

Työterveyslaitos

Nuoret naiset, työkyky ja naisten terveys

 Naisten terveys -webinaari

Osa 3: Nuoret naiset – kuormitus, mielenterveys ja työuran alku 18.9.2026

Essi Kalliolahti, postdoc-tutkija, Työterveyslaitos

Nuorten naisten työkyky

Työelämä

työuran alku
työn vaatimukset ja
hallinta (voimavarat)
naisvaltaisille aloille
tyypillinen kuormitus

Mielenterveys

psyykkinen hyvinvointi
stressi, ahdistuneisuus
opiskelusta työelämään
siirtyminen
epävarmuus
palautuminen

Naisterveys

kuukautiskiertoon liittyvät
oireet ja sairaudet
gynekologiset sairaudet
(esim. endometrioosi)
migreeni
raudanpuute ja anemia
lisääntymisterveys

Työterveyslaitos

Nuoret naiset, kuormitus, mielenterveys ja työuran alku

 Pauliina Mattila-Holappa,
johtava asiantuntija, PsT,
työ- ja organisaatiopsykologian erikoispsykologi

Perjantai-meeting 18.9.2026

- 
1. Opiskelu - työelämään siirtymä -
työuran alku
 2. Naisvaltaiset alat, tunnekuorma ja
mielenterveys

Nuoret naiset astuvat työelämään haastavassa tilanteessa

- Heikon taloussuhdanteen aikana työelämään siirtyminen vaikuttaa pitkäkestoisesti työuran vakauteen ja terveyteen (esim. SIEPR 2019).
- Taloussuhdanteet vaikuttavat aikuistuvan sukupolven psykologiseen ja sosiaaliseen kehitykseen ja elämänvalintoihin (esim. NBER 2023).
- Kokemukset ensimmäisistä työsuhteista heijastuvat myöhempään työuraan (Nykänen ym. 2023).



Nuoret naiset, mielenterveys ja työkyky

- 40 % YTHS-käynneistä liittyy mielenterveyteen (Nurminen ym. 2026).
- Naiset käyttävät kuntoutuspsykoterapiaa miehiä enemmän (esim. Selinheimo ym. 2023).
- Huoli työllistymisestä on keskeinen kuormituksen aihe opiskeluaikana.
- Yleistynyt mielenterveyspuhe saattaa vaikuttaa erityisesti naisten tapaan jäsentää kuormituksen kokemuksia (Väänänen ym. 2026).



Sukupuolittunut kuormitus, mielenterveys, sairauspoissaolot

- McKenzie ym. (2026): A review of reviews exploring gender differences in sickness absence
 - Tutkimuksen kohdentuminen: terveys (94 reviews), perhe-työ –konflikti (45 reviews), työolot, sairauspoissaoloihin liittyvät asenteet, työhön paluun esteet.
 - Päätulos: Terveys yksin ei selitä naisten suurempaa sairauspoissaolojen määrää.
- Väänänen ym. (2026) Mielenterveys jakaantuu työssäkäyvillä epätasaisesti
 - Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot (esiintyvyys 5 %, miehet 2,6 %, naiset 6,7 %) olivat alemmilla toimihenkilönaisilla muita ammattiluokkia yleisempiä.
 - Kaikissa ammattiluokissa sairauspoissaloja oli naisilla enemmän (5–8 %) kuin miehillä (2–3 %).
 - Psyykkistä kuormittuneisuutta (esiintyvyys 15 %, miehet 15 %, naiset 15 %) ilmeni eniten työntekijänaisilla (21 %).

Esimerkki: nuoria naisia työuran alussa varhaiskasvatustyössä kuormittavat:

- Työn kohteen laajuus ja monimutkaisuus: perheiden tukeminen, laaja verkostoyhteistyö
- Vaikeat vuorovaikutustilanteet
- Työn muutos sosiaalisesta kognitiivisia taitoja ja digitaalista osaamista vaativaksi
- Kokemus, että työtä ei voi tehdä opinnoissa opitulla tavalla
- Valmistelutyön valuminen vapaa-ajalle

Juvonen-Posti, P, Varje, P, Väänänen, A., & Mattila-Holappa, P. (2025). Miten mielenterveydestä neuvotellaan varhaiskasvatuksen työpaikoilla? *Kasvatus & Aika*, 19(2), 65–86. <https://doi.org/10.33350/ka.146361>



Mielenterveyden toimijahahmot

Lehmuskoski, K., Väänänen, A., Juvonen-Posti, P. & Mattila-Holappa, P. Mielenterveyden toimijahahmot. Laadullinen tutkimus nuorista työntekijöistä kuntasektorilla. Kuntoutus 4/2022.





