

Perhevapaakäytännöt

Tavoite

Lisätä tietoisuutta ja ottaa käyttöön perhevapaakäytäntöjä, jotka edistävät tasa-arvoa ja perheystävällisyyttä työpaikalla.

Miksi?

Perhe- ja hoivavastuut ovat perinteisesti kasautuneet naisille. Näistä aiheutuu erityisesti naisille katkoja työuraan ja kielteisiä seurauksia asemaan työmarkkinoilla: naisten ura- ja palkkakehitys hidastuu ja eläketurva on heikompi.

Perheiden hyvinvoinnin ja tasapuolisempien työmahdollisuuksien vuoksi on tärkeää, että myös isät jäävät perhevapaille. Suomen perhevapaajärjestelmässä perhevapaat jakautuvat lähtökohtaisesti tasan, mutta siitä huolimatta miehet pitävät tällä hetkellä harvemmin ja lyhyempiä perhevapaita esimerkiksi johtotehtävissä sekä rakennus- ja kiinteistöalalla, liikenteen, kuljetuksen ja varastoinnin alalla sekä teollisuuden aloilla.

Työpaikat voivat osaltaan edistää naisten työmarkkina-asemaa tukemalla naisten työuria, ennaltaehkäisemällä raskaus- ja perhevapaasyrjintää sekä tukemalla isiä osallistumaan tasapuolisemmin hoivavastuuseen ja pitämään perhevapaita.

Työpaikan perheystävällisyyteen ja perhevapaakäytäntöihin panostaminen lisää työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista sekä työpaikan vetovoimaa ja myönteistä työnantajamielikuvaa.

Suomen lainsäädäntö ja eri alojen työehtosopimukset tarjoavat monipuolisia perhevapaita, kuten joustavasti jaetun vanhempainvapaan ja osittaisen hoitovapaan.

Esimerkkejä perhevapaakäytännöistä

Seuraavassa on ehdotuksia perhevapaasiin liittyviksi toimenpiteiksi ja käytännöiksi, joita kannattaa koota helposti saataville muun muassa työpaikan ohjeistuksiin.

- Kootkaa selkeät ja helposti löydettävät ohjeet perhevapaista ja ohjeista tukien hakemisessa. Varmistakaa, että ohjeet ja tuki ovat saatavilla monikielisessä työyhteisössä käytössä olevilla kielillä, esimerkiksi suomeksi ja englanniksi.
- Kirjatkaa kehityskeskustelussa perhevapaalle jäävän ja töihin palaavan koulutus- ja urasuunnitelma, jotta työssä kehittyminen, eteneminen ja palkkakehitys eivät hidastu perhevapaan vuoksi. Ottakaa keskusteluissa myös esille, miten perhevapaalla karttuneita taitoja voi hyödyntää omassa työssä.
- Suunnitelkaa poissaolevan työtehtävien hoitaminen ajoissa ennen perhevapaan alkua, esimerkiksi töiden jakamisella tai palkkaamalla sijainen. Huolehtikaa, että muut työyhteisössä eivät kuormitu.
- Sopikaa perhevapaalle jäävän työntekijän kanssa, miten, missä asioissa ja minkä verran häneen pidetään yhteyttä perhevapaan aikana. Esimerkiksi haluaako hän kutsuja työyhteisön tapahtumiin. Sopikaa myös yhteydenpidon ajankohdasta ja perehdytyksestä ennen töihin paluuta.
- Varmistakaa, että perhevapaalta palaava pystyy palaamaan ensisijaisesti entisiin tai niitä vastaaviin tehtäviin.
- Nimetkää perhevapaalta töihin palaavalle työntekijälle mentori, joka perehdyttää työhön ja tukee töihin paluussa.
- Käykää perhevapaalta töihin palaavan kanssa läpi työn ja perheen yhteensovittamista tukevat käytännöt ja keskustelkaa joustojen tarpeesta. Mahdollistakaa tarvittaessa työn muokkaus, osa-aikainen työ, lyhennetty tai tiivistetty työaika.

Esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen

- Varmistakaa, että esihenkilöillä on riittävä osaaminen perhevapaista ja Suomessa vuonna 2022 toteutetun perhevapaauudistuksen tuomista uudistuksista, esimerkiksi miten osa-aikaista perhevapaata on mahdollista pitää. Perhevapaajärjestelmä huomioi myös aiempia vuosia paremmin erilaisia perhetilanteita, kuten uusperheitä ja sateenkaariperheitä sekä lapsen kuoleman perhevapaan aikana.
- Perehtykää etukäteen erilaisiin perhevapaamalleihin ja kunnioittakaa perheen toiveita mahdollisuuksien mukaan.

- Luokaa esihenkilöinä turvallinen ilmapiiri, jotta työntekijät uskaltavat kertoa perhevapaalle jäämisestä jo hyvissä ajoin ennen vapaalle jäämistä ilman pelkoa esimerkiksi raskaus- tai perhevapaasyrjinnästä.
- Pohtikaa etukäteen toimintatavat esimerkiksi seuraaviin tilanteisiin:
 - lapsen kuolema
 - vanhemman puoliso (esimerkiksi uusperheen bonusvanhempi tai kumppanuusvanhempi) käyttää perhevapaata
 - adoptiovanhemmuus.

Turvallinen ja kannustava työkuultuuri

- Luokaa yhdessä työyhteisöön perhemyönteinen työkuultuuri, joka sallii avoimen ja turvallisen ilmapiirin perheistä ja eri perhetilanteista, lapsista ja lapsettomuudesta sekä perheellistymistavoista puhumiselle.
- Onnitelkaa ja suhtautukaa työyhteisössä myönteisesti, kun työntekijä tai työtoveri kertoo raskaudesta tai iloisesta perhetapahtumasta.
- Antakaa esimerkiksi kukat tai muu lahja, kuten työpaikan logolla varustettu potkupuku tai työyhteisössä yhteisesti kudottu peitto vauvalle.
- Tukekaa työpaikalla isiä ja muita lapsen ei-synnyttäviä vanhempia jakamaan perhevapaa tasaisesti synnyttävän vanhemman kanssa.
- Johto toimii esikuvana henkilöstölle, kun myös johtotehtävissä toimivat isät jäävät pidemmille perhevapaille.
- Nostakaa esiin kokemuksia perhevapaista työpaikan kanavilla, esimerkiksi intranetissä, blogeissa ja alan ammattilehdissä.
- Huomioikaa työyhteisön paikallisissa sopimuksissa perhevapaata koskevilla kirjauksilla kaikki vanhemmat, huoltajat ja heidän puolisonsa sekä muut lapsen elämässä mukana olevat aikuiset.

Katso muut keinokortit

- [Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt](#)
- [Eri perhemuodot ja -tilanteet huomioivat käytännöt](#)
- [Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisemisen käytännöt](#)
- [Perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa](#)

Lähteet ja lisätietoa

- [Työn ja perheen yhteensovittaminen | Työterveyslaitos](#)
- [Työntekijä perhevapaalla | Työnantajat | Kela](#)
- [Perhevapaat | Työ- ja elinkeinoministeriö](#)
- [Perhevapaat - Tyosuojelu.fi | Työsuojeluhallinto](#)
- [Raskaus- ja vanhempainrahapäivien laskuri | Kela](#)
- [Työn ja perheen yhteensovittaminen | THL](#)
- [Tasapeli - vanhemmuus on parasta jaettuna | MiB - Mothers in Business](#)
- [Perhevapaat työyhteisössä | Monimuotoiset perheet](#)

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, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Mothers in Business (MiB) ry vuosina 2025–2026.