

Tasa-arvo ja isät -hanke, 2019-2021

Podcast 6

6-osainen sarja

Väestöliitto

Jakso 6: Isäystävällisyys ennen ja tänään

Keskustelua työelämästä, isyydestä ja isyyden muutoksesta viime vuosikymmeninä

Kesto: 23:15

Keskustelijat:

- Atte Pääkkö, hankintapäällikkö, Lahti Energia
- Rami Saarela, markkinointi- ja viestintäjohtaja, Deloitte
- Tuula Soukkanen, kehittämispäällikkö, työ- ja organisaatiokulttuuri, Kela

Fasilitoija: Anna Kokko, hankepäällikkö, Väestöliitto

Päärahoittaja: Työsuojelurahasto

Päyhteistyökumppani: Repo Work Oy

Isäystävällisyys ennen ja tänään_Podcast 6

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-äänityksenä syksyllä 2020. Podcasteja juontavat Anna Kokko Väestöliitosta ja Anna Kilponen Repo Workistä.

Kokko: Eli tervetuloa kuuntelemaan isäaiheista podcastia. Meillä on tänään mukana keskustelemassa kolme ihanaa ja mielenkiintoista ihmistä hyvin erilaisista organisaatioista. Meillä on hankintapäällikkö Atte Pääkkö Lahti Energialta, markkinointi- ja viestintäjohtaja Rami Saarela Deloitteelta sekä Tuula Soukkanen, kehittämispäällikkö Kelasta. Eli tänään on tarkoitus miettiä yhdessä, mikä vanhemmuudessa on muuttunut viime aikoina. Miten isyyttä ja äitiyttä, miten äitejä ja isiä kohdellaan työelämässä? Minkälaista on nykyaikainen isäystävällisyys? Mistä tilanteesta tänään tulitte tähän yhteiseen keskusteluun, joka siis tehdään koronan vuoksi etä-äänityksenä, eli meillä on siis Helsinki, Lahti ja Kuopio mukana ja tällaista maantieteellistäkin moninaisuutta...

Soukkanen: No, jos Tuula kertoo Kuopiosta ja ihan aurinkoisella aamulla aloitettu täällä Kuopiossa ja minkälainen aamu, niin hyvin ajatukset tuossa tulevassa viikossa. Elikkä juniorin lakkiaisia valmistellaan. Ja kotona etätöitä on tehty nyt tässä jo puoli vuotta.

Kokko: Sulla on pitkä toisaalta työura takana, ja sitten myös olet itse jo isovanhempikin, niin haluaisitko kertoa jotain, mitä vanhemmuus ja isovanhemmuus ja työelämä, minkälaisia ajatuksia tällä hetkellä mielessäsi pyörii?

Soukkanen: No, mun perheeseen kuuluu tietysti aviomies, et me ollaan nyt jo yli viiskymppisiä. Ja poika, joka on juuri nyt lähtenyt sitten opiskelemaan tuonne, hän alotti yliopistossa nyttien, ja sitten 30-vuotias tytär, hän tietysti asuu jo omillaan ja hänellä on kaksi pientä lasta, elikkä lapsenlapset on siinä. Ja sitten miehen isä. Elikkä meitä on tämmönen aika tiivis perhe tässä.

Kun me puhutaan tietysti perheystävällisyydestä tässä, niin onhan tää korona aika haastava myös tämmöstä aikuista perhettä siinä mielessä, että niin kun mietitään, et millä tavalla perheystävällisyys, vanhemmuus niin kun ajatuksena ja niin kun määritteenä yhteiskunnassa kehittyy, niin tässä tää tulee tää toinen ääripää, elikkä meillä jokaisessa ikäkaudessa on näitä kiireitä.

Ja koronahan on tietysti haastanu meidän perhettä esim., että meillä on hyvin vähän yhteistä aikaa ollu iltasin ihan sen takia, että on niin kun miehen isä esimerkiks on hyvin, hän täyttää itse asiassa 90 vuotta huomenna, niin hän asuu yksin kotona, ja se tarkoittaa kahta, kolmee tuntia joka päivä niin kun meiltä, lähinnä mieheltä aikaa, että hän töitten jälkeen purjehtii sit sinne isänsä luokse. Ja tää on niin kun toinen ulottuvuus tässä perheystävällisyydessä.

Kokko: Entäs Atte, sulla on kokemusta sitten kahden lapsen vanhemmuudesta jo vähän pidemmältä ajalta. Niin miten tää isyys ja työelämä, minkälaisia ajatuksia se herättää juuri nyt?

