

# Monimuotoiset perheet työelämässä

---

Opas perheystävällisyyteen johtajille,  
henkilöstöhallinnolle ja luottamushenkilöille



© Monimuotoiset perheet -verkosto 2021

Taitto ja kuvitus: Sopiva Design

Julkaisun tilaukset: [toimisto@monimuotoisetperheet.fi](mailto:toimisto@monimuotoisetperheet.fi)

# Sisällys

---

|   |    |
|---|----|
| Lukijalle .....                                   | 4  |
| Vähintään joka kolmas perhe on monimuotoinen..... | 5  |
| Vinkkejä kaikkien perheiden tukemiseen .....      | 6  |
| Monimuotoiset perheet työelämässä .....           | 7  |
| Yhden vanhemman perheet.....                      | 8  |
| Uusperheet .....                                  | 10 |
| Kahden kulttuurin perheet.....                    | 12 |
| Sateenkaariperheet.....                           | 14 |
| Monikkoperheet .....                              | 17 |
| Lapsettomat ja lapsettomuushoidot.....            | 19 |
| Adoptioperheet .....                              | 22 |
| Perhehoitoperheet .....                           | 24 |
| Tue kriisitilanteessa .....                       | 26 |
| Surevan tukeminen työyhteisössä.....              | 26 |
| Lapsen tai vanhemman menettäneet perheet.....     | 29 |
| Tuki avo- tai avioerotilanteessa .....            | 32 |
| Tilaa koulutus .....                              | 34 |

# Lukijalle

---

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on oma ainutlaatuinen ja yksilöllinen perhetilanteensa, joka on huomioitava perheystävällisissä joustoissa. Kun työn ja perhetilanteen yhdistäminen on joustavaa, on työntekijä tyytyväinen ja voi hyvin. Se heijastuu työn ja työyhteisön tuottavuuteen.

Työn ja yksityiselämän välille on vaikea vetää tarkkaa rajaa. Perheystävällisessä työkuulttuurissa jokainen tulee kohdatuksi ja tuetuksi omassa perhetilanteessaan. Arjen pyörittämisen lisäksi jaksamista voi haastaa perheeseen liittyvä kriisitilanne, kuten läheisen kuolema tai ero puolisoista.

Tästä oppaasta löydät käytännönläheisiä vinkkejä, joiden avulla voit rakentaa työpaikallesi perheystävällistä kulttuuria, joka huomioi kaikki perheet.

## **VINKKEJÄ SAAT SEURAAVIIN PERHETILANTEISIIN:**

- Yhden vanhemman perheet
- Uusperheet
- Kahden kulttuurin perheet
- Sateenkaariperheet
- Monikkoperheet
- Lapsettomat ja lapsettomuushoidot
- Adoptioperheet
- Perhehoitoperheet
- Läheisen kuolema
- Lapsikuolema- ja leskiperheet
- Avo- ja avioerot

Oppaan on koonnut Monimuotoiset perheet -verkosto, johon kuuluu kymmenen perhejärjestöä. Monimuotoiset perheet -verkoston työntekijät ja verkostoon kuuluvat perhejärjestöt vastaavat mielellään kysymyksiisi. Meiltä voit tilata painettujen oppaiden lisäksi myös maksuttomia koulutuksia (s. 34).

### **Lisää tietoa:**

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

## Vähintään joka kolmas perhe on monimuotoinen

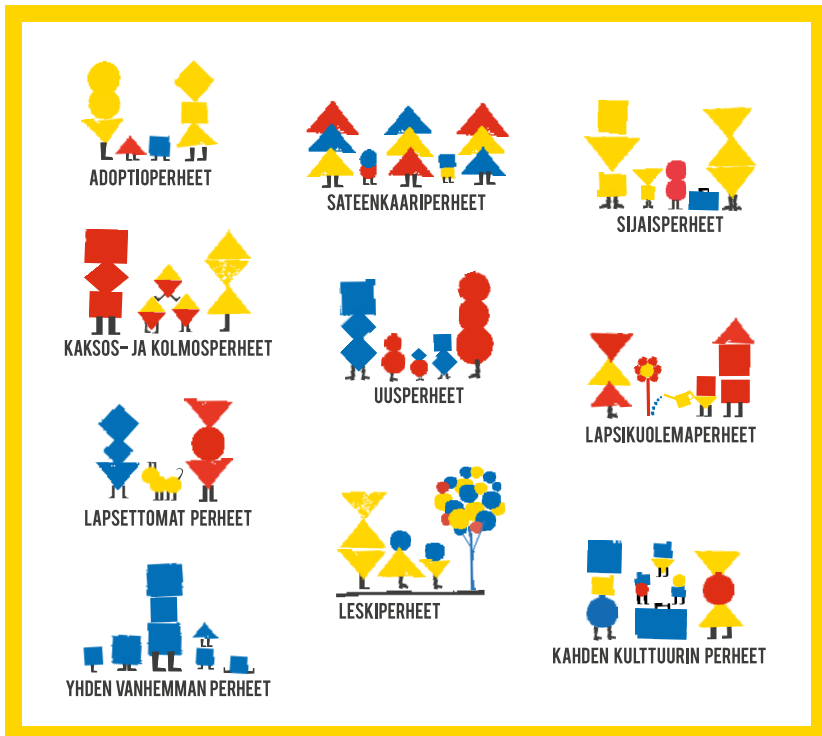
Suomalaisista lapsiperheistä monimuotoisia on useampi kuin joka kolmas. Tarkkaa määrää on vaikea arvioida, koska tilastointi ei aina vastaa elettyä elämää. Perhemuoto voi vaihdella samalla ihmisellä useita kertoja elämän aikana, ja jokin perhe voi kuulua moneen eri tilastoluokkaan yhtä aikaa.

Monimuotoisilla perheillä viitataan tässä oppaassa perheisiin, jotka poikkeavat jollain tavalla oletetusta. Perhe ei tarkoita oppaassa vain lapsiperhettä. Huomioimme oppaassa myös lapsettomat perheet ja lapsiperheellisty-

misen tukemisen työelämässä.

Monimuotoisuutta eivät edusta vain tässä oppaassa esitellyt perheryhmät. Perherakenteen monimuotoisuuden lisäksi on esimerkiksi perheenjäsenen erityistarpeisiin liittyvää monimuotoisuutta, kuten omaishoitajien ja erityislasten perheitä.

Oppaassa käytetty rajausta perheiden monimuotoisuudesta perustuu verkostoomme kuuluvien perhejärjestöjen asiantuntemukseen. Jokaisen kuvassa näkyvän perheryhmän taustalla on oma järjestönsä, josta löydät lisätietoa ja tukea.



## Vinkkejä kaikkien perheiden tukemiseen

Vaikka osa monimuotoisista perhetilanteista saattaa olla vielä vieraita työyhteisölle, on näihin tilanteisiin hyvä varautua ennakolta jokaisella työpaikalla.

### ALKUUN PÄÄSET HELPOSTI:

- Kunnioita työntekijän omaa perhemääritelmää ja jouta sen mukaan.
- Jouta tarvittaessa työehtosopimuksen ja lain perhemääritelmistä esimerkiksi sairaan lapsen äkillisen hoitovapaan ja läheisen menettämiseen liittyvien vapaiden kohdalla.
- Hanki tietoa etukäteen monimuotoisista perhetilanteista. Kerro, jos perheen tilanne ei ole itsellesi tuttu. Lupaa kuunnella ja oppia.
- Joskus jonkin perhetilanteen kohdalla on oltava joustavampi kuin muiden. Huolehdi, etteivät muut kuormitu joustoista, jotta ilmapiiri säilyy hyvänä.
- Luo avoin ilmapiiri perheistä, lapsista, perheellistymisnopeista, kriisitilanteista ja muista erilaisista perhetilanteista puhumiselle.
- Tee monimuotoisuudelle sekä erilaisille kielille ja kulttuureille tilaa jo ennen kuin sille löytyy tarvetta työyhteisössä.
- Kitke ja ehkäise syrjintää sekä syrjivää puhetta. Tarkastele omia oletuksiasi ja tapaasi puhua lapsista, vanhemmista ja perheistä.
- Kerro henkilöstölle perheystävällisistä joustoista ja tee perheystävällisyysuunnitelma, jossa huomioit erilaiset vanhemmuudet, perhemuodot ja -tilanteet sekä myös lapsettomien tarpeet.

