

## Tasa-arvo ja isät -hanke, 2019-2021

### Podcast 5

#### 6-osainen sarja

#### Väestöliitto

### Jakso 5: Taasko lapsi kipeänä?

Keskustelua työn ja perheen yhteensovittamisesta esihenkilöiden näkökulmasta

**Kesto:** 27:19

#### Keskustelijat:

- Salla Holma, johtaja, Tax & Legal liiketoimintayksikkö, Deloitte
- Juha-Pekka Moisio, johtaja, liiketoiminnan kehitys ja ICT, Lahti Energia
- Martta Pukki, palveluryhmän päällikkö, Kela

**Fasilitoija:** Anna Kilponen, työelämäasiantuntija, Repo Work Oy

**Alkujuonto:** Anna Kokko, hankepäällikkö, Väestöliitto

**Päärahoittaja:** Työsuojelurahasto

Taasko lapsi kipeänä\_ ja työ Podcast 5

25.8.2020, 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 Workista.

**Kilponen:** Tänäpäin jutellaan siitä, miten vanhemmuus näkyy työpaikalla arjessa, ja voiko työntekijöiden työn ja perheen sovittamisen tilanteet aiheuttaa hankaliakin tilanteita. Vieraana tässä jaksossa on kolme asiantuntijaa kolmesta eri organisaatiosta: Salla Holma Deloitteelta, Juha-Pekka Moisio Lahti Energialta ja Martta Pukki Kelasta... Eli vieraana meillä täällä etäyhteyksien äärellä Salla Holma Deloitteelta.

**Holma:** Joo, moikka kaikille. Elikkä mä oon, töissä mä oon Deloitteella asiantuntijaorganisaatiossa ja siellä vero-osastolla. Oon ollu siellä pitkään, itse asiassa vuodesta 2004 pikkasen eri vaiheiden kautta kiertäny, kiertäny Lontoon kautta ja tullu sitten takasin Suomeen. Tällä hetkellä mä vedän meidän Tax and legalissa Business-Tax -tiimiä, missä on noin 30 asiantuntijaa ja he keskittyvät kotimaiseen ja kansainväliseen yritysverotukseen. Kotona mulla on kolme poikaa, he on 11, 7 ja 3. Elikkä vähän niin kun kaikkia ikävaiheita alkaa jo löytyy. Teini-ikäisiä ei vielä, mutta semmosta pientä esiteiniä jo pukkaa.

**Kilponen:** Ja toisena vieraana meillä on Martta.

**Pukki:** Joo, eli Martta Pukki Kelalta. Ja mä toimin lähiesimiehenä, eli ryhmäpäällikkönä meidän asiakaspalveluyksikössä. Mulla on kaks eri tiimiä palveluasiantuntijoita

täällä Helsingissä, ja esimiehenä mä oon ollu viis vuotta, Kelassa yhteensä 10 vuotta. Aiemmin itekin aikoinaan asiakaspalvelussa työskennelly ja sieltä pikkuhiljaa sitten esimieheksi. Ei lapsia, eli mä tuon sitten ehkä sellasta näkökulmaa, että miten... en voi johtaa esimerkillä, mutta toivon mukaan muuten hyvin, mukana.

Kilponen: Joo. Ja sitten vielä Juha-Pekka Moisio Lahti Energialta.

Lahti: Joo, tosiaan Lahti Energialla myynti- ja kehityspäällikkönä. Oon alottanu kolme ja puoli vuotta sitten liiketoiminnan kehityspäällikkönä, sitten tullu tää myyntitiimin vetovastuu sitten matkan varrella. Historiaa esimiestyöstä lapsien aikaan ja ennen lapsia, että sinällään tuota... tavallaan näkökulmaa molemmista. Ennen Lahti Energiaa tausta on pitkälti tuolta IT-alalta pienistä ja sit tämmösistä kansainvälisistä listatuista korporaatioista, että hyvin erilaisia organisaatiokulttuureitakin oon nähny tässä matkan varrella. Että vielä semmonenkin näkökulma tässä takana.

