247).

Lopuksi

Nykyinen perhevapaajärjestelmä on viime vuosina mahdollistanut aiempaa joustavampia tapoja yhdistää työntekoa ja perhe-elämää (Kinnunen & Lammi-Taskula, 2024, s. 247). Isien perhevapaiden lisääntyvää käyttöä ennakoivat tulevaisuudessakin työpaikat, joissa on perhevapaille jäämistä normalisoiva ilmapiiri ja olemassa olevia käytäntöjä niiden organisoimiseen, mutta myös vanhempien korkeampi koulutustaso (mts. 248). Mikäli perhevapaiden käyttö tasavertaistuu pääosin korkeamman sosioekonomisen aseman perheissä,

ei perhevapaaudistus yksinään pysty ratkaisemaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien äitien pitämien pitkien perhevapaiden, erityisesti pitkän kotihoidontuen jakson vaikutusta äitien palkka- ja eläkekertymiin (mts. 248). Perheiden ja vanhempien valinnat kuitenkin muokkaavat ajatusmalleja ja käytäntöjä työpaikoilla ja yhteiskunnassa (mts. 250) ja kuten Närvi (2017, s. 136–138) toteaa, se minkä nähdään olevan tavallista, koetaan myös itselle mahdolliseksi. Perhevapaamyönteisen ilmapiirin kulmakiviä työpaikoilla ovat tiedon lisääminen perhevapaista sekä myös ei-synnyttävän vanhemman perhevapaiden pitämisen normalisoiminen työyhteisössä (Vierula, 2026, s. 36). Perhevapaamyönteinen ilmapiiri koetaan myös tehokkaana keinona perhevapaiden tasavertaisemman jakautumisen edistäjänä (mts. 41).

Noora Vierula

Sosionomi (YAMK), erityisohjaaja

Kotico Oy

Tiina Hautamäki

Yliopettaja, opinnäytetyön ohjaaja

SEAMK

Lähteet

Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M., & Vanhala, A. (2016). Hyvä elämä muodostuu työstä ja muusta elämästä. Teoksessa S. Toppinen-Tanner (toim.), *Työ @ elämä: Opat työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi*. Työterveyslaitos.

Kangas, E. (2020). *Discourses of fatherhood in leadership and organisations*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_72460

Kinnunen, A., & Lammi-Taskula J. (2024). Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Teoksessa A. Kinnunen, J. Lammi-Taskula, A. Miettinen, J. Närvi & M. Saarikallio-Torp (toim.), *Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä* (Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 165). Kela. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-284192-6>

Kuitto, K., & Kuivalainen, S. (2021). *Gender inequalities in family leaves, employment and pension in Finland*. Eläketurvakeskus. <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/challenges-to-the-welfare-state-9781839106101.html>

Kuitto, K., Salonen, J., & Helmdag J. (2019). *Perhevapaat työurariskinä?: Trajektorianalyysi nuorten aikuisten työurapoluista*. Terveysturvan ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019041011828>

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986). <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>

Lammi-Taskula, J., Salmi, M., & Parrukoski S. (2009). *Työ, perhe ja tasa-arvo*. Sosiaali- ja terveysturvan ministeriö. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504226573>

Mannerheimin lastensuojeluliitto. (5.2.2026). *MLL:n Perhepulssi-kysely: Perheiden taloudelliset haasteet syventyneet entisestään*. <https://www.mll.fi/tiedotteet/mln-perhepulssi-kysely-perheiden-taloudelliset-haasteet-syventyneet-entisestaan/>

Mattinen, K. (2022). *Perhevapaat käytännönläheisesti*. Helsingin kamari Oy

Närvi, J. (2017). Perhevapaat työpaikoilla ja työelämässä. Teoksessa M. Salmi & J. Närvi (toim.), *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo*. (s. 135–181). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/54850b63-6cd9-4d9e-a779-7fefb72daedb/content>

Pietiläinen, M., Attila, H., Keski-Petäjä, M., & Koivuranta, S. (2025). *Tasa-arvobarometri 2024*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5817-3>

Sorsa, T., & Rotkirch, A. (2020). *Työ ja perhe ne yhteen soppii?: Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa perheissä*. Väestöliitto ry. <https://www.vaestoliitto.fi/verkkajulkaisut/tyo-ja-perhe-ne-yhteen-soppii/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2025). *Työelämän tasa-arvo ja perhevapaat -työryhmän muistio*. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4400-8>

Söderman, J., & Vierula, N. (2026). *Työnantajaselvitys työpaikkojen perhevapaamyönteisistä teoista. Mothers in Business*. https://drive.google.com/file/d/11BDmh01UAFIqrOUmMZ0zTM03puBCfej/_view

Vierula, N. (2026). *Perhevapaamyönteiset käytännöt työpaikoilla*. [YAMK-opinnäytetyö]. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202603275137>

Yleisradio (yle). (20.8.2025). *Nyt tuli karut luvut – avoimien työpaikkojen määrä väheni 38 prosenttia, selvitimme, mistä on kyse*. <https://yle.fi/a/74-20178422>