



KAMK • University
of Applied Sciences



Ainutlaatuisia perheitä, yksi työelämä

Elina Kiviaho (toim.)

Ainutlaatuisia perheitä,
yksi työelämä

Elina Kiviaho (toim.)

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B

Raportteja ja selvityksiä 203



Yhteystiedot:

Kajaanin Ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 240, 87101 KAJAANI

Puh. 044 7157042

Sähköposti: amkkirjasto@kamk.fi

<http://www.kamk.fi>

Kannen kuva: KAMK viestintä

Kajaanin ammattikorkeakoulun julkaisusarja B 203 / 2025

ISBN 978-952-7522-63-9

ISSN 1458-915X

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kohti perhemyönteisempää Kainuuta – Katsaus Työn ja perheen Kainuu - kehittämishankkeeseen.....	2
2.1	Hankkeen toteutus.....	3
2.1.1	TP1: Lapsiperheiden huomioiminen työyhteisöissä	4
2.1.2	TP2: Kunnallisten tulomuutto- ja rekrytointipalveluiden kehittäminen.....	5
2.1.3	TP3: Mentorointitoiminta uusille muuttajille ja yrityksille	7
2.1.4	TP4: Viestintä ja vaikuttaminen	8
3	Yhdessä kehittäen – Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen ideointityöpajat.....	11
3.1	Perhemyönteiset toimintatavat työpaikoilla	12
3.2	Kainuun vetovoimatekijät perheille	13
3.3	Esteet Kainuuseen muuttamiselle.....	14
4	Perhemyönteisyys työyhteisöjen ja alueen vetovoimatekijänä Kainuussa.....	15
4.1	Vähemmän pendelöintiä – enemmän perheen yhteistä aikaa	15
4.2	Rauhallinen ympäristö lasten varttua	16
4.3	Tilaa elää ja eläväinen yhteisö.....	17
4.4	Kainuun houkuttimet – luonto, elinkeinoelämä ja työyhteisöt	17
4.5	Perhemyönteinen työpaikka ja perheiden tukirakenteet	17
4.6	Paljon pohdittavaa ennen muuttopäätöstä	18
5	Työ ja perhe kuuluvat samaan arkeen.....	20
5.1	Perheystävällinen työelämä on kaikkien etu	20
5.2	Imetys ja äidin paluu työelämään	22
6	Perheiden monimuotoisuuden huomioiminen työelämässä	24
6.1	Tuki perheestä johtuvissa kriisitilanteissa.....	26
7	Kahden kulttuurin perheet – keitä me olemme?	28
7.1	Perhemyönteinen työelämä kahden kulttuurin perheille.....	29
7.2	Vinkkejä työnantajalle kahden kulttuurin perheiden perhemyönteisyyden lisäämisestä	30
7.3	Kohti yhdenvertaisesti perhemyönteistä työelämää	32

8	Yhden vanhemman perheet työelämässä	33
8.1	Työn ja arjen yhteensovittamisen haasteet	33
8.2	Perheystävällisyys yhden vanhemman perheiden näkökulmasta	34
8.3	Tuki ja yhteisöllisyys voimavarana	35
9	Monikkoperheen lapsiarjen ja työelämän yhteensovittaminen vaatii joustavuutta	37
10	Arjen tasapainoilua työn ja uusperheen välillä	39
10.1	Arki kahden kodin välillä – työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen todellisuus	39
10.2	Käytännön tekoja perheystävällisen työelämän puolesta	40
11	Omaishoitajuus työelämässä – kohti omaishoitoystävällistä työelämää	42
12	Yhteisiä, iloa tuottavia tapahtumia perheille	45
12.1	MLL apuna tapahtumien suunnittelussa	46
13	Perheystävällisten käytäntöjen käyttöönotto työpaikoilla	48
13.1	Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu työpaikalle	49
13.2	Edistä perheystävällisyyttä osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa	49
13.3	Tarkistuslista työpaikalle perheystävällisyyden sisällyttämiseksi tasa-arvosuunnitelmaan	51
14	Perhemyönteinen työnantaja tukee eri tavoin uupumisriskissä olevia vanhempia	54
14.1	Vanhemmuuden uupumus – Taustalla usein pitkäaikainen stressi ja arjen voimavarojen vähyys	54
14.2	Perhemyönteisyydellä edistetään työntekijän hyvinvointia ja samalla työyhteisön tuottavuutta ja luovuutta	55
14.3	Työnantaja voi tukea eri tavoilla uupumisriskissä olevaa työntekijää	56
15	Perhemyönteisin ratkaisuin sekä positiivisella asenteella kohti merkityksellisempää työelämää	60
15.1	Perhemyönteisyys kuuluu kaikkiin elämäntilanteisiin	60
15.2	Perhemyönteisyys syntyy arjen toiminnasta ja asenteista	60
15.3	Palkinto kannustaa ja velvoittaa	61
15.4	Konkreettisia keinoja ja yksilöllisiä ratkaisuja	62
15.5	Tulevaisuus rakentuu asenteesta ja avoimuudesta	63
16	Kirjoittajien esittely	64

1 Johdanto

Perheiden hyvinvoinnin ja työelämän kehittämisen välinen yhteys on viime vuosina korostunut niin työntekijöiden arjessa kuin alueiden elinvoimassa. Väestökehitys, muuttoliike ja työvoiman saatavuushaasteet lisäävät tarvetta rakentaa ympäristöjä, joissa työn ja perheen yhteensovittaminen on aidosti mahdollista. Perhemyönteisyys ei ole enää pelkästään hyvää henkilöstöpolitiikkaa, vaan osa alueen kilpailukykyä, veto- ja pitovoimaa sekä työelämän kestävästä kehittämisestä.

Tämä yhteisjulkaisu kokoaa yhteen eri toimijoiden asiantuntemuksen ja käytännön kokemukset siitä, miten perhemyönteisyyttä voidaan vahvistaa suomalaisessa työelämässä. Mukaan mahtuu sekä aluekehittämisen näkökulmia että työpaikkojen arjen toimintatapoja ja monimuotoisten perheiden kokemuksia, joiden yhdistelmä tekee kokonaisuudesta moniäänisen ja monipuolisen. Kirjoittajina toimii joukko valtakunnallisia ja alueellisia järjestöjä sekä työelämän kehittäjätahoja, jotka tarkastelevat perhemyönteisyyttä omien asiantuntijuusalueidensa kautta.

Julkaisun tavoitteena on tarjota kattava, käytännönläheinen ja innostava kokonaisuus, joka tukee työpaikkoja perhemyönteisten käytäntöjen kehittämisessä, lisää ymmärrystä perheiden erilaisista elämäntilanteista ja vahvistaa alueellisia pyrkimyksiä kohti perhemyönteisempää työelämää. Perhemyönteisyys rakentuu arjen teoista, työnantajien päätöksistä ja yhteisestä asenteesta, jossa perheiden hyvinvointi nähdään koko työelämän ja alueen voimavarana. Tämä julkaisu tarjoaa sekä tietoa että konkreettisia keinoja siihen, miten kohti tätä tavoitetta voidaan edetä – yhdessä.

Elina Kiviaho

2 Kohti perhemyönteisempää Kainuuta – Katsaus Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeeseen

Elina Kiviaho, projektipäällikkö, KAMK

Työn ja perheen Kainuu -hankkeen valmistelu aloitettiin yhteistyössä Kajaanin ammattikorkeakoulun kuntapalvelujen, kuntien ja yritysten kanssa vuonna 2022. Hankkeen taustalla oli tarve vahvistaa Kainuun vetovoimatekijöitä, erityisesti pehmeitä arvoja, kuten yhteisöllisyyttä ja identiteettiä, jotta alue houkuttelisi muuttajia. Hankkeessa pyrittiin vastaamaan myös Kainuu-ohjelman tavoitteisiin, kuten nuorten naisten veto- ja pitovoiman lisäämiseen alueella. Kehittämishanketta suunniteltaessa haluttiin ottaa huomioon erityisesti alueelle muuttoon suunnittelevat perheet sekä luoda mielikuvaa Kainuusta perheystävällisenä alueena. Kainuun kunnista hankkeeseen osallistuivat Kajaani, Paltamo, Hyrynsalmi ja Suomussalmi. Hankkeen kohderyhmäksi muodostuivat osallistuvien kuntien alueiden yritykset (työnantajat ja työyhteisöt), alueelle muuttavat ja muuttaneet perheet, kunnat, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Kainuun ammattiopiston perheelliset opiskelijat sekä välillisesti koko maakunnan elinkeinoelämä osaamisen kehittymisen sekä positiivisen maineen kasvaessa.

Hankkeen tavoitteena oli parantaa Kainuuseen muuttavien lapsiperheiden, erityisesti pienten lasten perheiden sekä kansainvälisten opiskelijoiden ja työntekijöiden asemaa alueen työmarkkinoilla. Lisäksi tavoitteena oli edistää tasa-arvoista ja –vertaista työympäristöä ja asumista Kainuussa. Tavoitteiden saavuttamiseksi hankkeessa tuettiin kainuulaisia yrityksiä profiloitumaan perhemyönteisiksi työpaikoiksi, joissa työn ja perhearjen yhteensovittaminen olisi entistä helpompaa. Näin vahvistettiin sekä perheellisten työntekijöiden hyvinvointia että Kainuun vetovoimaa ja kykyä pitää osaajia alueella. Samalla kehitettiin perheellisille muuttajille suunnattuja tulo- ja muuttopalveluita kartoittamalla ja analysoimalla nykyisiä kunnallisia palveluja sekä laatimalla kuntakohtaiset kehittämissuunnitelmat, joilla vahvistettaisiin uusien asukkaiden asettautumisen edellytyksiä Kainuussa. Näiden toimien kautta Kainuun pito- ja vetovoiman odotetaan kasvavan, mikä pitkällä aikavälillä voi kääntää alueen väestörakenteen kehityksen positiiviseksi ja lisätä tulevaisuuden työvoimaa Kainuussa.

2.1 Hankkeen toteutus

Kehittämishankkeen toimenpiteet kohdentuivat neljään työpakettiin, jotka kaikki omalta osaltaan edistävät tasa-arvoisen ja -vertaisen työelämän kehittämistä Kainuussa:

TP1: Lapsiperheiden tarpeiden huomioiminen työyhteisössä

TP2: Tulomuutto – ja rekrytointipalvelujen kehittäminen

TP3: Mentoritoiminta uusille muuttajille ja yrityksille

TP4: Viestintä ja vaikuttaminen.

Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeeseen lähti mukaan yli 20 kainuulaista työnantajaa eri toimialoilta. Mukana oli niin pieniä yrityksiä kuin suuria organisaatioita, joilla jokaisella oli omat lähtökohtansa ja arjen realiteettinsa perhemyönteisyyden edistämiseksi. Yhteistä kaikille oli kuitenkin sama tavoite: halu vahvistaa työyhteisön hyvinvointia ja lisätä työpaikan vetovoimaa kehittämällä entistä perhemyönteisempiä käytäntöjä.



Kuva 1. Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeessa mukana olevat yritykset.

Heti kehittämishankkeen alkuvaiheessa kävi nopeasti selväksi, ettei perhemyönteisyyttä voinut tarkastella ainoastaan lapsiperheiden näkökulmasta. Perhekäsitteen tuli olla laajempi ja rakentua sen mukaan, ketkä työntekijä itse kokee kuuluvan perheeseensä. Perhemyönteisessä työpaikassa tämä näkyy käytännössä siten, että työ joustaa elämän eri vaiheissa, niin ruuhkavuosien kiireissä kuin tilanteissa, joissa työntekijä huolehtii omista ikääntyvistä vanhemmistaan.

Myös monimuotoisten perheiden huomioiminen työyhteisöissä nousi kehittämishankkeessa tärkeäksi teemaksi. Jotta monimuotoisten perheiden työelämään liittyviä tarpeita ja toiveita saataisiin nostettua kehittämishankkeessa paremmin esiin, lähti yhteensä 11 valtakunnallista ja paikallista perhejärjestöä tukemaan kehittämishankkeen toimenpiteitä. Hankekummit tarjosivat kehittämishankkeessa mukana oleville yrityksille asiantuntemustaan perheiden monimuotoisuuden

huomioimiseksi sekä toivat näkyväksi erilaisia arjen tarpeita työyhteisöissä. Hankekummien kautta hankkeen toimenpiteet ja tulokset saivat laajempaa näkyvyyttä myös valtakunnallisesti.

Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen hankekummeina toimivat seuraavat järjestöt:

- Familia ry
- Imetyksen tuki ry
- Kainuun omaishoitajat ja läheiset ry
- Kainuun Perhehoitajat ry
- MLL Kainuun piiri
- Monimuotoiset perheet -verkosto
- Mothers in Business MiB ry
- Pienperheyhdistys ry
- Suomen Monikkoperheet ry
- Suomen Uusperheiden Liitto ry (Supli)
- Yhden Vanhemman Perheiden Liitto ry (YVPL)

2.1.1 TP1: Lapsiperheiden huomioiminen työyhteisöissä

Kehittämishankkeen ensimmäisen työpaketin tavoitteena oli auttaa kainuulaisia yrityksiä profiloitumaan julkilausuttujen perhemyönteisten toimintatapojen kautta perhemyönteisiksi työpaikoiksi, jotka houkuttelevat kohderyhmäläisiä työllistymään kyseiseen työpaikkaan. Tämän työpaketin ensimmäisenä toimenpiteenä kehittämishankkeeseen osallistuvissa työyhteisöissä toteutettiin kevään 2025 aikana Perhemyönteinen työpaikka -kysely, jonka tavoitteena oli kartoittaa perhemyönteisten käytäntöjen nykytilaa työyhteisöissä sekä tunnistaa niihin liittyviä toiveita ja kehittämishaasteita. Kysely toteutettiin erikseen työntekijöille ja esihenkilöille, jotta eri näkökulmat saatiin esiin mahdollisimman kattavasti.

Kyselyyn saatiin yhteensä 434 vastausta 20 eri organisaatiosta. Tulokset osoittivat, että työyhteisöissä on jo käytössä runsaasti hyviä ja toimivia perhemyönteisiä käytäntöjä. Saman suuntaisia päätelmiä oli pystynyt tekemään myös kehittämishankkeessa mukana olevien yritysten kanssa käydyissä keskusteluissa. Osa perhemyönteisistä käytännöistä tunnistettiin omassa toiminnassa

kuitenkin vasta, kun niitä nimettiin keskusteluiden yhteydessä. Tämän seurauksena perhemyön-
teisistä käytännöistä viestiminen – niin organisaation sisällä kuin ulospäinkin – oli monin paikoin
vielä kehittämisen tarpeessa. Perhemyön-
teisten käytäntöjen tunnistamiseksi ja uusien käytäntö-
jen ideoimiseksi hankkeessa toteutettiin neljä samansisältöistä ideointityöpajaa, yksi kullakin
hankepaikkakunnalla, joissa osallistujat pääsivät yhdessä ideoimaan perhemyön-
teisiä käytäntöjä ja oppimaan samalla toisiltaan. Tarkemmin ideointityöpajojen sisältöön ja tuloksiin pääset tutus-
tumaan kappaleessa 3.

Perhemyön-
teinen työpaikka -kyselyiden tulokset ja järjestetyt ideointityöpajat toimivat perus-
tana digitaalisen palvelutarjottimen kehittämiseksi, joka julkaistiin Kainuun liiton ylläpitämällä
Kainuu-sivustolla loppukesästä 2025. Digitaalinen palvelutarjotin kokoaa yhteen konkreettisia
perhemyön-
teisiä käytäntöjä, joita työnantajat voivat vapaasti hyödyntää ja soveltaa oman työy-
hteisönsä tarpeisiin. Käytännöt jaettiin viiteen eri kategoriaan:

- Organisaatiokulttuuriin liittyvät käytännöt
- Työaikaan ja -paikkaan liittyvät käytännöt
- Perhevapaisiin liittyvät käytännöt
- Perheeseen liittyvät käytännöt
- Talouteen liittyvät käytännöt

Samat joustot voivat palvella työntekijöitä erilaisissa elämäntilanteissa: lapsen sairastamisen li-
säksi ne voivat helpottaa esimerkiksi ikääntyvän omaisen hoitoa tai kriisitilanteiden keskellä elä-
vien työntekijöiden arkea. Käytäntöjen yhteyteen koottiin myös aiheeseen liittyviä hyödyllisiä
linkkejä.

2.1.2 TP2: Kunnallisten tulomuutto- ja rekrytointipalveluiden kehittäminen

Tulomuuttopalveluilla tarkoitetaan niitä tukipalveluja (esim. neuvontaa, asumisratkaisuja ja pai-
kallisia yhteystietoja), joita kunta tai kaupunki tarjoaa uusille asukkaille helpottaakseen heidän
asettautumistaan uudelle asuinpaikkakunnalle. Palveluiden tavoitteena on edistää kotoutumista,
viihtyvyyttä ja nopeampaa integroitumista paikalliseen yhteisöön. Tulomuuttopalveluiden kehit-
täminen edistää osaltaan myös hyvän työelämän kehittymistä, erityisesti työn ja yksityiselämän
yhteensovittamisen osalta. Tulomuuttopalveluiden kehittäminen -työpaketin tavoitteena oli ke-
hittää kehittämishankkeessa mukana olevien kuntien tulomuuttopalveluita siten, että ne parem-

min tukisivat erilaisten lapsiperheiden asettumista kuntaan ja huomioisivat myös mukana muuttavat työikäiset puoliset. Huomioon tuli ottaa erityisesti erilaisten lapsiperheiden tilanteet ja tarpeet, sekä kansainvälistäustaiset muuttajat.

Työpaketissa toteutettiin jokaiselle osallistuvalla kunnalla kunnallisten tulomuuttopalveluiden nykytila-analyysi käytössä olevista tulomuuttopalveluista. Lisäksi kunnallisia palveluita kartoitettiin Perhemyönteinen työpaikka -kyselyn yhteydessä alle kaksi vuotta sitten Kainuuseen muuttaneiden työntekijöiden keskuudessa. Tietoa ja ymmärrystä kunnallisista tulomuuttopalveluista kartoitettiin samaisella kyselyllä myös kehittämishankkeeseen osallistuvien yritysten esihenkilöiltä. Taustalla oli ajatus kehittää tiiviimpää yhteistyötä yritysten rekrytointien ja kunnallisten tulomuuttopalveluiden välillä.