Kilponen: Mut hei, lähetään vaan keskustelemaan näistä aiheista. Ihan mahtavaa, että ootte päässy tähän mukaan kertomaan omia näkökulmia ja kertoon, että miten teidän työpaikoilla asioita tehdään. Voisittekste vähän kertoo, että miten te koette, että vanhemmuus tällä hetkellä näkyy teidän omalla työpaikalla? Juha-Pekka, mitä ajatuksia?

Lahti: Joo, tuota no, tosiaan mietin tätä etukäteen niin, että aika paljon Lahti Energia on tämmönen, sanotaan ikäluokka on, keski-ikä varmaan 50 vuotta, mutta kollegoiden keskuudessa on tosi paljon tämmösiä, joilla on lapsia, pieniä tai vähän isompia. Niin kun vanhemmuus näkyy siinä keskusteluissa, ihan kahvipöydissä ja semmonen tavallaan niin kun vertaistukiympäristö löytyy. Monesti niitä vinkkejä kysytään sit kollegoilta, että no, mitä lasten kanssa on tehny ja mitä on vaikka kesälomasuunnitelmia, että on silleen saman ikäisiä ihmisiä ja lapsia. Ja sitten toki henkilöitä, joilla on jo aikuisia lapsia, niin sitten osallistuu keskusteluun. Ja samoin joilla ei oo lapsia, niin silleen kuitenkin koen, että ne pysyy hyvin mukana. Mutta aika paljon lapset on niin kun arjen keskustelussa mukana.

Kilponen: Joo.

Holma: Mä voisin tohon ehkä jatkaa sitten. Että tosiaan Deloitella, kun meillä on asiantuntijaorganisaatio, niin meillä on ehkä sitten siinä mielessä vähän eri tyyppinen tilanne, että on hyvin paljon nuoria asiantuntijoita, joilla välttämättä ei oo vielä lapsia. Mut sit toisaalta kun he etenee urallaan, niin myös se niin kun perheen perustaminen tulee sitten ajankohtaseksi työsuhteen aikana. Ja tää oikeestaan tuo meille sit sen kiinnostavan tilanteen, et silloin ihmisten oikeesti pitää miettii, että mitä se perheen perustaminen heille tarkoittaa ja miten he oppii yhdistämään sitten työelämän ja toisaalta sit sen perheen, et se on täysin uus tilanne.

(00.05.16) Ja tässä mun mielestä sit onkin tosi kiva, että löytyy niitä esimerkkejä myös organisaatiosta. Niin kun ihmisistä, jotka on käyny tän muutoksen läpi ja pystyy sit siinä auttamaan ja tukemaan ja kertomaan omia kokemuksia, et miten on,

miten on niin kun itse löytäny ne parhaat tavat toimia. Hyvin paljon niin kun vaihdetaan ajatuksia näitten asioitten tiimoilta.

Kilponen: Joo. Mites Martta, sulla on vähän erilainen näkökulma, tai että sä oot enemmän siitä esimiesnäkökulmasta tarkastelet sitä aihepiiriä?

Pukki: Joo, no meillä on tietysti Kelassa, Kela on iso organisaatio ja jokseenkin naisvaltainen organisaatio myös... kaiken ikäsi työntekijöitä löytyy, et meiltä löytyy, on siis paljon äitejä, on paljon isiä, on mummuja, on vaareja, että selkeesti on läsnä koko ajan se vanhemmuus myös, ihan jatkuvasti on joku aina äitiysvapailta tai hoitovapailta tai ehkä odottaa lasta, on jäämässä. Et se on meille kyllä aika arkipäivää.

Kilponen: Joo. Koettekste, että se näkyy jotenkin eri tavalla riippuen siitä, että onko kyse äideistä vai isistä?

Pukki: No, meillä ainakin ehkä tietysti se, että jos on odottava äiti jäämässä niin kun äitiysvapaille, niin onhan se vähän eri tyylistä sitten, että kuljetaan mukana siinä raskaudessa, niin kun työpaikallakin, kun se alkaa jo näkymään. Ja sitten kerrotaan näitä ilosia uutisia, ja ollaan ehkä tiimi odottaa siinä mukana äidin kanssa. Isien kohalla on ehkä pikkasen eri, et se ei oo niin näkyvästi kun isät ei itse sitä lasta, tai vauvaa kannu. Mut kuitenkin niin kun meilläkin isät tosi ihanasti pitää isyy vapaita, että se on niin kun positiivinen juttu meillä.

