

Tasa-arvo ja isät -hanke, 2019-2021

Podcast 4

6-osainen sarja

Väestöliitto

Jakso 4: Monimuotoiset perheet työelämässä

Keskustelua erilaisista perheistä, perhekäsityksistä ja elämäntilanteista työelämässä

Kesto: 23:48

Keskustelijat:

- Kaaren Erhola, suunnittelija,
- Teemu Jaatinen, johtaja, Riskienhallinta liiketoimintayksikkö, Deloitte
- Kati Varis, henkilöstön kehittämispäällikkö, Lahti Energia

Fasilitoija: Anna Kokko, hankepäällikkö, Väestöliitto

Päärahoittaja: Työsuojelurahasto

Päyhteistyökumppani: Repo Work Oy

Monimuotoiset perheet_Podcast4

19.8.2020 etä-äänityksenä

Kokko: Tervetuloa Tasa-arvo ja isät -podcastimme pariin. Puhumme isyydestä, vanhemmuudesta ja tasa-arvosta työelämässä. Mukana keskustelemassa Deloitteen, Lahti Energian ja Kelan edustajat. Tämä sarja on 6-osainen ja sen tuottamista on päärahoittanut Työsuojelurahasto. Podcastit on toteutettu etä-äänityksellä syksyllä 2020. Podcasteja juontavat Anna Kokko Väestöliitosta ja Anna Kilponen Repo Workista.

Kokko: Eli tervetuloa kuuntelemaan podcastiamme. Tänään puhutaan perheiden monimuotoisuudesta, erilaisista perheistä ja työelämästä. Paikalla on tosi kiinnostava joukko ihmisiä hyvin erilaisista organisaatioista. Meillä on täällä Kaaren Erhola Kelasta, Kati Varis Lahti Energialta ja Teemu Jaatinen Deloitteelta. Kaaren, toimit asiantuntijana Kelassa ja olet ollut perustamassa teillä eräänlaista kiinnostaa verkostoa. Kertoisitko vähän tästä tarkemmin ja omasta työnkuvastasi ja elämäntilanteesta.

Erhola: Joo, totta kai. Eli mä oon töissä Kelassa kansainvälisten asioiden parissa, oon meillä suunnittelijana kansainvälisten asioiden osaamiskeskuksessa. Ja perustin tuossa kaks vuotta sitten, ei anteeks vuosi sitten, viime vuoden Priden yhteydessä Kelaan sellaisen työntekijöiden sateenkaariverkoston, jonka tarkoitus on niin kun tuoda yhteen meitä sateenkaari-ihmisiä työpaikalla ja ehkä niin kun vaikuttaa asenteisiin työpaikalla, ja sit myös luoda toinen toisillemme sellasta turvallista ilmapiiriä töissä. Tota mun omaan perheeseen kuuluu tällä hetkellä mun avovaimo ja minä. Lapsii meillä ei vielä oo.

Kokko: Kysyisin tästä verkostosta vielä, että kuinka paljon siinä on aktiivisia jäseniä teillä?