### MUISTA MYÖS NÄMÄ KAIKKIA PERHEITÄ TUKEVAT ASIAT:

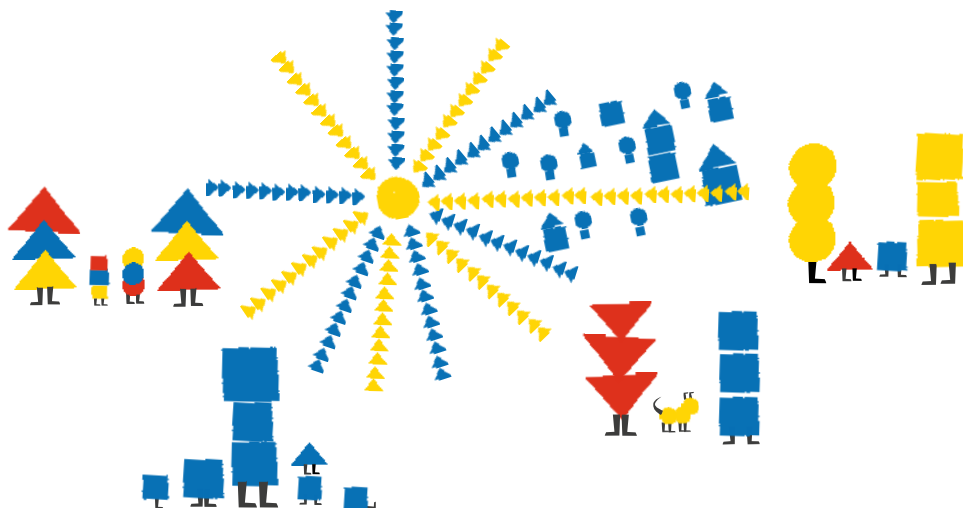
1. Jouta työajoissa ja kuuntele työaikajärjestelyissä työntekijöitä. Tee vuorojen vaihdosta ja työvuoron päättymisestä mahdollisimman ennakoitavaa.
2. Tarjoa etätömahdollisuuksia. Luo työyhteisöön etätöitä tukeva kulttuuri ja joustavat käytännöt.
3. Anna mahdollisuuksia osa-aikatyöhön, työajan lyhentämiseen sekä palkkalisiiin ja palkattomiin vapaisiin. Vähennä työmäärää suhteessa lyhennettyyn työaikaan.
4. Palkkaa lastenhoitaja esimerkiksi sairaalle lapselle tai matkatyötä tekeväälle työtehtävien ajaksi.

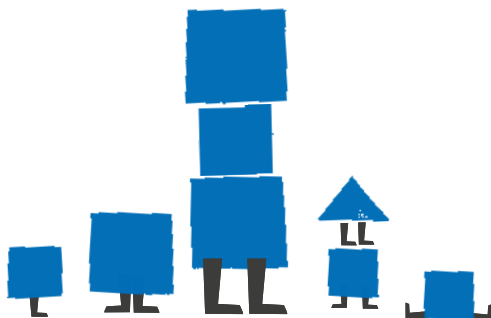
# Monimuotoiset perheet työelämässä

Tästä osiosta saat vinkkejä paitsi sateenkaariperheellisten ja uusperheellisten, myös yhden vanhemman perheiden, kahden kulttuurin perheiden, monikko-perheiden, lapsettomien ja lapsettomuushoidoissa käyvien, adoptioperheiden ja perhehoitoperheiden arjen sujuvoittamiseen.

Erilaisissa perhetilanteissa elävät työyhteisön jäsenet tarvitsevat yksilöllisiä joustoja, jotka huomioivat juuri heidän omalle perhemuodolleen tyypillisiä arjen ja työn yhteensovittamisen haasteita.

Haasteena on huomioida erilaisissa perhemuodoissa ja -tilanteissa elävät työyhteisön jäsenet yksilöllisesti, mutta olla samalla korostamatta minkään perhemuodon erilaisuutta suhteessa muihin. Esimerkiksi sateenkaariperheellinen tai yhden vanhemman perheen huoltaja tarvitsee ymmärrystä ja joustavuutta omalle tilanteelleen, mutta haluaa tulla silti kohdelluksi yhtenä muista.





## Yhden vanhemman perheet

---

Lapsiperheistä melkein joka neljäs on yhden vanhemman perhe. Yhden vanhemman perheessä vanhempi asuu lapsen tai lasten kanssa ilman puolisoa. Vanhempi voi vastata lapsen hullosta joko yksin tai yhdessä toisessa kodissa asuvan vanhemman kanssa.

Lapsi asuu virallisesti lähivanhemman luona. Lapsella voi olla vain yksi virallinen kotiosoite, ja siksi yhdestä vanhemmasta tulee virallisesti lähivanhempi ja toisesta etävanhempi.

Vuoroasuva lapsi voi kuitenkin viettää yhtä paljon tai lähes yhtä paljon

aikaa kahdessa eri kodissa, jolloin molemmat ovat käytännössä lähivanhempia. Joissain perheissä lapsi asuu eri vanhempiensa luona viikko-viikko-periaatteella, mutta pienempien lasten kohdalta voi löytyä hyvin monenlaisia järjestelyitä.

Yhteishuollossa molemmat vanhemmat vastaavat lapsen hoidosta ja kasvatuksesta sekä tekevät lasta koskevat tärkeät ratkaisut yhdessä. Lapsella voi myös olla muita huoltajia vanhempien rinnalla. Heitä kutsutaan oheishuoltajiksi.

### YHDEN VANHEMMAN PERHEEN HUOLTAJAT TYÖELÄMÄSSÄ

Työyhteisön perheystävällisyys saattaa perustua oletukselle, että työssäkäyvällä vanhemmalla on joustavin virkatyöajoin työtä tekevä puoliso ja muu turvaverkko jakamassa vastuuta lapsenhoidosta. Näin ei aina ole, sillä mahdollisuudet vastuun jakamiseen voivat vaihdella hyvin paljon myös kahden tai useamman vanhemman perheissä.

Yhden vanhemman perheissä arki sujuu pääsääntöisesti hyvin niissä tilanteissa, joissa ei ole toista vanhemmaa tai muuta huoltajaa jakamassa vastuuta lapsesta, mutta tilanne voi myös tuoda omanlaisia haasteita vanhemman työssäkäynnin ja lastenhoidon yhteensovittamiselle. Osa yhden vanhemman perheistä voi kaivata työaika- ja työvuorojoustojen tai etä-



työmahdollisuuksien lisäksi lyhyempiä työpäiviä, palkattomia vapaita ja osa-aikatyötä.

Osa saattaa myös tarvita lisävuoroja ja -tunteja. Yhden vanhemman perheessä on käytössä vain yhden aikuisen tulot, minkä vuoksi yhden vanhemman perheet ovat usein taloudellisesti haastavassa tilanteessa

verrattuna muihin perheisiin.

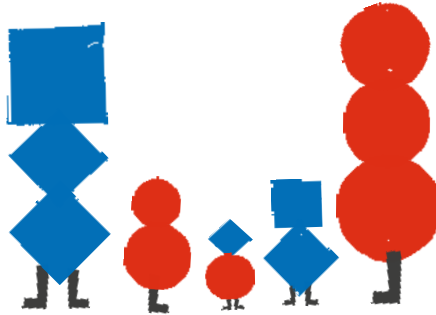
Samalla lapsen kokonaiskulut saattavat myös olla korkeammat, jos lapsi asuu kahdessa eri kodissa. Molemmat vanhemmat tarvitsevat riittävän suuren asunnon, jotta lapsi voi vuoroasua vanhemman luona, mikä saattaa tuoda taloudellisia haasteita erityisesti pienituloisille vanhemmille.

## VINKKEJÄ

- Aseta perheystävällisyyden tavoitteeksi, että jokaisella vanhemmalla on mahdollisuus pärjätä yksin ilman tukiverkkoja hoitovastuiden kanssa.
- Kutsu vanhempi keskustelemaan toiveista työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi. Tue elämänmuutoksessa, jos hänen perhetilanteensa muuttuu esimerkiksi leskeytymisen (s. 29) tai eron (s. 32) vuoksi.
- Jousta työajoissa ja vuorojärjestelyissä, myönnä etätömahdollisuuksia, palkallista tai palkatonta vapaata, lisätöitä tai osa-aikaista työtä työntekijän tarpeiden mukaan.
- Tarve joustoille voi vaihdella lapsen asumisvuorojen mukaan. Vuoroasuvan lapsen vanhempi saattaa tarvita suurempia joustoja vain esimerkiksi silloin, kun lapsi asuu hänen luonaan tai lapsi on haettava toiselta paikkakunnalta.
- Huolehdi aina sijaisjärjestelyistä, jotta muut työntekijät eivät kuormitu ja kokevat perheystävälliset joustot reiluina ja tasapuolisina.

## VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA

- Itsehän erosit.
- Voi kauheaa, kun olet jäänyt yksin!
- Eikö lapsella ole toista vanhempaa, joka voisi hoitaa häntä?
- Oletko jo hankkinut uuden isän/äidin lapsille?



## Uusperheet

---

Uusperheen muodostavat kaksi aikuista, joista ainakin toisella on alle 18-vuotias lapsi. Uusperheitä on noin joka kymmenes kaikista lapsiperheistä. Uusperheessä asuvien alle 18-vuotiaiden lasten osuus on noin kymmenen prosenttia kaikista lapsista.

Todellisuudessa vielä suurempi joukko lapsia, nuoria ja vanhempia elää uusperhearkea. Tilastoharha johtuu siitä, että Suomen virallisissa tilastoissa uusperheeksi huomioidaan vain eri sukupuolta olevien aikuisten uusperheet sekä ne henkilöt, jotka ovat kirjoilla samassa taloudessa. Vuoroasuvan lapsen mahdollisista uusperheistä tilastoituu vain se, jossa lapsi on kirjoilla.

Uusperheet ovat usein perhesuhteiltaan monimutkaisempia kuin ensiperheet: perheessä voi olla esimerkiksi lapsi tai lapsia vain toisen aikuisen aiemmasta suhteesta tai molempien aikuisten aiemmista suhteista, ja heidän lisäksi perheessä voi olla myös uusparin yhteisiä lapsia. Uusperheen taustalla voi olla vanhempien ero, toisen vanhemman kuolema tai perhetilanne, jossa vanhempia on alusta alkaen ollut vain yksi.

Monessa perheessä puhutaan nykyisin bonusvanhemmista ja bonus-sisaruksista. Nämä käsitteet tarkoittavat samaa kuin sisarpuolet, äitipuolet ja isäpuolet.