Holma: Sanoisin tohon oikeestaan meiltä aika lailla sama, et kyl sen niin kun huomaa, että joskus isät, aika myöhässäkin vaiheessa saattaa kertoa, et heillekin tulee perheenisäystä, et toki kun se ei oo näkyvä asia. Mutta se, minkä oon viime aikoina huomannu erityisesti, niin myös niitä pidempiä isyy vapaita alkaa olemaan. Et nyt esimerkiks munkin tiimissä on tulossa semmonen puolen vuoden mittanen isyy vapaa, että isä jää kotiin hoitamaan lasta sitten kun äiti palaa suunnilleen vuoden kuluttua töihin. Ne alkaa oleen enemmän jo arkipäivää ku aikaisemmin.

Lahti: Joo, sama tälleen, ehkä tämmöinen energiayhtiö perinteisesti on miesvaltasempi, ja insinööri tustasia ihmisiä, niin välttämättä niin kun miesten keskuudessa se tavallaan niin kun lapsista keskustelu ja esille tuominen ei oo niin semmosta spontaania. Mutta tavallaan ilmapiiri kuitenkin ruokkii sitä, että tavallaan ne jäyhimmätkin henkilöt sit kuitenkin siihen keskusteluun lopulta lähtee. Ja siinä mielessä kyllä tämmöinen miesvaltaisempikin yhteisö ruokkii tätä keskustelua ja se on sinällään hyvä.

Kilponen: Miten te aattelette tai koette sen, että teijän omassa asemassa, että minkälaisia arkisia tilanteita tähän tällaseen niin kun vanhemmuuteen liittyen siellä työpaikalla tulee? Et tässä tuli esiin, että on niin kun keskustelua, vapaamuotoisesti keskustellaan, mutta onks jotakin käytännön tilanteita, että miten se työn ja perheen yhteen sovittaminen tai se, että joku on äiti tai isä, niin miten se näkyy? Tai minkälaisia tilanteita te kohtaatte?

Lahti: Meillä varmaan niin kun tyypillisimmät tilanteet tietysti arjessa on sitä, että lapset on kipeänä ja tuota... täytyy jäädä hoitamaan. Ja järjestelyt sinällään

toimii. Mut semmoset niin kun toistuvat keskustelut on yleensä loma ja loma-ajoista, että tavallaan koulujen loma-ajat määrittää tiettyjen ihmisten niin kun tarpeita pitää lomaa, tai halua pitää lomaa. Ja tietysti sitten se voi aiheuttaa joskus ristiriitoja sitten henkilöitten keskuudessa, joilla ei oo lapsia, mutta haluaa pitää kuitenkin samoina aikoina lomaa, ja kaikki ei voi pitää lomaa. Niin ehkä semmoset on semmosia arjen tilanteita. Toki lasten harrastukset myöskin yhtä lailla, että joillakin voi olla tarpeita lähtee joskus aikasemmin tai tulla myöhemmin.

Holma: Meillä on varmaan, niin kun asiantuntijaorganisaatiossa hyvin leimallista se, että työ ei oo samalla tavalla niin kun sidoksissa työpaikkaan. Varmasti on samaa paljon kun Kelassa ja Lahti Energiälläkin toki riippuen sitten henkilöiden rooleista. Ni sen tyyppiset asiat, et ihmiset pystyy hoitamaan hyvin päivän aikana esimerkiksi lasten lääkärissä käyntejä tai tapaamisia koululla ja harrastuksiin viemisiä, niin nää saadaan tyyppillisesti tosi kivasti nivottua sinne arkeen. Et käytännössä se niin kun tarkoittaa sitä, että ihmiset sit tekee niitä töitä heille sopivana aikana.