- Erhola: No, sehän lähti sillai, mä yritin alun perin vähän semmosena myyrän työnä löytää niitä jäseniä, et mä olen ite ollu Kelassa vähän alle kaks vuotta ja etin silloin kun aloitin ja aattelin, että tällanen vois olla paikallaan, kun kerran sellasta verkostoo ei vielä ollu. Ja yritin sit vähän semoisen puskaradion ja muun kautta löytää jäseniä, mut siitä ei oikein tullu mitään. Ja sitten lopulta mä rohkaistuin ja kirjoitin meijän intranettiin sellasen, että ketä kiinnostaa...? Ja sit se lähtikin sit vyöryyn ja meitä on jo reilusti yli 40 jäsentä meijän verkostossa. Toki Kelahan on valtava työpaikka, meillä on melkein 8000 työntekijää. Mutta että tosi paljon on saatu mukaan ihmisiä. Ja osa on sit vähän aktiivisemmin mukana ja osa enemmänkin sitten seurailee meijän verkoston toimintaa.
- Kokko: Onko Lahti Energialla tai Deloittella vastaavaa?
- Jaatinen: Jos Deloitten puolesta, niin Suomessa ei ole vastaavaa verkostoa. Meillä monenlaista toimintaa on, mut tollasta ei löydy ainakaan tällä hetkellä.
- Kokko: Miten olet Teemu omassa työssäsi kohdannut erilaisia perheitä ja minkälaisia tilanteita on tullut eteen?
- Jaatinen: Kyllähän oon huomannu omankin työuran aikana, että jatkuvasti perheiden monimuotoisuus on lisääntyny ihan niin kun silmin nähden. Ja mikä niin kun ollu myös positiivista huomata, että ainakin meidän toimialalla, niin myös sitä kautta ehkä se käsitys, että käytännössä millainen on perhe, tai mikä on sit tavallaan työntekijän rooli, on muuttunu huomattavasti ehkä sanotaan niin kun... nykyaikaa todellisuutta vastaavaks. Ja kyllä se on huomannu itsekin, että osittain myös niin kun ehkä väärien olettamusten kautta, että nyrkkisääntö, että ei pidä olettaa, että on hyvin monenlaisia tilanteita. Ja sit tavallaan, et pitää kysyä.
- Kokko: Kati, mites teillä?
- Varis: Eli jos se kysymys liittyy vielä tähän sateenkaariverkostoon, niin Lahti Energialla ei ole sellasta vielä. Mä oon aikasemmassa työssäni, silloin kun olin vielä pääkaupunkiseudulla töissä, niin olin mukana myöskin niin kun koordinoimassa tällasta LGBT-verkostoa siinä mun henkilöstön kehittämisroolissa. Mutta nykyään sitten, kun toimin täällä henkilöstön kehittämisspäällikkönä tääl Lahti Energialla, niin en tiedä liittyskö nyt sit siihen, että on tietysti aika paljon pienempi yritys ja ehkä vähän perinteinen toimialakin. Että tossa eilenkin kun yhen työkaverin kanssa puhuttiin vähän näistä teemoista ja yritin häneltäkin kysellä ajatuksia, niin oltiin niin kun samaa mieltä siitä, että ei oo vielä edes tullu vastaan, että joku olis puhunu avoimesti siitä, että elää esim. parisuhteessa samaa sukupuolta olevan kanssa, tai olis tämmönen perhemuoto, että se on meillä ehkä vielä vähän semmonen asia, mistä ei sillä tavalla avoimesti keskustella. Mutta toivon, että jatkossa sekin sitten muuttuu.
- Kokko: Minkälainen sinun oma tilanteesi on tällä hetkellä? Mitä haluaisit kertoa omasta perheestäsi?
- Varis: No, mun perheeseen kuuluu mun vajaa 5-vuotias poika, eli asutaan kahdestaan, ja oon aika lailla yksin vastuussa hänen kasvatuksestaan. Mä

sitten myöskin lasken oikeestaan meidän perheeseen isovanhemmat, eli mun omat vanhemmat, jotka on tosi tiiviisti mukana meidän elämässä, et ihan lähes päivittäin.

(00.05.00) Ja heiltä onneksi saan paljon apua ja ovat niin kun mielelläänkin mukana, että ovat jo eläkkeellä ja on sillä tavalla mahdollisuuskin osallistua ja auttaa. Ja toki puolin ja toisin autetaan.

Kokko: Entäs Teemu, mitä kertoisit omasta perheestäsi?

Jaatinen: Mä edustan selkeesti tällasta niin kun klassista ydinperhettä. Eli vaimo ja kaks lasta, 6-vuotias tytär ja 3-vuotias poika.

Kokko: Mites te ajattelette, voiko perheasioista tällä hetkellä puhua avoimesti työpaikalla?

