

Tasa-arvoa vanhemmuuteen työelämässä -podcast-sarja

Väestöliitto, 2021

Jakso 4: Unelma perheystävällisestä työelämästä

Anna Kokko ja Anna Kilponen

Kesto: 25:15

Päärahoittaja: Työsuojelurahasto

Podcast on toteutettu 12.3.2021 etä-äänityksenä. Sarja on 4-osainen.

2 puhujaa

Keskustelijat: Anna Kokko, hankepäällikkö ja erityisasiantuntija, Väestöliitto

Anna Kilponen, työelämäasiantuntija, Repo Work Oy

[äänite alkaa]

Kilponen: Tervetuloa kuuntelemaan Tasa-arvoa vanhemmuuteen työelämässä -kampanjan podcastia. Kampanjan toteuttajana toimii Väestöliitto ja rahoittajana Työsuojelurahasto. Podcasteissa kuullaan tunnettujen vaikuttajien ja asiantuntijoiden ajatuksia ja omakohtaisia kokemuksia tasa-arvosta ja vanhemmuudesta. Minä olen työelämän asiantuntija Anna Kilponen Repo Workista ja tänään keskustelemme Väestöliiton hankepäällikön ja erityisasiantuntijan Anna Kokon kanssa työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteesta työpaikalla. Tervetuloa Anna.

Kokko: Kiitos, mukava olla täällä juttelemassa.

Kilponen: Olemme tosiaan etäyhteyksillä täällä äänittämässä tätä podcastia ja taustamateriaalina meillä on somesta kerättyjä kommentteja, millaisia kokemuksia vanhemmilla on omilta työpaikoiltaan työn ja perheen yhteensovittamisen tilanteista. Lähdetään vain kuuntelemaan ensimmäistä kommenttia, mikä ollaan somen kautta saatu.

Kommentti nauhalta:

"Mä olen tällä hetkellä siinä mielessä todella onnellisessa tilanteessa, että mun molemmat esihenkilöt on samassa elämäntilanteessa kuin itse olen eli naispuolisia henkilöitä, keillä on pienet päiväkotikäiset lapset kotona. Tää esimerkin voima on todella ihanaa huomata, että nämä power ladyt pystyy tekemään töitä johtotehtävissä isossa organisaatiossa sillä kapasiteetilla, mikä heillä on ja tuntuu, että pystyy samaistumaan nimenomaan siihen kapasiteettiin, mikä heillä, kun itse elää samanlaista arkea. Tämä antaa uskoa siihen, että se oma työpanos riittää myös aivan hyvin, koska hekin pystyy siihen. Mulla on työkokemusta myös asianajotoimistossa, missä puolestaan sitten organisaatiosta näkyi hyvin selvästi se, että nuoret perheen äidit tippuu sieltä organisaatiosta aina sitten jossain vaiheessa.

Esimestasolla johtavissa tehtävissä ja korkeammalla siellä organisaatiossa oli lähinnä miehiä. Heillä saattoi kyllä olla pieniä lapsia, mutta se oli aika ilmeistä, että pitkää päivää pystyttiin tehdä sen takia, että siellä oli puoliso hoitamassa lapsia kotona, mikä ei sitten herättänyt itsessä sitä luottamusta, että se mun työpanos riittäisi siellä.”

Kilponen: Okei, tällainen kommentti. Mitä ajatuksia, Anna Kokko, sulla herää?

Kokko: Tästä tuli tosi hienosti tämä esimerkin voima. Meidän omat kehitysprojektimme eri työpaikkojen kanssa ja eri toimialoilla myös aina osoittavat sen, kuinka arvokkaaksi ihmiset kokevat sen, että on edelläkävijöitä, edellä kulkijoita, esimerkiksi juuri oma esihenkilö. Jos hän selkeästi omassa arjessaan paitsi puheillaan, niin myös varsinkin teoillaan osoittaa sen, että näin sitä työtä ja perhettä yhteensovitetaan, niin siitä tulee luonteva osa tämän organisaation kulttuuria ja toimintatapaa. Silloin ei, niin usein ainakaan, tarvitse kokea syyllisyyttä siitä, että jos itse lähtee ajoissa hakemaan lapsia päivähoidosta tai jää hoitamaan sairaita lapsia kotiin. Eli tämä esimerkin voima on kyllä huikea voima.