Kehittämishankkeessa toteutettiin myös perheellisten opiskelijoiden tarpeiden kartoitus, jonka tarkoituksena oli selvittää Kajaanin ammattikorkeakoulun (KAMK) ja Kainuun ammattiopiston (KAO) perheellisten opiskelijoiden tarpeita ja intressejä Kainuuseen jäämiselle opiskeluiden jälkeen. Kysely toteutettiin osana KAMKin tradenomi AMK-opiskelijan opinnäytetyötä. Kyselyyn saatiin yhteensä 63 vastausta, joista kv-opiskelijoiden vastauksia oli 9. Saatujen vastausten perusteella Kainuuseen jäämistä tukivat opiskelijoiden mielestä erityisesti perheen ja sukulaisten läheisyys, alueen rauhallisuus ja luonnonläheisyys, kun taas heikot työmahdollisuudet ja palveluiden puutteet voivat lisätä muuttohalukkuutta. Perheellisten opiskelijoiden tarpeet alueelle jäämiselle painottuvat puolestaan opiskelu- ja työaikojen joustavuuteen, taloudelliseen tukeen ja toimiviin perhepalveluihin. (Sorvoja, 2025.)

Nykyisten tulomuuttopalveluiden toimivuuteen liittyvän selvityksen, nykytila-analyysin ja perheellisten opiskelijoiden tarpeiden kartoituksen perusteella hankkeessa mukana oleville kunnille laadittiin tulomuuttopalveluiden kehittämissuunnitelmat, joiden toimivuutta arvioitiin muutamissa kehittämishankkeen yrityksissä kuntakohtaisesti. Kehittämissuunnitelman arvioittaminen yrityksissä nähtiin merkityksellisen, jotta voidaan varmistaa, että kaupungin ja kuntien tarjoamat palvelut tukevat aidosti myös alueen työnantajien tarpeita ja arkea uusia työntekijöitä rekrytoidessa. Kun yritykset ovat tietoisia kunnan tai kaupungin tarjoamista tulomuuttopalveluista, heidän on helpompi ohjata alueelle muuttavat uudet työntekijät oikean avun ja tuen piiriin. Tämä vahvistaa myös työntekijöiden myönteistä asettautumiskokemusta, helpottaa alkuvaiheen sopeutumista ja edistää työntekijän sitoutumista sekä työpaikkaan että alueeseen. Yritysyhteistyö auttaa varmistamaan, että kunnalliset tulomuuttopalvelut ovat käytännönläheisiä, helposti saatavuttavia ja vastaavat sekä työntekijöiden että työnantajien todellisia tarpeita.

2.1.3 TP3: Mentorointitoiminta uusille muuttajille ja yrityksille

Kehittämishankkeen kolmannen työpaketin tavoitteena oli rakentaa uusi toimintamalli vapaaehtoiseen vertaismentorointitoimintaan, jonka avulla voitaisiin tarjota apua uusille kuntiin muuttajille. Vertaismentoroinnin toivottiin lisäävän mm. uusien työntekijöiden mukana muuttavien puolisoitten työllistymistä sekä parantavan kainuulaisten yritysten mainetta perhemyönteisinä työnantajina. Lisäksi vertaismentoroinnin tarkoituksena oli vahvistaa hankkeessa mukana olevien työpaikkojen houkuttelevuutta perheellisten muuttajien näkökulmasta sekä edistää muuttajien sitoutumista alueeseen ja sen työpaikkoihin.



Kuva 2. Perhementoreiden valmistumista juhlistettiin KAMKilla 9.12.2025. Kuva: KAMK viestintä.

Työpaketissa rakennettiin uusi työyhteisöille suunnattu perhementorointitoimintamalli. Toiminta jalkautettiin yrityksiin pilotoimalla sitä kahden eri kunnan alueella, yhteensä neljässä työyhteisössä. Perhementorointitoiminnan käynnistämisen tueksi laadittiin Työyhteisöjen perhementorointiopas perhementorointitoiminnan käynnistämisen helpottamiseksi työyhteisöissä. Pilottiyri-tyksiin koulutettiin yhteensä kuusi perhementoria. Koulutuskertoja järjestettiin kolme, ja ne toteutettiin luentojen sekä työpajatyöskentelyn keinoin. Perhementorikoulutuksen ja Työyhteisö-

jen perhementorointioppaan avulla työyhteisöjä tuettiin mm. perhementorointitoiminnan käynnistämiseksi omassa työyhteisössään sekä toiminnasta viestimiseksi työyhteisössä ja sen ulkopuolella.

2.1.4 TP4: Viestintä ja vaikuttaminen

Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen näkyvin vaikutus syntyi sen laaja-alaisesta ja aktiivisesta viestinnästä. Hankkeen toimenpiteitä nostettiin esiin paikallis- ja sosiaalisessa mediassa sekä monipuolisten sidosryhmien ja yhteistyökumppaneiden kautta, mikä vahvisti hankkeen tunnettua ja vaikutti myönteisesti alueelliseen ja valtakunnalliseen keskusteluun perhemyönteisyydestä. Yksi näkyvimmistä teoista oli historiansa ensimmäisen Perhemyönteinen työpaikka -palkinnon jakaminen Kainuun maakuntajuhlassa elokuussa 2025. Palkinnon voitti Kainuun prikaati, ja tunnustus jaettiin yhteistyössä Kainuun liiton, Kajaanin ammattikorkeakoulun sekä Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen toimesta.

Kehittämishanke tuotti myös sisältöjä eri medioihin mm. blogikirjoituksen vanhemmuuden uupuksesta yhteistyössä Varis Coachingin kanssa, artikkelit Bioanalytikkolehden ja Osuuskauppa Maakunnan henkilöstölehteen sekä yhdessä Kajaanin kaupungin kanssa artikkelin Kaksplus-verkkosivustolle perheystävällisestä Kajaanista. Perhemyönteisyyttä nostettiin eri teemojen kautta esiin myös Business Kainuu tietotiistai -lähetysissä. Lisäksi kehittämishankkeessa ideoitiin yhdessä Kainuun liiton kanssa ”Perheiden Kainuu” -brändilähettilästoimintaa, jonka avulla Kainuun perhemyönteisyyttä voitaisiin tuoda paremmin esille esim. liiton somekanavissa.



Kuva 3. Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeessa mukana oleville yrityksille tarjottiin erilaisia sähköisiä ja fyysisiä viestintämateriaaleja yrityksen perhemyönteisyydestä viestimiseksi. Kuva: Saara Uusiheimala.

Yhteistyössä Radio Sandelsin, Kainuun liiton ja Kajaani Kampus 2025 -kehittämishankkeen kanssa toteutettiin radiosarja *Perhe ja periferia – kotona Kainuussa*, joka vahvisti keskustelua perhemyönteisestä arjesta Kainuun maakunnassa. Lisäksi hanke tuotti yrityksille fyysisiä viestintämateriaaleja – kuten Perhemyönteinen työpaikka -logon, tarrat, julisteet, pöytäkoristeet ja paidat

– tukemaan organisaatioiden omaa perhemyönteisyysviestintää. Kaikki hankkeen tuottama perhemyönteisyyttä tukeva materiaali on koottu helposti saavutettaviksi KAMKin TKI-toiminnan verkkosivuille sekä Kainuun liiton Kainuu-sivuston Perhemyönteinen työelämä -osioon, mikä varmistaa tulosten hyödyntämisen myös hankkeen päättymisen jälkeen.

Työn ja perheen Kainuu -kehittämishanke

- Rahoitus: Hanke on Euroopan unionin osarahoittama (ESR+)
- Hankeaika: 1.4.2024-31.1.2026
- Hankkeen päätoteuttaja: Kajaanin ammattikorkeakoulu
- Mukana olevat Kainuun kunnat: Kajaani, Paltamo, Hyrynsalmi ja Suomussalmi
- Hankkeen verkkosivut:

[Työn ja perheen Kainuu - Kajaanin ammattikorkeakoulu](#)

Tutustu myös:

[Perhemyönteinen työelämä Kainuun valttina | Kainuu](#)

Lähteet:

Sorvoja, J. (2025). Työhyvinvointi ja yksilön hyvinvointi perheellisten opiskelijoiden arjessa Kainuussa. AMK-opinnäytetyö. Kajaanin ammattikorkeakoulu
<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk202505101044>

3 Yhdessä kehittäen – Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen ideointityöpajat

Janita Borenius, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen (ylempi amk) -opiskelija, terveydenhoitaja (AMK), KAMK

Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen ideointityöpajoja järjestettiin yhteensä neljä, yksi kussakin hankkeeseen osallistuvassa kunnassa. Kutsu työpajaan osallistumisesta lähetettiin kaikille hankkeeseen osallistuville työpaikoille ja työpajat pidettiin maaliskuu-toukokuussa 2025. Osallistujia työpajoissa oli yhteensä 23, ja joitain työpaikkoja edustamassa oli useampia työntekijöitä organisaatioiden eri tasoilta.

Kutakin ideointityöpajaa varten aikaa varattiin kolme tuntia. Työpajan alussa osallistujia alustettiin työpajan aiheeseen PowerPoint-esityksen avulla. Hankkeen projektipäällikkö esitteli hankkeen, jonka jälkeen ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija kertoi lyhyesti, mitä perheystävällisyydellä tarkoitetaan, miten sitä voi edistää työpaikalla ja mitä hyötyjä työpaikan perheystävällisyydellä on. Alustuksen lopuksi Päivi Lohi-Aalto Greenstep Oy:ltä piti inspiraatiopuheenvuoron perheystävällisyydestä, jossa osallistujia heräteltiin ajattelemaan niin Kainuun kuin työpaikkojenkin perheystävällisyyttä erilaisten case-esimerkkien kautta.

Työpajassa pohdittiin vastauksia kolmeen kysymykseen: Millaisia perhemyönteisiä toimintatapoja tunnistamme työpaikoillamme? Mitkä ovat kuntamme palveluiden ja alueen vetovoimatekijät perheille? Mitä esteitä perheiden muutolle Kainuuseen voisi olla? Työpajoissa ideoiden ylös kirjaaminen toteutettiin kynien, muistilappujen ja fläppitaulun papereiden avulla. Työpajojen osallistujista riippuen kirjaaminen muistilapuille saattoi tapahtua yhden osallistujan toimesta yhteisen keskustelun pohjalta, tai jokainen osallistuja kirjoitti itse omat ajatuksensa muistilapulle samalla yhdessä keskustellen. Muistilaput koottiin yhdelle fläppitaulun paperille, ja kun kaikki ideat oli kirjoitettu ylös, ne käytiin yhdessä läpi. Kaikki kolme teemaa käsiteltiin yksitellen samalla tavoin. Kun kaikki teemat oli käsitelty, jäi aikaa vielä vapaalle keskustelulle ja kokemuksien jakamiselle työpajaan osallistumisesta. Työpajan tulokset koottiin sähköiseen muotoon Word-dokumentille ja lähetettiin seuraavana päivänä osallistujille.

3.1 Perhemyönteiset toimintatavat työpaikoilla

Työpaikoilla käytössä olevia perhemyönteisiä toimintatapoja tunnistettiin ideointityöpajoissa runsaasti. Etätyömahdollisuus, joustot työajassa ja yleisesti joustava suhtautuminen perhe-elämään olivat kaikissa työpajoissa tunnistettuja käytäntöjä. Perhemyönteisyydeksi koettiin myös opiskeluun tarjottava tuki, esimerkiksi koulutuspäivien, palkallisen opintovapaan tai koulutusrahaston muodossa. Lisäksi esiin nousivat käytännöt, kuten sairauspoissaolot omalla ilmoituksella, lasten osallistuminen työpaikan virkistystapahtumiin sekä lapsi mukaan töihin -päivän järjestäminen.

Jo käytössä olevien perhemyönteisten käytäntöjen lisäksi kysyttiin, mitä kehitettävää käytänteissä koettiin olevan. Kehitettävää nähtiin erityisesti perhemyönteisyyden näkyväksi tekemisessä ja siitä viestimisessä sekä erilaisten ohjeiden päivittämisessä. Esimerkiksi ohjeistuksen laatiminen siitä, mistä asioista olisi hyvä keskustella työntekijän kanssa ennen perhevapaalle jäämistä nostettiin esiin. Esihenkilöiden koulutuksen lisääminen nähtiin myös tärkeänä. Vaikka lapsi mukaan töihin -päivä oli osalla työpaikoista jo käytössä, useassa työpaikassa innostuttiin sen lisäämisestä työpaikan perhemyönteisiin käytänteisiin. Lisäksi ajateltiin, että lapset olisivat muulloinkin tervetulleita työpaikalle. Konkreettisena ideana esiin nousi myös perheen muistaminen tärkeissä elämänvaiheissa – esimerkiksi vauvan syntymän yhteydessä.

Poissaoloihin toivottiin joustavuutta myös silloin, kun kyseessä on pienten lasten sijasta iäkkäät vanhemmat. Lisäksi ehdotettiin palkallista vapaata esimerkiksi lapsen esikoulun tai koulun aloituksen yhteydessä. Hyvinvointietuuksia ehdotettiin laajennettavan esimerkiksi maksuttomilla kuntosalikäynneillä tai mahdollistamalla työajasta tunnin viikoittaiseen liikuntahetkeen.

Millaisia perhemyönteisiä toimintatapoja tunnistamme työpaikoillamme?	Mitkä ovat kuntamme palveluiden ja alueen vetovoimatekijät perheille?	Mitä esteitä perheiden muutolle Kainuuseen voisi olla?
<ul style="list-style-type: none"> • Myönteinen ilmapiiri perheasioita koskien • Työurakeskustelun malli • Työaikapankki • 3 palkallista opiskelupäivää + koulutusrahasto • 1 palkallinen pakottavan perhesynn päivä • Palaveriajat sovittelavissa • Etättyö 5pv/kk ihan ok • Työterveyshuollossa työaikana • Mahdolliset joustot ja toiveiden kuuntelu <p>• Kehitettävää</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perheeseen liittyvät poissaolot esim. iäkkäät vanhemmat • Lahja perheenlisäyksestä X • Mentorointi • Miten perhemyönteisyys tuodaan esille kunnan viestinnässä X 	<ul style="list-style-type: none"> • Arjen helppous • Edulliset asumiskustannukset • Turvallisuus • Etättyötila • Palvelut ok-tasolla • Tapahtumia melko paljon <p>• Kehitettävää</p> <ul style="list-style-type: none"> • Matalan kynnyksen harrastustoiminta • Kesäkerho X • Höntsäilyt X 	<ul style="list-style-type: none"> • Työ • Asuminen • Välimatkat • Sosiaalisuus • Sijainti • Sote-palvelut

Kuva 1. Jokaisen ideointityöpajan jälkeen tuotokset koottiin yhteen ja lähetettiin työpajaan osallistuneille.

3.2 Kainuun vetovoimatekijät perheille

Kainuun vetovoimatekijöitä perhemyönteisyyden näkökulmasta nousi esiin monipuolisesti. Erityisesti korostuivat arjen helppous, turvallisuus, hyvät liikenneyhteydet ilman ruuhkia sekä edullinen asuminen. Myös palveluiden ja tapahtumien määrä koettiin riittäväksi. Päiväkotien ja koulujen sopiva koko sekä pienet ryhmäkoot saivat myös kiitosta. Lisäksi nostettiin esiin, että osassa Kainuun kuntia varhaiskasvatus on maksutonta. Elämää Kainuussa kuvattiin rauhalliseksi ja arkea sujuvaksi, mihin erityisesti lyhyet välimatkat vaikuttavat. Pienessä kuntaorganisaatiossa asioiden hoitamisen koettiin olevan yksinkertaista. Kainuussa toimii lisäksi useita järjestöjä, jotka tarjoavat monipuolisia palveluita, ja myös julkiset perhepalvelut koettiin helposti ja nopeasti saataviksi.

Kainuussa on laajat opiskelumahdollisuudet, kuten Kainuun ammattiopiston, Kajaanin ammattikorkeakoulun, Vuokatin urheiluoipiston ja Oulun yliopiston tarjoamat opinnot. Kulttuuritarjonta on monipuolista, ja palveluita löytyy aina keskussairaalaista erilaisiin liikuntamahdollisuuksiin. Myös kauppoja, pankkeja ja Wolt-palvelu ovat saatavilla. Luonto nousi vahvasti esiin – alueella on paljon kauniita ulkoilualueita, vesistöjä ja neljän vuodenajan tarjoamat harrastusmahdollisuudet houkuttelevat.

3.3 Esteet Kainuuseen muuttamiselle

Työpajoissa pohdittiin myös estäviä tekijöitä perheiden muutolle Kainuuseen. Suurimmaksi esteeksi nähtiin työpaikkojen puute ja epävarmuus työn saatavuudesta. Jos tulisikin tarve vaihtaa työpaikkaa, niin löytyykö uutta? Entä löytyykö puolisolle töitä? Työpaikat keskittyvät tietyille aloille, jolloin erityisesti puolisolle voi olla haaste löytää mieleistä työpaikkaa. Korkeasti koulutettujen koettiin löytävän harvemmin töitä, ja myös uralla etenemisen mahdollisuudet nähtiin rajallisina. Myös koulutusvaihtoehtojen koettiin olevan paikoin yksipuolisia ja esimerkiksi yliopistotasoisista koulutusta on tarjolla niukasti. Sama koski harrastusmahdollisuuksia: lapsille ja aikuisille on tarjontaa, mutta nuorille vaihtoehtoja on hieman vähemmän. Kilpaurheilussa eteneminen nähtiin myös rajalliseksi.