Jaatinen: Tietysti, mitä määritellään avoimesti, et kyllä meillä ainakin niin kun yleisesti puhutaan, totta kai niin kun työ tulee osaks perhe-elämää, ainakin meillä tehdään projektiluontosta työtä ja työpäivät venyy silloin tällöin pitkiksi... ja on normaalia, että tehdään iltatyötä ja tehdään vähän viikonloppuna ja lomallakin, jos on tarpeen. Eli tavallaan se työ valuu pakosti sinne myös perhe-elämän puolelle. Niin pitää tapahtua myös toisin päin, että sitten perhe-elämästä pitää keskustella myös työpaikalla jo senkin takia, että on hyvä, että kollegat ja esimiehet ymmärtää sen, että on myös muuta elämää sen työn ulkopuolella.

Varis: Ajattelen samalla tavalla, että saa ja pitääkin puhua, Se, että oppii tuntemaan paremmin niin kun omia tiimiläisiäkin, kun vähän niin kun tietää siitä elämästä ja arvoista. Ja kyllä mä näkisin, että meidän työpaikalla ainakin, niin aika pitkälti voi puhua avoimesti. Ja omassa elämäntilanteessa se on oikeestaan ollu ainoa tapa saada tää yhtälö toimimaan, et kertoo avoimesti, että nää on ne raamit ja näillä mennään, ja sit se asia otetaan huomioon.

Kokko: Missä asioissa se otetaan huomioon? Minkätyyppisissä asioissa?

Varis: No, ehkä just joustoissa ja työajassa, että niin kun aikasemmassakin työpaikassa tein osan aikaa 80 % työaikaa ja nyt teen 90 %, että se on niin kun se muutama tuntikin viikossa, niin se helpottaa, että ei oo se minuuttiaikataulu joka aamu ja joka iltapäivä, että pitää viedä päiväkotiin ja hakee päiväkodista, et se on helpottanu tosi paljon. Ja ehkä sitten sellaset tilanteet, et kun jotain palaverieita sovitaan, niin sit se palaveriaika sitten, että se täytyy sit loppuu kello 16. Et mulla ei oo ketään toista, joka vois hakea lapsen päiväkodista, niin täytyy silloin lähteä. Nää on toiminu tosi hyvin, et ei oo mitään kyllä ollu valittamista sen suhteen.

Erhola: Mä voisin tota niin kun sateenkaari-ihmisen näkökulmasta kommentoida, että jos se oma perhe ei oo heteroydinperhenormin mukainen, niin silloin tavallaan monet haluis puhuu omasta perheestä, että kyllä meillä monella on tarve olla ihan oma kokonainen itsemme myös siellä työpakalla. Mutta tavallaan siinä joutuu joka kerta tekeen sellasen tilannearvion, että onko tässä tilanteessa turvallista puhua, onko tässä uusia ihmisiä, joille mä en ookaan kertonu, että mä olen vaikka parisuhteessa omaa sukupuolta olevan kanssa, että jaksanks

mä nyt olla rohkee taas. Niin tavallaan siinä on semmonen lisäelementti, mitä joutuu koko ajan punnitsemaan.

Ja mä ite huomaan sen, että vaikka mä oon perustanu tän Kelan sateenkaariverkoston ja kirjoittanu kaiken maailman pride-teemasia juttuja meidän intranettiin, ja varmaan niin kun suurin osa tietää, et mä kuulun tähän verkostoon, niin silti mulle tulee tilanteita, joissa se sana naisystävä juuttuukin kurkkuun. Ja sit kertookin jonkun tarinan vaikka ihan, niin kun mä oisin ollu yksin siellä, vaikka mä olin oikeesti mun puolison kanssa. Ja sitten mä kutsun sitä itsen pienentämiseksi, koska joka kerta se jää harmittaan, että taas mä jätin jotain pois musta, et mä en niin kun kertonukaan sitä koko juttua niin kun se on. Mä tykkään ite käyttää tämmöstä sanaa, kun usein niin kun seksuaali-sukupuolivähemmistöistä puhutaan, hirveesti puhutaan siitä seksuaali-identiteetistä, vaikka mä aattelen enemmänkin, että meidän pitäis puhua sosiaalisesta identiteetistä, et se niin kun. Se on tapa olla olemassa maailmassa ja se kertoo, että ketkä on ne mun läheiset ja tärkeet ihmiset, millasta elämää mä elän. Ja se ois niin kun tarpeen, että sais olla kokonaisena olemassa.

