

Eri perhemuodot ja -tilanteet huomioivat käytännöt

Tavoite

Tunnistaa eri perhemuodot ja erilaisten perhetilanteiden tarpeet, edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaista kohtelua sekä laatia käytännöt eri perhemuotojen ja -tilanteiden huomioon ottamiseksi perheystävällisellä työpaikalla.

Miksi?

Perhemuotoja on erilaisia. Siten myös eri perhetilanteissa tuen tarpeet ovat erityyppisiä ja erilaisille joustoille on tarvetta. Perheystävällinen työpaikka huomioi erilaiset perhemuodot ja arvostaa perheiden moninaisuutta. Työpaikan avoin ilmapiiri kannustaa perheiden monimuotoisuudesta puhumiseen.

Suomessa useampi kuin joka kolmas lapsiperheistä on jollain tavalla monimuotoinen ja poikkeaa perinteisesti oletetusta perhemuodosta. Erilaisiin perhetilanteisiin ja jouston tarpeisiin kannattaa varautua jo etukäteen, vaikka asia ei olisi työpaikalla tällä hetkellä ajankohtainen.

Tunnista eri perhemuodot ja -tilanteet

Erilaisia perhemuotoja ovat esimerkiksi

- yhden vanhemman perheet, joissa vanhempi (yksinhuoltaja tai yhteishuoltaja) asuu lapsen tai lasten kanssa ilman puolisoa/kumppania
- uusperheet, joissa on vähintään yksi alle 18-vuotias lapsi edellisistä liitoista ja yhteisiä lapsia
- adoptioperheet, joissa lapsi on adoptoitu kotimaasta tai ulkomailta
- erityislapsiperheet, joissa on erityistä tukea tai hoivaa tarvitseva lapsi tai nuori
- perheet, joissa puoliso tai kumppani tarvitsee erityishoivaa sairauden tai muun syyn vuoksi
- sateenkaariperheet, joissa yksi tai useampi vanhemmista kuuluu seksuaali- ja/tai sukupuolivähemmistöön
- kahden kulttuurin perheet, joissa vanhemmat ovat syntyneet eri maissa ja joissa puolisoilla on toisistaan poikkeava kulttuuritausta ja usein myös eri äidinkieli
- maahan muuttaneiden perheet
- monikkoperheet, eli kaksos-, kolmos- tai neloslasten perheet
- lapsettomat perheet
- lasta toivovat perheet
- bonusvanhemmat eli uusperheen vanhemmat (aiemmin äiti- tai isäpuoli), jotka eivät ole lapselle biologista tai oikeudellista sukua
- tuki- ja sijaisperheet
- lapsensa, puolisonsa/kumppaninsa tai muun läheisensä menettäneet.

Lisäksi työntekijöillä voi olla hoivavastuuta omista ikääntyvistä vanhemmistaan tai muista läheisistä. Osalle perhe voi tarkoittaa esimerkiksi muita sukulaisia tai lemmikkieläimiä.

Perheystävälliset käytännöt, kuten joustavat työajat ja -vuorot, etätyömahdollisuudet ja työajan lyhennykset koskevat kaikkia perhetilanteita (katso Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt -keinokortti).

Esimerkkejä käytännöistä

Seuraavaksi on esimerkkejä eri perhemuodot ja -tilanteet huomioon ottavista käytännöistä, joista voitte valita työpaikallenne sopivimmat. Esimerkeissä on hyödynnetty Monimuotoiset perheet -verkoston tuottamaa Monimuotoiset perheet työelämässä -opasta.