Lyhyet välimatkat tulivat esiin myönteisenä asiana, mutta välimatkat voivat olla myös pitkiä riippuen siitä, missä päin Kainuuta asuu. Esimerkiksi virka-ajan ulkopuolinen päivystyshoito on keskitetty Kajaaniin, jonne esimerkiksi Suomussalmelta on matkaa noin 100 kilometriä. Julkinen liikenne on vähäistä, joten oman auton ja ajokortin tarve on lähes välttämätön. Palveluita ja viihdettä on vähemmän, ja vaikka peruspalvelut toimivat, niiden supistuminen huolestuttaa. Ravintolatarjonta koettiin suppeaksi. Asuntotarjonta nähtiin rajallisena – erityisesti vuokra-asuntoja ja perheasuntoja on vähän, ja niiden laatu vaihtelee. Myös omakotitonttien sijainnit koettiin vähemmän houkutteleviksi.

Muuttoa estävänä tekijänä nähtiin lisäksi se, että ulkopaikkakuntalaisille ei ole riittävästi tarjolla tietoa Kainuusta. Vanha mielikuva työttömästä ja kuihtuvasta alueesta – niin sanottu "nälkäämään" -maine – elää yhä. Lisäksi yleinen kaupungistumisen trendi haastaa muuttoliikettä: monet arvostavat enemmän suurten kaupunkien tarjontaa kuin maaseudun rauhaa. Kielitaito nousi myös esiin – suomen kielen osaaminen nähtiin Kainuussa välttämättömänä.

Yhtenä merkittävänä muuttoa estävänä tekijänä nousi esiin oman turvaverkon puute alueella. Ilman sukulaisia tai muuta tukiverkostoa lähellä muuttoon liittyvä sopeutuminen ja arjen hallinta voivat tuntua liian kuormittavilta ja epävarmoilta, jolloin on luontevampaa jäädä asumaan sinne, missä tukea on saatavilla.

4 Perhemyönteisyys työyhteisöjen ja alueen vetovoimatekijänä Kainuussa

Päivi Lohi-Aalto, Senior L&D Specialist, Greenstep Oy

Sain ilokseni pitää inspiraatiopuheenvuoron Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen ideointityöpajoissa, joiden tarkoituksena oli ideoida perhemyönteisiä käytäntöjä kainuulaisille työpaikoille. Lähdin liikkeelle siitä, miksi perheet haluaisivat muuttaa etelän kasvukeskuksista Kainuuseen, tutuilta kotikonnuiltaan ja kauas läheisistään.

Loin mielessäni muutaman esimerkkiperheen, joiden elämään paneuduin ja mietin, mikä heitä työntäisi muuttamaan nykyiseltä kotipaikkakunnaltaan. Toisaalta ryhdyin pohtimaan sitä, millaisia vetovoimatekijöitä kainuulaisilla työpaikoilla tai Kainuulla alueena voisi olla. Työelämäkehittäjänä urani tehneenä ja toisaalta aluetieteen opintoja pääaineena opiskelleena tässä yhdistyi kaksi minulle tuttua ja mieluisaa aihetta. Olin siis motivoitunut pitämään inspiraatiopuhettani!

4.1 Vähemmän pendelöintiä – enemmän perheen yhteistä aikaa

Ensimmäinen esimerkkiperheeni oli ”Heimoset Vantaalta” eli vanhemmat ja kaksi alle kouluikäistä lasta. Tässä vaiheessa muutto olisi vielä melko vaivatonta, koska lapset eivät ole vielä aloittaneet koulua. Vanhemmat pendelöivät päivittäin työpaikalle ja heiltä kuluu yhteensä neljä tuntia päivässä liikennevälineissä pääkaupunkiseudulla. Tämä kaikki on perheen yhteisestä ajasta pois. Siinäpä sitä on työntövoimaa. Vetovoimatekijänä Kainuu tarjoaisi perheen mielissä nykyistä rauhallisemman ympäristön, jossa työmatkoihin ei kuluisi yhtä paljon aikaa. Tutkittuaan Kainuun työmahdollisuuksia he ymmärsivät, että opettajalle ja prosessi-insinöörille voisi löytyä työpaikatkin ”Nousevan Kainuun maakunnasta”.

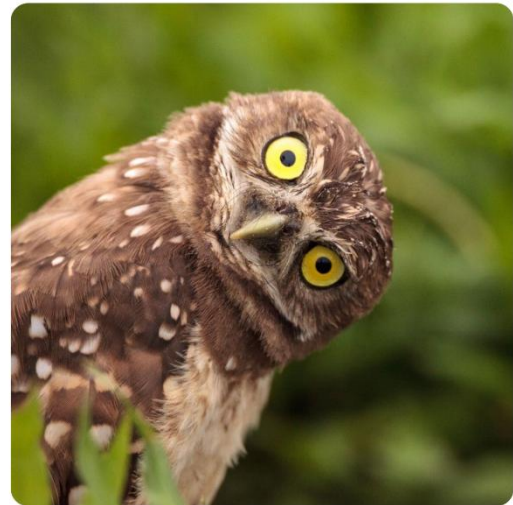
Mitä ne Heimoset pohtii...

Huomasimme Hesarissa kirjoituksen, jossa kerrottiin, että Kainuu on nouseva maakunta. Alueelle muutetaan etenkin Pohjois-Pohjanmaalta ja Pääkaupunkiseudulta. Googlekin on ostanut maata Kajaanista. Olisikohan prosessi-insinöörille töitä? Kaipa kouluissa riittää lapsiakin ja siten alakoulun opettajalle töitä.

Löytyisiköhän Oivalle kiva päiväkotiki? Olisi kiva muuttaa omakotitaloon ja hankkia koira. Kerttu lähtee kouluun ensi vuonna. Mitä jos hankittaisiinkin jostain maalta talo? Miten silloin koulukyydit järjestyisivät? Lapset alkavat harrastaa, joten liian kauas harrastuksista ei kannata muuttaa... Kertulla on se piano ja jalkapallo, miten lie ne onnistuvat siellä?

Keneenköhän voitaisiin olla yhteydessä, että saataisiin lisää tietoa työmahdollisuuksista, alueesta ja palveluista?

© Greenstep – All rights reserved



Kuva: Power Point, kuvapankki

greenstep.academy

Kuva 1. Esimerkkiperheiden kautta pohdittiin mm. Kainuun ja sen työpaikkojen vetovoimatekijöitä.

Tutustuin puhetta valmistellessani Kainuuseen vähän enemmän selailemalla erinäisiä nettisivuja ja lukemalla maakunnasta kirjoitettuja artikkeleita. Samaan aikaan Helsingin Sanomat kirjoitti pari melko näyttävää artikkelia siitä, miten Kainuu on noussut korprien maakunnasta seuduksi, jonne yritykset haluavat sijoittaa. ”Nälkämaan talousihme” kirjoitti Helsingin Sanomat 27.4.2025.

4.2 Rauhallinen ympäristö lasten varttua

Kuvittelin mielessäni myös ”Marjaanan perheen”, ja yksinhuoltajana Marjaanaa työnsi pääkaupunkiseudulta erityisesti se, että hänen vanhin lapsensa oli tulossa murrosikänsä. Häntä arvelutti, millaisiin kasvukipuihin ja sen myötä porukoihin lapsi ajautuisi varttuessaan. Lisäksi hän itse kaipasi luontoa ympärilleen. Semmoista luontoa, jonne pääsee heti kotiovelta. Selvä Kainuun kutsu. Toisaalta kyllä luontoa on muuallakin, joten valittavana olisi muitakin maakuntia.

Marjaana huomasi Kainuun hyvinvointialueen sivuilta, että työvoimaa edelleen kaivataan ja se hänelle sairaanhoitajana sopi oikein hyvin. Monilla muilla hyvinvointialueilla oli menossa muutosneuvottelut ja Marjaana tarvitsi vakaan työpaikan. Marjaana luki artikkelin, jossa kerrottiin, että vuotta aiemmin Kainuuseen oli toivotettu yhdeksän filippiiniläistä hoitajaa tervetulleeksi perheineen.

4.3 Tilaa elää ja eläväinen yhteisö

Kolmas kuvittelemanani perhe oli ”Elinan ja Davidin perhe”, joista Elinalla oli juuret Etelä-Suomessa ja Davidilla Irlannissa. Elina työskenteli ICT-alalla ja David puutyön opettajana ammattiopistossa. Erityisesti David kaipasi yhteisöä, jossa voisi elää vilkasta elämää ja juhlia irlantilaiseen tyyliin isosti. Molemmat toivoivat isoa perhettä ja elämää ympärilleen. Yrittäjyyskin voisi olla mahdollista, ainakin Davidille.

Työntövoimana oli pieni asunto kaupungissa ja vetovoimana iso talo, jota voisi korjailta ja nikkaroida. Osaamista kun Davidilla oli ja hän pystyi työstämään puusta melkein mitä tahansa. Löytyisikö yritystoiminnan aloittamiseen tukea Kainuusta englannin kielellä? Elisa saattaisi löytää palkkatöitä Kainuusta, joten siitä pitäisi tunnustelut aloittaa. Mutta millaisia ovat kainuulaiset? Otavatko he muualta tulleet avosylin vastaan vai joutuuko tekemään hartiavoimin töitä, että pääsee yhteisöön mukaan myös vieraalla kielellä?

4.4 Kainuun houkuttimet – luonto, elinkeinoelämä ja työyhteisöt

Pohdin puheenvuorossani myös sitä, mitä Kainuu tarjoaa perheille. Lupauksina oli tilaa asua ja elää, puhdasta luontoa, järviä ja luonnonpuistoja ja kulttuurielämyksiä. Elinkeinoelämän vahvuudet ovat IT- ja pelialalla, matkailussa, teknologiateollisuudessa, kemianteollisuudessa ja biotaloudessa. Näiltä aloilta pitäisi löytyä niitä työpaikkoja siis. Kajaanin ammattikorkeakoulu tarjoaa useita tutkintovaihtoehtoja ja varhaiskasvatuksella on hyvä maine. Hammashoitajana työskentelevä Anni mainosti upeaa työilmapiiriä työpaikallaan Sotkamon hammashoitolassa. ”Täällä on ihmisen hyvä olla”, totesi Anni.

4.5 Perhemyönteinen työpaikka ja perheiden tukirakenteet

Ilman työpaikkaa perheet eivät todennäköisesti uskalla muuttaa. Varmasti on myös pohdinnassa, kuinka työpaikalla suhtaudutaan siihen, että työntekijä joutuu perheen asioita hoitamaan työajalla. Miten sitä joustoa löytyy työnantajalta, kun läheiset saattavat olla satojen kilometrien päässä, eikä auttajia repäistä äkkinäisiin tilanteisiin?

Työpaikkojen kannattaa kertoa jo rekrytointivaiheessa, millaisia perhemyönteisiä käytäntöjä työpaikalla on, että työnhakijana tietää, voiko edes harkita muuttoa toiselle puolelle maata. Tai löytyykö paikkakunnalta sellaisia tukirakenteita, joiden kautta saa perheelle tukea, kun sitä tarvitsee? Millaisia kainuulaiset ovat, onko totuttu auttamaan naapureita?

Tasa-arvovaltuutettu on kuvannut osuvasti sitä, mitä perhemyönteisyys tarkoittaa työpaikoilla. Se on ennen kaikkea käytännön ratkaisuja: ”Perhemyönteisyys ilmenee parhailla työpaikoilla strategisina valintoina, arvona sekä moninaisina käytäntöinä ja konkreettisina ratkaisuina. Edelläkävijätyönantajat ymmärtävät, että perhemyönteisyys sitouttaa työntekijät, lisää hyvinvointia ja hyödyttää siten koko organisaatiota” (Tasa-arvovaltuutettu, 2025).

4.6 Paljon pohdittavaa ennen muuttopäätöstä

Perheiden muuttopäätöstä edeltää siis monta pohdintaa, jotka liittyvät työpaikkoihin ja niiden pysyvyyteen sekä työnantajapolitiikkaan ja työyhteisöjen toimivuuteen. Lisäksi pitää puntaroida uutta mahdollista asuin- ja elinympäristöä ja sitä, kuinka muualta muuttaneet otetaan paikkakunnan erilaisissa yhteisöissä vastaan. Haluatteko te kainuulaiset oikeasti sinne niitä ”junantuomia”?

Greenstep Oy

Greenstep Oy on laajan palveluvalikoiman konsulttitalo, josta löytyy kattavasti kirjanpidon, palkanlaskennan, talousjohdon, rahoituksen, analytiikan, koulutuksen ja kehittämisen, HR:n, vastuullisuuden sekä laki- ja veropalveluiden asiantuntijoiden palvelut. Tämän hankkeen palveluista vastasi Greenstep Academy, joka palvelee asiakkaitaan kaikissa osaamisen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Academy kouluttaa organisaatioiden johtoa, esihenkilöitä ja henkilöstöä sekä auttaa asiakkaitaan kehittämään osaamisen kehittämiseen liittyviä toimintoja ja rakenteita. Academy tekee myös yhteistyötä erilaisissa osaamisen ja työelämän kehittämiseen liittyvissä hankkeissa. Greenstep palvelee asiakkaitaan laajasti eri puolilla Suomea sekä Ruotsissa, Norjassa, Virossa, Isossa-Britanniassa ja Alankomaissa. Yrityksen kansainvälisen verkoston kautta Greenstep palvelee asiakkaitaan myös laajemmin.

[Greenstep - Taloushallinto, kirjanpito, CFO- ja HR-palvelut...](#)

Lähteet:

Tasa-arvovaltuutettu. 2025. Mitä on perhemyönteisyys? [Perhemyönteisyys | Tasa-arvovaltuutettu.](#)

5 Työ ja perhe kuuluvat samaan arkeen

Viivi Kuja-Kyyny, asiantuntija, Mothers in Business MiB ry

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen pitäisi olla itsestäänselvyys, sillä työ ja perhe ovat elämässä toisiaan täydentäviä osa-alueita. Perheen perustaminen, ruuhkavuodet ja perhe- tai muussa hoiva-arjessa eläminen ei saa hidastaa, haitata tai estää kenenkään urakehitystä. Mothers in Business MiB ry vaikuttaa aktiivisesti yhteiskunnassa ja työelämässä äitien aseman ja perhemyönteisyyden edistämiseksi sekä syrjivien ja epätasa-arvoisten rakenteiden poistamiseksi. Rakennamme parempaa työelämää äideille. Vanhemmilla tulee olla tasa-arvoiset mahdollisuudet toteuttaa itseään ja käyttää osaamistaan työelämässä.

Lasten kasvaminen ja kasvattaminen tuo eteen uusia haasteita jatkuvasti, kun vanhemmat kasvavat lastensa mukana. Myös nykyajan työelämässä ainoa pysyvä asia on muutos, ja tähän muutokseen voi sopeutua vain oppimalla uutta ja kehittämällä taitojaan. Tämä tarkoittaa myös työnantajien kasvua ja kehitystä; jokaisen toimijan tulisi omaksua perheystävälliset käytänteet osaksi työkuultuuria, jotta jokainen voi kasvaa, sitoutua ja onnistua työssään. Näitä tavoitteita varten tarvitaan uudenlaista perhepolitiikkaa, laadukasta varhaiskasvatusta sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia käytäntöjä.

5.1 Perheystävällinen työelämä on kaikkien etu

Perheystävällisyys on ennen kaikkea organisaation kulttuuriin ja hyvään johtamiseen liittyvä asia. Se pitää sisällään erilaisia käytänteitä, joiden avulla tuetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista erilaisissa elämäntilanteissa. Perheystävällinen työelämä ei koske vain pienten lasten vanhempia - kaikilla meistä on elämää myös töiden ulkopuolella, ja jokainen elämäntilanne ansaitsee yksilöllisen huomion. Onnistuminen työn ja hoivavastuiden yhteensovittamisessa on edellytys sille, että suomalaiset voivat käydä töissä ja jaksavat ruuhkavuosissa. Hoivaa tarvitaan, jotta yhteiskunta pyörii ja sen jäsenet voivat hyvin.

Perhevapaamyönteisellä työpaikalla kulttuuri ja käytänteet tukevat vauvaa odottavia, perhevapaalle jääviä ja töihin palaavia vanhempia. Perhevapaalle jääminen on ainutlaatuinen hetki työ-

uralla. Ei ole yhdentekevää, miten perheellistyvä työntekijä kohdataan ja miten häneen suhtaudutaan. Kohtaamalla empaattisesti ja tukemalla perheellistyvää tai jo perheellistä työntekijää työnantaja voi:

- sitouttaa henkilöstöä ja vähentää vaihtuvuutta
- houkutella osaajia
- lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja motivaatiota
- rakentaa erinomaista työntekijäkokemusta

Kun työtä ja muuta elämää on mahdollista joustavasti yhteensovittaa, työntekijät voivat ja jaksavat paremmin ja tehty työ tuloksekkaampaa.

Älä siedä epätasa-arvoista kohtelua! Esimerkiksi syrjintä raskauden ja perhevapaiden perusteella on luvattoman yleistä, mutta laitonta. Jos epäilet syrjintää, ota yhteyttä esimerkiksi tasa-arvovaltuutettuun. Lue lisää, miten voit olla mukana verkostossa ja vaikuttamassa tasa-arvoisemman työelämän puolesta: <https://www.mothersinbusiness.fi/liityjaseneksi>.

Työnantajalle:

- Lue lisää perhevapaamyönteisestä työpaikasta ja lataa maksuttomat oppaamme: <https://www.mothersinbusiness.fi/perhevapaamyonteinen-tyopaikka>
- MiB kouluttaa: <https://www.mothersinbusiness.fi/koulutukset>

Työntekijälle:

- Lue lisää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta elämän eri vaiheissa: <https://www.mothersinbusiness.fi/tyo-ja-perhe-eri-elamantilanteissa>
- MiBin maksuttomat oppaat: <https://www.mothersinbusiness.fi/oppaat>



Kuva 1. Vaikuttamistyön lisäksi Mothers in Business MiB ry tarjoaa mm. satoja tapahtumia vuodessa, jotka suurimmaksi osaksi ovat vapaaehtoisten toteuttamia, äideiltä äideille. Tapahtumiin saa aina osallistua lapsen kanssa. Kuva: Viivi Kuja-Kyyny.

5.2 Imetys ja äidin paluu työelämään

Imetys on mahdollista myös työssäkäyväille. Se saattaa edellyttää luovia ratkaisuja, mutta imetyksestä ei tarvitse luopua töihin paluun vuoksi, eikä töihin paluuta lykätä imetyksen takia.