Mut sit ehkä joskus, mä voisin kertoa tällasen pienen esimerkin, et mikä voi auttaa siihen. Meillä on Kelassa, meillä on nyt, me ollaan osana tän vuoden Prideä ja meiltä on tilattu sellasii sateenkaariavainnauhoja Kelaan, ja mä olinkin sit tossa yks päivä toimistolla niin, että siinä oli mun työkaveri, jota mä en ollu ennen niin kun kasvokkain tavannu, että ltiin skypeessä tavattu. Ja sit hänellä oli se sateenkaariavain kaulassa. Ja siitä mä niin kun tiesin, että mä voin nyt sanoo sen sanan naisystävä, että se jotenkin toi mulle sellasen turvallisen tunteen hirveen pienellä eleellä.

Kokko: Se on mielenkiintonen tää turvallisuuden tunne, ja kuvasit tosi hienosti tätä, että minkälainen ristiriita siinä voi olla. Mutta onko sinulla mielessäsi jotain tilanteita, jotka ovat olleet tosi hankalasti latautuneita, ikäviä, ne on menneet ihon alle ja sä oot kokenu jotenkin, että sinut on tyrmätty tai jotain vastaavaa?

Erhola: No, en ehkä, mulle itsellä ei oo sellasii kokemuksii, että olis niin suoraan päin kasvoja ollu mitään. Mut ehkä mitä nyt sitten tuttavat on kertoneet, niin on, ehkä ikävimpiä on ne tilanteet, joissa on jossakin ja sitten heitetäänkin kahvipöydässä jotain homovitsejä vaikka, tai jotain sellasta. Ja sit ne saattaa olla sellasii kommentteja, joilla kukaan ei sinällänsä tarkota mitään pahaa, yleensä, ne on vaan on niin kun, et se kulttuurinen normi voi vielä siellä työpaikalla olla, et on ihan ok heitellä homovitsejä. Mut ne tavallaan niinku tunkee ihmistä syvälle kaappiin. Ja ne voi jäädä ihmisille niin kun vuosiks mieleen sellaset.

(00.10.13)

Varis: Tossa oli Kaaren tosi hyvin sanottu toi, kun sä kuvasit just sitä, että ihminen saa olla niin kun kokonainen, vai mikä se termi oli. Kun muistan vaan aikasemmalla työpaikalla sillon, kun mun ihan työtehtäviin kuului koordinoita sitä verkostoo, ja sitten kun ihan johtohenkilöitäkin saatto tulla niin kun ihmettelyä siitä, että no, miksi tämmönen pitää olla? Miten se niin kun liittyy työhön tai siihen työn tekemiseen... Mut toi on varmasti just se pointti, että jokainen sais olla niin kun töissäkin oma itsensä ja kokonainen oma itsensä.