(00.10.01)

Et tämmöset niin kun päivittäiset asiat toimii aika hyvin. Se, mikä meillä ehkä on paljon keskustelua herättävä asia, on sitten työntekijöiden roolit. Eli on paljon semmosia töitä, mitkä vaatii satunnaisesti projekteissa hyvinkin paljon venymistä ja joustamista. Ja tällaisten töiden tekeminen voi olla haasteellista sitten ihmiselle, jolla on vaikka, on tullu uus perheenjäsen lapsiperheeseen ja haluaa viettää enemmän aikaa perheen kanssa. Ja täällä me käydään kyllä paljon keskusteluja siitä, että löytyyks tälle henkilölle sitten muun tyyppisiä tehtäviä vaikka väliaikaisesti, tai miten häntä voitais auttaa, tai löytää niin kun eri tyyppisiä rooleja.

Kilponen: Joo. Mites Martta?

Pukki: Hyvin samankaltaisten aiheiden ympärillä, että tietysti yleisiä on myös nää vanhempainvapaiden pitämiset ja hoitovapaat, työn järjestelyt osa-aikatyöksi, sitten työhön paluu niin kun vanhempainvapailta paluun yhteydessä. Mut sit myös se ihan arkipäivän päivittäinen, että miten me saadaan meidän työt hoidettuu työajalla niin, että jokainen pääsee sitten, ehtii ajoissa hakee lapsen tarkasta tai koulusta tai viemään harrastuksiin. Meillä on se onni sentään, että työt tehdään, tai pyritään tekeen työpaikalla ja työajalla, että illat on sitten perheiden omaa aikaa, tai mitä kukakin sitten iltasin tekee, et se on meillä etu.

Mut se, että asiakaspalvelu meillä rajaa tietyt aukiolot, millon meidän pitää olla läsnä, ja sit myös on niin kun käytäntönä se, että kaikki sisään tulleet asiakkaat palvellaan, vaikka sitten kello oiskin lyöny jo 16, kun normaalisti meidän työpäivä päättyy, niin se on aina vähän sellasta yhteensovittamista, että kenen pitää lähtee millonkin ja kuinka kiireellä kotiin.

Kilponen: Joo. Tossa Salla vähän mainitsi sitä, että miten niin kun sit pyritään vaikka vähän muokkaamaan niitä rooleja, jos on elämäntilanne ja se työ ei välttämättä sovi niin hyvin yhteen, että vaikka se projektityö vaatii sitä venymistä, niin sit voidaan miettiä, että voisko sitä roolia vähän väliaikaisesti muuttaa, mikä kuulostaa tosi hienolta. Onks jotain muita tällasia muotoja, että miten te pystytte

tukemaan sitten tällaisissa tilanteissa, missä tää työn ja perheen yhteensovittaminen vaatii vähän tällasta joustoa työnantajalta, että mitä te pystytte tarjoamaan, tai miten te tuette siinä tilanteessa?

Pukki: Kyllä meillä ainakin Kelassa yleisimmät on ne työajan muokkaukset, että onks sit se osittainen hoitovapaa, että tekee vaikka nelipäivästä tai kolmpäivästä työviikkoo, tai kuustuntista työpäivää, että se on varmasti se yleisin.

Lahti: Sama kokemus täältä Lahti Energialta, että ehkä kuitenkin organisaatio... meillä on pari sataa työntekijää kaiken kaikkiaan, mut hyvin erilaisissa työtehtävissä. Ja sitä kautta yksittäisissä rooleissa on yleensä aika vähän niin kun määrällisesti henkilöitä samoissa tehtävissä. Niin tavallaan niiden järjestelyjen tekeminen on aina niin kun tietyllä tavalla haastavaa sen takia. Ei nyt tuu ainakaan heti mieleen yhtään esimerkkiä omalta ajalta, että ois tavallaan vanhemmuuteen liittyen niin kun roolia muutettu.