### UUSPERHEIDEN VANHEMMAT TYÖELÄMÄSSÄ

Uusperheissä elävät pienten lasten vanhemmat voivat kokea arjessaan samankaltaisia haasteita kuin yhden vanhemman perheiden vanhemmat. Uusperheellisiä auttavat monet keinot, jotka tukevat myös yhden vanhemman perheiden vanhempia.

Bonusvanhemmalla ei ole juridisia velvollisuuksia puolisonsa lapsen suhteen – eikä myöskään aina oikeuksia, mikäli hän haluaisi esimerkiksi hoitaa äkillisesti sairastunutta bonuslastaan. Siitä huolimatta bonusvanhemman tulot huomioidaan esimerkiksi per-

heen asumis- tai toimeentulotukea laskettaessa.

Uusperheellisyys voi vaikuttaa myös isovanhemi- tai appisuhteisiin. Työyhteisöstäsi saattaa löytyä esimerkiksi työtoveri, joka kaipaa perheystävällisiä joustoja bonuslastenlastensa hoitamiseen tai joka suree syvästi bonusappivanhemman menetystä. Kaikkien näiden tilanteiden tulisi olla yhtä arvokkaita kuin biologisten läheissuhteiden.

Koska uusperheessä varttuneella tai uusperheen muodostaneella työntekijällä voi olla enemmän ja monimutkaisempia merkityksellisiä lähisuhteita kuin muunlaisessa perhetilanteessa varttuneilla tai elävällä työntekijällä, on hyvä, jos avarrat mahdollisimman paljon omaa käsitystäsi siitä, millainen voi olla läheinen läheissuhde. Anna sen näkyä työyhteisösi käytännöissä.

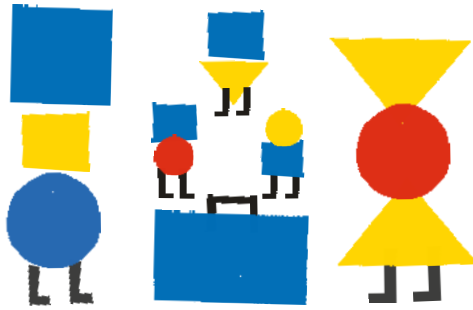
## VINKKEJÄ

- Ole joustava työyhteisön jäsenten toiveille, joita heillä on lapsen vuoroasumiseen liittyen.
- Anna työntekijän määritellä hänelle tärkeät lähi- ja perhesuhteet. Huomioi perheystävällisissä joustoissa bonusvanhempien lisäksi esimerkiksi bonusisovanhemmat.
- Kirjaa mahdollisimman laaja sosiaalista vanhemmuutta kunnioittava perhekäsitys myös työyhteisösi paikallisiin sopimuksiin, perheystävällisyysuunnitelmaan tai muihin perheystävällisiä käytäntöjä kuvaaviin suunnitelmiin.
- Myönnä palkallisena äkillistä sairaan lapsen hoitovapaata kaikille bonusvanhemmille, vaikka sitä ei olisi kirjattu työehtosopimukseen.
- Älä vähättele surua, jota työntekijä voi kokea esimerkiksi bonuslapsensa, -lapsenlapsensa, -vanhempansa tai -appivanhempansa poismenton yhteydessä. Tue surevaa myös palkallisilla vapailla (s. 26).

[www.supli.fi](http://www.supli.fi)

## VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA

- Onko teillä omiakin lapsia?
- Menettekö oman perheen kesken vai tuleeko puolisisi lapset myös?
- Onpa sinulla monimutkainen perhetilanne.



## Kahden kulttuurin perheet

---

Kahden kulttuurin perheessä vanhemmat ovat syntyneet keskenään eri maissa: toinen puoliso on syntynyt Suomessa ja toinen ulkomailla tai molemmat Suomessa asuvista puolisoista ovat syntyneet ulkomailla, mutta eri maissa.

Suomessa asuu avo- tai avioliitossa lähes 83 000 kahden kulttuurin paria ja perhettä, joissa toinen puolisoista on syntynyt Suomessa ja toinen ulkomailla. Lisäksi Suomessa asuu yli 10 000 kahden kulttuurin perhettä, joissa molemmat puoliset ovat syntyneet ul-

komailta, mutta keskenään eri maissa.

Kahden kulttuurin taustan omaavia alle 30-vuotiata lapsia ja nuoria asuu Suomessa yli 152 000. Heistä alle 18-vuotiaita on noin 107 000.

Kaksikulttuurisuus on yksi tapa kuvata perheiden elämää useamman kulttuurin vaikutuspiirissä. Perheen sisällä voi yhdistyä monta kieltä, kulttuuria, uskontoa ja tapaa. Perheissä saatetaan puhua esimerkiksi vähintään kahta kieltä tai viettää juhlia molemman vanhemman kulttuuriperinteiden mukaan.

### KAHDEN KULTTUURIN PERHEIDEN VANHEMMAT TYÖELÄMÄSSÄ

Kahden kulttuurin perheitä koskettavat usein samankaltaiset työelämäään liittyvät ongelmat kuin muutoin maahanmuuttajia: muualta Suomeen muuttaneen kielitaidon oppiminen, työllistyminen, opiskelu, tutkintojen tunnistaminen Suomessa ja kotoutuminen. Usein perhe tarvitsee tietoa esimerkiksi sosiaaliturvasta, työelämän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä lupiin liittyvästä byrokratiasta.

Muualta Suomeen muuttanut tai

hänen vierasperäisen sukunimensä ottanut puoliso saattaa kohdata työtä hakiessaan syrjintää. Myös puutteellinen kielitaito voi vaikeuttaa ulkomailta muuttaneen puolison työllistymistä, ja samalla työpaikan puuttuminen hidastaa kielitaidon kehittymistä.

Työntekijän kodin monikulttuurisuus ja -kielisyys ei aina näy ulospäin. Jos työyhteisökulttuuri sallii syrjivän puheen eri kulttuureista tai maista tulevia kohtaan, voi kahden kulttuurin

perheessä elävä altistua tilanteessa rasismille, vaikka hän ei olisi itse ulkomaalaistaustainen.

Näistä syistä työyhteisöä on tärkeää rakentaa monimuotoiseksi, syrjimät-

tömäksi ja yhdenvertaiseksi jo ennen kuin yhteisössä on yhtään työntekijää, joka saattaisi kohdata syrjintää.

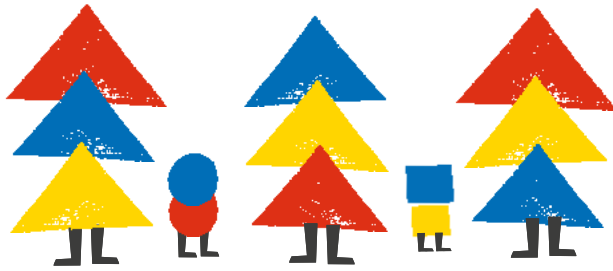
## VINKKEJÄ

- Välitä tietoa maahan muuttaneelle työntekijälle hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työelämässä. Auta työntekijää lupa- ja sosiaaliturva-asioissa sekä muissa käytännön järjestelyissä.
- Tee työyhteisöstä aidosti monimuotoisuutta, erilaisia kulttuureja ja kieliä kunnioittava sekä ymmärtävä. Järjestä esimerkiksi tila rukoushetkille ja anna palkallinen vapaapäivä ajankohtana, joka on tärkeä eri kulttuurista tulevalle.
- Tee hyvät käytännöt rasismien ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Onko esimerkiksi työntekijän välttämättä osattava täydellistä suomen kieltä? Voisitko kokeilla anonyymia rekrytointia? Olisiko henkilöstölle mahdollista järjestää koulutusta antirasismista? Kerro myös työpaikkailmoituksissa, että arvostatte monimuotoisuutta.
- Myönnä palkattomia lomia perhesyistä tai mahdollisuuksia etätöiden tekemiseen ulkomailla. Muualta Suomeen muuttaneen perhe voi asua kaukana, ja työntekijällä saattaa olla tarve välillä pidempiin poissaoloihin läheisten luona.
- Muualta Suomeen muuttaneen perhekäsitys tai tavat kohdata suru (s. 26) saattavat olla erilaisia. Kunnioita niitä. Samalla jokainen on yksilö, jonka tapaan kohdata suru vaikuttaa enemmän persoonallisuus kuin kulttuurinen tausta.

[www.familiar.fi](http://www.familiar.fi)

## VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA

- Kylläpä tuo teidän lapsi puhuu hyvää suomea.
- Pitääkö siellä ulkomailla ravata koko ajan?
- Ai puolisisi on Kiinasta, minäkin tykkään syödä kiinalaisessa ravintolassa.



## Sateenkaariperheet

---

Sateenkaariperheillä tarkoitetaan lapsiperheitä, joissa yksi tai useampi vanhemmista kuuluu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön tai jompaankumpaan näistä. Perheiden kirjo on laaja: joukkoon mahtuu esimerkiksi naisparin tai miesparin perheitä sekä perheitä, joissa lapsella on ollut alusta asti enemmän kuin kaksi vanhempaa.

Tilastokeskuksen tilastot osoittavat, että sateenkaariperheiden määrä on ollut viime vuosina kasvussa. Sateenkaariperheiden määrää on kuitenkin mahdotonta tilastoida, koska lapsi voi olla virallisesti kirjoilla vain yhdessä kodissa, eikä sukupuolen moninaisuutta ja seksuaalisuutta tilastoida.