- Kokko: Miten siis itse tällä hetkellä koet, että edistät aktiivisesti sitä, että kaikki omassa työyhteisössäsi kokisivat tulevansa hyväksytyiksi sellaisina kuin ovat, kokonaisina ihmisinä? Minkälaisia käytännön tekoja itse koet tekeväsi ja mitä asenteita viljelet?
- Varis: No, jos mä täältä alotan Lahti Energian vinkkelistä, Niin no, ihan esimerkki eiliseltä, puhuin henkilön kanssa, joka tota oli päiväkodista tullu sitten kieltö tuoda lasta sinne sen pienen nuhan takia. Ja sit lähetettiin täällä tietysti sitä miettimään, et hetkinen, että mitä se, näitähän voi tulla tässä syksyn aikana paljonkin. Se, että jotenkin niin kun pyrin semmoseen, että löydetään semmonen inhimillinen lähestymistapa kaikkeen. Vaikka toki laitoin sitten heti lakimiehelle viestiä, että mites tämmösessä tilanteessa pitäis toimia ja se vastaus oli hyvin monisäikeinen, että toisaalta näin ja toisaalta näin, ja toisaalta sitten vielä näin. Niin se, että täällä HR:ssä niin tietysti mejän pitää sit kans miettiä ja johdon kanssa miettiä sitten, että mikä se mejän linjaus on. Ja sitten, et tavallaan on pelisilmää näissä tilanteissa, että kun nää ei oo kuitenkaan mejän omissa käsissä nää asiat nyt. Ihan tämmönen esimerkki nyt tuli mieleen.
- Jaatinen: Mä voisin omalta osaltani sanoo, että ehkä tavallaan käytännön asioista se, mitä koitan olla tekemättä, niin mainitsin aikasemmin, että olla olettamatta mitään. Eli sitten tavallaan, niinkun että kysyä, jos on jotakin tavallaan sellasta niin kun, vaikka projektia, mikä vaatii venymistä tai matkustamista tai muuta, niin kun kysyä ihmisiltä, että mikä heidän tilanne on. Kanssa kun asun tietyn kuplan sisällä, niin kun tavallaan missä pyörii jatkuvasti niin kun heteropareja, homopareja, kaikenlaisia. Meillä on paljon myös yksinhuoltajia töissä, avioeroperheitä, missä on... lapset on vuoroviikon vanhemmilla ja tavallaan, että on niin monenlaisia tilanteita, että jotenkin tavallaan ei oo mitään sellasta normia. Mut se ehkä vaatii aktiivisuutta iteltäkin, että jatkuvasti ajattelustaan rikkoo sen. Kun kuitenkin pikkuhiljaa siitä omasta elämästä muodostuu ihmiselle normi, ellei sitä jatkuvasti pyri rikkomaan, et pyrkii siihen, että ei oletta, että ihmisten elämäntilanne on tietynlainen tai ihmiset on tietynlaisia. Vaan antaa ihmisten olla sellasia kun ne on, niin kauan, kun se ei ainakaan, se ei vahingoita muita tai vaikuta negatiivisesti siihen työelämään.
- Erhola: Toi on mun mielestä ihan superjuttu, mitä Teemu sanoit, että voi niinku... omien oletusten, jotta niitä voi purkaa, niin ne pitää ensin tiedostaa, et pitää tiedostaa, et sulla on vaikka tietynlainen oletus ja sit sä voit toimii, sen jälkeen sä voit toimii sitä vastaan, ettei kysytäkään ihmiseltä, että ei kysytä vaikka, jos ihminen on puhunu töissä puolisisistaan, et aijaa, missäs se sun mies on töissä. Vaan niin kun tajutaan kysyy niitä avoimia kysymyksiä, jolloin jätetään ihmiselle sit lupa ite määritellä ja käyttää niitä sanoja, mitä hän ite halua. Musta se on todella tärkeätä. Ja siinä voi tavallaan olla itekin sit muille esimerkki myös.
- Jaatinen: Ja itellä ehkä mieliin painuvin esimerkki omalta kohalta on entisessä työpaikassa, niin mulla oli naiskollega, jonka kanssa tuli juteltua aina sillon tällön pääasiassa työasioita. Ja sitten kerran juteltiin ja hän sano, että heille syntyy lapsi maanantaina, ja muistaakseni oli sen viikon torstai. Sit mä olin ihan silleen ällikällä lyöty, et sä synnytit maanantaina ja nyt sä oot täällä töissä jo jakkupuku päällä ja näin. En onneks sanonu mitään, mutta en tiijä näkykö ilmeestä, mut sitten nopeesti selviskin, että hänen puolisonsa oli synnyttänyt. Ja sit tuli vaan

niin tyhmä olo sen jälkeen, et tää on jotenkin niin kun, nimenomaan tyhmä olo siitä, että oli niin kun olettanu jotakin.