- Imettävän äidin palatessa töihin on hyödyllistä selvittää mahdollisuudet pumpata tai imettää myös työpäivän aikana. Ota asia rohkeasti puheeksi!
- Lapsen voi imettää päiväkodin tiloissa heti hoitopäivän päätteeksi. Myös äidinmaidonkorvikkeita voidaan käyttää, jos pelkoa maidontulon loppumisesta ei ole.

Hyviä vinkkejä sekä työnantajalle että työhön palaavalle: <https://www.mothersinbusiness.fi/blog/vinkit-imetyksen-jatkamiseen>.

Lisää tietoa ja tukea Imetyksen tuen kotisivuilta: <https://imetys.fi/>

Mothers in Business MiB ry – Äitien järjestössä on voimaa

Mothers in Business on valtakunnallinen verkosto äideille, jotka haluavat valita sekä perheen että uran. MiBin tavoitteena on tasa-arvoinen ja perheystävällinen työelämä. Lähes viiden tuhannen MiB-äidin joukko takaa vertaistuen ja arvokkaiden verkostojen kasvamisen.

Järjestämme vuosittain valtakunnallisesti satoja tapahtumia, joiden sisältö keskittyy työelämätaitojen, oman osaamisen ja hyvinvoinnin kehittämiseen sekä ohjeita, vinkkejä ja oppaita työnantajille ja päättäjille, jotta perheystävällisyys olisi osa jokaisen työarkea tulevaisuudessa. Kasva ammatillisesti ja osallistu tapahtumiimme lapsi kainalossa!

[Naisten uraverkosto: Mothers in Business - MIB](#)

6 Perheiden monimuotoisuuden huomioiminen työelämässä

Tiina-Emilia Kaunisto, työelämän kehittämispäällikkö, Monimuotoiset perheen -verkosto

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on ainutlaatuinen perhetilanne, joka vaikuttaa arkeen ja työhön. Perheystävällisessä työkuulttuurissa jokainen saa tukea yksityiselämänsä tilanteisiin ja omalle perhetilanteelleen tyypillisiin haasteisiin.

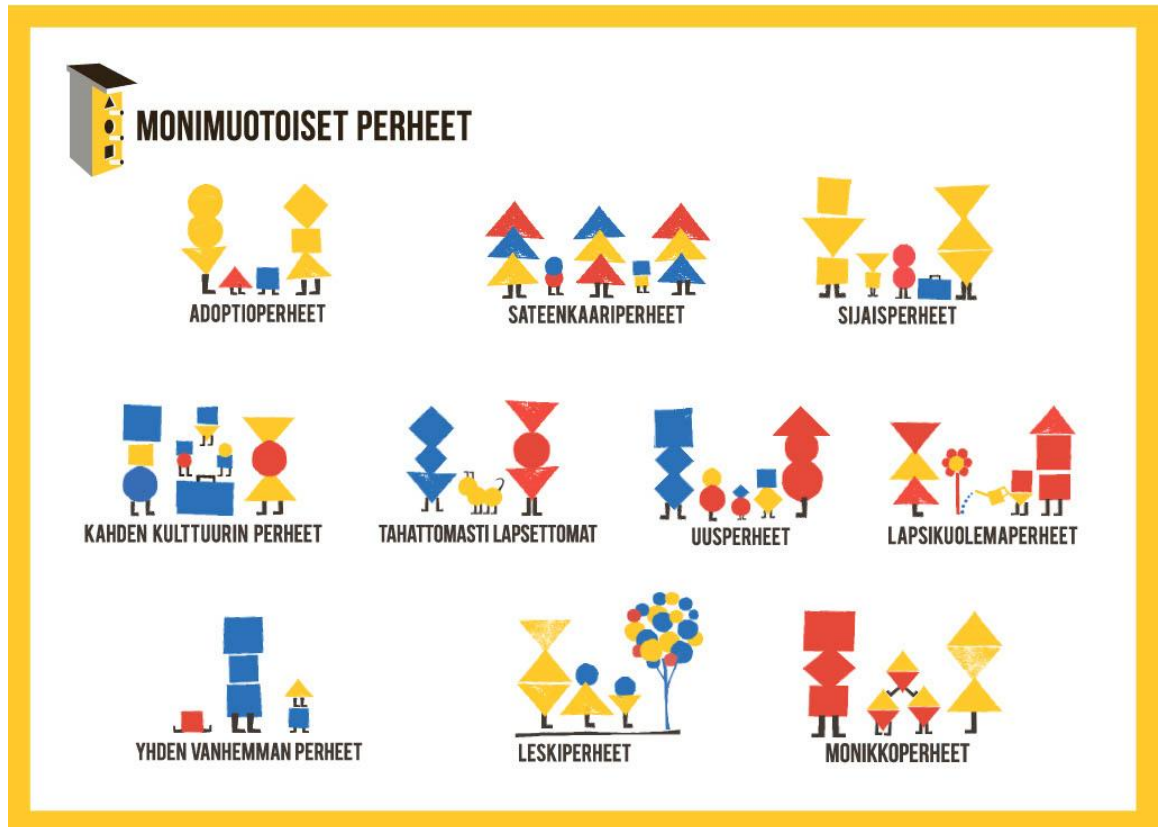
Useampi kuin joka kolmas suomalaisista lapsiperheistä on monimuotoinen – se tarkoittaa, että perhemuoto poikkeaa jollain tavalla oletetusta perhetilanteesta. Oletettu perhetilanne on usein kahden vanhemman heteroydinperhe, jossa kukaan ei ole kuollut, vanhemmat asuvat samassa kodissa, lapsia syntyy perheeseen, kun niitä päätetään hankkia, lapsia syntyy kerrallaan yksi ja läheissuhteet ovat lain vahvistamia sekä biologisilla siteillä varmistettuja.

Se unohtuu usein, että työkaverilla saattaa olla esimerkiksi

- yhden vanhemman perhe tai uusperhe
- kahdessa kodissa vuoroasuva lapsi
- monikkoperhe
- adoptio- tai perhehoitoperhe
- lapsikuolema- tai leskiperhe
- sateenkaariperhe tai kahden kulttuurin perhe.

Työkaveri voi olla tahattomasti lapseton tai toivoa perheeseen lisää lapsia. Lapsella tai muulla läheisellä saattaa olla vamma, pitkäaikaissairaus tai muita erityistarpeita, jotka vaikeuttavat arkea. Arkea voivat haastaa myös läheisen suru, ero tai muu perheeseen liittyvä kriisi.

Perhetilanteet vaativat erilaisia joustoja. Haasteena on huomioida yksilölliset tarpeet ilman, että mikään perhemuoto korostuu liikaa. Esimerkiksi sateenkaariperheen vanhempi tai yhden vanhemman perheen huoltaja tarvitsee ymmärrystä ja joustavuutta – mutta hän ei halua, että omaa perhemuotoa korostetaan erilaiseksi kuin muut perheet.



Kuva 1. Monimuotoiset perheet –verkon perhetilanteet edustavat perherakenteen monimuotoisuutta, sillä ne poikkeavat oletetusta perhetilanteesta jollain tavalla.

Esihenkilöt tai HR-ammattilaiset voivat huomioida eri perhetilanteita esimerkiksi näin:

1. Kunnioita työntekijän omaa perhemääritelmää ja joustaa sen mukaan.
2. Ole joustava myös työehtosopimusten ja lakien tulkinnoissa esimerkiksi sairaan lapsen tilapäisen hoitovapaan, perhevapaiden palkallisten osuuksien tai läheisen kuolemaan liittyvien vapaiden kohdalla.
3. Hanki tietoa monimuotoisista perhetilanteista. Jos jokin on sinulle vierasta, kerro se ja osoita halusi oppia. Pyydä tarvittaessa anteeksi ja yritä uudelleen, jos jokin ei toiminut heti.
4. Ole valmis joustamaan enemmän, kun tilanne sitä vaatii. Huolehdi, etteivät joustot kuormita muita.
5. Luo avoin ilmapiiri, jossa perheistä, perheellistymistavoista ja kriisitilanteista on helppo puhua.

6. Tee tilaa monimuotoisuudelle, kielille ja kulttuureille jo ennen kuin tarve syntyy.
7. Ehkäise syrjintää. Tarkastele omaa kieltäsi ja oletuksiasi perheistä.
8. Viesti usein perheystävällisistä käytännöistä ja laadi suunnitelma, joka huomioi erilaiset perhemuodot sekä myös lapsettomien tarpeet.

Lisää vinkkejä löytyy *Monimuotoiset perheet työelämässä* – oppaasta: www.monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/vinkkejä-perheystavallisyteen

6.1 Tuki perheestä johtuvissa kriisitilanteissa

Perheeseen liittyvät kriisit – kuten läheisen kuolema, ero tai lapsettomuuskriisi – voivat vaikuttaa merkittävästi työkykyyn. Esihenkilön ja HR:n on tärkeää tukea työntekijää myötätuntoisesti ja kuunnellen. He voivat toimia esimerkiksi näin:

1. Ole myötätuntoinen. Voit sanoa esimerkiksi: “En ehkä löydä oikeita sanoja, mutta haluan auttaa – miten voisit tukea sinua?”
2. Keskustele tuen tarpeista. Ehdota vapaata, sairauslomaa, työnkuvan keventämistä, etätöitä tai muita joustoja.
3. Älä pakota keskusteluun. Jos työntekijä ei halua puhua, tarjoa tukea myöhemmin.

Valmiit toimintamallit kriisitilanteissa helpottavat esihenkilöiden työtä. Niihin voi sisältyä ohjeita osanotosta, tuen tarjoamisesta tai yhteydenpidosta sairausloman aikana. Muista kuitenkin aina kysyä työntekijältä itseltään, mitä hän toivoo itse. Myös muiden työyhteisön jäsenten tunteet voivat nousta pintaan esimerkiksi työkaverin kuoleman yhteydessä tai työkaverin menettäessä lapsensa, puolisonsa tai muun läheisensä. Tarjoa mahdollisuus yhteiseen keskusteluun tai työn-ohjaukseen – niin, että kunnioitatte surevan yksityisyyttä.

Monimuotoiset perheen -verkosto

Monimuotoiset perheet –verkosto on kymmenen perhejärjestön yhteistyöverkosto. Järjestöt edustavat eri tavoin normeista poikkeavia perheitä ja kattavat yli kolmasosan kaikista suomalaisista perheistä. Monimuotoiset perheet -verkosto tuo perheiden näkökulmia esiin lainsäädäntöön ja politiikkaan sekä palvelujärjestelmän ja työelämän kehittämistyöhön.

Verkostoon kuuluvat adoptioperheet, kahden kulttuurin perheet, lapsikuolemaperheet, tahattomasti lapsettomat, sijaishoitoperheet, sateenkaariperheet, monikkoperheet, nuoret lesket, uusperheet sekä yhden vanhemman perheet.

Vinkkejä perheystävälliseen johtamiseen löydät oppaasta *Monimuotoiset perheet -työelämässä*: www.monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/vinkkejä-perheystavallisyteen

Työyhteisön käytäntöjen kehittämiseen on tietoa sivuilla:

<https://www.monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/selvitys-tyoehtosopimuksista/>

<https://www.monimuotoisetperheet.fi/tyo-ja-perhe/perhevapaat-tyoyhteisossa/>

Läheisen kuoleman kokeneen tukemiseen on tietoa myös Surevan kohtaamisen sivuilta:

www.surevankohtaaminen.fi/sureva-tyoyhteisossa/

[Monimuotoiset perheet](http://www.monimuotoisetperheet.fi/)

7 Kahden kulttuurin perheet – keitä me olemme?

Elina Helmanen, toiminnanjohtaja, Familia ry

Yanika Wilén, asiantuntija, Familia ry

Suomessa asui vuoden 2024 lopussa yli 90 000 kahden kulttuurin paria ja perhettä avo-/avioliitossa, joissa toinen puoliso syntynyt Suomessa ja toinen ulkomailla. Noin puolet heistä on lapsiperheellisiä. Lisäksi Suomessa asuu lähes 81 000 sellaista perhettä, joissa molemmat puoliset ovat syntyneet ulkomailla. Näistä perheistä yli 17 000 on sellaisia, joissa puolisoiden syntymävaltio on eri. Kaiken kaikkiaan noin 11,5 % Suomessa asuvista perheistä oli monikulttuurisia vuoden 2024 lopussa.

Kun Familia puhuu kahden kulttuurin perheistä, tarkoitamme perheitä, joissa vanhemmilla on eri kieli-, kulttuuri- tai kansallisuustausta. Toisella voi olla suomalainen tausta ja toisella jokin muu, tai molemmat voivat olla eri maista kuin Suomi. Yhteistä on se, että perheen arki rakentuu useamman kielen, kulttuurin ja usein myös useamman maan välille.

Tämä moninaisuus on vahvuus, mutta se tuo perheisiin myös erityisiä kysymyksiä, kun työ ja perhe-elämä pitäisi sovittaa yhteen, koska

- lähiomaiset asuvat toisessa maassa
- lomat ja matkat voivat olla pidempiä ja kalliimpia
- perheenjäsenillä on erilaisia kieli- ja uskonnollisia taustoja
- oleskeluluvat, viisumit ja tutkintojen tunnustaminen sitovat aikaa ja energiaa
- rasismi ja syrjintä koskettavat monia perheitä arjessa ja työpaikoilla.

Perhemyönteinen työelämä ei kahden kulttuurin perheille ole vain joustavia työaikoja. Se on myös sitä, että työelämän rakenteet tunnistavat nämä erityiset lähtökohdat ja kohtelevat perheitä yhdenvertaisesti.



Kuva 1. Kahden kulttuurin perheissä vanhemmilla on eri kieli-, kulttuuri- tai kansallisuustausta.
Kuva: Milla von Konow.

7.1 Perhemyönteinen työelämä kahden kulttuurin perheille

Perhemyönteisyyden perusajatus on, että työntekijällä on mahdollisuus hoitaa sekä työtään että perhettään ilman, että hänen täytyy valita toisen kustannuksella. Kahden kulttuurin perheissä perhemyönteisyys näkyy usein seuraavina tarpeina:

1. Kielitietoisuus ja selkeä viestintä

Perheen toisen vanhemman tai aikuisen suomen kieli voi olla kehittyvä. Työnantajan tapa viestiä – selkeä kieli, mahdollisuus kysyä ja saada tarvittaessa tukea – vaikuttaa suoraan siihen, kokeeko työntekijä kuuluvansa työyhteisöön. Kielitietoinen työpaikka helpottaa myös vanhemman jaksamista kotona: kaikki aika ja energia ei mene arjen epäselvyyksien selvittämiseen.

2. Turvallinen asema ja ennakoitava toimeentulo

Monen maahan muuttaneen puolison oleskelulupa on sidoksissa työsuhteeseen tai perheenjäsenen. Lyhytaikaiset ja määräaikaiset työt, koeajat ja äkilliset työsuhteen katkeamiset eivät tällöin

ole vain taloudellinen riski, vaan uhka koko perheen tulevaisuudelle. Perhemyönteinen työnantaja ymmärtää tämän ja huolehtii siitä, että työsuhteet ovat mahdollisuuksien mukaan vakaita ja pelisäännöt läpinäkyviä.

3. Mahdollisuus ylläpitää suhteita läheisiin ulkomailla

Kun isovanhemmat, sisarukset ja ystävät asuvat toisessa maassa, heidän tapaamisensa vaatii pidempiä matkoja ja useamman viikon yhtäjaksoista poissaoloa. Perhemyönteinen työnantaja mahdollistaa tällaiset matkat esimerkiksi joustavalla vuosilomien käytöllä, etätyömahdollisuuksilla ulkomailla tai palkattomilla vapailla, joista voidaan sopia hyvissä ajoin.

4. Perhevapaiden ja hoivavastuun tasaisempi jakautuminen

Kahden kulttuurin perheissä hoivavastuut voivat jakautua monella tavalla: joskus maahan muuttanut vanhempi jää kotiin, koska ei ole vielä löytänyt työtä, joskus työmarkkinat ohjaavat siihen, että vähemmän ansaitseva vanhempi hoitaa lapset. Perhemyönteinen työpaikka rohkaisee kaikkia vanhempia käyttämään perhevapaita ja mahdollistaa osa-aikaisuuden tai joustotyön myös maahan muuttaneille työntekijöille ilman pelkoa uran tyssäämisestä.

5. Uskonnon, juhlapyhien ja elintapojen huomioiminen

Ramadan, pääsiäinen eri kalenterin mukaan tai uuden vuoden juhlat toisessa maassa – monessa kahden kulttuurin perheessä kalenteri näyttää erilaiselta. Perhemyönteinen työnantaja ei näe tätä uhkana, vaan mahdollisuutena rikastuttaa työyhteisöä. Käytännössä tämä voi olla vaihtoehtoisia työaika- ja uskonnonlisäisiä juhlapäivinä, joustoa ruokailuaikoihin tai tilaa kertoa omista tavoista. Järjestä esimerkiksi tila rukoushetkille ja anna palkallinen vapaapäivä ajankohtana, joka on tärkeä eri kulttuurista tulevalle.

7.2 Vinkkejä työnantajalle kahden kulttuurin perheiden perhemyönteisyyden lisäämisestä

Perhemyönteisyyttä kahden kulttuurin perheiden kannalta voi vahvistaa monella tasolla. Alla joi-takin käytännön ehdotuksia, joita olemme nostaneet esiin työssämme:

1. Kysy, älä olet

Kahden kulttuurin työntekijöitä ei tule niputtaa yhteen. Yksi tarvitsee tukea kielessä, toinen toivoo ennen kaikkea joustavaa työaika- ja hoivavastuiden takia. Avoin kysyminen ja luottamuksellinen keskustelu ovat perhemyönteisyyden perusta.

2. Rakenna kielitietoista työyhteisöä

Käytä selkeää kieltä ja tarkista, että ohjeet ovat ymmärrettäviä. Mahdollista työajalla tapahtuva suomen kielen oppiminen tai tukeminen. Huolehdi, että tärkeät asiat ovat saatavilla tarvittaessa myös englanniksi tai muilla kielillä. Luo organisaatiollesi kielistrategia, joka määrittää, miten teillä voi toimia kielitietoisesti ja/tai monikielisesti.