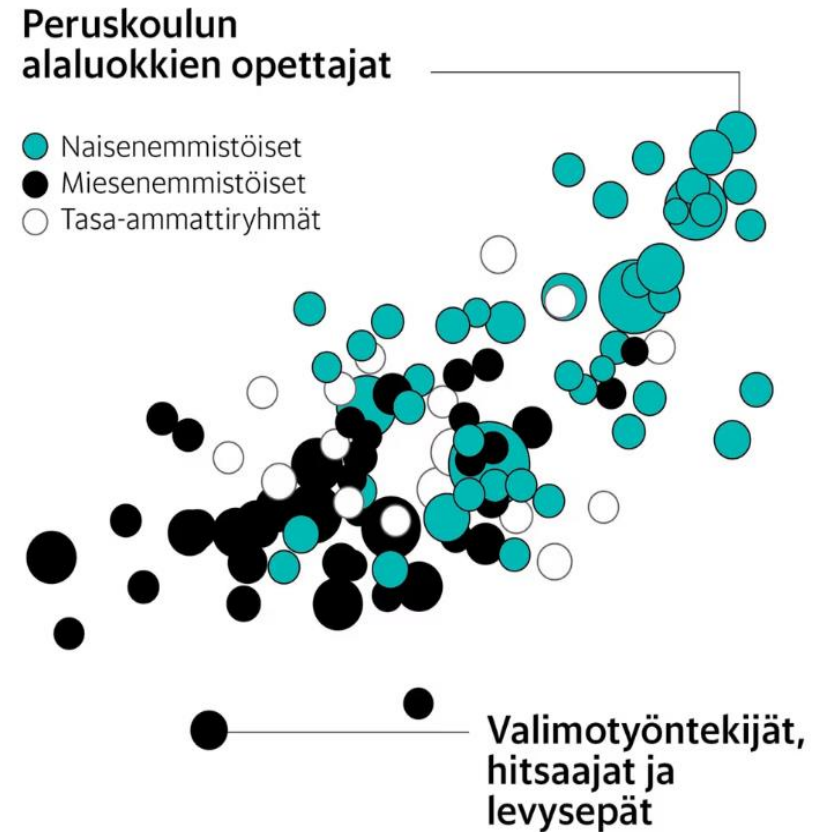
Naisvaltaiset alat, tunnekuorma ja mielenterveys

Erottavat emootiot -tutkimushanke

Ari Väänänen (tieteellinen johtaja), Kristiina Lehmuskoski,
Antero Olakivi, Nina Olin, Johanna Kausto,
Anton Kunnari, Pauliina Mattila-Holappa,

Vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma korostuu naisvaltaisilla aloilla

- Suomalaisen työelämän ammattirakenne on sukupuolittunut. Työssä koetun kuormituksen laatu ja toistuvuus vaihtelevat sukupuolijakauman mukaan.
- Kuvaaja esittää tunteita herättävän vuorovaikutuksen osuuden työajasta (vaaka-akseli) ja tunteiden kuormittavuuden (pystyakseli) mies- ja naisennemistöissä sekä sukupuolen mukaan tasaisesti jakautuneissa ammattiryhmissä.
- Lähdeaineisto Työterveyslaitos: [Vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuormitus sukupuolittuneessa työelämässä | Työelämätieto](#)