Pääkkö: No tota, totta kai niin kun viime kevät oli hirveen erikoinen, että tota vaimokin on opettaja ja hän oli sitten siinä... etänä opetti. Itse oon etänä palavereissa, ja sitten se yks koululainen on siinä etänä koulutunnilla, niin kyllä se keväthulina oli aikamoista. Nyt sitten on taas ehkä ollu aika paljon enemmän niin kun lasten kanssa niin kun tekemisissä sitten. Että normaalisti toimistolla sieltä kaheksasta neljään ja kaheksasta puol viiteen, ja siihen ajomatkat päälle, niin kyllä ne illat ja aamut on aika lyhkäsiä aikoja olla sitten. Siinä mielessä tietysti kiva, että työnantajaltakin löytyy nää joustot ja etätöihin siirryttiin nopeesti, ja homma on toiminu hyvin.

Saarela: Meillä on ihan puolen vuoden ikänen pikkunen, niin tota vauvaperheen arkea vielä niin, että kaikki niin kun koko ajan neljän seinän sisällä. Toki mökillä välillä ollaan sitten pystytty olemaan tässä, et se on mukava lisä. Ja ehkä tohon nappaan vähän kiinni vielä... täytyy itse asiassa sanoa, että omalta tavalla mä oon miettiny, että tää on ollu kivakin, vaikka siis hirveä niin kun tilanne, mutta että omalta osaltani on ollu niin kun mahdollisuus joka päivä koko ajan niin kun olla siinä mukana ja seurata, kun nyt se vielä tapahtuu se kasvu ja kehitys niin kun päivittäin koko ajan, että on ollu mahdollisuus nähä kaikki ne hetket.

(00.05.00)

Kokko: Jos laitatte tällaset hyvin kauas katsovat linssit päähänne, niin mikä on eniten teistä muuttunut työelämässä, kun ajatellaan vanhempana olemista tai vanhemmuutta? Teillä on kaikilla kuitenkin pitkä työura, jota vasten voitte peilata erilaisia kokemuksia ja ajatuksia tästä.

Saarela: Kyl mä itte koen, että se isoin muutos on kyllä se, että sekä niin kun isissä itsessään, mutta myös työelämässä, niin kyllä se jakautuminen niin kun sen loudin jakaminen on niin kun, sitä on alkanu tapahtumaan enemmän ja enemmän. Siitä on 30 vuotta kun on alottanu duunit suunnilleen teininä, niin kyl se oli silloin tosi, tosi erilaista. Hyvin paljon se oli semmonen sukupuolijako niissä rooleissa vielä silloin. Ja se odotusarvokin oli sellanen.

Soukkanen: Kyllä, mä oon Ramin kanssa ihan samaa mieltä, mä jopa tossa kun pähkäilin ja mietin tätä asiaa, niin mä nään sen ison muutoksen siinä, että oletus on ollu hyvin pitkälle esimerkiksi näissä lastenhoitotilanteissa ja muissa, et kyllä äiti hoitaa tai, että äiti olis jotenkin pärjäävämpi siellä. Ja tänä päivänä kun... niin tyttären perheen kun muidenkin tuttavaperheiden kanssa tätä asiaa käydään läpi, ja työelämässä tietysti, niin meillä toki on vähemmän miehiä töissä, mut joka tapauksessa, niin heidän kanssa on käyty näitä keskusteluja ja jututinkin tänä aamuna vielä paria tuossa. Niin se ei oo semmonen niin selkee, että isät tai äidit, vaan se vanhemmuus on siinä. Ja myös työnantajat mun mielestä paremmin ymmärtää tänä päivänä jo sitä, että se ei ole vain toisen tehtävä. Ja tuota... toki niin kun se on perhekohtasta ajattelua, että kummalle se paremmin passaa jäädä sinne kotiin. Niin luulen myös, että perheetkin enemmän miettii tätä tänä päivänä kun aikasemmin.

Pääkkö: Joo, jos mä tota kommentoin. Nyt tietysti mä en oo ehkä työelämässä nähny sitä hirveen kaukaista aikaa, et se ois ollu tää iso jako ollu enää niin isosti olemassa, et mäkin olin kuitenkin, hetkosen, 24 kun mä sain esikoisen, niin tota, ja mä olin ihan muutaman vuoden ollu vasta niin kun opintojen jälkeen työelämässä. Niin en mä ennen sitä ollu ajatellu ollenkaan niin kun vanhemmuutta, tai millä tavalla se siellä työelämässä näkyy.