3. Tee joustoista todellisia myös niille, joilla on heikompi asema

Perhemyönteisyys ei saa jäädä vain vakituisten toimihenkilöiden etuoikeudeksi. Myös määräaikaisilla, osa-aikaisilla tai vuokratyöntekijöillä on perheet. Joustokäytännöt, etätyömahdollisuudet ja perhevapaat koskevat kaikkia.

4. Mahdollista pitkä perhematka ulkomaille suunnitelmallisesti

Sovi hyvissä ajoin, miten lomat, etätyö tai palkattomat vapaat voidaan yhdistää. Varmista, että poissaolo ei vaaranna työsuhdetta tai asemaa työyhteisössä. Muista, että nämä matkat eivät ole "aurinkolomia" vaan usein ainoa tapa hoitaa tärkeitä perhesuhteita ja vastuuta kaukana asuvista läheisistä.

5. Tunnista ja puutu rasismiin ja syrjintään

Työpaikoilla on tärkeää olla selkeä, koko työyhteisön tuntema nollatoleranssi rasismille ja häirinnälle. On tärkeää, että on mahdollisuus tuoda esiin kokemuksia matalalla kynnyksellä, myös anonyymisti. Esihenkilöitä tulee kouluttaa moninaisuuden johtamiseen. Kun työntekijä voi luottaa siihen, ettei hänen tai hänen perheensä taustaa vähätellä tai kyseenalaisteta, hän voi keskittyä työhönsä ja olla työyhteisössä oma itsensä.

6. Tue vanhemmuutta ja parisuhdetta muutostilanteissa

Maahanmuutto, työttömyys, äkillinen sairaus tai perheenjäsenen lupa-asioihin liittyvä epävarmuus kuormittavat koko perhettä. Työnantaja voi helpottaa tilannetta esimerkiksi työterveyden kautta tarjottavalla perhe- ja parisuhdeneuvonnalla, matalan kynnyksen keskustelumahdollisuuksilla ja ajattelulla: "miten voimme yhdessä auttaa, että jaksat tässä elämäntilanteessa".

7. Nosta perhemyönteisyys näkyväksi osaksi työpaikan identiteettiä

Kun perhemyönteisyys kirjataan strategiaan, perehdytysmateriaaleihin ja arvoihin, se alkaa ohjata päätöksentekoa myös silloin, kun kukaan ei erikseen "muista" sitä. Kahden kulttuurin perheiden kannalta tärkeää on, että moninaisuus ja perhe-elämä nähdään voimavarana eikä poikkeuksena, joka pitää erikseen selittää.

7.3 Kohti yhdenvertaisesti perhemyönteistä työelämää

Kahden kulttuurin perheet eivät kaipaa erityiskohtelua, vaan sitä, että heidän arkeaan katsotaan avoimin silmin. Perhemyönteinen työelämä on silloin:

- ennakoitavaa ja turvallista
- joustavaa eri elämäntilanteissa
- kielitietoista ja syrjimätöntä
- sellaista, jossa työntekijän perhe – myös se osa, joka elää toisessa maassa – otetaan todesta.

Kun työelämä rakentuu näin, kahden kulttuurin perheiden voimavarat pääsevät esiin: kielitaito, kulttuurinen osaaminen, laajat verkostot ja kyky nähdä asioita monesta näkökulmasta. Se hyödyttää paitsi yksittäisiä perheitä, myös työpaikkoja ja koko yhteiskuntaa.

Familia ry

Familia ry on vuonna 1988 perustettu valtakunnallinen kahden kulttuurin perheiden hyvinvoinnin edistämiseen keskittyvä järjestö. Familia tarjoaa vertaistukea, -ryhmiä, tapahtumia ja vapaaehtoistoimintaa sekä monipuolista kieli- ja kulttuuritoimintaa, kuten suomen kielen kursseja ja monikielisyttä tukevia kerhoja. Lisäksi Familia antaa tietoa ja neuvontaa parisuhteeseen, vanhemmuuteen, kotoutumiseen ja monikulttuurisen arjen haasteisiin.

Familia toimii myös asiantuntija- ja edunvalvontajärjestönä, joka tuo esiin kahden kulttuurin perheiden näkökulmia ja edistää yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa. Sen tavoitteena on lisätä ymmärrystä monikulttuurisuudesta, vahvistaa perheiden hyvinvointia ja vaikuttaa palveluihin ja päätöksentekoon heidän tarpeitaan vastaaviksi. Toiminta on avointa kaikenlaisille kahden kulttuurin perheille ja heidän läheisilleen.

[Familia ry](#)

8 Yhden vanhemman perheet työelämässä

Marjo Meriranta, asiantuntija erotyö ja yksin lasta kasvattien tuki, aluetyö Itä-Suomi, Yhden Vanhemman Perheiden Liitto (YVPL) ry

Yhden vanhemman perheitä on Suomessa noin viidennes kaikista lapsiperheistä. Yleisimmillään tällainen perhemuoto muodostuu eron jälkeen, mutta joukkoon kuuluu myös leskiperheet sekä itselliset vanhemmat, eli alunperinkin yksin esimerkiksi lahjasoluhoidon avulla lapsen saaneet vanhemmat. Tilastojen mukaan suurin osa yksinhuoltajista on äitejä, mutta yksinhuoltajaperheitä on kuitenkin kaikissa sukupuolissa. Yhden vanhemman perheiden vanhemmat ovat merkittävä ryhmä työmarkkinoilla. Heidän työssä jaksamisensa, taloudellinen tilanteensa ja osallistumismahdollisuutensa liittyvät olennaisesti työelämän tasa-arvoon sekä yhteiskunnan kestäväan kehitykseen.

8.1 Työn ja arjen yhteensovittamisen haasteet

Yhden vanhemman perheissä työn ja arjen yhteensovittaminen on usein erityisen haastavaa, koska vastuuta ei voi jakaa toisen aikuisen kanssa. Kaikki arjen aikataulut, lasten hoitojärjestelyt, työmatkat ja sairaspäivät on sovittava yksin. Tämä tekee arjesta helposti ennakoimatonta ja kuormittavaa.

Tutkimusten (mm. THL) mukaan yksinhuoltajilla on keskimääräistä useammin vaikeuksia yhdistää työ ja perhe-elämä. Erityisesti vuorotyötä, ilt- ja viikonlopputyötä sekä matkustamista vaativat alat asettavat haasteita, sillä vaihtoehtoisia hoitoratkaisuja ei aina ole tarjolla. Myös julkisten palveluiden, kuten varhaiskasvatuksen tai koulujen aamu- ja iltapäivätoiminnan ikä- tai aikarajat voivat olla esteenä työnteolle.

Arjen kuormitusta voi lisätä myös sosiaalisen tukiverkon puute. Jos tukiverkostoa ei ole auttamassa, jää yhden vanhemman perheen vanhempi helposti ilman apua äkillisissä tilanteissa. Myös etätyö, joka monille vanhemmille on helpottanut arkea, ei ole mahdollista kaikilla aloilla.

Osassa yhden vanhemman perheistä lapset vuoroasuvat kahden kodin välillä. Tällöin arjen rytmi vaihtelee, ja vanhempi saattaa voida lapsettomina jaksoina tehdä enemmän töitä, pidempiä päiviä tai useampia vuoroja. Lapsiviikoilla puolestaan työaika- ja työvuorojoustot helpottavat arkea.

Vuoroasuminen voi näin tukea työn ja perheen yhteensovittamista, mutta tämä edellyttää työpaikalta joustavaa suhtautumista ja työvuorosuunnittelua.

Näiden haasteiden vuoksi työnantajan joustot ja ymmärtävä suhtautuminen ovat yhden vanhemman perheille keskeisiä hyvinvoinnin edellytyksiä. Kun työaikoja ja työn tekemisen tapoja voidaan sovittaa elämäntilanteeseen, työntekijän sitoutuminen ja työkyky vahvistuvat, ja samalla koko työyhteisö hyötyy.



Kuva 1. YVPL ry järjestää ammatillisesti ohjattuja eroryhmiä sekä lapsille, nuorille että aikuisille. Kuva on vanhempien eron kokeneiden nuorten erotyöpajasta. Kuva: Piritta Kähkönen.

8.2 Perheystävällisyys yhden vanhemman perheiden näkökulmasta

Perheystävällisyys tarkoittaa, että työpaikalla huomioidaan työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja vastuut. Yhden vanhemman näkökulmasta tämä tarkoittaa hyvin konkreettisia asioita:

- Mahdollisuutta liukuvaan tai osa-aikaiseen työaikaan

- Mahdollisuutta tehdä lisätyötä ja saada lisäansioita silloin, kun elämäntilanne sen mahdollistaa
- Ymmärrystä yllättävissä poissaoloissa (esim. lapsen sairastaminen ja varhaiskasvatusjärjestelyt, joiden taakkaa ei ole jakamassa toinen vanhempi)
- Mahdollisuutta etätyöhön tai työvuorojen vaihtamiseen
- Esihenkilöiden tietoa siitä, miten tukea yhden vanhemman perheen arkea, kuitenkin ilman erityiskohtelua.

Työnantaja voi vahvistaa työyhteisön yhdenvertaisuutta kirjaamalla nämä perheystävälliset käytännöt osaksi henkilöstöstrategiaa ja viestimällä niistä avoimesti. Näin yhden vanhemman perheen vanhempi ei joudu erikseen perustelemaan elämäntilannettaan, vaan kokee olevansa arvostettu työntekijä, jolla on samat mahdollisuudet uralla etenemiseen kuin muillakin. Yhden vanhemman perheen huomioiva perhemyönteisyys on askel kohti työelämää, joka tunnistaa ja arvostaa kaikkien perheiden moninaisuutta. Kun työpaikka kehittää käytäntöjä yhden vanhemman perheen näkökulmasta, se oppii samalla huomioimaan muidenkin perhetilanteiden tarpeet, onpa kyse sitten vuoroasuvista lapsista, uusperheistä tai vaikkapa ikääntyvistä läheisistä huolehtivista työntekijöistä.

8.3 Tuki ja yhteisöllisyys voimavarana

Perheystävällisyyden ytimessä on asenne. Ymmärtäväinen ja joustava esihenkilö, joka tunnistaa työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja uskaltaa ottaa puheeksi esimerkiksi sen, miten arkea voisi helpottaa, on usein tärkeämpi kuin yksittäiset toimenpiteet. Perheystävällisyys syntyy myös työkuultuurista, jossa elämäntilanteista voi puhua ilman pelkoa leimautumisesta.

Työpaikan avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa sen, että työntekijät uskaltavat pyytää tukea ajoissa ja sitoutuvat työhönsä. Näin perheystävällisyys muuttuu yhteiseksi toimintataksiksi, joka vahvistaa paitsi yksilöiden hyvinvointia myös työyhteisön kestävyyttä.

Yhteisöllinen ja perhemyönteinen työpaikka tukee samalla myös perheen lapsia ja nuoria. Kun vanhempi voi hyvin työssään ja kokee saavansa tukea, heijastuu se koko perheen hyvinvointiin, ja lopulta koko yhteiskuntaan.

Yhden Vanhemman Perheiden Liitto (YVPL) ry

Yhden Vanhemman Perheiden Liitto ry (YVPL ry) on vuonna 1975 perustettu valtakunnallinen perhejärjestö, jolla on yhdistys- ja vertaisryhmätoimintaa ympäri Suomea. YVPL ry vahvistaa yhden vanhemman perheiden sosiaalista, taloudellista ja oikeudellista asemaa sekä lisää heidän hyvinvointiaan suomalaisessa yhteiskunnassa. Toiminnan keskiössä on lapsi; lapsen huomioiminen, hyvinvointi ja osallisuuden vahvistaminen. Tähän pyritään vaikuttamalla, jota tehdään lausuntojen, tiedotteiden, [kannanottojen](#), mielipidekirjoitusten sekä monien verkostojen ja työryhmien kautta. Tavoitteenamme on lisätä ymmärrystä siitä, että [yhden vanhemman perheitä on monenlaisia](#) ja ne ovat tasavertaisia kaikkien muiden perhemuotojen kanssa. Olemme osa [Monimuotoiset perheet -verkostoa](#). Yhden vanhemman perheet voivat olla samaan aikaan myös monia muita perhemuotoja.

YVPL ry toimii yhden vanhemman perheiden tuki- ja etujärjestötoimintaa harjoittavien rekisteröityjen yhdistysten keskusjärjestönä. Vertais- ja vapaaehtoistoiminta on meille tärkeä voimavara ja se mahdollistaa monipuolisen toimintamme ympäri Suomea.

[Etusivu - YVPL - Yhden Vanhemman Perheiden Liitto ry](#)

Lähteet:

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2024. Työn ja perheen yhteensovittaminen. Saatavilla: <https://thl.fi/aiheet/lapset-nuoret-ja-perheet/hyvinvointi-ja-terveys/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen>

9 Monikkoperheen lapsiarjen ja työelämän yhteensovittaminen vaatii joustavuutta

Anneli Halme, vapaaehtoistoiminnan koordinaattori, Suomen Monikkoperheet ry

Monikkoperheellä tarkoitetaan perhettä, johon on syntynyt useampi kuin yksi lapsi kerrallaan eli kaksoset, kolmoset tai neloset. Suomessa kaksosia syntyy vuosittain noin 600 perheeseen ja kolmosia 5–10 perheeseen. Neloset ovat syntyneet Suomessa viimeksi vuosina 2016 ja 2014. Kun työntekijä kertoo siitä, että hänen perheeseensä odotetaan monikkolapsia syntyväksi, on syytä onnitella lottovoitosta! Monikkoraskauden erityispiirteistä kannattaa käydä avoin keskustelu mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta mahdollisilta yllätyksiltä vältyttäisiin. Monikkoraskautta seurataan terveydenhuollossa tavanomaista raskautta tiheimmin. Perhemyönteisyyden ilmapiiriä lisää se, että työnantaja myöntää mielellään vapaata raskauden seuranta- ja neuvolakäyntejä varten myös monikko-odottajan puolisolalle.



Kuva 1. Monikkoperheessä kaikkien vanhempien läsnäolo ja kiireetön aika lasten kanssa on tärkeää. Kuva: Suomen monikkoperheet ry/Katja Janhonen.

Kaksosia tai kolmosia odottavan vanhemman on syytä hidastaa tahtia ja muistaa levätä jo raskauden alkuvaiheesta alkaen. On erityisen tärkeää, että työ joustaisi, jos vointi ja työssäjaksaminen heikentyvät raskauden edetessä. Kaksosraskaudessa sikiöt kasvavat yksössiikiöiden tahtiin aina 28 raskausviikolle saakka, jolloin odottajan kohdun koko vastaa täysiaikaista yksisiikiöraskautta. Tämä saattaa altistaa ennenaikaisille supistuksille, joka vuorostaan voi olla aihe siirtyä sairaalalle ennen varsinaista raskausvapaata. On hyvä tiedostaa, että monikkovauvat voivat syntyä odottamattomasti ennen laskettua aikaa, jolloin myös puolisolle saattaa tulla tarve jäädä pois töistä kokonaan tai osittain. Olisi toivottavaa, että tähän suhtauduttaisiin myönteisesti ja töitä pystyttäisiin järjestämään tilanteen mukaan.

Monikkoperheen vanhempien vanhempainvapaa kausi on tavanomaista pidempi. Kun perheeseen syntyy kerralla useampi lapsi, vanhempainrahaa maksetaan lisää 84 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti. Tämän lisäksi vanhemmat voivat olla kotona samanaikaisesti tavallisen 18 arkipäivän lisäksi 90 arkipäivää yhtä useampaa lasta kohti.

Kun monikkolapset ovat pieniä, voi arki perheessä olla kuormittavaa. Todennäköisesti lapset sairastelevat toinen toisensa jälkeen ja tietyssä iässä sairastelua voi olla usein. Tämä voi olla vanhemmalle stressaavaa, mutta tilannetta auttaa joustava ja ymmärtäväinen työnantaja. Vastavuoroisesti monikkoperheen vanhempi on yleensä todellinen tehopakkaus, jota arki on opettanut ratkaisemaan ongelmatilanteita määrätietoisesti.

Suomen Monikkoperheet ry

Suomen Monikkoperheet ry on vuonna 1995 perustettu järjestö, joka toimii alueellisten monikkoperheyhdistysten (16kpl) valtakunnallisena kattojärjestönä. Tämän lisäksi järjestö tuottaa ja jakaa tietoa monikkoudesta ja monikkoperheellisyydestä sekä tekee vaikuttamistyötä monikkoperheiden saamiseksi yhdenvertaiseen asemaan lapsensa yksittäin saaneiden kanssa.

[Tietoa ja tukea monikkoperheen arkeen - Suomen Monikkoperheet ry](#)

10 Arjen tasapainoilua työn ja uusperheen välillä

Jenni Pere, HR-ammattilainen ja työyhteisöjen kehittäjä, Suomen Uusperheiden Liitto ry

Suomalainen perhearhi on monimuotoistunut merkittävästi viime vuosikymmeninä. Perhemuodot eivät enää asetu perinteiseen muottiin, ja tämä monimuotoisuus näkyy väistämättä myös työelämässä. Yksi keskeinen ilmiö on uusperheiden ja vuoroasumisen yleistyminen, mikä haastaa myös organisaatiot tarkastelemaan perheystävällisyyttä entistä laajemmasta näkökulmasta.

Uusperheen määritelmä on yksinkertainen: perheessä on vähintään yksi alle 18-vuotias vain toisen puolison lapsi, kaikki lapset eivät siis ole puolisoitten yhteisiä. Vuodesta 2023 alkaen uusperheeksi ei kuitenkaan lasketa perheitä, joissa vanhempi on asunut nykyisen puolisonsa kanssa jo lapsen syntyessä. Määritelmä kattaa nykyisin sekä eri- että samaa sukupuolta olevien pariin perheet. Siitä huolimatta vuoroasuvien lasten etävanhempien uusperheet eivät näy tilastoissa.

