

# Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt

## Tavoite

Edistää tasa-arvoa ja perheystävällisyyttä työpaikalla sekä ottaa käyttöön työn ja perheen yhteensovittamista edistäviä käytäntöjä.

## Miksi?

Työn ja perheen yhteensovittaminen sekä perheystävällisyyden edistäminen on osa työpaikan henkilöstö- ja toimintastrategiaa, vastuullisuutta ja monimuotoisuuden johtamista.

Perhemyönteinen kulttuuri ja perheystävälliset käytännöt työpaikoilla lisäävät työntekijöiden hyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja sitoutumista, työpaikan vetovoimaa ja myönteistä työnantajamielikuvaa. Toimintakulttuuriltaan ja arvoiltaan näkyvästi perheystävällinen työpaikka, jossa on käytössä työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä, voi olla merkittävässä roolissa myös perheen tai työntekijän pohtiessa muuttoa uudelle paikkakunnalle.

Lakisääteisten perhevapaiden lisäksi työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt sekä muut perheystävälliset käytännöt koskevat kaikkia työntekijöitä.

Perhe voi tarkoittaa eri ihmisille esimerkiksi lapsia, puolisoa tai kumppania, ikääntyviä vanhempia ja läheisiä, muita sukulaisia tai lemmikkieläimiä.

→ Mitä perheystävällisyys tarkoittaa teidän työpaikallanne?

# Esimerkkejä työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä

Alla on esimerkkejä, joita voitte hyödyntää ja soveltaa työpaikallanne perheystävällisyyden kehittämistyössä.

## Tuen ja joustojen tarjoaminen

- Laatikaa työpaikalle työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä ja yhteiset pelisäännöt niiden käytöstä.
  - Huomioikaa ohjeissa eri perhemuodot ja -tilanteet, jotta käytännöt eivät rajoitu vain oletettuihin ydinperhetilanteisiin.
  - Varmistakaa, että ohjeet ovat saatavilla monikielisellä työpaikalla käytössä olevilla kielillä, esimerkiksi suomeksi ja englanniksi, jotta tieto on koko henkilöstön saatavilla.
- Kertokaa henkilöstölle perheystävällisistä työn ja perheen yhteensovittamista tukevista joustoista ja muista käytännöistä työpaikan henkilöstötilaisuuksissa ja ilmoituskanavalla, kuten intranetissä tai ilmoitustaululla. Perehdyttäkää myös uudet työntekijät ja harjoittelijat perheystävällisiin käytäntöihin.
- Mahdollistakaa joustavat työaikajärjestelyt ja ratkaisut kunkin yksilöllinen perhetilanne huomioon ottaen. Esimerkiksi liukuva ja tilapäisesti lyhennetty tai tiivistetty työaika, kevennetty työnkuva tai työn muokkaus, osa-aikatyö, etä- ja hybridityö, mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin ja loma-aikoihin sekä palkallisen ja palkattoman vapaan myöntäminen.
  - Keskustelkaa siitä, että joskus jonkin perhetilanteen kohdalla on oltava joustavampi kuin muiden.
  - Perheystävällisiä jouston tarpeita on hyvä tunnistaa työpaikalla myös muutoin kuin pieniin lapsiin liittyen. Esimerkiksi lapsettomien työntekijöiden kohtelu samanarvoisesti muun muassa työvuorojen ja lomien sopimisessa.
  - Työpaikan tasa-arvosuunnitelma on hyvä paikka kertoa perheystävällisistä käytännöistä ja seurata toimenpiteiden toteutumista.
- Pohtikaa, missä määrin työnantajana on mahdollista kustantaa perheystävällisiä palveluja. Esimerkiksi sairaan lapsen hoitopalvelu, iäkkään omaisen kotipalvelu tai järjestetty toiminta kouluikäisille lapsille kesäkuukausina.

## **Esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen**

- Varmistakaa, että esihenkilöillä on riittävä osaaminen perheystävällisistä käytännöistä, kuten perhevapaakäytännöistä, työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä ja joustomahdollisuuksista sekä töiden organisoinnista ja työn muokkaamisesta.
- Sisällyttäkää perhetilanne kehityskeskusteluihin ja keskustelkaa kuormittumista ennaltaehkäisevistä työaikajoustoista ja yksilöllisistä ratkaisuista kunkin perhe- ja elämäntilanne huomioon ottaen.
- Mahdollistakaa poissaolon ilmoittaminen matalalla kynnyksellä esimerkiksi sairaan lapsen vuoksi ja suhtautukaa asiaan myönteisesti. Älkää olettako etätöiden tekemistä lapsen sairastaessa.