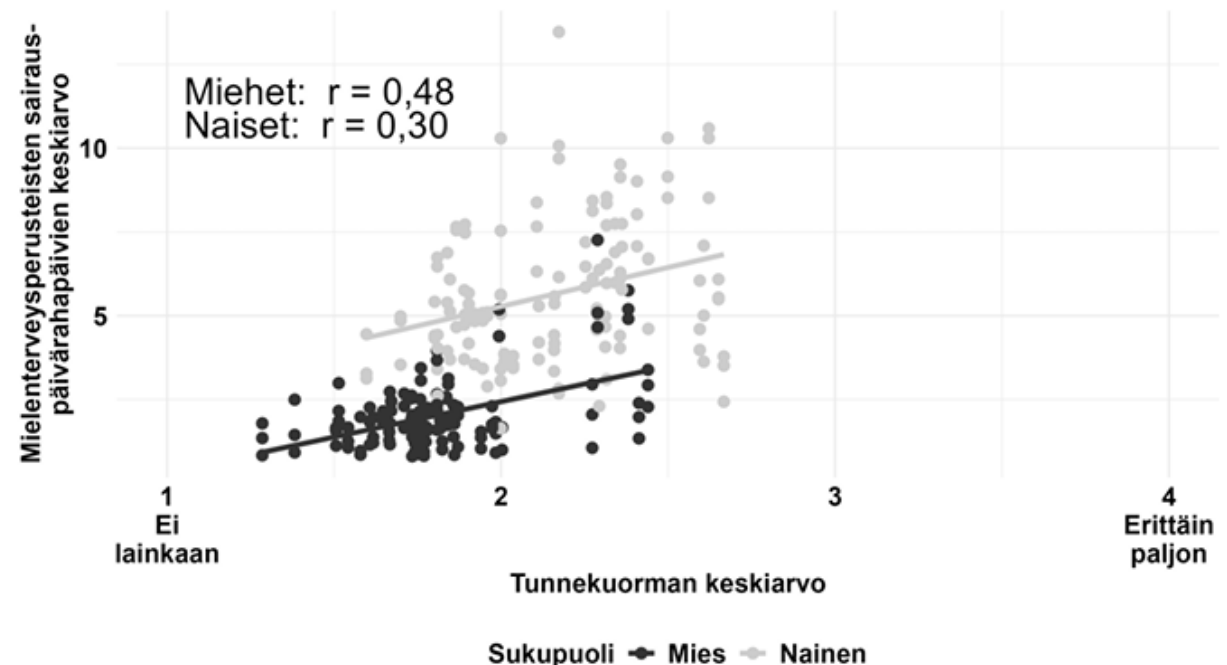


Kuvalähde Helsingin Sanomat: [Opettajat kokevat työssään suurinta tunnekuormaa – katso oman ammattisi tilanne](#)

Tunnekuorma on yhteydessä mielenterveyteen (tutkimus vielä julkaisematon)

- Ammattiryhmätasolla vuorovaikutukseen liittyvä tunnekuorma on positiivisesti yhteydessä mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien määrään.
- Yhteys on varsin samansuuntainen miehillä, naisilla ja eri ikäryhmissä.
- Naiset näyttävät sekä altistuvan suuremmalle emotionaaliselle kuormalle että kokevan enemmän mielenterveysperusteista työkyvyttömyyttä, mikä kytkeytyy ainakin osittain työmarkkinoiden sukupuolisegregaatioon.
- Työelämän tunnekuorma ei ole pelkästään yksilötason ilmiö, vaan siihen kietoutuvat laajemmat työmarkkinarakenteet.
- Tehokkaat työpaikka- ja työelämäinterventiot edellyttävät sekä työolosuhteiden kehittämistä että rakenteellisten erojen huomioimista työmarkkinoilla.

Kuvio 3. Tunnekuorman ammattiryhmäkeskiarvon ja mielenterveysperusteisten sairauspäivärahopäivien lukumäärän ammattiryhmäkeskiarvon yhteisvaihtelu miehillä ja naisilla seurantajaksolla 2022-2024 (miehet, N = 138, naiset, N = 132, yhteensä N = 270). Tunnekuorman lähteenä Työn Suomi -kysely, sairauspäivärahopäivien lähteenä Työkyvyn tila Suomessa -rekisteriaineisto.



Muuttuvat tunnekoodit

- Nuorten ja vanhempien työntekijöiden välillä on eroja siinä, miten he jäsentävät työkykyä sekä kuormitusta ja tunteita työssä.
- Nuorten parissa työn kuormitusta jäsennetään yhä useammin mielenterveyden ja emootioiden näkökulmasta, ja psykologinen tuki näyttäytyy luontevana osana työkyvyn hallintaa.
- Tunteiden asema osana työkykyä vaihtelee ja koulutustausta, työtehtävät ja työntekijän asema kytkeytyvät työkyvyn tunnekoodistoihin.
- Työpaikoilla syntyy jännitteitä siitä, missä kulkevat työkyvyn ja työkvyttömyyden rajat ja milloin tuen hakeminen on perusteltua. Usein tämä liittyy eriytyneisiin tunnekoodeihin.