Vuoroasuminen tarkoittaa Suomessa järjestelyä, jossa lapsi viettää vähintään 40 % ajastaan molempien vanhempien luona. Kyse ei ole pienestä joukosta: noin kolmannes eroperheistä valitsee vuoroasumisen ratkaisuksi. Se on yksi yleisimmistä eron jälkeisistä lapsen asumisjärjestelyistä ja sen suosio kasvaa tasaisesti. Tämä tarkoittaa, että satojatuhansia lapsia ja perheitä elää arkea kahden kodin välillä – ja tämä todellisuus kulkee aina myös työpaikalle.

10.1 Arki kahden kodin välillä – työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen todellisuus

HR-ammattilaisena olen nähnyt, että todellinen kilpailuetu syntyy ihmisistä ja siitä, miten he voivat. Perheystävällisyys ei rajoitu vain lapsiperheisiin, vaan tarkoittaa kaikkien perhemuotojen ja elämäntilanteiden arvostamista – uusperheitä ja erilaisia elämänvaiheita unohtamatta.

Itse uusperheessä elävänä tiedän, miten monikerroksista arki voi olla. Vuoroasuvat lapset liikkuvat eri-ikäisinä eri rytmeissä, mikä vaatii joustavuutta ja ymmärrystä myös työpaikalta. Esimerkiksi vaihtopäivät voivat olla lapselle kuormittavia ja vaatia aikuisilta erityistä läsnäoloa ja järjestelykykyä. Kun työ joustaa, se helpottaa paitsi vanhempien ja lasten hyvinvointia, mutta myös edesauttaa työkykyä.

Perheystävällisyys ei kuitenkaan rakennu yksittäisistä joustoista, vaan kokonaisesta toimintakulttuurista, joka mahdollistaa erilaisten elämäntilanteiden huomioimisen luontevalla tavalla. Se on työnantajalle mahdollisuus rakentaa inhimillinen ja houkutteleva työpaikka.

10.2 Käytännön tekoja perheystävällisen työelämän puolesta

Perheystävällisyys viestii työntäjän arvoista, mutta tarkoittaa ennen kaikkea arjen ratkaisuja. Sitä, miten työ ja perhe-elämä sovitetaan yhteen ilman, että kumpikaan niistä kärsii. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi:

- työaikajousten ja etätyömahdollisuuksien tarjoamista
- sairastuneen bonuslapsen hoitovapaan mahdollistamista ilman epäselvyyksiä
- esihenkilöiden kouluttamista tunnistamaan ja ymmärtämään erilaisia perhetilanteita
- organisaatiokulttuuria, jossa jokainen perhemuoto on arvokas ja näkyvä osa yhteisöä.



Kuva 1. Suuri osa Liiton toiminnan laajuudesta ja monimuotoisuudesta nojaa vapaaehtoisten aktiivisuuteen. Kuva: Lukas Solanto.

Myös “tuplaruuhkavuodet” – tilanne, jossa työntekijä huolehtii samanaikaisesti omista lapsistaan ja ikääntyvistä vanhemmistaan – haastavat perheystävällisyyden rajoja ja vaativat työnantajilta entistä enemmän joustoa.

Työnantajan tunnistaessa perheiden monimuotoisuuden ja tarjotessa tukea, työn imu, jaksaminen ja työtyytyväisyys vahvistuvat. Samalla rakennetaan työkuulttuuria, jossa jokainen työntekijä voi aidosti kokea: “Tasapaino on mahdollista työn ja perheen välillä.”

1. Vuoroasuminen ei ole marginaalinen ilmiö. Noin kolmannes eroperheistä Suomessa valitsee vuoroasumisen, ja se koskettaa satojatuhansia perheitä.
2. Perheystävällisyys ei tarkoita vain lapsiperheiden tukemista. Se kattaa kaikki perhemuodot ja elämäntilanteet, myös uusperheet ja tuplaruuhkavuosia elävät työntekijät.
3. Työelämän joustot ovat merkittävä hyvinvointitekijä. Ne helpottavat arkea, tukevat jaksamista ja lisäävät sitoutumista.
4. Kulttuuri ratkaisee. Perheystävällisyys ei synny yksittäisistä joustoista, vaan toimintamalleista ja puhekuulttuurista, jotka tekevät monimuotoisuuden näkyväksi ja arvostetuksi.

Suomen Uusperheiden Liitto ry

Vuonna 1996 perustettu Suomen Uusperheiden Liitto ry (Supli) on valtakunnallinen uusperheiden hyvinvointia edistävä asiantuntija- ja kansalaisjärjestö. Liiton toiminnan ytimessä on tuen, tiedon, tapahtumien ja osallisuuden kokemuksen tarjoaminen uusperheille ja -pareille neuvonnan sekä monipuolisen vertais- ja vapaaehtoistoiminnan kautta. Lisäksi Liitto täydennyskouluttaa perheitä kohtaavia ammattilaisia ja tekee vaikutustyötä uusperheiden tarpeiden huomioimiseksi perheiden palveluissa ja muissa yhteiskunnan rakenteissa.

[Etusivu | Suomen Uusperheiden Liitto](#)

11 Omaishoitajuus työelämässä – kohti omaishoitoystävällistä työelämää

Minna Leinonen, erityislapsen omaishoitaja, Kainuun omaishoitajat ja läheiset ry, omaishoidon asiantuntija

Yhä useampi työkäinen toimii omaishoitajana läheiselleen. Hoiva –ja valvontavastuu voi olla sitovaa ja kuormittavaa, mutta samalla omassa elämässä merkityksellistä. Työelämän tulee muuttua vastaamaan tätä todellisuutta – tarvitaan omaishoitoystävällisiä työpaikkoja, joissa työn, opiskelun ja hoivan yhdistäminen on aidosti mahdollista eikä se ole paperiin kirjattua suositusta. Usein omaishoitaja ei hyödynnä olemassa olevia vapaita, koska pelkää leimaantuvansa hankalaksi tai rasittavaksi työyhteisössä. Työpaikan ilmapiiri, esihenkilöiden ja kollegoiden asenteet sekä ymmärrys hoiva –ja valvontavastuun vaikutuksista ovat ratkaisevia. On tärkeää tunnistaa, että hoivaa tarvitaan eri elämänvaiheissa – jokainen meistä voi olla hoivan antaja tai saaja.

Omaishoitoystävällinen työpaikka tarjoaa: joustavat työajat ja etätömahdollisuudet, tilapäiset vapaat ja osa-aikatyön vaihtoehdot, ymmärtävän työyhteisön ja esihenkilötyön ja selkeät käytännöt omaishoitotilanteiden huomioimiseksi.

Työnantajan tuki ja työelämän joustot ovat keskeisiä. Lisäksi tarvitaan yhä edelleen sosiaaliturvan ja lainsäädännön kehittämistä sekä jo voimassa olevien lainsäädäntöjen kirkastamista arjen tasolle, joka tukee työssäkäyntiä hoivavastuun rinnalla. Taloudelliset esteet, kuten korvaamattomat poissaolot ja lyhennetyn työajan vaikutus palkkaan, selvästi vaikeuttavat yhteensovittamista. Tarvitaan lisää tietoa ja koulutusta omaishoitajien oikeuksista, palveluista ja lainsäädännön velvoitteista – erityisesti ansiotyössä käyvien omaishoitajien näkökulmasta. Moni on omaishoitaja tietämättään, eikä tunnista omia tai työkaverin hoivaan liittyviä tarpeita.

Omaishoitoystävällinen työpaikka ei ole vain yksilön tukemista – se on investointi hyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja kansantalouteen. Se voi ehkäistä ennenaikaisia eläköitymisiä ja vahvistaa työelämässä pysymistä. On aika nähdä omaishoitajat osana monimuotoista työelämää – ei poikkeuksena, vaan voimavarana.



Kuva 1. Minna Leinosella on kokemusta toimimisesta erityislapsen omaishoitajana. Kuva: Kajain seurakunta.

Kainuun omaishoitajat ja läheiset ry

Kainuun Omaishoitajat ja Läheiset ry on omaishoitajien asiantuntija ja edunvalvontajärjestö. Yhdistyksen tarkoituksena on toimia omaishoitajien sekä läheisten aseman parantamiseksi sekä kehittää tukitoimia heidän toiminta-alueelleen. Kainuun Omaishoitajat ja Läheiset ry:n toiminnan keskiössä on omaishoitajaperheiden hyvinvointi, mutta kuka tahansa toiminnasta kiinnostunut voi tulla mukaan mukavaan joukkoomme.

Yhdistys hallinnoi myös OmaisOiva-toimintaa, joka tarjoaa vertaiskahvila- ja ryhmätoimintaa sekä ovet-valmennusta. OmaisOiva kahviloissa saa tietoa omaishoidosta ja voi vaihtaa kokemuksia toisten omaishoitajien kanssa. Ovet-valmennuksessa saa tietoja, taitoja ja tukea omaishoitajana toimimiseen. OmaisOiva toimintaa on koko Kainuun alueella.

[Etusivu - Kainuun omaishoitajat ja läheiset ry](#)

Lähteet:

Omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittaminen Selvityshenkilön raportti SOSIAALI- JA TERVEYS-MINISTERIÖN RAPORTTEJA JA MUISTIOITA 2018:60 ja Minna Leinosen omaa asiantuntijuutta niin ammattilaisen kuin lapsen omaishoitajan roolista

12 Yhteisiä, iloa tuottavia tapahtumia perheille

Seija Karjalainen, toiminnanjohtaja, MLL:n Kainuun piiri

Lapsen kasvulle, kehitykselle ja hyvinvoinnille on keskeistä lapsen ja aikuisen vuorovaikutus. Varhainen vuorovaikutus luo perustan lapsen käsitykselle itsestään, toisista ihmisistä ja maailmasta. Lapsen ja vanhemman vuorovaikutusta voi tukea luomalla turvallisen ilmapiirin, olemalla aidosti läsnä ja kiinnostunut lapsen elämästä, sekä tekemällä yhteisiä, iloa tuottavia asioita. On tärkeää kuunnella lasta, tukea hänen tunteitaan ja tarpeitaan sekä kannustaa häntä vuorovaikutukseen. Myös vuorovaikutustaitoja voi kehittää yhdessä harjoittelemalla. Luottamus rakentuu ja vahvistuu yhteisissä, positiivisia kokemuksia tuottavissa hetkissä. Tärkeintä ei ole aina päämäärä, vaan yhteinen tekeminen ja kokemusten jakaminen.

Lapset mukaan töihin -päivät, yrityksen perhepäivät tai -tapahtumat ja avoimet ovet perheille ovat oivallisia keinoja tutustuttaa työntekijöiden lapset ja perheet työyhteisöihin ja luoda positiivista yrityskulttuuria ja ilmapiiriä. Samalla perhemyönteiset työpaikat tukevat myös perheiden keskinäistä vuorovaikutusta. Lapset mukaan töihin -päivän tarkoituksena on tutustuttaa lapset työelämäänsä ja auttaa häntä hahmottamaan, miten työpaikat toimivat. Lasten on hyvä tietää, missä aikuiset viettävät päivänsä, mitä työnteko oikeastaan on ja millaisia ammatteja on olemassa. Näin he oppivat lisää siitä, miten yhteiskunta toimii ja mitä aikuisten maailmaan kuuluu. Lapset mukaan töihin -päivä lisää myös omalta osaltaan lasten ja nuorten osallisuutta yhteiskunnassa.



Kuva 1. MLL suunnittelee ja toteuttaa mielellään perhepäiviä ja tapahtumia yhteistyössä yritysten kanssa. Kuva: Risto Hyvönen.

12.1 MLL apuna tapahtumien suunnittelussa

MLL:n Kainuun piiri ja yhdistykset voivat olla mukana suunnittelemassa ja järjestämässä tapahtumia, jossa on tekemistä lapsille ja perheille yhdessä. Lasten ja perheiden tapahtumissa kasvomaalaus, onginta, onnenpyörä, bingo, askartelu-, piirustus- ja leikkipisteet ovat aina suosittuja toimintoja. Lisäksi MLL:stä löytyy monenlaisia välineitä tapahtumien tueksi, kuten pomppulinnoja, hattara- ja popcornkoneita, varjoliinoja, pieniä pallomeriä, rooliasuja, onnenpyöriä, leluja ja paljon muuta.

Joskus on tilanteita, että perheen aikuisille on suunniteltu omaa ohjelmaa ja lapsille on hyvä miettiä tekemistä sille ajalle. Tähän tarpeeseen MLL:n Kainuun piiriltä voi tilata koulutettuja MLL:n lastenhoitajia esimerkiksi tapahtuman ajaksi järjestettävään ”Lapsiparkkiin”. Hoitajat leikittävät lapsia ja huolehtivat heistä, kun perheenjäsenet keskittyvät heille suunnattuun muuhun ohjelmaan.

MLL Kainuun piiri ry

Mannerheimin Lastensuojeluliiton (MLL) Kainuun piiri on vuonna 1950 perustettu yleishyödyllinen kansalaisjärjestö, jonka toiminnan tarkoituksena on edistää toimialueellaan Kainuussa lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointia. Piirin alueella toimii 13 MLL:n paikallisyhdistystä, joissa on yhteensä noin 1 500 henkilöjäsentä. Toimintamuotoina ovat mm. avoimet kohtaamispaikat lapsiperheille, tukioppilastoiminta yläkouluissa, tilapäinen lastenhoitoapu perheille sekä tukihenkilötoiminta lapsille nuorille ja perheille.

[MLL:n Kainuun piiri ry](#)

13 Perheystävällisten käytäntöjen käyttöönotto työpaikoilla

Mia Teräsaho, vanhempi asiantuntija ja projektipäällikkö, Työterveyslaitos

Laura Hakumäki, erityisasiantuntija ja projektikoordinaattori, Työterveyslaitos

Työn ja perheen yhteensovittaminen sekä perheystävällisyyden edistäminen ovat osa työpaikan henkilöstö- ja toimintastrategiaa, vastuullisuutta ja monimuotoisuuden johtamista. Perhemyönteinen kulttuuri työpaikalla ja toimivat työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt lisäävät tutkimusten mukaan työntekijöiden hyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja sitoutumista, työpaikan vetovoimaa ja myönteistä työnantajamielikuvaa. Hyvinvoivat työntekijät lisäävät osaltaan tuottavuutta ja organisaation tuloksellisuutta.

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.

Perheystävällisyys tarkoittaa työpaikan asenteita, rakenteita, käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka tukevat ja mahdollistavat työn ja perheen yhteensovittamisen eri elämäntilanteissa. Perheystävällisyys näkyy työpaikan arjessa konkreettisina joustoina ja toimintatapoina, jotka tukevat työntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista. Perheystävällisellä työpaikalla ennaltaehkäistään erilaisin käytännöin raskaus- ja perhevapaasyrjintää, ja mahdollisiin syrjintätilanteisiin puututaan.

Perheystävälliset työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöt, kuten joustavat työaikajärjestelyt tulee mahdollistaa kunkin yksilöllinen perhetilanne huomioon ottaen. Esimerkkejä työn ja perheen yhteensovittamista tukevista työaikakäytännöistä ovat liukuva ja tilapäisesti lyhennetty työaika, 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.

Perheystävälliset käytännöt koskevat sekä lapsiperheellisiä että lapsettomia työntekijöitä. Perhe voi tarkoittaa työntekijöille esimerkiksi puolisoa tai kumppania, lapsia, ikääntyviä vanhempia ja muita läheisiä, sukulaisia tai lemmikkieläimiä. Perheystävällinen työpaikka huomioi erilaiset perhemuodot ja perhetilanteet.

Perheystävällisyyttä työpaikalla lisää työkulttuuri, joka sallii avoimen ja turvallisen ilmapiirin perheistä ja eri perhetilanteista, lapsista ja lapsettomuudesta, perheellistymistoiveista, työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvästä kuormittumisesta sekä kriisitilanteista puhumiselle.

13.1 Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalu työpaikalle

Työterveyslaitoksen johtama Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää (CARE4CAREER) -hanke on tuottanut työpaikoille suunnatun Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalun: ttl.fi/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen.

Työkalu auttaa erityisesti johtoa, esihenkilöitä ja henkilöstöhallintoa arvioimaan perheystävällisyyden nykytilan työpaikalla ja tunnistamaan kehittämisen kohteita. Työkalu sisältää kysymysosion, vastauksiin perustuvan palauteraportin ja viisi keinokorttia kehittämistyön tueksi. Työkalun ja keinokorttien aihealueet ovat työn ja perheen yhteensovittaminen, perhevapaat, eri perhemuodot ja -tilanteet, raskaus- ja perhevapaasyrjinnän ennaltaehkäiseminen sekä perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa.

Työn ja perheen yhteensovittamista tukevien ja perheystävällisyyttä edistävien tavoitteiden, käytäntöjen ja toimenpiteiden määrittelyä sekä niiden toteuttamista ja toteutumisen seuranta tukee työpaikan lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma.

13.2 Edistä perheystävällisyyttä osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa

Tasa-arvolain mukaan jokaisella työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten tasa-arvoa työpaikalla. Työnantajan on tasa-arvolain mukaan laadittava lakisääteinen tasa-arvosuunnitelma, jos työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Myös tätä pienempien työpaikkojen kannattaa laatia tasa-arvosuunnitelma, johon on sisällytetty työpaikalla toteutettavia sukupuolten tasa-arvoa edistäviä perheystävällisiä toimia, kuten työn ja perheen yhteensovittamisen toimenpiteitä ja käytäntöjä.

Tasa-arvosuunnitelma voi olla erillinen tai se voidaan sisällyttää esimerkiksi osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelma voi olla myös yhdistettynä yhdenvertaisuuslain velvoittamaan yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Tasa-arvosuunnittelun tavoitteena on

- helpottaa eri sukupuolten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työjärjestelyihin
- edistää naisten ja miesten sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- kannustaa eri sukupuolia hakeutumaan tasapuolisesti avoinna oleviin tehtäviin
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja seksuaalista häirintää.

Tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolain mukaisesti laadittava vähintään joka toinen vuosi. Suunnitelma laaditaan yhteistyössä luottamusedustajan, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvalluutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.