Holma: Joo. Meillä on varmaan tossa siinä mielessä just eri tilanne, että kun on niin kun saman tyyppisissä asiantuntijatehtävissä sit useampia henkilöitä, niin pystytään helpommin vähän niin kun roolittamaan ja siirtämään ihmisiä eri tehtäviin. Mutta totta kai se aina edellyttää sit sitä, et jos jollekin asiantuntijalle räätälöidään pikkasen erilaista roolia, että meillä on sitten tarjota niin kun muita asiantuntijoita siihen työhön, mitä tää yksittäinen henkilö olis muuten tehny.

Myös meillä on käytössä sitten nää lyhennetyt työajat, että 80-prosenttinen työaika on varmaan tyypillisin. Joskus on käytetty myös vielä 60-prosenttista, tai eri tyyppisesti niin kun tuntityöjärjestelyjä. Ja niitä tuntityöjärjestelyjä on monesti tarjottu siinä vaiheessa, kun niin kun esimerkiksi äiti haluaa palata sit perhevapaalta takasin töihin, niin on voinu tehdä sitten vielä vähän niin kun kotona ollessaan, niin ottaa vähän kiinni sitä aikaa, minkä on ollu kotona ja tehdä osittain tuntitöitä ennen kun sit palaa isommalla panostuksella takasin töihin.

Kilponen: Joo. Koettekste, että esihenkilöllä vois olla joku tällanen niin kun muunkinlainen rooli siinä, kun tarjota pelkästään tällasia käytäntöjä, tai niin kun tällasta konkreettista tukea siinä, että miten sitä työtä järjestellään? Miten näätte tämmösen vaikka, että miten niin kun esihenkilön suhtautuminen tai asenne, niin kuinka tärkeä se on näissä keskusteluissa?

Lahti: Kyl mä ainakin koen, että useammassa hyvin erilaisessa organisaatiossa olleena, niin organisaation tavallaan yleinen kulttuuri ja suhtautuminen tulis olla tietyllä tavalla sellasta, mitä sitten esihenkilö viestii myös omalla suhtautumisellaan ja tekemisellään, että se ilmapiiri olis tavallaan niin kun tasa-arvonen ja tasavertanen sitten henkilöille riippumatta, missä organisaation osassa tai tiimissä ne on.

(00.15.15)

Ja koen, että omakin esimerkki on siinä tärkeä, jos tuota, joko sen suhtautumisen tai ihan omien toimien kannalta, että tavallaan ruokkii sitä ilmapiiriä niin, että se ei ainakaan oo millään tavalla syyllistävä tai tuota luo paineita sille vanhemmalle järjestelyjen vaikka pyytämisen tai toteuttamisen suhteen.

Pukki: Tossa tuli musta tosi tärkeitä pointteja ja toivoisin niin kun, että meilläkin se ilmapiiri, mun mielestä on, mut toivon, et se välittyy myös itse siinä tilanteessa oleville vanhemmille, että se on salliva ja enemmänkin et se ois normaalia ja tosi hyväksyttävää se, että tarvii tehdä siihen työelämään niitä muokkauksia, jotta saa sen perhe-elämän hoidettua, etenkin siinä, kun lapset on tosi pieniä.

Holma: Hyvin paljon mun mielestä just esihenkilö pystyy vaikuttamaan sillä, että minkälaista kulttuuria hän vie sit myös eteenpäin siinä niin kun omassa tiimissä. Kuitenkin kyllähän se, että yksittäinen ihminen tarvitsee ehkä niin kun enemmänkin joustoa sen perheen takia, niin kyllähän se edellyttää, että kollegat sen yleisesti hyväksyy ja tunnustaa. Eli se ei oo yksin sen esihenkilön asia, vaan se on tavallaan koko tiimin asia, et kaikkien pitäs yhdessä hoitaa ne tehtävät, mitä sillä tiimillä on.

Ja jos vaikka sitten jollakin just lapsi sairastuu ja hän on kotona, niin aina riippuen nyt toki henkilön roolista, että onko hän korvattavissa ja miten ne tehtävät sit hoidetaan. Et todennäköisesti se vaan vaatii sit muilta kollegoilta pikkasen enemmän venymistä sillä hetkellä. Mutta jos saa vietyä sitä positiivista asennetta ja niin kun yhteen hiileen puhaltamisen kulttuuria eteenpäin, niin mä uskon, et se auttaa tosi pitkälle.