Tilastokeskus ei myöskään tilasto samaa sukupuolta olevien avoparien lapsiperheitä. Eri perhemuotojen tilastointia hankaloittaa lisäksi, että sateenkaariperheissä on esimerkiksi uusperheitä, yhden vanhemman perheitä ja tahatonta lapsettomuutta kohdanneita perheitä.

Apilaperheellä tarkoitetaan perhettä, jossa perhettä on ollut perustamassa useampi kuin kaksi vanhempaa. Lapsella voi kuitenkin olla lain mukaan vain kaksi juridista vanhempaa, mikä jättää piiloon kolmen tai neljän vanhemman apilaperheet. Lapsella voi kuitenkin olla enemmän kuin kaksi huoltajaa.

### SATEENKAARIVANHEMMAT TYÖELÄMÄSSÄ

Osa sateenkaariperheistä on edelleen näkymättömiä. Vaikka yleinen ilmapiiiri on muuttunut paljon viimeisten vuosikymmenten aikana, sateenkaariperheet saattavat syrjityksi tulemisen pelossa salata todellisen perhemuotonsa työelämässä.

Tästä syystä sinusta voi tuntua, ettei työyhteisösi kuulu lainkaan sateenkaarevia työntekijöitä. Näin voi olla

– tai sitten ei. Jos työyhteisösi ei ole tehty näkyvästi tilaa monimuotoisuudelle, saattaa olla, että sateenkaareva työyhteisön jäsen aristelee puhua perhetilanteestaan.

Perheellistyminen on kuitenkin usein se hetki, jolloin työntekijän on kerrottava omasta sateenkaarevuudesta työyhteisössä, jotta hän saisi perheellistymiseen liittyviä oikeuksia.

Kertominen voi hämmentää työyhteisössä ja aiheuttaa ihmettelyä, onko työntekijällä esimerkiksi oikeuksia perhevapaisiin.

Jos perheeseen kuuluu yksi tai kaksi vanhempaa, ovat sateenkaariperheen vanhempien tarpeet työn ja perheen yhteensovittamiselle enimmäkseen samoja kuin muillakin vanhemmilla. Jos taas perheeseen kuuluu enemmän kuin kaksi vanhempaa, voi olla, että

muilla kuin juridisilla vanhemmilla voi olla haasteita esimerkiksi saada perheystävällisiä joustoja tai oikeuksia lapsensa suhteen.

Perheen jäsenen sukupuoliristiriidan kokemus tuo perhe-elämään omat haasteensa. Osa trans- ja muun-sukupuolisista tekee päätöksen sukupuolenkorjausprosessin aloittamisesta vasta aikuisiässä, perheen perustamisen jälkeen.

## VINKKEJÄ

- Jos työntekijä toivoo perhetilanteensa pysyvän salassa, kunnioita sitä.
- Jos työntekijä haluaa puhua perheestään, anna perheen itse määritellä itsensä. Voit esimerkiksi kysyä, keitä perheeseen kuuluu ja miten sateenkaari-perheellinen toivoo perheestä puhuttavan.
- Älä väheksy kenenkään vanhemmuutta. Tue kaikkien sateenkaariperheen vanhempia perheystävällisillä joustoilla, vaikka heillä ei olisi juridista vanhemmuutta tai huoltajuutta tai vaikka lapsi asuisi pääosin muualla.
- Jouta, kun huomaat, että lainsäädäntö ja työehtosopimukset eivät tunnista kaikkia sateenkaariperheen vanhempia. Näin voi tapahtua esimerkiksi äkillisen sairaan lapsen hoitovapaan ja läheisen kuolemaan liittyvien vapaiden kohdalla.
- Poista turha sukupuolittaminen työpaikan ohjeistuksista ja käytännöistä, jotta kaikki sukupuolet tulevat huomioiduksi. Kiinnitä huomioita myös siihen, ettei vanhemmuus perustu biologiaan, vanhempien parisuhteeseen tai ole aina kaikissa tilanteissa juridista.
- Tee tilaa sateenkaarevuudesta ja erilaisista perhemuodoista sekä perheellistymisestä puhumiselle. Osallistu sateenkaaren kirjon juhlistamiseen esimerkiksi Pride-tapahtumien yhteydessä, mutta tee työyhteisöön myös muita käytäntöjä, jotka tekevät tilaa henkilöstön monimuotoisuudelle.
- Anna isien ja muiden ei-synnyttävien vanhempien sisällyttää neuvolakäynnit työaikaan.
- Anna joustoja työntekijöiden tarpeisiin, jotka liittyvät lapsiperheellistymiseen – esimerkiksi hedelmöityshoitoihin, adoptioneuvontaan ja sijaisperhevalmennukseen.

- Vältä kehoon, sukupuoleen, naiseuteen ja äitiyteen liittyviä kommentteja odotusaikana. Jos odottajan sukupuoli-identiteetti on joku muu kuin nainen, hän ei välttämättä pidä äidiksi kutsumisesta tai kehoa sukupuolittavista kommenteista.

[www.sateenkaariperheet.fi](http://www.sateenkaariperheet.fi)

## VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA

- Myönnän joustoja vain lapsen oikeille vanhemmille.
- Mistä tiedätte, kuka on lapsen oikea vanhempi?
- Mistäs lapsi saa miehen/naisen mallin?







## Monikkoperheet

---

Monikkoperhe tarkoittaa perhettä, johon syntyy tai on syntynyt useampi kuin yksi lapsi kerrallaan, eli kaksoset, kolmoset tai neloset. Monikkoperheessä voi olla myös yksittäin syntyneitä lapsia monikkosisarusten lisäksi.

Suomessa syntyy vuosittain kaksoset noin 600–650 perheeseen ja kolmoset noin 5–10 perheeseen. Nelosia syntyy Suomessa hyvin harvoin. Noin 10 prosenttia monikkoraskauksista saa alkunsa lapsettomuushoidoista.

### MONIKKOVANHEMMAT TYÖELÄMÄSSÄ

Kun perheeseen syntyy yhden lapsen sijasta kaksoset, kolmoset tai neloset, tilanteen ennakoimattomuus vaikuttaa erityisesti arjen sujumiseen ja perheen talouteen. Työmäärä lastenhoidossa on suurempi kuin perheissä, joissa syntyy yksi lapsi.

Monikkovanhemmat saattavat toivoa joustoja, kuten mahdollisuuden työskennellä osa-aikaisesti. Myös lasten sairastaminen sekä lapsiin liittyvät terveys- ja harrastusmenot voivat vaatia työelämältä joustavuutta.

Samalla työssäkäynti on vanhemmalle motivoivaa. Monikkovanhemmat pitävät yleensä työtä hyvänä vastapainona monikkoperhearjelle, ja vanhemmat ovat sitoutuneita työhönsä. Vanhempien organisointitaidot

sekä kyky asettaa tehtäviä tärkeysjärjestykseen ja toimia nopeasti muuttuvissa tilanteissa kehittyvät hyvin monikkoarjessa.

Monikkolapset syntyvät usein enenaikaisesti, kaksoset yleensä noin kuukautta ennen laskettua aikaa. Monisikiöraskaus on aina riskiraskaus, joten raskaudenaikaisia seurantakäyntejä tulee keskimääräistä enemmän. Varaudu siihen, että monikko-odottaja saattaa jäädä pois töistä aiemmin.

Jos kaksosten vanhempi käyttää suuren osan perhevapaista ennen töihin paluuta, on hän poissa töistä keskimäärin vähemmän aikaa kuin vanhempi, joka on perhevapailla kahdesta eri aikaan syntyneestä lapsesta.

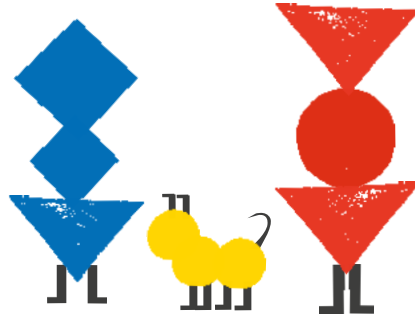
## VINKKEJÄ

- Kysy ja kuuntele työntekijän omia toiveita. Suhtaudu myönteisesti työn ja monikkoarjen yhteensovittamiseen sekä sano kyllä aina kun voit.
- Valmistaudu siihen, että monikko-odottaja saattaa jäädä keskimääräistä aikaisemmin pois töistä.
- Ota selvää monikkoperheiden perhevapaista. Monikkovanhemmillä on oikeus olla yhtä aikaa hoitamassa lapsia pidempään kuin silloin, kun perheeseen syntyy yksi lapsi. Sairaalahoidossa olevan lapsen vanhemmalla on perhevapaiden lisäksi esimerkiksi mahdollisuus erityishoitorahaan.
- Kerro, että kannustatte myös isiä tai muita lapsen vanhempia pitämään perhevapaita.
- Kun työntekijäsi tai työkaverisi kertoo raskaudestaan, onnittelu on paras tapa vastata. Näin on myös monikkoraskauden kohdalla.
- Opettele monikkolasten nimet, äläkä puhuttele heitä vain esimerkiksi kaksoiksi tai kolmosiksi.
- Jos huomioitte työyhteisössä lahjoin esimerkiksi lasten valmistujaisia, antakaa oma lahja jokaiselle monikkosisarukselle.

[www.monikkoperheet.fi](http://www.monikkoperheet.fi)

## VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA

- Siinähan se kaksi menee kuin yksikin!
- Ai teille tulee kaksoset! Otan osaa.
- Ovatko lapsenne saaneet alkunsa luomusti?