Tavallaan ehkä takaraivossa on ollu tavallaan toi ajatus, että äidit niin kun hoitaa sitä lasta enemmän ja ehkä se on lainausmerkeissä "luontevampaa" että se tapahtuu myös niin. Mut ei sitten taas mulle itelle oo kyllä missään vaiheessa ollu se ajatus sellanen, että se menee sillä tavalla. Kyl mä sanoisin, että se on aika luontevaa, että ne työt jakautuu nykypäivänä.

Kokko: Nyt joka tapauksessa työskentelet miesvaltaisella alalla ja siellä on paljon muutoksen tuulia, niin pystytkö peilaamaan nyt vaikka ihan vuoden, parin sisään, et mitä muutoksia on tapahtunu, mikä on ehkä eniten tässä muuttumassa, tai minkä asian on pakko muuttua?

Pääkkö: No, mä näkisin ehkä silleen, et tilanne on aika hyvä ja asioista puhutaan aika neutraaliin sävyyn... jo aikoja sitten mun mielestä, että sinänsä mitään isoa muutosta ei mun mielestä tarvii tehdä. Eikä mun mielestä tarvii mennä ylireagoimaan tähän neutraaliseen sävyyn puhumisenkaan suhteen, vaan ehkä ennemminkin sellanen yleisesti. Se on vaan vähän niin kun perusarvo, että jos tällasista asioista tulee keskusteluja, niin se on ihan normaalia, että sieltä niin kun kuka tahansa voi jäädä lomille tai lasta hoitamaan kotiin, että ehkä se on vaan sellainen asenne, mikä niin kun pitää, erityisesti niin kun näillä esimiehillä olla sitten, kun tällasia keskusteluja tulee eteen.

Saarela: Voinks mä tohon vähän ottaa kiinni... meillähän siis, kun me ollaan asiantuntijaorganisaatio ja meillä myydään asiantuntemusta, ja sitä kautta myöskin jokaisella asiantuntijallahan on suuri vapaus siinä omassa asiantuntijuudessaan. Ja se tarkoittaa sitä, että mehän kaikki aika pitkälti ohjataan itse sitä, että saadaan hommat hoidettua. Ja meidän organisaatio sitä kautta, niin mä koen, et meillä on todella niin kun hyvin asiat tältä osin. Mut sit mä oon paljon itte miettiny, kun puhuttiin tosta asenteesta, että ehkä niin kun omakohtasesti mä voin nyt vaan puhua tästä... et kyl se isoin asenne on siellä omassa päässä ja siinä, että kuinka helppo on päästä irti, kun on asioita, jotka haluais niin kun viedä loppuun ja tehdä hyvin, ja tota ehkä myöskin hyväksyä se oma korvattavuus siltä osin, että hei! että ei mua tarvita ehkä tähän nyt ihan kaikkeen koko ajan, että se on ihan ok minulle, että minä menen.

Soukkanen: Siinä varmaan, jos mäkin kommentoisin sen verran, mitä Rami sanoit, niin tuota kun puhutaan vähän niin kun eri ikästenkin ihmisten, että ollaanko 30-, 40- tai 50-vuotiaita, niin mä huomaan sen, että nuoremien on helpompi niin jättää irti ja hyväksyä se, että nyt mä elän tätä vaihetta.

(00.10.03) Mut sit kun pikkusen ikää tulee ja ollaan vähän ehkä vanhempinakin aikuisina ja vanhempina, siinä syntyy pieniä lapsia, niin on just se, että tarvitaanko minua ja jättäydynkö sit sieltä työelämästä pois siksi aikaa ja hoidan niitä lapsia. Tässä on myös semmonen sen, että olenko korvattavissa vai en. Ehkä tämmönen työn eetos tulee aika vahvasti, että haluan tehdä työni hyvin. Ja mä sanon, että tässä on opettelemista. Ja mä viittaan tällä myös sit semmoseen ajatteluun, että tässä kun kysyit, että miten on muuttunu ajassa, niin me puhuttiin ennen perheystävällisyydestä, vanhemmuudesta, mutta myös ikäjohtamisesta, niin siinä on tapahtunu minusta hieno asia.