The changing emotional codes underlying generation-specific understandings of mental health at work: a qualitative study in the municipal sector

Kristiina Lehmuskoski¹ · Ari Väänänen¹ · Antero Olakivi² · Pauliina Mattila-Holappa¹

Accepted: 25 September 2025 / Published online: 18 October 2025
© The Author(s) 2025

Abstract

This qualitative interview study examined the changing role of emotions in understanding and forming work inability, and the tensions generated by differing emotional codes in the workplace. Data were collected in 2021 through 70 interviews in Finland's municipal sector: young employees born between the late 1980s and early 2000s, their supervisors, and occupational health professionals born between the late 1950s and early 1980s. Three thematic areas were identified: (1) Codes of self-fulfilment were particularly pronounced among well-educated young employees in knowledge-intensive jobs, often prompting emotion-focused reflection on well-being and work ability. (2) Emotional codes diverged among young workers: while some emphasized emotional well-being as integral to their work ability, others normalized or embodied distress as part of working life, drawing on cultural norms of endurance shaped by differing socio-cultural experiences. (3) Shifting emotional codes have contributed to generational differences in how mental health and work ability are interpreted, leading to morally charged views on what constitutes legitimate work inability. We conclude that the evolving significance of emotions in shaping understandings of work ability and disability differentiates employee groups across diverse social and occupational backgrounds, generating tensions within the field of occupational health—particularly within the contested terrain of mental health.



Mä en usko, että se [töissä uupuminen] on vain nuorten työntekijöitten ongelma, mutta nuoret työntekijät tunnistaa sen vanhempaa ikäluokkaa paremmin ja on valmiimpi ja avoimempi puhumaan. Kyllä mä huomaan myös vanhemmissa työntekijöissä vähän semmosta asennetta, että onhan sitä ennenkin jaksettu, mikä sitten vielä lisää nuoremman työntekijän kuormittumista siinä tilanteessa, että kun kehtasit vielä väsyä ja kehtaat vielä sanoa siitä ääneen.

ID70 erityissuunnittelija, tietohallinto, nainen,
syntynyt 1980-luvulla



Työelämä ei kyl hetkauta näit meiän miehiä ainakaan. Et sielt voi tulla nuorilt melkein mitä vaan ja ei niil mee samalla tavalla se sit sinne kuormituksen puolelle kun menee naisilla. Sitä voi vaan arvailla, että mistä se johtuu, mutta tuota [---] Et sitten joskus naiset saattaa sitä omaa kuormitustaan vähän lisätä sillä loputtomalla analysoinnilla ja. Ja tuota et jotenkii jos mä mietin näit meiän työyhteisökeskusteluja vaikka, ni niissä miehet helposti on niinku sellasia, et ”no se meni ihan hyvin ja ei siin ois”, ja sit naiset jotenkii kaivelee sitä, sellast epäonnistumisen tai jotain semmosta, mikä on osunu siihen omaan.

ID 22, nuorisotyön esihenkilö, nainen, syntynyt 1970-luvulla

”

Tutkimustulosten perusteella omasta mielenterveydestä huolehtiminen on alkanut näyttäytyä nuorille aikuisille arvostettuna työelämätaidona. Samalla siihen liittyy moraalista arviointia ja normatiivista sääntelyä siitä, miten tunnekuormaa ja mielenterveyttä tulisi työelämässä käsitellä.

”

Johtopäätöksiä:

- Heikko työllisyystilanne ja mielenterveyden haasteet muodostavat riskin nuorten naisten työelämään siirtymiselle ja kiinnittymiselle.
- Työllistymisen ja työuran alun haasteet ovat osittain tunnistettavissa jo opintojen aikana, mutta koskevat laajasti koko ikäluokkaa.
- Se millä sanoin kuvaamme nuorten naisten kokemaa kuormitusta vaikuttaa siihen mitkä ratkaisukeinot nähdään ensisijaisina.
- Vuorovaikutus on naisvaltaisten alojen keskeinen voimavara, mutta myös kuormituksen lähde.
- Terveystenhoitojen keinot ja psykoterapia tukevat nuorten naisten työkykyä. Lisäksi tarvitaan työelämävalmiuksien vahvistamista ja työelämän vastaanottokykyä.