Pukki: Jotenkin sit toivois, et se ei rajoittuis pelkästään tällasiin tilanteisiin, vaan onhan niitä poissaolojen syitä muitakin kun vaan ne lapset sairaana, et voihan olla työntekijä itekin sairaana tai tulla muita pitkiäkin poissaoloja. Niin toivois et ylipäättänsä se kulttuuri ja ilmapiiri olis semmoinen, että ymmärrettäis, että löytyis ehkä semmosta empatiaakin sit sitä toista kohtaan.

Koska etenkin näissä lasten sairauksissa, niin ajattelen, että ei kukaan sieltä töistä niin kun vapaaehtosesti tai välttämättä edes kovin mielellään oo pois. Kyllä mä aina välillä aattelen, kun työntekijä soittaa ja kertoo, että lapsi on oksentanu koko yön ja lakanat on vaihettu neljä kertaa, niin mä aattelen, et huh, huh, et helpompaa se minulla on täällä työpaikalla kun hänellä siellä kotona.

Kilponen: Joo. No, mitäs, onks teillä jotain haastavia tilanteita tullu eteen näissä työn ja perheen yhteen sovittamisen tilanteissa, kun te käytte tiimiläisten kanssa keskusteluja, niin tuleeks teillä mieleen jotain esimerkkiä, että on ollu joskus joku tilanne, mitä ei ookaan ehkä, ollu niin helppo selvittää?

Pukki: Juha-Pekka tais mainita tossa alussa ne lomatoiveet ja säädöt, niin se on kyllä meillä semmoinen, mitä vuosittain kaks kertaa saadaan yhteensovittella, että on ne sit ne hiihtolomat tai kesälomat kun koulut on kiinni. Niin ihan ymmärrettävästi ihmiset, joilla on lapsia, niin tiettyihin ajanjaksoihin toivoo niitä lomiam. Ja jos ei kaikille pysty sitä mahdollistaan, niin se kompromissien löytäminen ja yhteen sovittaminen on välillä kyllä aika haastavaa.

Holma: Meillä niitä keskusteluja käydään usein just siihen roolitukseen liittyen, että vaikka tossa kerroinkin, että pystytään... niin kun osittain ainakin järjestelemään ihmisille semmosia tehtäviä, et se niin kun tasapainon pitäminen on helpompaa, niin siinä on kuitenkin aina sitten myös se ristiriita, että jos yksittäinen

asiantuntija on kovasti tehnyt töitä monta vuotta urallansa tiettyjen tehtävien parissa, niin se voi olla hänelle itselleen myös aika vaikeeta päästää niistä irti. Vaikka se käytännössä olisi mahdollistakin järjestellä roolia, niin henkilö sitä kuitenkin itse kokee, että se haluais jatkaa sillä vanhalla polulla.

Ja sitä kokee ristiriitaa just siitä, että ei pysty kuitenkaan olemaan tarpeeksi kotona. Ja näitä on sitä tilanteita, millon paljon yritetään tukea siinä niin kuin itsensä johtamisessa ja nimenomaan niin kuin oman ajan hallinnassa ja kaikessa muussa niin kuin tän tyyppisessä, et miten löytäisi sen tasapainon.

Kilponen: Mitä mieltä te ootte siitä, että, tai minkälaista asennetta täällä vaatii esihenkilöltä tällaiset keskustelut, kun käydään keskusteluja vaikka siitä, et pitää tehdä kompromisseja tavalla tai toisella, et pitää joustaa? Kuitenkin näitä saattaa olla vähän tällaisia jollain tavalla haastavia, että kun haetaan sitä kompromissia, niin mitä se niin kun vaatii esihenkilöltä?