Osaamisen vahvistaminen

- Vahvistakaa henkilöstöhallinnon ja esihenkilöiden osaamista tunnistaa erilaiset perhemuodot ja tuen tarpeet. Tarjotkaa koulutusta osaamisen vahvistamiseksi.
- Kunnioittakaa työntekijän omaa perhemääritelmää ja joustakaa sen mukaan. Tuokaa avoimesti esille, jos perheen tilanne ei ole itselle tuttu ja olkaa aidosti kiinnostuneita lisäämään omaa osaamista. Kunnioittakaa, jos työntekijä toivoo perhetilanteensa pysyvän salassa.
- Luokaa työyhteisöön turvallinen ja kannustava ilmapiiri, jossa työntekijät voivat tuoda oman perhetilanteensa esiin avoimesti.
- Lisätkää koko työyhteisön osaamista keskustella eri perhemuodoista oikeilla termeillä. Järjestäkää aiheesta esimerkiksi tietoisuutta työpaikan kanavilla ja henkilöstötilaisuuksissa. Sallikaa oppimisvaiheessa myös virheet.
- Huomioikaa työpaikan ohjeistuksissa ja käytännöissä kaikki sukupuolet ja perhemuodot sekä eri kieliä puhuvat työntekijät.

Joustot eri perhetilanteissa

Perheystävällisiä käytäntöjä ovat esimerkiksi joustaminen työajoissa sekä työvuoroista ja lomista sopiminen yhdessä, sekä lapsiperheellisiä että lapsettomia työntekijöitä kuunnellen. Jonkin perhetilanteen kohdalla on joskus oltava joustavampi kuin muiden.

Esimerkkejä perheystävällisistä käytännöistä ja joustoista eri perhetilanteissa:

- Antakaa kaikkien vanhempien sisällyttää raskausajan neuvolakäynnit työaikaan.
- Antakaa joustoja yksilöllisen tarpeen mukaan. Esimerkiksi yhden vanhemman perheissä joustot voivat olla tarpeen, kun työntekijällä on lapsen asumisvuoro tai lapsen haku toiselta paikkakunnalta.
- Antakaa vapaata adoptioneuvontaa tai sijaisperhevalmennusta varten.
- Tukekaa adoptiovanhempien pääsyä lapsenhakumatkalle.

- Tukekaa perheitä, joihin tulee lapsi sijoitukseen. Tieto lapsesta voi tulla nopeasti ja vaatia joustoja.
- Varautukaa siihen, että monikkovanhemmat eli kaksos-, kolmos- tai neloslasten perheen vanhemmat voivat olla yhtä aikaa hoitamassa lapsia pidempään verrattuna tilanteeseen, jossa perheeseen syntyy yksi lapsi.
- Tukekaa sateenkaariperheen vanhempia perheystävällisillä joustoilla, vaikka heillä ei olisi juridista vanhemmuutta tai huoltajuutta ja vaikka lapsi asuisi pääosin muualla.
- Antakaa perheystävällisiä joustoja myös bonusvanhemmille ja isovanhemmille sekä muille lapsen elämässä mukana oleville aikuisille. Huomioikaa, että isovanhemmaksi on voinut tulla myös uus- tai adoptioperheen kautta.
- Antakaa lapsettomille työntekijöille joustoja lapsiperheellistymiseen liittyen. Esimerkiksi mahdollistakaa hedelmöityshoidoissa käynti työajalla ja maksakaa palkallisena hedelmöityshoidosta johtuvat sairauslomat.
- Joustakaa erilaisissa omaishoitotilanteissa, kuten omien vanhempien ja muiden ikääntyvien läheisten hoivatilanteissa, esimerkiksi mahdollistamalla lääkärikäynnit tai läheisten asioiden hoitaminen puhelimitse työajalla.
- Tukekaa lapsensa tai muun läheisen menettänyttä työntekijää palkallisella vapaalla. Antakaa työn mahdollistamissa rajoissa mahdollisuus etätööhön, kevennyksiä työnkuvaan tai muita joustoja.
- Huomioikaa, että erityislasten tai -nuorten perheissä tuen sekä työaika- ja muiden joustojen tarve voi jatkua tavallista pidempään.

Muita käytäntöjä

- Myöntäkää palkallisena äkillistä sairaan lapsen hoitovapaata kaikille bonusvanhemmille, vaikka sitä ei olisi kirjattu työehtosopimukseen.
- Myöntäkää palkallisena lapsen hoitovapaata ja palkallista perhevapaata sateenkaari- ja kumppanuusvanhemmille. Työehtosopimus ei esimerkiksi tunnista kaikkia sateenkaarivanhempia ja perheiden monimuotoisuutta.
- Myöntäkää perhevapaalle jäävälle adoptiovanhemmalle yhtä paljon palkallisia perhevapaapäiviä kuin synnyttävälle vanhemmalle.
- Myöntäkää perhesyistä palkattomia lomia tai työn mukaan etätöiden tilapäinen tekeminen ulkomailla. Esimerkiksi muualta Suomeen muuttaneen perhe, kuten ikääntyvät vanhemmat, voivat asua kaukana.