Erhola: Toi on hyvä esimerkki ja varmaan ihan tyypillinen. Ja sit sekin, et sit jos tulee olettaneeksi ja kysyy jonkun kysymyksen, jota se toinen joutuu sit korjaamaan, että ei, et se onkin just, että mulla on vaimo eikä miestä. Niin sit voivaan niin kun pyytää reippaasti anteeks, että anteeks että oletin, ja jatkaa sitä keskustelua. Sit on vähän semmonen olo, että usein saattaa sit käydä niin, et sitten lankee se itse kysyjä sellaseen häpeäkuoppaan ja pahimmassa tapauksessa se rupee vielä vältteleen sitä ihmistä, kun hävettää niin paljn, että tuli olettaneeks.

(00.15.08)

Totta kai, siis kaikkihan me, mejän aivot toimii helposti niin, että me kategorisoidaan ihmisiä ja usein tulee olettaneeksi asioita, ja sitä voi sit vaan pyytää anteeks, että ei sekään oo niin vakavaa.

Kokko: Minkälainen vastuu on esihenkilöillä organisaatioissa verrattuna sitten ehkä muihin eri asemassa oleviin? Onks siinä eroa, minkälaista työkuultuuria esihenkilöt ja johto luovat, mistä sen muutoksen pitää lähteä, tai kuka määrittää pelissäännöt?

Varis: Niin, kyllähän se johto tietysti toimii esimerkkinä... niin kun ja vahvistaa sitä perheystävällistä työkuultuuria sitä kautta. Ja sitten tietenkin se, että me pystyttäs tarjoamaan tiettyjä käytäntöjä ja työkaluja, esimerkiks erilaisii joustoja ja etätömahdollisuuksia ja joustavaa tiedon kulkuu ja näin. Totta kai johdolla ja esimiehillä on tässä asiassa tietynlainen vastuu. Mut et ei se poista sitä, etteikö kaikilla olis kuitenkin sitten nimenomaan tossakin mielessä, et tiedostaa nää asiat ja on ite aktiivinen.

Jaatinen: Joo, tässäkin asiassa johdon vastuu on se suurin. Totta kai jokaisella on vastuu, mutta se, että johto omalla toiminnallaan voi vesittää kaikki muut hyvät pyrkimykset. Ja taas toisaalta vahvistaa niitä. Eli sillä tavalla, että kaikki, mitä yritetään edistää, niin johdon pitää olla niin kun aidosti ja vahvasti sen takana, ja sitä kautta se valuu, tai pitäs valuu keskijohtoon ja muualle henkilöstöön. Kyllä niin kun esimiesten ja etenkin ylimmän johdon rooli on merkittävä.

Erhola: Ja se on tosi merkittävä myös sellasessa asennevaikuttamisessa mun mielestä, et sitä voidaan toki yrittää tehdä myös toiseen suuntaan, mutta se on huomattavasti vaikeempaa. Kun sit se, että jos johto asettuu niin kun eksplisiittisesti perheiden monimuotoisuudenkin taakse, et se ei riitä... Aika usein sanotaan, että no totta kai meillä saa jokainen olla oma itsensä, mehän ollaan yhdenvertanen työpaikka. Se ei niinku sillä toteudu vaan se vaatii ihan oikeesti aktiivisia tekoja, ja esimerkkiä ja asioiden puhumista ääneen. Ja sit mun mielestä työyhteisössä se lähiesimies on hirveen merkittävässä roolissa siinä, et miten lähiesimies suhtautuu sinuun ja sun perhetilanteeseen ja esimerkiks just nyt, että sateenkaariperheelle se on hirvittävän tärkeä, että miten lähiesimies suhtautuu ja kuinka avoimesti hänen kaa voi keskustella. Ja sit esimies voi myös tavallaan olla tukena siinä työyhteisössä sit sille työntekijälle, että miten siitä sateenkaariperheestä puhutaan reippaasti ääneen eikä vaik vaieta sitä tai jotenkin sivuuteta.