(00.20.00)

Holma: No, mun mielestä se vaatii erityisesti niin kuin hyvää kommunikointia ja sitten kykyä kuunnella ihmisiä. Ja jos mä, mä en oo ehkä itse kokenu niitä tilanteita sitä lopulta, tilanteet on totta kai hankalia, eli siellä voi olla ristiriitaisia toiveita, ja toiveita, mitä ei voida toteuttaa. Mut itse mä oon kokenu sen, että kun on mahdollisimman tasapuolinen ja pyrkii niin kuin reilusti ja avoimesti kommunikoidaan, et minkä takia päädytään tiettyihin ratkaisuihin, niin lopulta ihmisten on sitten yllättävänkin helppo hyväksyä ne ratkaisut.

Pukki: Toi keskustelu on tosi tärkeä, et usein semmoset vähän ikävämmätkin tilanteet, niin auttaa, kun niistä keskustelee sitten avoimesti ja esittää sen oman näkömyksensä ja kantansa, että mistä minä tulen ja miksi mä olen linjaamassa näin, niin kyllä usein se sitä ymmärretään hyvin.

Laine: Joo, mä koen just niin kuin Sallalta ja Martalta tuli ne avainsanat, kommunikointi ja tasavertaisuus, ja läpinäkyvyys siinä keskustelussa. Ja sitten muistan aikanaan ennen kun oli lapsia, niin entinen esimieheni sanoi, että vanhemmankin tärkein tehtävä on tuottaa lapselle pettymyksiä, niin sekin on opettanu hyvin tässä... tuota sitten myös työelämässä, että näin se vaan menee, että aina ei voi kaikkia miellyttää. Vaikka ehkä itselläkin, varsinkin nuorempana vähän semmonen tavallaan taipumus oli, että yritti sitten vaikka itse paikata sen jäävuoren repeämän siitä välistä, mutta ei siihen sitten loputtomien kuitenkaan pysty.

Kilponen: Mites, kun puhuttiinkin näistä, tai mainittiin tässä näitä, että kun lapsi sairastuu, niin sehän on toisaalta semmonen tilanne, missä on vähän vaikeaa sitä kompromissia hakea, että sitten kun se lapsi on kipeä, niin sitä se on kipeä. Minkälaisia tilanteita teillä on sitä ollu näissä keskusteluissa, ja miten te käytte näitä asioita läpi sitä niin kuin tiimin kesken? Ymmärtääks kaikki sen, että joku joutuu olemaan poissa välillä sairaan lapsen kanssa? Minkälaisia tilanteita näistä aiheutuu? Kun täällä on tosiaan semmonen tilanne, missä on vaikeaa tehdä sitä kompromissia.

Lahti: Tuossa ainakin oma vahva kokemus on siitä organisaation kulttuurista ja tavallaan yhteen hiileen puhaltamisesta, että tunnistan tilanteita, joissa on henkilöitä, jotka... lapsi on kipeä syystä tai toisesta, niin he on niin kun ehdottomia siitä, että he ei tavallaan missään muodossa tee töitä sinä aikana, vaan he on silloin hoitamassa sitä sairasta lasta. Ja sit on taas toinen ääripää, jotka ehkä vähän turhankin paljon sitten yrittää tehdä sinä aikana kaikkee mahdollista, eikä halua omista tehtävistään luopua.

Niin kyllä mun mielestä semmonen yhteen hiileen puhaltaminen, että pyritään auttamaan henkilöä, joka sen lapsen kanssa on siellä kotona ja toivois tavallaan toisin päin myös sit joustoa, että ei oltas ainakaan ihan ehdottomia, ellei se tilanne sitten oo sen tyyppinen, että tavallaan se ei mahdollista millään tavalla siihen työhön osallistumista. Ni monesti auttaa sekin, että voi vaikka lukea sähköpostia ja vastata puhelimeen, tai ottaa ainakin viestit sieltä ja delegoida ne eteenpäin, niin sekin auttaa monesti siinä, että työt ei jää kokonaan tekemättä. Tää on tietysti tilannehrkkä asia ja vaatii sitä herkkyyttä, mutta koen, että just tää organisaation kulttuuri vaikuttaa siihen paljon, että kuinka hyvin se onnistuu.