Elikkä ennen kun puhuttiin ikäjohtamisesta, niin multakin toimihenkilö tuli kysymään, että tarkottaaks se sitä, että kaikki eläkeikäiset vanhemmat ihmiset pitää saada eläkkeelle ja perheystävällisyys oli enemmän nuorten ihmisten asiaa. Mutta se on tänä päivänä niin kun läpileikkaavampaa ja ymmärtävämpää. Ja tässä on mun mielestä viimesen 20 vuoden aikana tapahtunu valtavan iso muutos. Elikkä se ei oo niin kategorisoivaa, vaan se on lempeämpää ja myös sitä, että meidän pitää enemmän ite ottaa vastuuta siitä, niistä valinnoista, mitä me tehdään näissä tilanteissa. Jos työyhteisö tukee sitä vanhemmuutta, käydään niitä keskusteluja, niin mä uskon, et se on meille kaikille hyväksi.

Saarela: Joo, vielä tähän, jos jatkan sen verran, että tavallaan, että niin kun tossa omakohtasesti mä oon kokenu just, että se on ollu, mä oon jotenkin tosi, vielä vaikka osasinkin odottaa, et kaikki toimii hyvin, mut hirveen positiivisesti kokenu, miten meidän yhteisössä on otettu vastaan. Ja oikeesti huomaa, että ihmiset on myös siinä vanhemmuudesta silleen kiinnostunu, että mites nyt menee ja, että se on semmosta positiivista, kannustavaa ja silti se isoin paine on siellä omien korvien välissä.

Kokko: Miten Tuula, teillä kun on itsellänne jokunen aika siitä, kun omat lapset olivat pieniä ja nyt sitten on ollu näitä lastenlapsia, niin miten siinä tämä isyysvapaiden tai vanhempainvapaiden pitäminen, minkälaista eroa huomaat ja mikä on selkeä muutos?

Soukkanen: Mun mielestä se muutos on selkeesti se, että nyt kun mulla tää nuorimmainen on parikymmentävuotias ja katon nyt sitten, miten näitten kahen pienen kanssa, mitkä tässä on ollu... niin siinä suhtautumiseen työnantajan osalta siihen isän pois jäämiseen, tietysti kun me keskustellaan perheyhteydessä näistä asioista, niin on muuttunut.

Ja minun pitää sanoa, että mulla ei hirveen positiivisia ajatuksia ole entisen... tää ei liittyny minun työnantajan, vaan mun miehen työnantajan suhtautumiseen siitä siinä vaiheessa, että onko mahdollista olla poissa vai ei. Ja vaikka, no 20 vuotta on aika pitkä aika mun mielestä, mutta tuota... siellä sattu kaikenlaista, että tuli niin kun, että palkan pidätyksiä, että ei ole peruste olla pois töistä lapsen sairauden takia, että miksi äiti ei oo ollu hoitamassa lasta tai muuta, että ne oli vähän semmosia hämmentäviä tilanteita. Mut että nyt sitten, kun mä vertaan tähän näiden kahden pienen kanssa ja tyttären kanssa käydään keskusteluja, niin heillä on sujunu hirveen hyvin ja molempien työnantajat ovat suhtautuneet asiaan just niin kun pitääkin, ja he ovat voineet perheenä päättää sitten, miten se asia hoidetaan. Kyl tää aika on muuttunu.

Kokko: Kyllä varmasti tässä on tapahtunu sellasta positiivista suuntausta. Ja toivottavasti nää jää aivan unholaan sit nää tämmöset täysin epäasialliset tai jopa lakia rikkovat suhtautumistavat. Siitä voidaan olla toki kiitollisia, että ollaan edetty hyvään suuntaan, mutta vielä on tekemistä. Että vielä on työpaikkoja, jos mennään Suomen rajojen ulkopuolelle, niin siellä varsinkin tullaan sitten tilanteisiin, jossa ei välttämättä se, ei sukupuolten moninaisuus tai perheiden yhdenvertaisuus tai työnantajien asenneilmasto, niin ollenkaan ole samalla tavalla perhe- tai isäystävällistä kuin Suomessa.

Saarela: Joo. Ja tässä vielä jos mä mietin vaan niin kun asiantuntijuutta ja asiantuntijaorganisaatiota ja mä mietin niin kun Suomea, että ei meillä yksinkertaisesti oo varaa tommoseen ajatteluun. Se, joka parhaiten tietää ja parhaiten osaa, niin hänenhän pitää niitä asioita tehdä. Se, että se sukupuoli siihen jotenkin vaikuttais, niin mä en jotenkin, hirveen vaikee nähdä se, että meillä on mitään muuta tietä kun toivottavasti tästä vielä niin kun parempaan tässä.

Kokko: Mikä on sitten johdon tai esihenkilöiden rooli, kun puhutaan perheystävällisyydestä ja vanhempien huomioon ottamisesta työyhteisössä, mitä he voivat tehdä?