## Lapsettomat ja lapsettomuushoidot

Tahaton lapsettomuus on Suomessa yleistä: noin joka viides suomalainen lasta toivova pari kokee tahatonta lapsettomuutta jossain vaiheessa elämänsä.

Osa lapsettomuutta kohdanneista jää pysyvästi lapsettomiksi, mutta suuri osa saa lopulta lapsia. Vuonna 2019 lapsettomia oli 40–44-vuotiaista miehistä 30 prosenttia ja naisista 20 prosenttia – heistä osa on omasta vallinnastaan lapsettomia, osa ei.

Jos lapsettomuus on tahatonta, aiheuttaa se suurelle osalle kriisin ja

pitkittynyttä surua. Lapsettomuuskriisiin kuuluvat oleellisesti mielialan vaihtelut ja jopa masennus, pitkittynyt stressitila ja esimerkiksi keskittymisvaikeudet.

Hoitojen lisäksi kuormitusta aiheuttavat hoitojen ja työn yhteensovittamisen vaikeudet. Noin viisi prosenttia lapsista syntyy Suomessa vuosittain hedelmöityshoitojen avulla.

Osassa perheistä toivotaan sisarusia, joita ei kuitenkaan kuulu. Tällöin puhutaan sekundaarisesta lapsettomuudesta.

### LAPSETTOMAT TYÖELÄMÄSSÄ

Sovitaanko työyhteisössä lomat lapsiperheiden ehdoilla? Joustaako ”perheettömänä” pidetty aina, kun ”perheelliset” haluavat lomailla? Tahattomasti lapsettomia edustavan Simpukka ry:n tekemistä kyselyistä ilmenee, että moni lapseton on kokenut olevansa eriarvoisessa asemassa esimerkiksi lomien ja työvuorojen sopimisessa.

Samalla lapsettomilla voi olla perhesuhteita, joita he toivoisivat huomi-

oitavan työelämässä, kuten hoivavastuuta omista vanhemmista, bonuslapsesta, bonuslapsenlapsesta tai muista läheisistä. Heillä voi olla myös muita tarpeita ja toiveita, joiden vuoksi he kaipaavat joustoja.

Lapsettomuushoidoissa käyminen voi vaatia sairauslomaa tai vapaata töistä. Hoidot voivat olla erityisesti raskautta yrittävälle psyykkisesti ja fyysisesti kuormittavia.

Myös keskenmenot ovat tahatto-

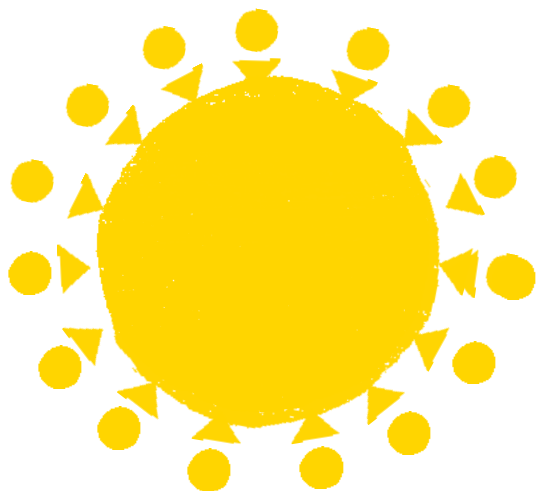
masti lapsettomilla hyvin yleisiä. Keskenmeno on aina sen kokevalle menetys, joka voi aiheuttaa psyykkisen kriisin ja tarvetta sairauslomalle kipujen tai muiden fyysisten oireiden vuoksi.

Lapsettomuushoidoissa käyminen saattaa selvittää työnantajalle sairauslomatoimituksista tai siitä, jos työntekijän on kerrottava syy saadakseen joustoja lapsettomuushoitojen ja työn yhteensovittamiseen. Työnantajalle selvinneet perheellistymisohjeet saattavat asettaa lapsettomuushoidoissa käyvän alttiiksi raskaussyrjinnän kaltaiselle syrjinnälle.

Työntekijä ei useinkaan tiedä etu-

käteen, kuinka työyhteisö, johto ja henkilöstöhallinto suhtautuvat lapsettomuushoitoihin. Moni pelkää irtisanomista, syrjintää tai epäasiallista kohtelua myös turhaan.

Se, että henkilöllä ei ole lapsia, ei vähennä hänen ammattitaitoaan. Eri aloilla työskentelee lasten ja perheiden kanssa henkilöitä, joilla ei itsellään ole lapsia. Osaaminen ei vaadi henkilökohtaista kokemusta vanhemmuudesta, ja työyhteisöissä on puututtava tilanteisiin, joissa lapsettomien työntekijöiden ammattitaito kyseenalaistetaan lapsettomuuden vuoksi.



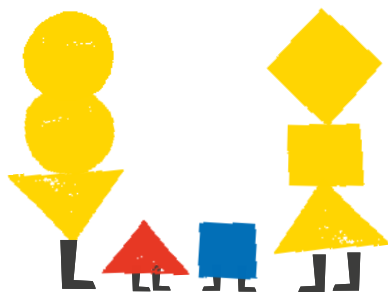
## VINKKEJÄ

- Älä vähättele lapsettomuutta, lapsettomuushoitoja tai keskenmenoa.
- Ymmärrä myös muita tarpeita perheystävällisiksi joustoiksi kuin pieniin lapsiin liittyvät. Kohtele lapsettomia työntekijöitä samanarvoisesti esimerkiksi työvuorojen ja lomien suunnittelussa.
- Anna joustoja lapsettomuushoidoissa käymistä varten ja maksa palkallisina kaikki lapsettomuushoitoihin liittyvät sairauslomat.
- Tue kriisissä olevaa joustoin. Anna mahdollisuus osa-aikatyöhön, etätöihin tai työtehtävien keventämiseen.
- Lapsettomuuskriisissä oleva voi hyötyä työterveyshuollon tarjoamasta keskustelutuesta.
- Huomioi, että lapsiperhekeskeinen puhe voi jättää tahattomasti lapsettoman työntekijän ulkopuolelle ja että myös lapsettomiin voi kohdistua syrjintää tai syrjivää puhetta.
- Mahdollista esimerkiksi etätöiden tekeminen tai yhteisistä tilaisuuksista poisjääminen "Lapsi mukaan töihin" -päivien aikana. Nämä saattavat olla vaikeita tilanteita osalle työntekijöistä.
- Jousta kaikkien perheystävällisten toiveiden mukaan, vaikka he eivät haluaisi kertoa syytä.

[www.simpukka.info](http://www.simpukka.info)

## VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA

- Aiotko hankkia lapsia tai lisää lapsia?
- Sinähän voitkin jäädä ylitöihin ja jouluksi töihin, kun sinulla ei ole lapsia.
- Et voi ymmärtää tätä asiaa, koska sinulla ei ole omia lapsia.
- Älä stressaa, niin kyllä se siitä tärppää. Ainahan voit adoptoida.



## Adoptioperheet

---

Lapsia adoptoidaan sekä kotimaasta että ulkomailta. Vieraslapsiadoptioksi kutsutaan tilannetta, jossa joku adoptoi perheen ulkopuolelta lapsen. Tällaisia adoptioita tapahtuu Suomessa vuosittain 30–50.

Kansainvälisissä adoptioissa määrät vaihtelevat, mutta Suomeen on viime vuosina tullut kansainvälisen adoption kautta noin 70–100 lasta joka vuosi. Kansainvälisten ja Suomessa

tapahtuvien vieraslapsiadoptioiden lisäksi toteutetaan perheen sisäisiä adoptioita sekä aikuisadoptioita.

Useilla adoptiovanhemmilla on kokemus lapsettomuudesta ja lapsettomuuden hoidosta ennen adoptioprosessiin ryhtymistä. Perheessä voi myös olla sekä biologisia että adoptoituja lapsia. Adoption lopputuloksena on kuitenkin aina omia lapsia, oikeita vanhempia ja oikeita sisarusksia.

### ADOPTIOVANHEMMAT TYÖELÄMÄSSÄ

Adoptio voi tarkoittaa vanhemmille pitkää odotusta, jossa työpaikan on valmistauduttava joustamaan nopeasti muuttuvassa tilanteessa. Joustamalla lapsen hakumatkalle pääsyn suhteen, kunnioitat työntekijäsi vanhemmuutta alusta alkaen. Vanhemmuus on jo olemassa ennen kuin vanhempi tapaa ensimmäistä kertaa lapsensa.

Kotimaan adoptioissa vanhempi saattaa saada tiedon lapsesta vain muutama päivä ennen kuin lapsi on adoptiovanhemmalla. Kansainvälisissä adoptioissa matkan järjestäminen

voi kestää hiukan pidempään, jolloin myös työnantajalla saattaa jäädä enemmän aikaa varautumiseen. Hakumatka ulkomaille voi kestää muutamasta viikosta useisiin kuukausiin.

Adoptiovanhemmat joutuvat usein käyttämään lomiam tai palkattomia vapaita hakumatkoihin. Jos työtehtävät on mahdollista järjestää etänä, voi etätymahdollisuudesta olla suuri apu adoptiomatkalla olevalle vanhemmalle, jotta hän ei joudu turvautumaan pitkiin palkattomiin vapaisiin.

Adoptiolapsen vanhempi saattaa altistua lapsensa kautta rasismille,

vaikka vanhempi itse on valkoinen. Adoptoidun lapsen vanhempi voi olla tarkka syrjivästä puheesta työyhteisössä, ja siksi työyhteisössä on hyvä kiinnittää huomiota monimuotoisuuteen.