Lähteet:

- Juvonen-Posti, P, Varje, P, Väänänen, A., & Mattila-Holappa, P. (2025). Miten mielenterveydestä neuvotellaan varhaiskasvatuksen työpaikoilla? *Kasvatus & Aika*, 19(2), 65–86. <https://doi.org/10.33350/ka.146361>
 - NBER (2023) [Life-Cycle Impacts of Graduating in a Recession](#) | NBER
 - [Nykänen ym. \(2023\) Onnistuneesti työuralle : Voimavaralähtöisen verkkovalmennuksen vaikutukset työntekijöiden voimavaroihin](#)
- Lehmuskoski K, Väänänen A, Juvonen-Posti P, Mattila-Holappa P. Mielenterveyden toimijahahmot. Laadullinen tutkimus nuorista työntekijöistä kuntasektorilla. *Kuntoutus* 2022;45:4:6–19.
- Lehmuskoski, K., Väänänen, A., Olakivi, A, Mattila-Holappa P. The changing emotional codes underlying generation-specific understandings of mental health at work: a qualitative study in the municipal sector. *Soc Theory Health* 23, 22 (2025). <https://doi.org/10.1057/s41285-025-00237-6>
 - [McKenzie AR, Croak B, Brokjøb LG, Stevelink SAM, Madan I, Brinchmann B, Nilsen W, Walker-Bone K, Aars NA, Mykletun A, A review of reviews exploring gender differences in sickness absence. Scand J Work Environ Health Online-first -article https://doi.org/10.5271/sjweh.4321 Published online: 14 Sep 2026](#)

Lähteet:

- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2017). Co-Development of Educational Aspirations and Academic Burnout from Adolescence to Adulthood in Finland. *Research in Human Development*, 14(2), 106–121. <https://doi.org/10.1080/15427609.2017.1305809>
- Selinheimo S, Gluschkoff K, Turunen J, Mattila-Holappa P, Kausto J, Väänänen A. Income gradient in psychotherapy use and psychotropic drug purchases: A longitudinal register study in Finnish employed population. *J Psychiatr Res*. 2023 Aug; 164:133139.
- SIEPR (2019) Recession Graduates: The Long-lasting Effects of an Unlucky Draw | Stanford Institute for Economic Policy Research
- Väänänen A, Gluschkoff K, Lehmuskoski K, Kausto J, Selinheimo S, Mattila-Holappa P, Solin P, Parikka S, Suvisaari J: Mielenterveys jakaantuu työssäkäyvillä epätasaisesti. *Suom Lääkäril* 2026;81:e46415, www.laakarilehti.fi/e46415

Työterveyslaitos

Kiitos



Työterveyslaitos

Työterveyshuolto nuorten naisten työn ja perheen yhteensovittamisen tukena

 Mia Teräsaho
vanhempi asiantuntija,
CARE4CAREER-hankkeen projektipäällikkö

Naisten terveys -webinaarisarja
Perjantai-meeting 18.9.2026



Euroopan unionin
osarahoittama

Työn ja perheen yhteensovittaminen on henkilöstöpolitiikkaa ja työkykyjohtamista

Työterveyslaitos

- Työn ja perheen yhteensovittamisen tukeminen ja perheystävällisyyden edistäminen ovat osa työpaikan henkilöstö- ja toimintastrategiaa, vastuullisuutta sekä tasa-arvon ja monimuotoisuuden johtamista.
- Työn ja perheen yhteensovittamisen tasapaino parantaa työntekijöiden hyvinvointia, jaksamista ja työkykyä.
- Työn ja perheen yhteensovittaminen on myös työkykyyn, hyvinvointiin ja kestäviin työuriin liittyvä terveys- ja tasa-arvokysymys.



Euroopan unionin
osarahoittama

Perheystävälliset käytännöt koskevat kaikkia

Työterveyslaitos

- Perhe voi tarkoittaa esimerkiksi puolisoa tai kumppania, lapsia, vanhempia ja muita läheisiä, sisaruksia, sukulaisia, ystäviä tai lemmikkieläimiä.
- Suomessa vähintään joka kolmas perhe on monimuotoinen ja poikkeaa jotenkin perinteisesti oletetusta perhemuodosta.
 - Esimerkkejä eri perhemuodoista: yhden vanhemman perhe, uusperhe, adoptioperhe, kahden kulttuurin perhe, erityislapsiperhe, sateenkaariperhe ja lapseton perhe.
 - Oletukset perhemuodosta voivat aiheuttaa kuormitusta.
- Käytäntöjä tarvitaan eri perhemuotojen tarpeisiin ja erilaisiin perhetilanteisiin.