Pääkkö: Mä voisin ehkä sitä kommentoida silleen, et kyl niin kun ehkä työyhteisöihin, niin on uppoutunu sekin ajatus jo, että kun käydään kahdenkeskisiä keskusteluja ja muita, niin se työasian painottaminen niissä keskusteluissa on ehkä jääny, ei voi sanoa ehkä pienemmälle... mutta sinne on tullu lisää tilaa ihan sille, henkilökohtaisille perheasioille, tai siten ihan niille omille henkilökohtaisille asioille.

(00.15.22)

Se kuuluu siihen työntekijän arkeen, että sillä on ne perheasiat siellä keskusteluissa, tai sitten ne omat henkilökohtaiset asiat siellä paljon pyörii mielessä, jotka toisaalta voi niin kun joko häiritä työn tekemistä tai sitten jos

niistä asioista pystytään esimiehenkin kanssa keskusteleen, niin sit se voi jopa parantaa sitä tilannetta ja sitten ne töiden tuloksetkin voi olla parempia.

Saarela: Ja ehkä tohon jatkaen sitten vielä, että mä koen, että se esimiehenä tavallaan se luottamus luo sit sen oletuksen, mitä mä niin kun... mä oon kyllä aina kokenu, että kyllä ihmiset haluaa tehdä työnsä hyvin. Ne haluaa saada asiat aikaseksi. Ja sit siinä on se toinen puoli just se, että poistetaan ehkä sitä pelkoo, tuodaan se turva siihen, että nyt se on ihan ok. Että jos nyt vaikka koronatilanteessa otetaan se nyt ensin, että jos sulla on kaks alle kouluikästä lasta kotona, niin herra jumala, ethän sä, se vaan niin kun vie kaistaa. Ja nyt se sitten tilanne on näin ja sit se vie kaistaa. Ja että pidä huoli myös siitä, että sä pystyt pitää itsestäsi huolta ja että se on ymmärrettävä se tilanne. Aivan saman lailla kun puhutaan kaikesta tästä perhevapaista tai mistä tahansa, niin kyl mä koen, että se on enemmän juuri, että sä pystyt antamaan sen turvan, että sä voit tehdä itse omat ratkaisusi. Koska kuitenkin loppujen lopuks se ihminen haluaa tehdä ne asiat hyvin ja se on se vastuuntunto siellä, mä haluan tehdä tän, ja jätänkö mä nyt muut pulaan, tai jätänkö mä jotenkin nää asiat hoitamatta... Ja tää on se tilanne, missä pitää tuoda se turva, että me voidaan käydä se keskustelu.

Kokko: Entäs viestintä, miten organisaatioissa sisäisellä viestinnällä saadaan muutosta aikaiseksi?

Saarela: Mä ehkä ammattinikin puolestakin voin ottaa tohon kantaa, että kyllä se lähtökohtasesti on aina niin, että jotta asiat tulee huomatuksi, niin niitä tulee ylipainottaa. Mä koen, että yks semmonen tärkeä asia toki on myös arvot. Eli meillä ainakin niin kun selkeesti tää... jo lähtee mejän yrityksen arvoista, että tän täytyy olla ok. Mutta sen jälkeen kyllä myös näitä asioita pitää pitää myös viestinnällisesti niin kun kartalla ja puhua näistä asioista.

Soukkanen: Joo, mä oon kans ihan samaa mieltä, että se viestintä on hirveen tärkeä. Ja sen, että se viestintä on niin kun toden tuntustakin niin että myös ne arjessa tapahtuu ne asiat. Toki mulla ei oo mitään... mitä oon jututtanu meidänkin porukoita, niin ei ole niin kun oikeestaan mitään huonoo sanottavaa, että koko lailla eri tehtävissä voidaan niin kun viestinnällisestikin tukea perheystävällisyyden etenemistä. Mutta on myös tehtäviä, joissa ei aina ehkä niin joustavasti voida toimia. Mutta että asioitten aktiivinen esillä pitäminen ja sen tavallaan perheystävällisyyden moninaisuudenkin esiin tuominen, kun puhutaan vanhemmuudesta, eri ikäkausista ja muuten, niin et se liittyä kaikkiin ikäkausiin työelämän eri vaiheissa nää perheasiat kanssa. Niin tuota, et siitä ei tuu kategorista myöskään sitä kautta. Ja tuota sillon sen viestinnän merkitys on oleellisen tärkeä, ja sen viestinnän tekemisen jälkeen on tärkeä, että ne asiat myös arjessa todentuu ja tapahtuu, ettei se jää juhlapuheiksi. Se on aina joskus viestinnällinen vaara, että puhutaan kauniita sanoja, mutta ne ei arjessa sitten ehkä toteudu.