Holma: Mä näkisin, et meillä varmaan on aika paljonkin näitä asiantuntijoita, jotka sitten tekee myös lapsen sairastaessa ainakin jonkun minimimäärän töitä, elikkä lähettää töitä eteenpäin, delegoi niitä, osallistuu yksittäisiin puheluihin, sikäli kun pystyy tai lähettelee sähköpostia ja muuta sen tyyppistä. Ja mikä on siinä mielessä tosi hyväks koettu tapa, et silloin työt ei jää seisomaan ja niin kun muut ihmiset pääsee omien töittensä kanssa eteenpäin. Mut totta kai halutaan tukea ihmisiä myös siinä, et he ei niin kun kokis sitä sillä tavalla velvollisuudeks, että jos kotona oikeasti sit tarvitaan apua, et siellä pystyy sit olemaan lapsen kanssa ja niin kun pystyy hoitamaan sairasta lasta kotona.

Pukki: Meillä on tietysti Kelassa vähän eri tilanne, kun meillä ei ole niin kun omia asiakkaita eikä sinänsä kenenkään omia töitä, vaan me hoidetaan yhteistä pottia kaikki. Niin, et jos joku on pois, niin hänen työt ei siirry kenellekään suoraan, vaan sit vaan on vähemmän tekijöitä paikalla sitä yhteistä kuormaa purkamassa. Mutta nää on meillä tosi yleisiä.

Kysyt, et miten tiimin kanssa jutellaan näistä, niin tiimillehän ei kuulu se, että minkä takia työntekijä on poissa, että onko se oman sairauden tai minkä tahansa, et me ilmotetaan vaan, että joku työntekijä on poissa, mutta ei syitä siihen taustoteta. Niin ihan hyvin ymmärtäväisiä meillä ainakin se ilmapiiri on. Luotetaan, että kukaan ei ole sieltä turhaan poissa, et siinä on aina syy, minkä takia joku joutuu oleen pois töistä. Ja sitten niinä päivinä sit muut paiskii pikkasen kovempaa.

(00.25.12)

Kilponen: Joo. Miten te koette, että onks sillä mitään eroo, että onko se isä tai äiti, joka jää sen sairaan lapsen kanssa kotiin?

Holma: Mä luulisin, että ainakin meidän organisaatiossa, niin se miten oon nähny itse oman tiimin sisällä ja omalla osastolla ja yleisesti tulkinnu, niin ei sillä oo merkitystä. Ne ratkasut on, ne on aina sen perheen omia. Ja mä niin kun uskon,



että se perhe miettii niin kun aina kullooseenkin tilanteeseen perustuen, et kumpi pystyy paremmin jäämään kotiin. Ihmisten työtehtävät voi olla hyvin erilaisii, toisen voi olla helpompi jäädä kun toisen. Ja siellä voi olla perheellä sit oma parhaaksi katsottu tapa toimia. Me luotetaan kyl siihen, että asiantuntijat niin kun itse löytää sen parhaan tavan.

Pukki: Mä komppaan tota kyllä ihan täysin myös, että ei oo mitään väliä. Ja nimenomaan luotan siihen, että se perhe on tehny sille perheelle siinä tilanteessa niin kun parhaimman valinnan, että kuka jää kotiin hoitamaan.

Lahti: Komppaan myöskin... mitä on aiemmin sanottu, että jonkun verran toki joskus aikasemmin tunnistaa tiettyjä henkilöitä, jotka niin kategorisesti, ehkä ajattelee niin, että vanhakantasesti, että tuota äidit hoitaa lapsia ja isät käy töissä, mutta onneks nykysukupolvissa niitä on enää häviävän pieni määrä.

Kilponen: Joo, okei. Eli yhteenvetona vois vähän niin kun sanoa, että tavallaan se koko työpaikan kulttuuri vaikuttaa tosi paljon, että sitten se esihenkilön roolissa oleva, niin hänelläkin on kuitenkin tavallaan rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa, mutta hän pystyy silti tekeen tosi paljon esimerkiks sillä avoimuudella ja vuorovaikutuksella, kommunikoinnilla... ja semmonen vähän niin kun ymmärtäminen, että ne on niitä avainasioita siinä. Mut hei, kiitos teille, oli tosi hyvää keskustelua.

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.