Ulkomailta Suomeen adoptoidut työntekijät ovat saattaneet kokea rasismia ja kiusaamista koko elämänsä etenkä, jos he ovat muita kuin valkoisia. Suomeen lapsena adoptoitu työntekijä on suomalainen ja hänen identiteettinsä on suomalainen. Huomioi, että hänet saatetaan tästä huolimatta

tunnistaa toistuvasti väärin ulkomalaiseksi muussa yhteiskunnassa. Älä vahvista tätä kokemusta omassa työyhteisössäsi.

Adoptioprosessista kertominen työyhteisössä voi altistaa tulevan adoptiovanhemman perheellistymiseen liittyvälle syrjinnälle, jonka lainsäädäntömme kieltää. Jos adoptioprosessissa oleva irtisanotaan tai lomautetaan, saattaa se keskeyttää kesken olevan adoptioprosessin.

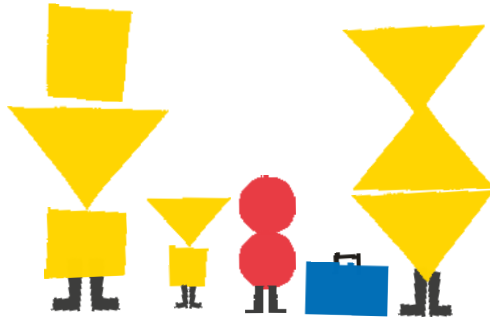
## VINKKEJÄ

- Ole joustava ja auta adoptiovanhempi hakumatkalle mahdollisimman pian. Adoptiohakumatkalle lähtevät molemmat vanhemmat.
- Puutu rasismiin ja syrjivään puheeseen. Edistä työyhteisössäsi monimuotoisuutta, joka antaa tilaa erilaisuudelle sekä erilaisille ajattelu- ja toimintatavoille.
- Älä vähättele adoptiovanhemman tai -lapsen suhteita omiin perheenjäseniinsä, vaikka ne eivät olisi biologisia sukulaissuhteita.
- Kumman tahansa vanhemman irtisanominen tai lomautus saattaa vaikuttaa adoptioprosessiin ja jopa keskeyttää sen.

[www.adoptioperheet.fi](http://www.adoptioperheet.fi)

## VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA

- Onko teillä omiakin lapsia?
- Minkä maalainen se teidän lapsi taas olikaan?
- Mistä sinä olet kotoisin? *Adoptoidulle.*



## Perhehoitoperheet

Suomessa elää noin 10 000 lasta ja nuorta, jotka asuvat huostaanotettuina jossain muualla kuin syntymävanhempiensä luona.

Jos sijaishuolto järjestetään perhehoitona, vanhempia kutsutaan perhehoitajiksi tai arkisemmin sijaisvanhemmiksi. Kodin ulkopuolelle sijoitusta lapsista lähes kaikki alle 6-vuotiaat on sijoitettu perhehoitoon.

Lapsi voi olla sijoitettu joko sukulais- tai läheisperheeseen tai hänelle

ennalta tuntemattomaan perheeseen. Perhekodilla tarkoitetaan yksityisen perheen kotia, jossa annetaan perhehoitoa.

Sijoitetun lapsen vanhemmuuden ja huoltajan tehtävät jakautuvat kunnan viranomaiselle, vanhemmalle, huoltajalle ja perhehoitajalle. Perhehoitaja hoitaa lapsen arjessa hoito- ja kasvatustehtävää. Hänen vastuullaan on myös arkipäivän päätöksenteko.

### PERHEHOITAJAT TYÖELÄMÄSSÄ

Osa perhehoitajista hoitaa sijoitettuja lapsia päätoimisesti kotona, osa yhdistää työtä ja perhearkea. Joskus on sijoitettavan lapsen edun mukaista, että hän muuttaa perheeseen nopealla aikataululla. Perhehoitajana toimiva työntekijä tarvitsee silloin vapaata tai muita joustoja nopeasti. Lapsen sijoittamisen aikataulu voi myös muuttua syistä, jotka eivät johdu perhehoitajaksi ryhtyvistä.

Usein perhehoitajalta edellytetään, että hän jää hoitamaan lasta kotiin en-

simmäisen vuoden, tai joskus jopa toisen vuoden ajaksi. Joissain tilanteissa perhehoitaja voi haluta tehdä osa-aikatoita. Lapsen kotona hoitaminen on erityisen tarpeellista, jos sijoitetulla lapsella on erityistarpeita. Lapsella saattaa olla esimerkiksi traumakokemuksia tai muita haasteita, joiden vuoksi hän tarvitsee perhehoitajalta enemmän tukea kuin muu samanikäinen lapsi.

Perhehoitajalla on oikeus jäädä kotiin hoitamaan sijoitettua lasta, kunnes lapsi täyttää kolme vuotta. Hän



voi saada sijoitetun lapsen hoitamiseksi myös osittaista hoitovapaata, kunnes lapsen toinen lukuvuosi perusopetuksessa päättyy tai pidennetyt oppivelvollisuuden piirissä olevan lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Perhehoitajalla on myös oikeus jäädä hoitamaan sijoitettua alle 10-vuotiaista lasta hänen sairastuessaan.

Työyhteisöön olisi hyvä luoda avoin keskustelukulttuuri, jossa esihenkilön tai henkilöstöhallinnon on mahdollis-

ta jutella jo perhehoitajuutta harkitsevan työntekijän kanssa sekä miettiä työn tekemisen ja sijaistamisen eri vaihtoehtoja erilaisissa tilanteissa.

Lapsen lastensuojeluasiakkuuteen liittyvät asiat ovat kuitenkin salassa pidettäviä. Se saattaa tarkoittaa joissain tilanteissa, ettei perhehoitaja voi puhua omasta perhetilanteestaan ja perustella perheystävällisten joustojen tarvetta. Näissä tilanteissa luottaminen työntekijään on tärkeää.

## VINKKEJÄ

- Rakenna avointa puhumisen kulttuuria, jossa perhehoitajuutta suunnittelevan on helppoa ja turvallista puhua aikeistaan sekä tarpeistaan lapsen sijoitukseen liittyen.
- Tarjoa perheystävällisiä joustoja, kun perhehoitaja tarvitsee niitä. Luota, sillä perhehoitaja ei voi aina puhua avoimesti tilanteestaan salassapitovelvollisuuden vuoksi.
- Ole joustava, kun perhehoitaja saa tiedon sijoitettavasta lapsesta.
- Älä vähättele perhehoitajien suhdetta sijoitettuun lapseen tai sijoitettuna kasvaneen työntekijän läheissuhteita. Lapsella voi olla tärkeitä läheissuhteita sekä sijaisperheessä että syntymäperheessä.
- Sen lisäksi, että sanot perhehoitajan tekevän arvokasta työtä, osoita se myös.
- Kysy, ole kiinnostunut ja ota perhe puheeksi, mutta älä utele lasten taustoista tai heidän läheisistään. Ethän loukkaannu "tästä en voi puhua" -vastauksesta.
- Myös sijaisperhe on perhe. Vältä siis puhumasta omista lapsista ja sijoitetuista lapsista. Kuuntele käsitteitä, joita työntekijä käyttää perheestään, ja käytä niitä.

[www.perhehoitoliitto.fi](http://www.perhehoitoliitto.fi)

# Tue kriisitilanteessa

Tästä osiosta saat vinkkejä, miten tukea työyhteisön jäsentä läheisen menehdyessä ja avo- tai avioeron sattuessa kohdalle. Vinkkejä saat erityisesti tilanteeseen, jossa joku henkilöstöstä menettää lapsensa tai puolisonsa.

Läheisen kuolema koskettaa hyvin monia ihmisiä työelämässä joka vuosi. Työyhteisön jäsenen työkyky voi myös heikentyä muun perheeseen liittyvän kriisitilanteen, kuten esimerkiksi avo- tai avioeron vuoksi. Sivulla 19 on käsitelty tahattomaan lapsettomuuteen liittyvää kriisiä, joka voi heikentää työkykyä.

## Surevan tukeminen työyhteisössä

Työyhteisöissä on usein oletuksena, että surusta pitäisi toipua nopeasti ja jättää tunteet työelämän ulkopuolelle. Työtoverit eivät välttämättä osaa suhtautua surevaan tai olla kovin hienotunteisia.

Surevaa ehkä kartellaan tai suru jätetään kokonaan huomiotta. Esihenkilö tai työtoverit voivat olla turhautuneita, kun työtoveri ei toivu samaan työkykyyn heti tai ”pääse yli”.

Läheisen menettämisestä koituvaa surua on mahdotonta tukahduttaa kokonaan työpäivien ja -vuorojen ajaksi, ja siksi työyhteisön on hyvä antaa tilaa

sille, että kaikki tulevat iloiseen ja suruineen töihin. Suru on luonnollinen reaktio menetykseen ja luonteeltaan aaltoilevaa, jolloin surua saatetaan kokea syvästi uudelleen pitkänkin ajan päästä.

Suru voi aiheuttaa esimerkiksi ahdistusta, masennusta ja unettomuutta, jolloin suru voi viedä hetkellisesti työkyvyn. Toisille työ voi olla arjessa kiinni pitävä asia, ja sureva saattaa säilyä joiltain osin työkykyisenä. Voi myös olla, että sureva kokee kykenevänsä töihin, mutta huomaakin töihin palattuaan, ettei ole täysin työkykyinen.