Pääkkö: Viestintähän on organisaatiossa yleisestikin se kaikista kritisoiduin teema, et se on aina ikään kuin puutteellista. Niin mun mielestä toi Ramin sanoma termi 'ylipainottava'... niin tuota viestintä, niin sitä ei varmaan ikinä voi tehdä tarpeeks. Mutta yhtä lailla on tärkeä se sanoista tekoihin vieminen. Kyllä niitä oikeita kokemuksia pitää syntyä sinne organisaatioon, et siihen asiaan uskotaankin.

Kokko: Tähän loppuun olisin vielä sellaisen kysymyksen heittänyt, että kun nyt olette varmasti seuranneet mediasta, että syntyvyyksluvut laskevat kovaa vauhtia ja... no, nyt on pientä tasottumista tapahtunut, mutta viimeiset viis, kuus vuotta ovat olleet aika dramaattisia Suomessa ja monessa muussakin maassa. Ja vanhempia on siis näin ollen tulevaisuudessa yhä vähemmän Suomessakin. Voivatko työpaikat tehdä jotain sellaista, että ihmisten, ja työmarkkinat... työelämä tehdä jotain sellaista, että ihmisten olisi hyvä tulla vanhemmiksi?

(00.20.00)

Soukkanen: Se varmaan on niin kun sanotaan isossa kuvassa isompikin kysymys, että tuota, jos meillä on luottamusta tulevaisuuteen, niin mä uskon, että se vaikuttaa myös tähän asiaan. Tänä päivänä työsuhteet on hyvin erilaisia ja on pätkeä ja on pitkä ja on vaikka sun mitä. Mutta jos ne taloudelliset elementit ei oo siellä taustalla kunnossa, niin työnantajankin on aika hankala sille mitään tehdä, jos ei pysty sitten tavallaan sitä työsuhteen turvallisuutta, osaamisen rakentumista suhteessa tulevaisuuteen, niin myös tukemaan siinä. Että on niinku turvallista.

Saarela: Mun mielestä... jotenkin toi, tässä on niin kun kyse semmosista, joo... ihan niin kun metatason tekijöistä kun usko ja toivo. Ja siihen, että ja sitten, ja sen päälle sitten jokaisen omat henkilökohtaiset valinnat. Niihin henkilökohtasiin valintoihin niin kun jokainen tekee omat, mut se, niin... miten niihin vaikuttaa, kun sitten taas mä ainakin katson, että yritystoiminta aika pitkälti on sitten myös niin kun ympäristön ja regulaation ja markkinoiden, siis kaiken myöskin armoilla. Ja siinä on tietty logiikka, jolla se toimii. Tää on jotenkin niin iso asia, että tähän niin kun liittyy kaikki, koko yhteiskunta ja kaikki yhteiskunnan toimijat. Ja sit toisaalta tähän liittyy niin kun arvopohja. Toki pitäisi olla siellä mukana edistämässä ja puhumassa näistä asioista.

Pääkkö: Tää on silleen just hankala teema, koska tota... siihen vanhemmaksi tulemiseen niin kun liittyy niin paljon eri asioita, että mitkä siihen vaikuttaa. Et haluaako tulla vanhemmaksi. Nykypäivänä varmasti ympäristöasiat, poliittiset tilanteet ja kaikki tällanen, niin mitkä on niin kun työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa syntyvyyteen? Niin on kyllä hyvin, kokisin aika olemattomiksi. Ainoastaan se, että mitä sä työnantajana pystyt tekemään on se, että jos sä oot tällasen henkilön kanssa tekemisissä, jolla ei vielä oo perhettä, et siellä yrityksen viestinnässä puhutaan siitä, että täällä on mahdollista lähtee rakentaan perhettä ja tänne pystyy palaamaan tällasten lomien jälkeen hyvillä mielin töihin, eikä sitä niin kun millään tavalla katsota kieron. Ehkä se on niin kun se, mihin työnantaja tässä tilanteessa pystyy, et miten näitä asioita koetaan, tai millaisen arvopohjan on siellä alle kaksikymppisenä omat vanhemmat sitten sille työntekijälle saanu aikaseksi. Kyl siinä on niin kun aika lailla kädet taskussa.

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.