Kokko: Voiko tämmöisessä monimuotoisuuden edistämässä, suvaitsevaisuuden ja tasapuolisuuden edistämässä antaa valmennusta tai koulutusta, onko sillä mitään merkitystä teidän näkökulmastanne?

Erhola: Mun mielestä sillä on paljon merkitystä. Ja ylipäättään se, että jos työnantaja tarjoaa yhdenvertaisuuskoulutusta, niin sehän on jo aika vahva viesti, et nää on meidän arvot, ja näitä täällä noudatetaan, että kyl mun mielestä ehdottomasti. Meille on Kelaan tulossa osana tätä meidän pride-kumppanuutta, niin meille on tulossa tämmöisiä pride koulutuksia näistä teemoista nimenomaan ja oon siitä ihan hirveen ilonen, että osa niistä on kaikille laisille. Ja sit on myös esihenkilöille suunnattuja.

Jaatinen: Mä oon Kaarenin kanssa täysin samaa mieltä, eli että kyllä kaikki tämmöset pride-kampanjat ja yhdenvertaisuusohjelmat on tosi hyviä just nimenomaan sen takia, että ne rikkoo niitä, ne tulee vähän muistutuksena, että rikkoo niitä oletuksia ja rikkoo niitä omia pieniä kuplia. Kyllä mä nään, että on tarpeeseen jatkuva muistutus, että hei, herätys! - meitä on myös muunlaisia ihmisiä ja muunlaisia perheitä ja muunlaisia elämiä kun mitä sinulla on.

Varis: Joo, meillä ehkä Lahti Energialla ollaan vielä siinä niin kun perusasioiden äärellä, että joka toinen vuosi luodaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sitä kautta pyritään edistämään niitä asioita. Mutta kyllä mulla ajatuksena on, että tässä lähivuosina sitten ehkä tehdään jotain vielä muutakin.

Kokko: Olisin vielä tässä lopuksi kysynyt, että mitä yhteiskunta voisi tehdä vielä enemmän, tai mitä yhteiskunnassa pitäisi tapahtua, jotta työpaikoilla nämä asiat monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, tasapuolisuus, voisivat toteutua aiempaa paremmin?

Varis: Jos nyt mietin ihan esimerkiks ihan niin kun yhden vanhemman perheitä, niin kyllähän se on tavallaan se haaste on se, että voi olla vaikeaa yhdistää sitä lastenhoitoa ja sitten jos on vaikka vähän epätyypillisiä työaikoja, niin se, että kun ei välttämättä löydy semmoista sopivaa hoitopaikkaa tai hoitomuotoa lapsille, niin kun sanotaan, että paljonhan yksinhuoltajia on sitten näissä pienituloisissa, ja varmaan osittain sit ihan tänkin takia. Niin varmaan just se, että mietittäis niitä erilaisia palveluita, että kaikki myöskin yhden vanhemman perheestä pääsee siihen omaa koulutusta vastaavaan työhön ja pystyy sitten sitä kautta saamaan sit perheelle riittävän toimeentulon ja näin.

(00.20.08)

Tietysti omalla kohdalla niin kun mä oon onnellisessa asemassa, että kun on semmoset niin sanotusti vakituiset normaalit päivätyöajat, niin ei oo tällasta ongelmaa. Varmasti paljon on yksinhuoltajia esimerkiks hoitoalalla, että pitäis olla vähän niin kun vuorotyössä, niin mitenpä sen sitten järjestää.