## VARAUDU SURUUN SUUNNITELMALLA

Jos työyhteisössä on valmis toimintamalli kuolemantapausten varalle, helpottaa se surevan työntekijän kohtaamista työyhteisössä, tukee työkyvyn palautumista ja voi siten myös lyhentää poissaoloja. Hyvä suunnitelma sisältää toimintaohjeet menetyksen hetkelle, työntekijän poissaolon ajaksi, töihin paluuseen ja työssäkäynnin tukemiseen.

Suunnitelmassa on hyvä varautua myös tilanteeseen, jossa työyhteisön jäsenen läheinen joutuu saattohoitoon. Perheenjäsentään saattohoitavan työntekijän voimavarat voivat olla vähissä työn, huolen, surun, sairaalakäyntien ja muiden perheeseen liittyvien velvoitteiden vuoksi.

Vaikka suunnitelma on tärkeää tehdä, on siinä mahdotonta antaa yhtä selkeää joka tilanteessa toimivaa ohjetta surevan kohtaamiseen, sillä jokainen sureva ja tilanne on yksilöllinen. Suunnitelma antaa kuitenkin raamit sille, mitä asioita kohtaamisessa tulee huomioida.

On erittäin tärkeää, että esihenkilö ja henkilöstöhallinnon edustaja kysyy surevalta itseltään, miten hän toivoo tilanteessa toimittavan. Osa surevista esimerkiksi toivoo koko työyhteisön huomioivan menetyksen jollain tavalla, kun taas toiset haluavat pitää surun ja menetyksen yksityisenä asiana.

Suunnitelmassa on tärkeää huomioida, että työtoverin kokema suru

voi nostaa muilla työyhteisössä surun kokemuksia pintaan. Näin voi käydä esimerkiksi itsemurhan ja henkirikoksen kohdalla tai lapsen menehtyessä. Toisen suru voi pahimmillaan järkyttää perusturvallisuuden tunnetta, ja siksi surevan työtovereilla tulisi olla mahdollisuus jakaa tunteitaan jonkun kanssa.

Voi myös olla, että koko työyhteisö tarvitsee kriisikeskustelun tai muuta apua oman surun tai surevan kohtaamiseen. Muista kuitenkin kertoa työyhteisön tilanteesta ja keskustelusta etukäteen surevalle sekä painottaa, ettei keskustelussa puida hänen henkilökohtaisia asioitaan.

## VINKKEJÄ

- Kohtaa sureva kunnioittavasti. Ymmärrä surun yksilöllisyys ja anna työntekijälle aikaa kerätä voimia.
- Pyydä sureva keskustelemaan, haluaisiko hän vapaata, kevennyksiä työnkuvaan tai muita joustoja. Älä kuitenkaan pakota häntä keskusteluun tai joustoihin, jos hän ei niitä halua.
- Älä oleta, että sureva pystyy heti menetyksen kohdattuaan sopimaan asioista. Usein ihminen ei muista ensimmäisistä viikoista juuri mitään.
- Kysy, miten sureva toivoo asiaa käsiteltävän työyhteisössä. Ilman surevan lupaa ei hänen menetyksestään saa puhua eteenpäin.
- Tue surevaa työntekijää palkallisella vapaalla ja anna tarvittaessa mahdollisuuksia etätöihin. Anna palkallista vapaata myös saattohoidon yhteydessä.
- Kysy kuulumisia ja pidä yhteyttä myös poissa olevaan työntekijään. Osoita surevalle myötätuntoa, kuuntele ja ole läsnä.
- Pyydä työterveyshuoltoa pitämään yhteyttä surevaan, mikäli hän antaa siihen luvan, ja suunnittele myös töihin paluu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
- Älä arvota, mitätöi tai vähättele surevan surua esimerkiksi läheissuhteen perusteella, vaikka surevalla ei olisi biologista tai juridista sidettä menetettyyn läheiseen.

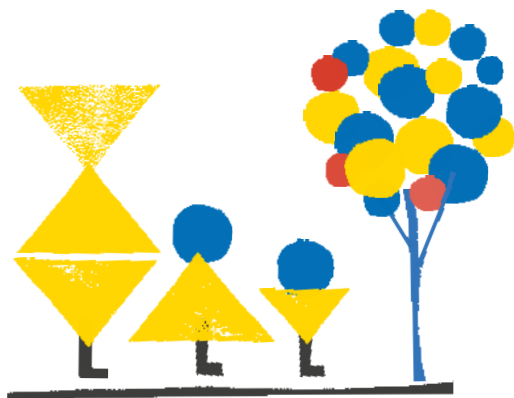
[www.surevankohtaaminen.fi](http://www.surevankohtaaminen.fi)

## **VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA:**

- Älä sure. Keskity johonkin muuhun, niin suru ei ole mielessä.
- En ole ottanut yhteyttä, kun olen ajatellut, että haluat olla yksin.
- Vuoden päästä helpottaa. Suru kestää kolme vuotta.
- Vieläkö sinä suret?
- Etkö sinä enää sure?
- Kyllä aika parantaa.
- Nyt sinun on oltava vahva.
- Tiedän, miltä sinusta tuntuu.
- Sinähän näytät jo niin pirteältä.
- Vastoinkäymiset kasvattaa.
- Kenellekään ei anneta enempää kuin jaksaa kantaa.
- Kyllä sinun arvomaailmasi on varmaan nyt muuttunut.
- Kyllä se siitä.

## **TEE MIELUUMMIN NÄIN:**

- Ole sensitiivinen. Älä oletta tai neuvo asioita, vaan mielummin kysy ja kuuntele.
- Sano esimerkiksi, ettei sinulla ole sanoja tässä tilanteessa, mutta haluaisit parhaasi mukaan auttaa. Tarjoa myös myöhemmin apua surevalle.
- Älä jätä surevaa yksin, vaan pyydä häntä lounaalle tai ulos töiden jälkeen.
- Puhu myös muusta kuin surusta ja sen syistä.



## Lapsen tai vanhemman menettäneet perheet

---

Työntekijän lapsen tai puolison kuolema ja siihen liittyvä suru on tilanne, jonka mikä tahansa työyhteisö saattaa kohdata. Lapsen tai puolison menettäminen on surevalle yleensä hyvin raskasta ja järkyttävää.

Lapsikuolemaperheellä tarkoitetaan perhettä, joka on kohdannut lapsen kuoleman lapsen iästä tai kuolinsyystä riippumatta. Myös perheet, joiden lapsi syntyy kuolleena ovat lapsikuolemaperheitä.

Suomessa kuolee joka vuosi 400–500 alaikäistä lasta, joista noin 100–150 syntyy kuolleena. Alle 30-vuotiaita

nuoria aikuisia kuolee vuosittain noin 400.

Leskiperheellä tarkoitetaan perhettä, jossa perheen toinen vanhempi on kuollut. Noin 3 000 työikäistä avioliitossa elänyttä leskeytyy joka vuosi. Avoliitosta tai seurustelusuhteesta leskeytyneitä ei tilastoida.

Toisen vanhemman menetyksen myötä leskivanhempi on usein yksinhuoltaja, mikä voi aiheuttaa omanlaisia haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle. Biologisen- tai adoptiovanhempansa menettää vuosittain noin 1 800 alaikäistä lasta.

### LAPSEN TAI PUOLISON MENETTÄNEET TYÖELÄMÄSSÄ

Puolisonsa tai lapsensa menettäneen suruun on suhtauduttava ymmärtäväisesti ja kysyttävä, miten sureva toivoo häntä tuettavan työyhteisössä. Esimerkiksi tilanteessa, jossa lapsi on syntynyt kuolleena tai kuollut synnytyksessä, töihin paluu voi olla

haastavaa, jos työyhteisössä ei tiedetä lapsen kuolemasta tai siihen ei osata suhtautua oikein. Työtoverit voivat esimerkiksi onnitella, jos he eivät tiedä lapsen menetyksestä.

Leskeytynyttä työntekijää kuormittaa uudessa tilanteessa paitsi oma ja

lasten suru, myös muuttunut perhe-tilanne, johon voi kuulua uudenlaisia arjen haasteita yksihuoltajana, muuttojärjestelyitä pienempään asuntoon tai muita läheisen kuolemaan liittyviä käytännön järjestelyitä.

Menetettyyn läheiseen liittyvät merkkipäivät sekä muut juhlapäivät saattavat voimistaa surua ja näkyä surevan työkaverin toiminnassa vielä vuosien jälkeen. Lapsensa menettäneen vanhemman suru voi nousta pintaan voimakkaammin esimerkiksi, kun kuolleen lapsen ikäpolvi aloittaa koulun.

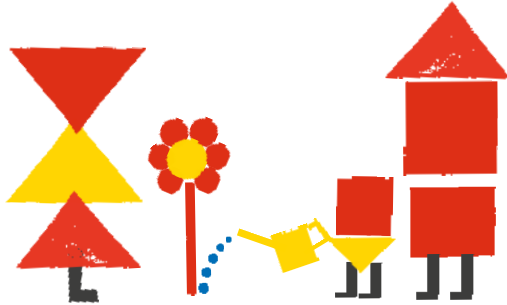
Menetyksellä voi tulla lapsensa tai puolisonsa menetystä surevan eteen työelämässä hyvin arkisissa tilanteissa, kuten kahvihuonekeskusteluissa uusien työtovereiden kanssa. "Kuinka monta lasta sinulla on?" tai "Mitä puoliso tekee työkseen?" voivat olla sureville työntekijöille vaikeita kysymyksiä. Perhetilanteesta on vaikea kertoa tuomatta menetyksestä esiin, ja kaikissa tilanteissa sureva ei halua avata yhtä elämänsä kipeintä tapahtumaa.