Osassa työpaikkoja tasa-arvosuunnitelman laatimista ja päivittämistä edistää ja seuraa tätä varten perustettu tasa-arvoryhmä. Työpaikan johdon sitoutuminen ja rooli on tärkeä toimenpiteiden toteutumisen edistymisen seurannassa sekä suunnitelmasta ja toimenpiteistä viestimässä. Lisäksi henkilöstön osallistaminen on tärkeää. Tämän voi toteuttaa esimerkiksi kutsumalla henkilöstön edustajia tasa-arvoryhmään tai vastaavaan.

Tasa-arvolain mukaisesti tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää ainakin:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Lisäksi työnantajien velvoite ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tulee ottaa huomioon tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa ja toimenpiteistä päätettäessä.

Tasa-arvosuunnitelman tulee olla koko henkilöstön saatavilla. Toimenpiteiden edistymisestä on hyvä viestiä säännöllisesti esimerkiksi henkilöstötilaisuuksissa ja työpaikan tiedotuskanavilla, kuten intranetissä ja ilmoituskanavilla.

13.3 Tarkistuslista työpaikalle perheystävällisyyden sisällyttämiseksi tasa-arvosuunnitelmaan

Perheystävällisyyttä edistävien tavoitteiden ja toimenpiteiden kirjaaminen työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan edistää käytäntöjen käyttöönottoa sekä toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja vaikuttavuuden arviointia.

Alla oleva tarkistuslista perustuu Työterveyslaitoksen Työn ja perheen yhteensovittamisen työkaluun ja keinokorttiin 'Perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa'. Tarkistuslistan avulla voitte arvioida toteutuvatko nämä työpaikallanne ja missä on mahdollisesti vielä kehitettävää.

Onko työpaikkanne tasa-arvosuunnitelmassa huomioitu seuraavat asiat:

- On sovittu, kuka vastaa työpaikan tasa-arvosuunnitelman laatimisesta ja päivittämisestä. Esimerkiksi johto, henkilöstöhallinto tai tasa-arvoryhmä.
- On tehty arvio työpaikan perheystävällisyyden nykytilasta. Nykytilan arvioinnissa voi hyödyntää Työterveyslaitoksen Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalun lisäksi esimerkiksi:
 - organisaation strategisia tavoitteita ja arvoja
 - tilasto- ja muita tietoja, esimerkiksi:
 - työpaikkaselvitykset
 - työtyytyväisyys- tai pulssikyselyt
 - pidetyt perhevapaat sukupuolen ja työroolin/tehtävän mukaan
 - sukupuolijakaumat ammattinimikkeiden mukaan tarkasteltuna
 - työsuhteen laatu (vakituiset, määräaikaiset, osa-aikaiset, vuokratyöntekijät)
 - henkilöstön ikärakenne ja koulutustaso
 - urakehitys ja koulutukseen osallistuminen
 - sairaus- ja muut poissaolot (oma sairaus, lapsen sairaus, vanhempainvapaat, hoitovapaa)
 - työjärjestelyt (mm. vuorotyön määrä) ja joustojen, kuten etä- tai hybridi-työn käyttö
 - lähtövaihtuvuus (irtisanoutumiset perhesyistä)
- On määritelty nykytilan arvion perusteella perheystävällisyyttä edistävät lyhyen ja pitkän tähtäimen tavoitteet ja toimenpiteet tuleville vuosille.

- On asetettu seurantamittarit perheystävällisyyttä edistävien toimenpiteiden edistymisen arvioimiseksi.
- On nimetty vastuuhenkilöt tai -tahot toimenpiteille.
- On laadittu aikataulu toimenpiteiden toteuttamiselle.
- On varmistettu toimenpiteiden säännöllinen seuranta ja arviointi esimerkiksi johdon ja tasa-arvoryhmän taholta. Toimenpiteiden arvioinnissa ja uusien kehittämiskohteiden määrittelyssä voi hyödyntää myös ulkopuolista arvioijaa.
- On tehty viimeistään tasa-arvosuunnitelmaa päivitettäessä arvio toimenpiteiden vaikuttavuudesta.
- On valmistauduttu päivittämään toimenpiteitä ja sisällyttämään suunnitelmaan tarpeen mukaan uusia perheystävällisyyden kehittämiskohteita ja niille toimenpiteitä.
 - Ehdotuksia uusista, tarpeellisiksi koetuista käytännöistä kannattaa kysyä henkilöstöltä esimerkiksi henkilöstö- tai tasa-arvokyselyn yhteydessä.
 - Kehittämistyössä kannattaa hyödyntää Työterveyslaitoksen Työn ja perheen yhteensovittamisen työkalua työpaikalle ja käytännönläheisiä esimerkkejä työkalun keinokorteilta.

Jos perheystävällisiä ja eri perhetilanteet ja -muodot huomioon ottavia toimenpiteitä on paljon, on yhtenä vaihtoehtona koota laajemmin tavoitteita ja toimenpiteitä erilliseen perheystävällisyysuunnitelmaan, jonka voi liittää osaksi tasa-arvosuunnitelmaa.

Henkilöstön osallistaminen:

- Osallistakaa henkilöstöä tasa-arvosuunnitelman laatimisessa sekä työn ja perheen yhteensovittamisen toimenpiteiden osalta.
- Kertokaa henkilöstölle perheystävällisistä työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöistä esimerkiksi työpaikan verkkosivulla, sisäisillä tiedotuskanavilla, kuten intranetissä tai ilmoitustaululla, henkilöstötilaisuuksissa, työpaikkailmoituksissa ja työhaastatteluissa sekä uusien työntekijöiden perehdytyksessä.
- Selvittäkää säännöllisesti, esimerkiksi kerran vuodessa henkilöstölle suunnatun kyselyn avulla, miten työpaikan perheystävälliset käytännöt sekä työn ja perheen yhteensovittaminen toteutuvat.

Teksti perustuu Työterveyslaitoksen Työn ja perheen yhteensovittamisen työkaluun työpaikalle ja siihen sisältyvään keinokorttiin 'Perheystävällisyys osana työpaikan tasa-arvosuunnitelmaa': ttl.fi/tyon-ja-perheen-yhteensovittaminen

CARE4CAREER-hanke, Työterveyslaitos

Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää (CARE4CAREER) -hanke toteutetaan Työterveyslaitoksen, Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja Mothers in Business ry:n (MiB) yhteistyönä vuosina 2025–2026. Hanke saa rahoituksen EU:n Kansalaisuus, tasa-arvo, perusoikeudet ja arvot -rahoitusohjelmasta (CERV).

[Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää – CARE4CAREER | Työterveyslaitos](#)

[Työn ja perheen yhteensovittaminen | Työterveyslaitos](#)

14 Perhemyönteinen työnantaja tukee eri tavoin uupumisriskissä olevia vanhempia

Kati Varis, TkL (työpsykologia), psyykkinen valmentaja, ValmennuksetVanhemmille (varis-coaching.fi)

Kansainvälisen tutkimuksen (Roskam ym. 2021) mukaan suomalaisvanhemmat ovat maailman uupuneimpia; Suomessa uupumus oli seitsemänneksi korkeinta muihin maihin verrattuna. Uupumus oli yleisintä individualistisissa, eli yksilökeskeisissä maissa. Kuitenkin esimerkiksi ruotsalaisvanhemmat olivat huomattavasti vähemmän uupuneita kuin suomalaisvanhemmat, vaikka molemmissa maissa kulttuurit ovat melko yksilökeskeisiä. Ruotsin tilannetta saattaa osaltaan selittää se, että työpaikoilla on tarjolla enemmän osa-aikatyötä ja joustavuutta, ja isät osallistuvat enemmän lasten hoitoon ja perhevapaisiin. Miten Suomessakin työpaikoille saataisiin lisää perhemyönteisyyttä? Ja miten perhemyönteinen työnantaja voi huomioida paremmin uupumisriskissä olevat vanhemmat?

14.1 Vanhemmuuden uupumus – Taustalla usein pitkäaikainen stressi ja arjen voimavarojen vähyys

Työuupumusta on tutkittu pitkään, mutta vanhemmuuden uupumus sen sijaan on ollut pitkään vähän tutkittu ja ehkä hieman vähäteltykin asia. On todella merkittävä asia, että vanhemmuuden uupumuksesta puhutaan tänä päivänä enemmän ja siihen liittyviä tukitoimia kehitetään. Suomessa vanhempien uupumus on kansainvälisesti vertailtuna yleistä, joten avun tarve on todellinen ja konkreettinen, ja se koskettaa paitsi vanhempia myös välillisesti heidän lapsiaan (Mikolajczak ym. 2018).

Vanhemmuuden uupumuksen taustalla on pitkäaikaiselle stressille altistuminen sekä se, että vanhemmalla on arjessa vähemmän voimavaroja kuin riskitekijöitä (Mikolajczak & Roskam 2018). Stressi on vanhemmuudessa normaalia ja jokainen vanhempi kokee jossain vaiheessa stressiä, mutta riski ajautua vanhemmuuden uupumukseen kasvaa, kun omat voimavarat ylittyvät jatkuvasti.

Lapsiperheen työssäkäyvä vanhempi tasapainottelee arjessaan usein työpaikan ja kodin odotusten välillä. Kaikilla työaikataulut tai työvuorot eivät jousta riittävän helposti tai nopeasti. (MLL

2025.) Kun aika, energia ja voimat eivät tunnu riittävän työn ja muun elämän asioiden hoitamiseen ilman ristiriitoja, työ ja yksityiselämä eivät ole tasapainossa. Ristiriidan kokemus heikentää työhön sitoutumista ja lisää uupumuksen riskiä sekä työstä poissaoloja. (Työterveyslaitos 2025.) Vanhemmuuden uupumuksen merkkejä ovat uupumusasteinen väsymys, tympääntyminen vanhemmuuteen, emotionaalinen etäännyminen ja kokemus negatiivisesta muutoksesta vanhemmuudessa (Roskam ym. 2018). Joskus vanhempi pystyy itsekin huomaamaan, ettei ole enää oma itsensä, mutta myös työpaikalla on tärkeää kiinnittää huomiota kollegassa esiintyviin muutoksen merkkeihin, kuten väsymykseen, jatkuviin kielteisiin ajatuksiin sekä voimakkaisiin ja hallitsemattomiin tunteisiin.

Vanhempiä voi kannustaa arvioimaan omaa voimavaratilannettaan erilaisten kysymysten ja mitareiden avulla, joita ovat esimerkiksi Uupumuksen itsearviointimittari KEDS (Mielenterveystalo 2025), työssä jaksamisen liikennevalomalli (Mieli 2025) ja Vanhemmuuden uupumusseula VAU (Aunola ym. 2021), jonka tekemistä voi pyytää esimerkiksi omasta neuvolasta. Jos useampi asia näillä listoilla kuulostaa tutulta, tulee kartoittaa tilannetta tarkemmin ja hakea apua viivyttämättä esimerkiksi työterveydestä. Vanhemmat helposti vähättelevät oireita, joten on muistettava, ettei heitä saa syyllistää. Kuka tahansa voi kohdata uupumusta, ja vanhempien tukeminen ajoissa on erittäin tärkeää.

14.2 Perhemyönteisyydellä edistetään työntekijän hyvinvointia ja samalla työyhteisön tuottavuutta ja luovuutta

Perhemyönteisessä työpaikassa on tahtoa sovitella asioita ja tarkastella arjen sujuvuutta myös työntekijän perhetilanteen huomioiden (MLL 2025). Perhemyönteisyyden toteuttamisessa keskeistä ovat hyvä henkilöstöpolitiikka, perhemyönteinen asenne sekä yhteisten pelisääntöjen noudattaminen. Tärkeää on, että perhemyönteiset työnantajat mahdollistavat tarvittavan tuen työn ja perhearjen yhteensovittamisen haasteisiin juuri silloin, kun työntekijä sitä elämässään eniten kaipaa.

Useilla työpaikoilla on jo käytössä runsaasti erilaisia joustomahdollisuuksia, mutta siitäkin huolimatta Väestöliiton vuosittain tehtävässä perhebarometrissa nousee toistuvasti esiin vanhempien toive työn ja perhe-elämän paremmasta joustavuudesta (Sorsa & Rotkirch 2020). Erityisen tärkeää olisi, että työyhteisöissä käytössä olevat perhemyönteiset käytännöt vastaisivat työntekijöiden tarpeisiin (Ojanen 2017), sillä muuten niiden merkitys työntekijöiden silmissä jää vähäiseksi.

Työyhteisöjen perhemyönteisyydestä hyötyvät niin työnantaja, työntekijä kuin työntekijän perhekin (Paavola 2015). Perhemyönteisillä käytänteillä parannetaan työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutuneisuutta, vähennetään sairauspoissaoloja sekä lisätään yrityksen tuottavuutta (Paavola 2015).

Työn ja perhe-elämän ollessa tasapainossa se edistää yksilön ja koko perheen hyvinvointia, mutta on myös työyhteisön etu. Työntekijällä on tällöin käytettävissä tasapuolisesti voimavaroja työhön ja muuhun elämään ja hän on todennäköisemmin tuottava ja luova. Toisaalta taas ristiriitojen työn ja perhe-elämän välillä on todettu lisäävän riskiä pitkille sairauspoissaoloille ja avioeroille Suomessa (Ojanen 2017). Pelkkä palkka ei tänä päivänä ole riittävä houkutin työntekijöille, vaan työntekijät ovat jopa valmiita tinkimään palkastaan, jos heillä on mahdollisuus päästä työpaikkaan, joka on tunnettu perhemyönteisyydestään (Paavola 2015, 27).

14.3 Työnantaja voi tukea eri tavoilla uupumisriskissä olevaa työntekijää

Työn ja perheen tasapainon vahvistaminen on yksi tärkeä tapa ehkäistä uupumusta. Työpaikan hyväksyvä ilmapiiri on perheellisen jaksamisen kannalta todella tärkeä asia samoin kuin se, että työyhteisössä joustetaan reiluilla ja avoimesti sovituille käytännöillä (MLL 2025). Pienilläkin perheystävällisillä teoilla ja eleillä saattaa olla suuri merkitys henkilöstön hyvinvoinnissa ja arkielämässä (Väestöliitto 2025). Esihenkilöiden osaaminen on avainasemassa perheystävällisen työ-
kulttuurin toteutumisessa. Perhetilanteen huomioon ottaminen kannattaa sisällyttää osaksi kehitys- tai 1to1 -keskusteluja. Jokaisessa kohtaamisessa tulisi olla empatiaa, esimerkiksi kun lapsi sairastaa tai jos vanhemman pitää lähteä koululle hoitamaan nuoren asioita. Esihenkilöllä tulisi olla ymmärrys siitä, että ihmisillä on tarpeita, toiveita ja erilaisia elämäntilanteita sekä muuttuvia perhetilanteita. Inhimillinen johtaja pyrkii ymmärtämään ja asettumaan toisen ihmisen tilanteeseen, ja hän myös kiinnittää huomiota työntekijän väsymyksen merkkeihin sekä puuttuu tilanteeseen mahdollisimman arvostavasti.

Resilienssin sanotaan olevan yksi tärkeimmistä vanhemmuuden uupumukselta suojaavista tekijöistä (Sorkkila & Aunola 2022). Sen lisäksi että vanhempia voi kannustaa arvioimaan omaa voimavaratilannettaan, työnantaja voi tarjota henkilöstölleen myös ennaltaehkäisevästi valmennusta, jonka tavoitteena on vahvistaa työelämässä olevan vanhemman resilienssiä ja auttaa uupumusoireiden tunnistamisessa (Varis Coaching 2025).

Myös esihenkilöt voivat tarvita valmennusta perheystävällisen arjen johtamiseen. Tällaiseen tarpeeseen voi vastata vaikkapa verkkovalmennuksella, jossa tavoitteena on lisätä esihenkilöiden osaamista inhimillisestä johtamisesta ja antaa heille päätöksenteon tueksi työkaluja erilaisiin käytännön tilanteisiin. Valmennuksen on hyvä olla tiivis, konkreettinen ja käytännönläheinen ja sitä voi suunnitella yhdessä esihenkilöiden kanssa ja heidän tarpeidensa pohjalta.



Kuva 1. ValmennuksetVanhemmille: Rakennetaan yhdessä siltaa kohti kokonaisvaltaista hyvinvointia ja mielekästä elämää! Kuva: Tommi Mattila.

ValmennuksetVanhemmille (variscoaching.fi)

Kati Varis tarjoaa verkkokursseja ja psyykkistä valmennusta työelämässä oleville vanhemmille. "ValmennuksetVanhemmille" -verkkovalmennuksista vanhemmat voivat saada vinkkejä siihen, miten vahvistaa resilienssiä ja ehkäistä uupumusta. Myös esihenkilöille on tarjolla oma opas sekä verkkokurssi, jotka antavat käytännönläheisiä vinkkejä perhemyönteisen työyhteisön luomiseen ja ohjeita vanhemman uupumuksen tunnistamiseen.

[Etusivu - ValmennuksetVanhemmille](https://www.variscoaching.fi)

Lähteet

- Aunola, K., Sorkkila, M., Toivanen, A., Tassloul, A., Mikolajczak, M., & Roskam, I. 2021. Development and validation of the Brief Parental Burnout Scale (BPBs). *Psychological Assessment*, Vol. 33 (11), 1125–1137.
- Mielenterveystalo. 2025. Uupumuksen oirekysely (KEDS). Saatavilla: <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/oirekyselyt/uupumuksen-oirekysely-keds>
- Mieli, Suomen mielenterveys ry. 2025. Työssä jaksamisen liikennevalot. Saatavilla: <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/tyossa-jaksamisen-liikennevalot/>
- MLL, Mannerheimin lastensuojeluliitto. 2025. Perheystävällinen työpaikka. Saatavilla: <https://www.mll.fi/vanhemmille/tietoa-lapsiperheen-elamasta/vanhemman-hyvinvointi/perheystavallinen-tyopaikka/>
- Mikolajczak, M., Brianda, M-E., Avalosse, H. & Roskam, I. 2018. Consequences of Parental Burnout: Its Specific Effect on Child Neglect and Violence. *Child abuse & neglect* Vol 80: 134–145.
- Mikolajczak, M. & Roskam, I. 2018. A Theoretical and Clinical Framework for Parental Burnout: The Balance Between Risks and Resources (BR2). *Frontiers in Psychology*. Vol. 9 (886).
- Ojanen, M. 2017. Työn ja perheen ristiriidat, sairauspoissaolot ja avioeroriski suomalaisilla palkansaajilla. Väitöskirja.
- Paavola, J-M. 2015. Perheystävällinen työpaikka. Perheen ja työelämän yhteensovittamisen parhaita käytäntöjä tanskalaisilta työpaikoilta. Oxford Research.
- Roskam, I., Aguiar, J., Akgun, E., Arıkan, G., Artavia, M., Avalosse, H., Aunola, K., Bader, M., Bahati, C., Barham, E.J. and Besson, E. 2021. Parental burnout around the globe: A 42-country study. *Affective science*. Vol. 2(1), pp.58–79.
- Roskam, I., Brianda, M.-E. & Mikolajczak, M. 2018. A -step forward in the conceptualization and measure. *Journal of applied developmental psychology*. Vol. 77.
- Sorkkila, M. & Aunola, K. 2022. Resilience and Parental Burnout Among Finnish Parents During the COVID-19 Pandemic: Variable and Person-Oriented Approaches. *The Family Journal: Counseling and Therapy for Couples and Families*. Vol. 30(2) 139–147.