Lähteet: Monimuotoiset perheet -verkosto; Työterveyslaitos/CARE4CAREER-hanke: [Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu työpaikalle](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

Perhe- ja hoivavastuut jakautuneet epätasaisesti

Työterveyslaitos

- Suomessa äidit käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista
 - Isät käyttivät vanhempainvapaapäivistä alle neljäsosan (22,5 %) vuonna 2025
- Epätasaisesti jakautuneista perhe- ja hoivavastuista aiheutuu naisille
 - Katkoja ja kielteisiä seurauksia työuriin ja asemaan työmarkkinoilla (urakehitykseen, tulokertymään, eläketurvaan)
 - Vaikutuksia hyvinvointiin, työkykyyn ja jaksamiseen
- Perhevapaiden ja hoivavastuun tasaisempi jakautuminen edistää tasa-arvoa työelämässä ja perheissä sekä tukee työkykyä, hyvinvointia ja työn ja perheen yhteensovittamista.

Lähteet: Työterveyslaitos; Kinnunen ym. 2024; Kela 2025



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

Työn ja perheen yhteensovittaminen tukee työkuormituksen hallintaa ja vähentää poissaoloja

Työterveyslaitos

- Organisaation työn ja muun elämän yhteensovittamista tukeva kulttuuri on yhteydessä työntekijöiden työtyytyväisyyteen, vähäisempiin työpaikan vaihtamisaikomuksiin ja organisaatioon sitoutumiseen.
- Koettu ristiriita työn ja perheen yhteensovittamisessa on yhteydessä esimerkiksi sairauspoissaoloihin ja heikompaan työhyvinvointiin.
- Työn ja perheen parempi yhteensovittaminen tukee erityisesti naisten työkuormituksen hallintaa.

Lähteet: Toppinen-Tanner ym. 2016; Työterveyslaitos



Euroopan unionin
osarahoittama

Työelämän epävarmuuksien tunnistaminen

Työterveyslaitos

- Nuorilla naisilla kuormitusta voivat lisätä mm. työuran epävarmuus, määräaikaiset työsuhteet, urakehityspaineet, työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen, riittämättömyyden kokemukset ja huoli perhevapaiden vaikutuksesta työuraan.
- Kuormitusta voi aiheuttaa myös häirintä ja epäasiallinen kohtelu työelämässä sekä pelko raskaus- ja perhevapaasyrjinnästä.
- Työmarkkinat ovat eriytyneet voimakkaasti sukupuolen mukaan. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu voivat lisätä kuormitusta sekä vähentää naisten hakeutumista tietyille aloille ja heikentää alalla pysymistä. (Teräsaho, Tanhua & Rantanen 2023)
- Suuri osa raskaussyrjinnästä koetaan 30 ikävuoden molemmiin puolin. Yleisimmät raskaussyrjinnän muodot ovat määräaikaisen työsuhteen jatkamatta jättäminen ja työuran etenemisen hidastuminen tai pysähtyminen raskauden tai perhevapaan vuoksi. (Attila ym. 2024)



Eri elämäntilanteiden tunnistaminen työn ja perheen yhteensovittamisen tukemiseksi

Työterveyslaitos

- Tunnista yksilölliset elämäntilanteet, ota ne puheeksi ja tue työntekijää ratkaisujen löytämiseksi.
- Esimerkkejä elämäntilanteista:
 - Raskaus, keskenmeno, lapsettomuus
 - Perhevapaalle siirtyminen ja perhevapaalta työelämään paluu
 - Työn ja hoivavastuiden (lapset, ikääntyneet vanhemmat) yhteensovittaminen
 - Lapsen, puolison/kumppanin tai muun läheisen sairastuminen tai kuolema

➤ Työn ja perheen yhteensovittamisen yksilölliset ratkaisut eri tilanteisiin



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

Työterveyshuollon rooli työn ja perheen yhteensovittamisen tukena

Työterveyslaitos

- Työterveyshuolto kohtaa useimmiten ensimmäisenä ne tilanteet, joissa työn ja perheen yhteensovittaminen alkaa kuormittaa työntekijää.
 - Juurisyynä voi olla työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjen puute työpaikalla.
- Työterveyshuollolla keskeinen rooli työnantajan ja työntekijän välissä, kuten:
 - työntekijöiden yksilöllisten voimavarojen tunnistaminen ja tukeminen
 - työn ja perheen yhteensovittamisesta aiheutuvien kuormitustekijöiden esiintuominen
 - suositusten antaminen työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä, kuten työaikajoustoista
 - työpaikkojen perheystävällisten käytäntöjen edistämisen ja seurannan tuki