## **Turvallinen ja kannustava työkuulttuuri**

- Luokaa yhdessä työyhteisöön perhemyönteinen työkuulttuuri, joka sallii avoimen ja turvallisen ilmapiirin perheistä ja eri perhetilanteista sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvästä kuormittumisesta puhumiselle.
- Ottakaa huomioon eri perhemuodot ja -tilanteet, ja lisätkää koko työyhteisön osaamista moninaisista perheistä.
- Ymmärtäkää työpaikalla perheen käsite lapsiperhettä laajemmin. Perhettä voivat olla työntekijöille myös ikääntyvät vanhemmat, muut läheiset ja lemmikkieläimet.
- Huomioikaa työyhteisön paikallisissa sopimuksissa ja muissa perheystävällisiä käytäntöjä kuvaavissa suunnitelmissa ja toimenpiteissä kaikki vanhemmat, huoltajat ja heidän puolisonsa tai muut lapsen elämässä mukana olevat aikuiset, ja myös lapsettomat perheet.
- Myötäeläkää surussa, jos työntekijä tai työkaveri kertoo lapsen, puolison/kumppanin tai muun perheenjäsenen vakavasta sairastumisesta, saattohoidosta tai kuolemasta.
- Tukekaa lapsensa tai läheisensä menettänyttä työntekijää kuuntelemalla, antakaa tilaa puhumiselle ja kunnioittakaa yksityisyyttä. Surevaa työntekijää voi tukea antamalla muistamisena esimerkiksi surukukat.

## Muita käytäntöjä

- Mahdollistakaa eri aikoina työskenteleville työn ja perheen yhteensovittaminen järjestämällä kokoukset ja henkilöstötilaisuudet klo 9–15 väliselle ajalle.
- Kannustakaa työntekijöitä tasapainottamaan työtä ja perhettä sekä muuta yksityiselämää. Älkää edellyttäkö esimerkiksi viesteihin ja sähköposteihin vastaamista vapaa-ajalla.
- Henkilöstökyselyn lisäksi voitte kysyä työn ja perheen yhteensovittamisesta toteuttamalla erillisen kyselyn henkilöstön läheisille (työntekijät lähettävät kyselyn haluamalleen läheiselle).
- Sujuvoittakaa lasten hoitopaikkaan tai kouluun viemistä mahdollistamalla työpaikan yhteyteen esimerkiksi parkkipaikka tai pyöräparkki, johon mahtuu perhepyörä tai lapsen kuljetuskärry.
- Huomioikaa, että työn ja perheen yhteensovittamista kesäloma-aikana helpottaa, jos uudelle työntekijälle on mahdollisuus antaa ensimmäisenä vuotena palkallista vuosilomaa riippumatta siitä, milloin uusi työsuhde on alkanut.

## Perheystävällisyys viestinnässä, rekrytoinnissa ja perehdytyksessä

- Lisätkää tietoisuutta työpaikan perheystävällisyydestä nostamalla esiin käytössä olevia työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä työpaikan sisäisillä tiedotuskanavilla.
- Edistätkää myönteistä työnantajakuvausta nostamalla työpaikan perheystävällisyyttä ja käytäntöjä esille myös ulkoisessa viestinnässä, kuten organisaation verkkosivulla.
- Tuokaa työpaikan perheystävällisyyttä ja työn ja perheen yhteensovittamista tukevia joustoja ja käytänteitä esille jo rekrytointiprosessissa, kuten työpaikkailmoituksessa ja työhaastattelussa.
  - Hakija voi arvioida työpaikkaa ja -tehtäviä suhteessa elämäntilanteeseensa, kun työpaikkailmoituksessa on kuvattu työtehtävät, työajat ja käytössä olevat joustomahdollisuudet, missä työ tehdään ja onko etä- tai hybridityöhön mahdollisuus. Keskustelkaa näistä myös työhaastattelun yhteydessä.
- Käyttäkää viestinnässä kuvitusta, jossa esiintyy monimuotoisia perheitä.
- Varmistakaa, että työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt sisältyvät myös uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdytysmateriaaliin.

## Työterveyshuollon tuki

- Tarjotkaa työntekijälle kuormittavissa työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteissa keskusteluapua myös työterveyshuollon kanssa.
- Lisätkää työntekijän raskauden aikana yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja varmistakaa työpaikalla turvalliset työolot.
- Suunnitelkaa kuormittavista tai raskaista perhesyistä poissaolleen töihin paluu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Esimerkiksi keskenmenon saanut tai lapsensa tai puolisonsa/kumppaninsa kuolemaa sureva.

## Katso muut keinokortit

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

## Lähteet ja lisätietoa

- [Työn ja perheen yhteensovittaminen | Työterveyslaitos](#)
- [Työn ja muun elämän yhteensovittaminen | Työterveyslaitos](#)
- [Perhemyönteinen työpaikka | Tasa-arvovaltuutettu](#)
- [Perheystävällisiä käytäntöjä | Väestöliitto.fi](#)
- [Perheen ja työn yhteensovittamisen muistilista](#)
- [Työn ja perheen yhteensovittaminen | THL](#)

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.