Sorsa, T. & Rotkirch, A. 2020. Työ ja perhe ne yhteen soppii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. Perhebarometri 2019–2020. Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos katsauksia, katsauksia E43/2020.

Työterveyslaitos. 2025. Johdatus työurajohtamiseen: 3. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/johdatus-tyourajohtamiseen/3-tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen>

Varis Coaching. 2025. Verkkokurssi työelämässä oleville vanhemmille (yrityksiä): <https://varis-coaching.fi/yrityksille/>

15 Perhemyönteisin ratkaisuin sekä positiivisella asenteella kohti merkityksellisempää työelämää

Elina Kiviaho, projektipäällikkö, KAMK

Kainuun prikaati palkittiin elokuussa 2025 Kainuun vuosittaisessa maakuntajuhlassa ensimmäistä kertaa jaettavalla Perhemyönteinen työpaikka -palkinnolla. Kainuun liiton, Kajaanin ammattikorkeakoulun ja Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen yhteistyönä jakama palkinto myönnettiin kainuulaiselle työnantajalle, joka on osoittanut erityistä sitoutumista perhemyönteisyyden kehittämiseen ja edistämiseen. Puolustusvoimien toimintaympäristö ei kenties ensimmäisenä mielly työpaikaksi, jossa työn ja perheen yhteensovittamista olisi mietitty pitkälle – mutta juuri tätä mielikuvaa Kainuun prikaati haluaa palkinnon avulla murtaa.

15.1 Perhemyönteisyys kuuluu kaikkiin elämäntilanteisiin

Kainuun prikaatissa perhemyönteisyys nähdään laajana kokonaisuutena, joka ei koske vain lapsiperheitä. *”Meillä perhemyönteisyyttä ovat kaikki toimet, joiden avulla työntekijät voivat paremmin tasapainottaa työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän heille asettamia vaatimuksia”*, Kainuun prikaatin henkilöstöpäällikkö, majuri Ville Nevalainen summaa.

Nevalaisen mukaan perhemyönteisyys on myös selkeä työnantajan etu: kun työtä ja muuta elämää voi sovittaa yhteen joustavasti, työntekijät voivat paremmin ja työn tuloksellisuus kasvaa. Prikaatissa korostetaan, että jokaisella työntekijällä on elämä töiden ulkopuolella ja jokainen elämäntilanne ansaitsee yksilöllisen huomion. Esimerkiksi omista ikääntyvistä vanhemmistaan huolehtiva työntekijä tarvitsee joustoja yhtä lailla kuin pienten lasten vanhempikin.

15.2 Perhemyönteisyys syntyy arjen toiminnasta ja asenteista

Käytännössä perhemyönteisyys ilmenee prikaatin päivittäisessä toiminnassa mm. erilaisten toimintamallien, arvojen, asenteiden sekä valintojen kautta, joilla voidaan helpottaa tasapainoilua työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän välillä. Perhemyönteisiä käytäntöjä ovat mm. työntekoon liittyvät joustot esim. työvuorosunnittelun yhteydessä, kannustaminen tasapuoliseen perhevapai-

den käyttöön ja yksilöllisten elämäntilanteiden huomioiminen. ”Työhyvinvointitoimikunta järjestää myös vuosittain koko perheen tapahtumia prikaatin henkilöstölle, ja tapahtumat ovat erittäin pidettyjä”, Nevalainen kertoo. Hänen mukaansa tärkein perhemyönteisyyden elementti on kuitenkin asenne: se, miten esimiehet ja kollegat suhtautuvat työntekijöiden tarpeisiin. Myös hajakäytöt hyödynnetään silloin, kun tehtävät sen mahdollistavat.

Nevalainen kokee, että erilaisiin toimintamalleihin työn ja perheen yhteensovittamiseksi on perehdytty entistä enemmän Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeeseen osallistumisen myötä. Hankkeessa toteutetun työyhteisön perhemyönteisyyteen liittyvän kyselyn kautta toimintaa on kehitetty ja tieto kehittämisestä on jalkautettu erilaisten infojen sekä kokousten kautta. ”Kokonaisuudessaan meillä on ollut jo entuudestaan toimivat keinot työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tällä hetkellä on tärkeää lisätä tietoisuutta kaikilla tasoilla eri toimintatapamalleista”, Nevalainen toteaa.

15.3 Palkinto kannustaa ja velvoittaa

Kainuun prikaatin saama Perhemyönteinen työpaikka -palkinto koettiin organisaatiossa erittäin arvokkaaksi. Nevalainen kuvaa hetkeä kunnianosoituksena kovatasoisessa joukossa ja tunnustus merkitsi prikaatille paljon: ”Palkinnon saaminen kannustaa ja velvoittaa entisestään sekä jatkaamaan että kehittämään perhemyönteisiä toimintatapamallejamme”. Nevalainen huomauttaa myös, että palkinnon myötä prikaati toimii eräänlaisena ”jäänmurtajana” julkisuuskuvalla – osoituksena siitä, että myös Puolustusvoimat voi olla moderni, perhemyönteinen työnantaja. Henkilöstö on ottanut palkinnon vastaan erittäin positiivisesti. Nevalainen uskoo, että kokonaisvaltaisuus ja prikaatin sitoutuminen perhemyönteisyyden kehittämiseen ja edistämiseen vaikuttivat siihen, että palkinto myönnettiin juuri heille.



Kuva 1. Kainuun prikaati palkittiin Kainuun maakuntajuhlissa Sotkamossa 10.8.2025 Perhemyönteinen työpaikka -palkinnolla. Kuva: Sini Sarén.

15.4 Konkreettisia keinoja ja yksilöllisiä ratkaisuja

Prikaatin tärkeimpiä työkaluja työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat työvuorosunnittelun joustot, myönteinen suhtautuminen perhevapaisiin sekä yksilöllisten tarpeiden huomioiminen. *”On hyvä muistaa, että toisinaan todella pienetkin asiat mahdollistavat työn ja perhe-elämän yhdistämisen. Jokainen tapaus on yksilöllinen ja täten myös yksilölliset ratkaisut korostuvat”*, Nevalainen muistuttaa. Esihenkilöitä tuetaan perhemyönteisyyden edistämässä avoimella keskustelulla ja ratkaisujen etsimisellä. Elämäntilanteita ja perhemuotoja ei typistetä kategorioihin, vaan ratkaisut tehdään tapauskohtaisesti.

Suoria mittareita hyvinvointivaikutuksista ei ole, mutta Nevalainen uskoo vaikutusten olevan myönteisiä. Henkilöstö itse ylläpitää perhemyönteisyyttä omalla asenteellaan – ja tuomalla esiin kehittämistarpeita. Palkinnon myötä syntynyt maakunnallinen näkyvyys on tuonut prikaatille positiivista julkisuutta työnantajana ja yhteistyökumppanina.

15.5 Tulevaisuus rakentuu asenteesta ja avoimuudesta

Prikaatin seuraavat kehitysasteet liittyvät ennen kaikkea asenneilmapiirin vahvistamiseen. *”Merkittävintä on asenneilmapiirin ylläpitäminen tai jopa kehittäminen entisestään”*, Nevalainen linjaa. Perhemyönteisyyttä halutaan edelleen edistää avoimella mielellä ja etsimällä uusia ratkaisuja sekä toimintatapa malleja yksilöllisiin tilanteisiin.

Muille työnantajille Nevalainen antaa selkeän viestin: *”Perhemyönteisyys on työnantajan etu, koska tällöin työntekijät voivat paremmin ja työ on tuloksellisempaa. Perhemyönteisyys ei aina vaadi suuria muutoksia – pienetkin asiat voivat olla merkittäviä.”* Keskeisimmäksi tekijäksi hän nostaa positiivisen ja ratkaisukeskeisen asenteen kaikilla organisaation tasoilla. Nevalainen uskoo, että hankkeen myötä Kainuun prikaati saa sekä alueellisesti että Puolustusvoimien sisällä kehitettyä toimintatapamalleja kehitettyä entistä parempaan suuntaan.

Kainuun prikaati

Kainuun prikaati on asevelvollisia kouluttava maavoimien hallintoyksikkö. Prikaatin esikunta, viisi joukkoyksikköä sekä huollon laitokset sijaitsevat Kajaanissa. Alue toimistot (3) sijaitsevat Oulussa, Joensuussa ja Kuopiossa. Varusmiehiä aloittaa palveluksen kaksi kertaa vuodessa lähes 2000. Palkattua henkilöstöä on noin 550.

Kainuun prikaati toimii neljällä eri paikkakunnalla; Kajaani, Oulu, Kuopio ja Joensuu. Kainuun prikaati on merkittävä työnantaja Kajaanissa ja Kainuun maakunnassa – sen henkilöstöllä on tukitoimia perhe-elämän yhteensovittamiseen, ja prikaati on säännöllisesti mukana maakunnallisissa tapahtumissa.

[Kainuun prikaati - Maavoimat](#)

16 Kirjoittajien esittely

Anneli Halme työskentelee Suomen Monikkoperheet ry:ssä vapaaehtoistoiminnan koordinaattorina. Hänellä on 10 vuoden omakohtainen kokemus monikkovanhemmuudesta. Järjestössä Anneli mm. ohjaa alueellisten monikkoperheydistysten vapaaehtoisia, toimii asiantuntijaverkoissa monikkoperheiden edustajana sekä koordinoi tuleville kaksos-, kolmos- ja nelosvanhemmille suunniteltujen monikkoperhevalmennuksien järjestämistä ympäri Suomen.

Elina Helmanen työskentelee kahden kulttuurin perheiden järjestö Familia ry:ssä toiminnanjohtajana. Elinalla on lähes kymmenen vuoden kokemus lapsi- ja perhejärjestöissä työskentelystä. Työssään hän on järjestöjen operatiivisen johtamisen lisäksi keskittynyt erilaisten perhemuotojen edunvalvontaan ja vaikuttamistyöhön. Familiassa hän on johtanut ja luonut perheystävällistä, monikulttuurista ja -kielistä työyhteisöä. Elinalla on myös 10 vuoden oma kohtainen kokemus kahden kulttuurin perheiden arjesta ja vanhemmuudesta.

Elina Kiviaho toimii Kajaanin ammattikorkeakoulussa Työn ja perheen Kainuu -kehittämishankkeen projektipäällikkönä. Elinalla on kokemusta työyhteisöjen hyvinvoinnin kehittamisestä työ- ja organisaatiopsykologian opintojen sekä työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvän hanketyön kautta. Koulutukseltaan Elina on bioanalytikko ylempi AMK (sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen sekä bioanalytiikan kliininen asiantuntija), ammatillinen opettaja sekä aikuiskasvatustieteen kandidaatti -opiskelija.

Janita Borenius opiskelee Kajaanin ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Työterveyshuollon ammattilaisena Janitalta on kokemusta niin yksilöiden kuin työyhteisöjenkin työhyvinvoinnin edistämisestä. Koulutukseltaan Janita on sairaanhoitaja ja terveydenhoitaja.

Jenni Pere on HR-ammattilainen ja työyhteisöjen kehittäjä, joka uskoo, että organisaatioiden todellinen kilpailuetu syntyy ihmisistä – ja siitä, miten he voivat. Hänellä on laaja kokemus teollisuuden ja palvelualojen henkilöstöjohtamisesta, HR-prosessien rakentamisesta sekä työkykyjohtamisen ja yhteisöllisyyden vahvistamisesta. Uusperheessä elävänä Jenni tarkastelee työelämää myös yksilön arjen näkökulmasta. Hän puhuu avoimesti perheystävällisen työelämän merkityksestä ja siitä, miten monimuotoisuuden tunnistaminen lisää työssä jaksamista, sitoutumista ja hyvinvointia.

Kati Varis työskentelee LAB-ammattikorkeakoulussa TKI-asiantuntijana ja tarjoaa kevytyrittäjänä (Varis Coaching) psyykkisen valmennuksen palveluita työelämässä oleville vanhemmille. Katilla on 25+ vuoden kokemus erilaisista koulutus-, konsultointi- ja kehittämistehtävistä ja hän on toiminut opettajana sekä monissa hankkeissa, mm. perheystävällisyyden, monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin kehittämisen asiantuntijana.

Laura Hakumäki työskentelee erityisasiantuntijana Työterveyslaitoksella ja Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää (CARE4CAREER) -hankkeen projektikoordinaattorina. Hänellä on pitkä kokemus erilaisista selvityksistä ja hankkeista, joissa työelämää on tarkasteltu mm. osallisuuden, vastuullisuuden, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmista.

Marjo Meriranta työskentelee asiantuntijana Yhden Vanhemman Perheiden Liitossa. Marjolla on yli kymmenen vuoden järjestötyön kokemus yhden vanhemman perheiden kanssa tehtävästä työstä. Erityisenä painopistealueena Marjolla on itsellisen vanhemmuuden tuki sekä eroperheiden parissa tehtävä kriisityö.

Mia Teräsaho työskentelee vanhempana asiantuntijana Työterveyslaitoksella ja Kohti tasa-arvoista vanhemmuutta ja perheystävällistä työelämää (CARE4CAREER) -hankkeen projektipäällikkönä. Miällä on pitkä kokemus kansallisten ja EU-rahoitteisten hankkeiden johtamisesta ja vankka asiantuntemus tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden edistämisestä sekä työn ja perheen yhteensovittamisesta työelämässä ja työpaikkojen käytännöissä.

Minna Leinonen on kajaanilainen viiden lapsen äiti ja puoliso. Minna on toiminut 16 vuotta lapsen omaishoitaja. Koulutukseen sosionomi YAMK ja vahvuusperustainen ja ratkaisukeskeinen neuro-psykiatrinen valmentaja. Kokenut ja vahva poliittinen päättäjät kunnallisella -maakunnallisella ja valtakunnan tasolla. Ollut kehittämässä mm. erityislapsen omaishoitoa valtakunnallisessa kehittämishankkeessa vuonna 2016–2018, jossa mm. omaishoidon ja ansiotyön yhteensovittamista.

Päivi Lohi-Aalto työskentelee Greenstep Academyssä, joka tarjoaa koulutuksen ja osaamisen kehittämisen palveluita organisaatioille. Päivillä on yli 30 vuoden ura työelämäkehittäjänä, kouluttajana, fasilitaattorina ja työyhteisösovittelijana. Hän on toiminut lukuisissa hankkeissa projektipäällikkönä ja tuottanut erilaisia oppimateriaaleja erilaisille organisaatioille.

Seija Karjalainen työskentelee toiminnanjohtajana Mannerheimin Lastensuojeluliiton Kainuun piirissä. Koulutukseltaan Seija on kasvatustieteen maisteri (kasvatusalan hallinnon, suunnittelun ja tutkimuksen koulutusohjelma). Hän on suorittanut lisäksi opettajan pedagogisen pätevyyden, opetushallinnon tutkinnon sekä hallintotieteen maisteriopintoja. Seijalla on vankka kokemus järjestö- ja vapaaehtoistyön johtamisesta ja kehittämisestä.

Tiina-Emilia Kaunisto työskentelee Monimuotoiset perheet –verkostossa työelämän kehittämispäällikkönä. Tiina-Emilia on myös työyhteisösovittelija ja tietokirjailija, joka kouluttaa työyhteisöjä ja esihenkilöitä perheystävällisyyteen ja henkisen väkivallan tunnistamiseen. Hänen neljäs tietokirjansa Piilokiusaajat ympärilläsi - Tunnista työpaikan myrkyttäjät julkaistaan Bazar Kustannuksen Hidasta elämää -kirjasarjassa huhtikuussa 2026.

Viivi Kuja-Kyyny työskentelee Mothers in Business MiB ry:ssä työn ja perheen yhteensovittamisen asiantuntijana sekä vapaaehtoisjohtajana.

Yanika Wilén työskentelee Yanika Wilén työskentelee Familia ry:ssä monikulttuuristen perheiden parissa asiantuntijana. Hänellä on lähes 30 vuoden omakohtainen kokemus monikulttuurisista parisuhteista ja perhe-elämän erityispiirteistä sekä vajaan kymmenen vuoden ammatillinen kokemus perheiden neuvonnasta ja tukemisesta. Yanikalla on syvällistä asiantuntemusta erityisesti arabaustaisten ja muslimiperheiden kulttuurisista kysymyksistä, haastavista eroista, perheväkivallan dynamiikasta sekä kansainvälisiin lapsikaappauksiin liittyvistä riskeistä ja tukiprosesseista. Familiassa Yanika kehittää ja toteuttaa monikulttuurisille pareille ja perheille suunnattuja palveluja ja valmennuksia, tarjoaa asiantuntijatukea ammattilaisille sekä edustaa monikulttuuristen perheiden ääntä erilaisissa verkostoissa ja yhteistyöfoorumeissa. Hänen työnsä keskiössä on kulttuurisensitiivinen kohtaaminen, perheiden voimavarojen vahvistaminen sekä turvallisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen suomalaisessa yhteiskunnassa.