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu työpaikalle

Työterveyslaitos

- Työkalu auttaa arvioimaan työpaikan perheystävällisyyden nykytilan ja tunnistamaan kehittämisen kohteet:
www.ttl.fi/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen
- Maksuton ja helppokäyttöinen työkalu on julkaistu suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.
- Suunnattu mm. työpaikkojen johdolle, henkilöstöhallinnolle, esihenkilöille sekä työhyvinvoinnin ja työsuojelun asiantuntijoille.
 - Kehittämistoimet hyödyttävät sekä työnantajaa että henkilöstöä.
- Kehitetty Työterveyslaitoksella CARE4CAREER-hankkeessa käyttäjälähtöisesti yhteistyössä työpaikkojen kanssa.



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

Työkalun sisältö

Työterveyslaitos

- Kysymysosio nykytilan arvioimiseksi (36 väittämää)
- Vastauksiin perustuva tulostettava/tallennettava palauteraportti työpaikan käyttöön
- Viisi käytännönläheistä keinokorttia kehittämistyön tueksi

Työkalun ja keinokorttien aihealueet:

- Työn ja perheen yhteensovittaminen
- Perhevapaat
- Eri perhemuodot ja -tilanteet
- Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäiseminen
- Perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa

TYÖN JA PERHEEN YHTENSOVITTAMISEN
TYÖKALU TYÖPAIKOILLE

Työterveyslaitos

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, työttyväisyyttä ja sitoutumista, työpaikan vetovoimaa ja myönteistä työnantajamielikuva. 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?

 Euroopan unionin
osarahoittama

1

18.9.2026



Euroopan unionin
osarahoittama

Miten työterveyshuolto voi hyödyntää työkalua?

Työterveyslaitos

Työkalu on työterveyshuollolle:

- Hyvä väline työpaikkaselvityksiin
 - Keskustelunavaaja työpaikkojen johdon ja henkilöstöhallinnon kanssa
 - Hyödynnettäväksi myös keskustelussa työntekijöiden kanssa
 - Tuki työn ja perheen yhteensovittamisen toimenpiteiden kehittämiseksi yhdessä työpaikkojen kanssa
 - Toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja vaikuttavuuden arviointi osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa
- Lue lisää: [Työterveyslaitos/CARE4CAREER-hanke: Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu](#) / [Keinokortti: Perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

Työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä

Työterveyslaitos

- Joustavat työajat ja työnteen paikat, esimerkiksi:
 - Etä- ja hybridityö
 - Työvuorotoivemalli
 - Liukuva tai tilapäisesti lyhennetty työaika
 - Työaikapankki, lyhyempien ja pidempien työpäivien tai -viikkojen tekeminen
 - Työn muokkaus, kevennys tai osa-aikatyö tietyksi ajaksi
 - Loma-aikatoiveet
- Työnantajan kokonaan tai osittain kustantama lastenhoitoapu, sairaan lapsen hoitopalvelu tai ikääntyneiden läheisten hoivapalvelu

Lähde: Työterveyslaitos/CARE4CAREER-hanke: [Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu / Keinokortti: Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

Muita perheystävällisiä käytäntöjä

Työterveyslaitos

- Yhteiset pelisäännöt työpaikan perheystävällisistä käytännöistä
 - Käytäntöjä eri perhemuotojen tarpeisiin ja erilaisiin perhetilanteisiin
 - Ohjeet ja käytännöt monikielisellä työpaikalla eri kielillä
- Johdon esimerkki ja tuki
- Perhemyönteinen ilmapiiri ja kulttuuri työpaikalla
 - Avoin ja turvallinen ilmapiiri perheistä ja eri perhetilanteista, lapsista ja lapsettomuudesta, perheellistymistoiveista, työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvästä kuormittumisesta sekä kriisitilanteista puhumiselle.
- Työpaikan perheystävällisyys ja käytännöt näkyväksi rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja organisaation verkkosivulla

Lähde: Työterveyslaitos/CARE4CAREER-hanke: [Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu / Keinokortti: Työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