## VINKKEJÄ

- Suhtaudu ymmärtäväisesti lapsen tai puolisonsa menettäneen suruun. Anna joustoja, jos sureva niitä toivoo. Hän saattaa tarvita vapaita myös esimerkiksi merkkipäivien aikaan.
- Neuvo leskeä hakemaan itselleen kuuluvat perhe-eläkkeet Kelasta ja kuolleen puolison työeläkelaitoksesta.
- Kerro leskelle työnantajan myöntämästä ryhmähenkivakuutuksesta, josta maksetaan kuolemantapauskorvaus työntekijän kuoleman jälkeen hänen edunsaajilleen.
- Muista isovanhempien, bonusvanhempien ja muiden sosiaalisten vanhempien perheystävälliset joustot ja surun huomioiminen. He saattavat auttaa läheisen menettänyttä vanhempaa arjessa ja olla surevia samaan aikaan myös itse.

[www.kapy.fi](http://www.kapy.fi)

[www.nuoretlesket.fi](http://www.nuoretlesket.fi)



### **VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA**

- Olet niin nuori, että löydät vielä uuden puolison tai saat uuden lapsen.
- Älä nyt sure, sinullahan on vielä elämä edessä.
- Ettehän te ehtineet olla kauan yhdessäkään/tehän saitte olla jo niin pitkään yhdessä.
- Mitä sinä suret – eihän lasta ollut koskaan olemassa.
- Jäihän sinulle muita lapsia jäljelle.
- Kyllä se siitä – uutta putkeen.
- Eihän se ollut edes sinun lapsesi.

# Tuki avo- tai avioerotilanteessa

---

Työyhteisössäsi saattaa olla työntekijöitä, jotka ovat eronneet avo- tai aviopuolisostaan tai jotka suunnittelevat eroa. Vuonna 2020 avioeroon päättyi yli 13 000 avioliittoa. Avoeroista ei ole luotettavaa tilastoa.

Avo- tai avioero on perheelle suuri elämänmuutos, johon liittyy yleensä käytännön järjesteltävää: tavaroiden jakaminen, muuttaminen ja mahdollisesti lasten huoltajuudesta sopiminen. Ero voi myös aiheuttaa surua tai masentuneisuutta pitkäksi aikaa. Suru voi tehdä hitaammaksi ja vaikuttaa työntekijän tuottavuuteen – tai tehdä pahimmillaan hetkeksi jopa työkyvyttömäksi.

Suuri osa eronneista vanhemmista valitsee lastensa huoltomuodoksi yhteishuollon sekä päättää lapsen asioista ja arjesta sovussa. Vanhempien välinen tilanne voi kuitenkin kriisiytyä, mikä saattaa heijastua työntekijän jaksamiseen. Ero ei tar-

koita työntekijälle aina kriisitilannetta, vaan se voi myös olla helpottava uusi alku, joka vaikuttaa työntekijän jaksamiseen suotuisasti aiempaan verrattuna.

Jos ero aiheuttaa masennusta, kuormittaa se aina työntekijän jaksamista. Työterveyshuollolla voi olla tärkeä rooli työntekijän tukemisessa. Työterveyshuollon olisi hyvä kehittää ja tarjota eronneille palveluita, kuten esimerkiksi eroryhmiä.

Mallit eroavien tukemiseksi on hyvä luoda etukäteen ja tehdä tilaa yksityiselämän kuormittavista elämäntilanteista puhumiselle. Kun työpaikalle on jo luotu ilmapiiri, jossa jokainen uskaltaa puhua omasta perheestään, läheisistään ja elämäntilanteestaan niissä rajoissa, jotka tuntuvat itsestä hyvältä, on työntekijöitä helpompi tukea muuttuvissa elämäntilanteissa.



## VINKKEJÄ

- Kutsu eroaja keskustelemaan, miten hänen jaksamistaan voitaisiin tukea elämänmuutoksessa. Älä kuitenkaan pakota keskusteluun.
- Anna palkallista vapaata pahimman erokriisin aikana ja myös helpottamaan käytännön järjestelyitä.
- Erotilanteessa voit myös tukea työaikajoustoilla, työaikapankilla, osa-aikatyöllä, etätyömahdollisuuksilla, tekemällä järjestelyitä työnkuvaan ja esimerkiksi antamalla eri pituisia työvuoroja eri päville tai viikoille.
- Huomioi, että muuttuneen elämäntilanteen myötä työntekijä voi tarvita uudenlaisia perheystävällisiä joustoja kuin ennen, jos hänestä tulee yhden vanhemman perheen tai uusperheen vanhempi (s. 8 ja 10).

### **VÄLTÄ NÄIDEN SANOMISTA:**

- Voi kauheaa, kun teille tulee ero!
- Eroperhe on rikkinäinen perhe. En ymmärrä ihmisiä, jotka eroavat.



## Tilaa koulutus

Voit tilata meiltä erilaisten perhetilanteiden huomioimiseen ja perheystävällisyyteen työelämässä liittyvää maksutonta koulutusta. Koulutusta pidämme esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen henkilöstölle sekä muille työelämän asiantuntijoille ja luottamushenkilöille. Voit kysellä myös johtajille, esihenkilötyötä tekeville ja henkilöstöhallinnon ammattilaisille tarkoitettuja koulutuksia.

Voimme lähettää tarvittaessa postitse painettuja Monimuotoiset perheet työelämässä oppaita. Oppaan verkkoversio ja muuta työelämä tietoa löydät verkkosivuiltamme.

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

Koulutuksista ja painetuista oppaista voit ottaa yhteyttä Monimuotoiset perheet -verkoston työelämän erityisasiantuntijaan tai osoitteeseen [toimisto@monimuotoisetperheet.fi](mailto:toimisto@monimuotoisetperheet.fi).

Työntekijöidemme yhteystiedot löydät täältä: [monimuotoisetperheet.fi/ota-yhteytta](http://monimuotoisetperheet.fi/ota-yhteytta)

Ota Monimuotoiset perheet -verkosto seurantaan Twitterissä, Facebookissa, Instagramissa ja LinkedInissä! Jaamme erityisesti LinkedInissä vinkkejä siitä, miten eri alojen ammattilaiset voivat huomioida työssään kaikki perheet ja heidän erilaiset tarpeensa.



**Twitter:** @kaikkiperheet



**Facebook:** @monimuotoisetperheet

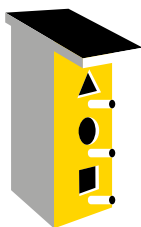
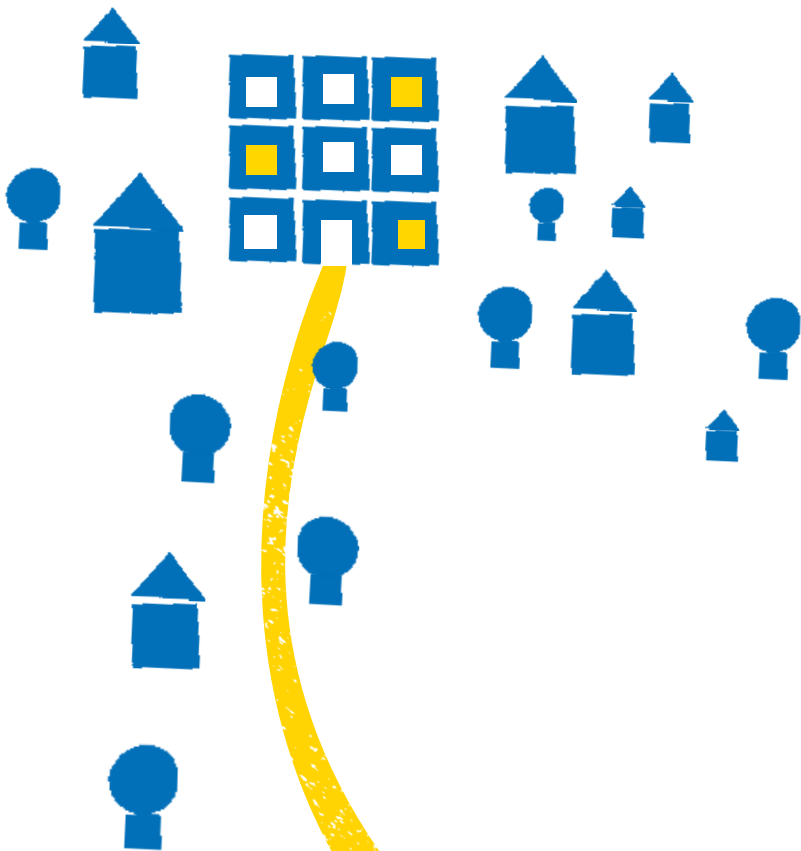


**Instagram:** @kaikkiperheet



**LinkedIn:** [www.linkedin.com/company/monimuotoiset-perheet-verkosto/](http://www.linkedin.com/company/monimuotoiset-perheet-verkosto/)





**MONI-  
MUOTOISET  
PERHEET**

**Monimuotoiset perheet -verkosto**

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

[toimisto@monimuotoisetperheet.fi](mailto:toimisto@monimuotoisetperheet.fi)



@monimuotoisetperheet



@kaikkiperheet



@kaikkiperheet



Monimuotoiset perheet -verkosto