

Perhevapaamyönteiset käytännöt työpaikoilla

13.5.2026

Johdanto

Työn ja perhe-elämän välinen tasapaino tukee sekä työntekijöiden sitoutumista työhönsä että siinä suoriutumista (Bergbom ym., 2016, s. 8). Nykyinen perhevapaamalli astui voimaan perhevapaauudistuksen myötä vuonna 2022, mutta on todettu, että työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tueksi olisi tarve myös asenneilmapiirin muutoksille sekä paremmille mahdollisuuksille yhdistää työuraa ja perhe-elämää (Mattinen, 2022, s. 9; Kuitto ym. 2019, s. 202). Sosiaali- ja terveysministeriön (2025, s. 18) mukaan miehille korvattujen vanhempainpäivärahapäivien määrä on noussut vuodesta 2018 vuoteen 2024 kymmenestä prosentista 21 prosenttiin. Voidaan siis todeta, että tästä kehityksestä huolimatta valtaosa vanhempainpäivärahaa saavista vanhemmista on naisia.

Perhevapaista aiheutuvat työurakatkokset voivat johtaa eriarvoisuuteen työmarkkinoilla, pienempään ansiokertymään ja sitä kautta jopa köyhyyteen eläkeiässä (Kuitto ym., 2019, s. 202; Kuitto & Kuivalainen, 2021, s. 2). Puhuttaessa perhevapaiden epätasaisesta jakautumisesta on keskityttävä epätasa-arvoa tukevien rakenteiden ja odotusten tarkasteluun yksittäisien isien syyttämisen sijaan. Työelämä arvostaa edelleen maskuliinisia työskentelytapoja, mikä asettaa isille paineita ja vaikeuttaa osallistumista perhe-elämään (Kangas, 2020, s. 69). Työpaikan käytännöt ja suhtautuminen perhevapaisiin vaikuttavat vanhempien koettuun mahdollisuuteen jäädä perhevapaille (Kinnunen & Lammi-Taskula, 2024, s. 244). Erityisesti kuitenkin naisten todetaan kokevan perheen perustamisen vaikuttavan negatiivisesti työelämään ja ylipäätään naissukupuoli nähdäänkin uralla etenemistä haastavana tekijänä (Lammi-Taskula ym. 2009, s.

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 voidaankin 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 perhevapaille 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 perhevapaille 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 tukevina 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 työssäkäyvien, 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).



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 perhevapaauudistus 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: Opas 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 familiy 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.* Terveyden 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 terveysministeriö. 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/mlln 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/verkkojulkaisut/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). T*yönantajaselvitys 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