Kokko: Eli hoitopaikkahaaste. Entäs Kaaren?

Erhola: No, ehkä tälleen yleisesti, että tarvitaan aika paljon työtä sen eteen, että erilaiset perheet olis laillisestikin yhdenvertasessa asemassa, että meillähän niin kun, ja

tavallaan kun ne lait ei koskaan kuvaa ihan sitä monimuotoisuutta ja rikkautta mikä on esimerkiksi, että meillä on perheitä, jossa on useampia kun kaksi vanhempaa esim. Ja tavallaan, et miten heidän sitä mahdollisuus, miten mahdollisuudet hoitaa perheenjäseniä toteutuu.

Mä toivon vähän semmosta väljyyttä ja vapautta määritellä itte, ketä siihen perheeseen kuuluu. Mä oon miettiny paljon esimerkiksi omaishoitajia, tai ihmisiä, jotka hoitaa omia iäkkäitä vanhempiaan, niin millasessa asemassa he on sitten, että voitko sä jäädä töistä pois kun tulikin joku oman äidin tärkeä lääkäri, johon sun piti mennä hänen mukanaan ja näin. Että kyl me tarvitaan myös poliittista viestiä. Ja sit mä oon hirveen ilonen siitä esimerkiksi kun puhutaan kuinka Sanna Marin on varttunu sateenkaariperheessä ja tällaisia myös tällaisii esimerkkejä tarvitaan.

Jaatinen: Niin mä nään monella tasolla paljon kaikenlaista. Se ensimmäinen mikä pitäis saada kuntoon on lainsäädäntö, että yleensäkin niin kun, että lainsäädäntö mahdollistais tasavertaiset lähtökohdat erilaisille perheille. Ja tietysti seuraava on myös se, että koko yhteiskuntarakenne, jos miettii palveluja, palveluiden toimivuutta, pitää enemmän ehkä digitalisoida palveluita, enemmän vapauttaa aukioaloja ja vastaavaa, että mahdollistetaan sitten erilaisille elämäntilanteessa oleville ihmisille mahdollisimman monipuoliset palvelut. Ja myös sitten, että yleensäkin keskustelua enemmän näistä aiheista.

Jos jatkossa miettii, että edelleenkin, että tommonen ydinperhekuvio on aika pitkälle se oletus, et vois väittää et suuremmalla osalla ihmisistä... Et jos katotaan niin yksin elävien ihmisten määrä kasvaa koko ajan. Ja yhden vanhemman perheiden määrä kasvaa, sateenkaariperheiden kasvaa ja vastaavaa, niin jossain vaiheessa ydinperheestä tulee tällä kehityksellä niin kun selkee vähemmistö, jolloin pitäis miettiä, että miten vastataan tähän muuttuvaan tilanteeseen ja sen tarpeeseen. Miten mahdollistetaan se, että eri elämäntilanteessa elävät ihmiset pystyy käymään töissä, pystyy tekemään mielekkään tehokkaan työuran. Eli tässä on tavallaan paljon tekijöitä, mitä pitää ihan niin kun yhteiskunnan puoleltakin miettiä.

Kokko: Eli perhe voimavarana töihin ja toisaalta työpaikat voimavarana ihmisten muuhun elämään. Viedään yhteiskuntaamme ja työpaikkoja kohti monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Kokko: Kiitos kun kuuntelit tämän podcastin. Jos keskustelumme herätti sinussa ajatuksia, voit lähettää meille palautetta Väestöliiton verkkosivujen tai somen kautta. Jakso oli osa podcast sarjaa, joka toteutettiin Tasa-arvo ja isät -hankkeessa Väestöliitossa. Hankkeen pääyhteistyökumppanina on ollut Repo Work ja päärahoittajana Työsuojelurahasto.