Eri perhemuodot ja -tilanteet huomioivia käytäntöjä

Työterveyslaitos

- Eri perhemuotojen ja erilaisten perhetilanteiden huomioon ottaminen työpaikan käytännöissä, ohjeistuksissa, viestinnässä ja kuvituksessa.
- Yksilölliset joustot tarpeen mukaan, esimerkiksi:
 - Vapaan antaminen adoptioneuvontaa tai sijaisperhevalmennusta varten. Adoptiovanhempien pääsyn tukeminen lapsenhakumatkalle.
 - Lapsettomille työntekijöille joustojen antaminen lapsiperheellistymiseen liittyen. Esimerkiksi hedelmöityshoidoissa käynnin mahdollistaminen työajalla.
 - Joustot erilaisissa hoivatilanteissa, esimerkkinä ikääntyneet vanhemmat ja muut läheiset.
 - Lapsensa tai muun läheisen menettäneen työntekijän tukeminen työpaikalla esimerkiksi palkallisella vapaalla ja erilaisin työaikakäytännöin.

Lähde: Työterveyslaitos/CARE4CAREER-hanke: [Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu](#) / [Keinokortti: Eri perhemuodot ja -tilanteet huomioivat käytännöt](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

Perhevapaakäytäntöjä

Työterveyslaitos

- Helposti löydettävät ja yhteen paikkaan kootut ohjeet perhevapaista
- Johdon esimerkki ja kannustus
 - Myös ei-synnyttävien, kuten isien kannustaminen perhevapaiden pitämiseen
- Työtehtävien järjestäminen perhevapaan aikana, esimerkiksi sijaisjärjestely
- Sopiminen yhteydenpidosta ennen perhevapaalle jäämistä
- Suunnitelmallinen perhevapaalta töihin paluu
 - Mahdollisuus palata entisiin tai niitä vastaaviin tehtäviin
 - Työhön perehdyttäminen esim. mentorin avulla
 - Urakeskustelut, osaamisen ja koulutustarpeiden päivittäminen

Lähde: Työterveyslaitos/CARE4CAREER-hanke: [Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu / Keinokortti: Perhevapaakäytännöt](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

Käytäntöjä raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisemiseksi

Työterveyslaitos

- Osaamisen vahvistaminen syrjinnän tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi
 - Esihenkilöt, henkilöstöhallinto, johto – myös terveyshuollon ammattilaiset
- Toimintamallin ja ohjeistuksen laatiminen työpaikalle syrjivien käytäntöjen tunnistamiseksi ja syrjintätilanteisiin puuttumiseksi
 - Henkilöstökyselyiden hyödyntäminen (syrjinnän havaitseminen tai kokeminen)
 - Ohjeistuksen laatiminen rekrytointiin ja tiedon lisääminen lainvastaisista kysymyksistä sekä määräaikaisten käytäntöjen tarkistaminen
- CARE4CAREER-hankkeen toteuttajista Mothers in Business MiB ry tarjoaa vertaistukea ja neuvoa raskaus- ja perhevapaasyrjintään

Lähde: Työterveyslaitos/CARE4CAREER-hanke: Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu / Keinokortti: Raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäisemisen käytännöt



Euroopan unionin
osarahoittama

18.9.2026

CARE4CAREER-hanke edistää tasa-arvoa ja perheystävällisyyttä työelämässä

Työterveyslaitos



- Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu työpaikalle on tuotettu Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää CARE4CAREER -hankkeessa
- Hanketta toteuttavat Työterveyslaitos, Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Mothers in Business MiB ry vuosina 2025–2026.
- Hanke saa rahoituksen Euroopan unionin Kansalaisuus, tasa-arvo, perusoikeudet ja arvot -ohjelmasta (CERV).
- Hankesivu: [Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää – CARE4CAREER | Työterveyslaitos](#)



Euroopan unionin
osarahoittama

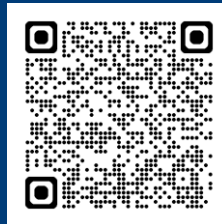
18.9.2026

Työterveyslaitos

Kiitos

HYVÄÄ TYÖPÄIVÄÄ!

Lue lisää Työterveyslaitoksen verkkosivulta
työn ja perheen yhteensovittamisesta



Mia Teräsaho
vanhempi asiantuntija, projektipäällikkö
mia.terasaho@ttl.fi



Euroopan unionin
osarahoittama