- Tarjotkaa työpaikan kustantamana lastenhoitoapua matkatyötä tekevän perheelle työmatkan ajaksi.
- Antakaa palkallista vapaata työntekijän läheisen saattohoidon yhteydessä.
- Maksakaa jäljellä oleva perhevapaan palkallinen osuus, jos lapsi syntyy kuolleena tai kuolee perhevapaiden aikana.
- Ottakaa huomioon ja kunnioittakaa toisesta maasta ja kulttuurista Suomeen muuttaneen tapa kohdata suru.

Työyhteisön käytännöt

- Tehkää työyhteisössä tilaa erilaisista perhemuodoista ja perheellistymisestä puhumiselle.
- Antakaa työntekijän tai työtoverin määritellä itse perheensä. Kysykää esimerkiksi, keitä perheeseen kuuluu.
- Välttäkää vahvistamasta perinteisiä stereotypioita esimerkiksi kysymällä jääkö äiti kotiin hoitamaan lasta. Kannustakaa myös isiä ja muita ei-synnyttäviä vanhempia jäämään perhevapaille ja jakamaan perhevapaat tasaisesti.
- Välttäkää kehoon, sukupuoleen, naiseuteen ja äitiyteen liittyviä kommentteja raskausaikana.
- Huomioikaa, että lapsiperhekeskeinen puhe voi jättää tahattomasti lapsettoman työntekijän ulkopuolelle.
- Kysykää, miten lapsensa, kumppaninsa/puolisonsa tai muun läheisensä menettänyt toivoo asiaa käsiteltävän työyhteisössä. Älkää puhuko asiasta työyhteisössä ilman surevan lupaa.
- Kriisitilanteissa pyydä keskustelemaan ja ehdota tukea, älä pakota keskusteluun.
- Työkaverin suru voi aiheuttaa myös työyhteisössä tunteita, joita voi käsitellä esimerkiksi työnohjauksessa. Älkää kuitenkaan käsitelkö henkilökohtaisia asioita.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

- Tarjotkaa työntekijälle kuormittavissa perhetilanteissa keskusteluapua esihenkilöiden lisäksi myös työterveyshuollon kanssa.
- Suunnitelkaa esimerkiksi kriisitilanteessa töistä poissaolleele töihin paluu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Esimerkkinä keskenmenon saanut tai lapsensa tai puolisonsa/kumppaninsa kuolemaa sureva.

Käytännöt osaksi työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa

- Ottakaa työpaikan tasa-arvosuunnitelmassa huomioon erilaiset vanhemmuudet, perhemuodot ja -tilanteet ja myös lapsettomien tarpeet.
- Kertokaa henkilöstölle työpaikan eri perhemuodot ja -tilanteet huomioon ottavista perheystävällisistä joustoista.

Katso muut keinokortit

- [Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt](#)
- [Perhevapaakäytännöt](#)
- [Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisemisen käytännöt](#)
- [Perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa](#)

Lähteet ja lisätietoa

- [Työn ja perheen yhteensovittaminen | Työterveyslaitos](#)
- [Työ ja perhe | Monimuotoiset perheet](#)
- [Monimuotoiset perheet työelämässä | Monimuotoiset perheet](#)
- [Sanasto | Monimuotoiset perheet](#)
- [Sureva työyhteisössä | Surevan kohtaaminen](#)

Työkalu ja keinokortit ovat osa Työterveyslaitoksen johtamaa Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää (CARE4CAREER) -hanketta, joka saa rahoituksen EU:n Kansalaisuus, tasa-arvo, perusoikeudet ja arvot -rahoitusohjelmasta (CERV). Hanketta toteuttavat yhteistyössä Työterveyslaitos, Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Mothers in Business (MiB) ry vuosina 2025–2026.