Kilponen: Olen ihan samaa mieltä, että esimerkki on työpaikoilla kyllä tosi tärkeää ihan missä tahansa kulttuuriin ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen, mutta vaikka työnhyvinvointikokemukseen ylipäättänsä liittyvissä asioissa. Tavallaan se luo sitä kulttuuria, että mikä on hyväksyttyä tällä työpaikalla. Se on tosi hienoa aina, että miten tässäkin kuultiin, jos pystyy tuomaan helposti matalalla kynnyksellä niitä omaan elämäntilanteeseensa liittyviä asioita, niin se luo tietysti sellaista kulttuuria, että pystyn olemaan täällä oma itseni eikä mun tarvitse esittää olevani jotain muuta. Että pystyy vaikka niitä lapsiin ja perheeseen liittyviä asioita tuomaan esiin, ja vaikka kertomaan, että nyt pitää lähteä hakemaan lasta päivähoidosta ja se on ihan ok. Oli ihana kuulla, että on tällainen hyvä kokemus taustalla tälläkin kommentoijalla.

Kokko: Sitten se, mikä tuossa särähti ehkä hieman, tai itse kiinnitin huomiota tähän isien ja äitien erilaiseen tilanteeseen. Tunnistan hyvin sen tosiseikan, mikä tulee meidänkin henkilöstökyselyistä, perheystävällisyyskyselyistä ja isäystävällisyyskyselyistä vastaan, että edelleenkin siinä on sukupuolten välillä eroa, miten hyvin kokee, että pienten lasten vanhemmuus yhteensovittuu.

On varsinkin tiettyjä aloja, joissa ehkä on semmoinen perinteinen joko niin, että on hyvin miesvaltainen organisaatio tai toisaalta naisvaltainen organisaatio ja näihin liittyvät odotukset siitä, että mikä on naisten paikka ja mikä on miesten paikka maailmassa, ketkä hoitavat enemmän kotia kuin toiset, ja ketkä hoitavat lapsia, kun lapset sairastuvat. Sitten sinne saattaa ujuttautua väliin ikään kuin ehkä alasta riippumatta sen tietyn työpaikan tai työnantajan ideaalimalli siitä, minkälainen on hyvä työntekijä ja kuinka paljon aikaa hän antaa vuorokaudessa työnteolle. Silloin saattaakin huomata, että se 24 tuntia vuorokaudessa ei millään tule riittämään tähän kaikkeen.

Jos itse pitää hyvin tärkeänä perhe-elämää ja haluaa painottaa perhettä ja tehdä kyllä ahkerasti työnsä, niin siitä voi tulla tämmöinen niin sanottu kohtaanto-ongelma, jolloin sitten moni saattaa äänestää jaloillaan eli vaihtaa työpaikkaa. Tiedän monia sellaisia työpaikkoja ja organisaatioita, joissa on herätty siihen, että miten on mahdollista, että viimeistään siinä vaiheessa, kun toinen lapsi syntyy, niin naiset vaihtavatkin työnantajaa. Saattavat esimerkiksi

lähteä yksityiseltä sektorilta julkiselle sektorille. Ja tähän on tosiaan ruvettu sitten kehittämään erilaisia toimintamalleja, pilottihankkeita ja perheystävällisyyden kehittämisprojekteja, jotta naiset voisivat yhtä lailla kokea, että työ ja perhe yhteensovittuu. Mutta haluan korostaa, että tämä on kaikkien sukupuolten asia ja voidaan jutella lisää vielä tästä, et mitä sitten voidaan tehdä, et jos miehet ottaisivat enemmän vastuuta, niin miten se helpottaisi tätä varmasti kaikilla pienten lasten vanhemmilla.

Kilponen: Tässä on ihan varmasti tosi paljon tällaisia sukupuoleen liittyviä stereotyyppioita taustalla. Itse uskoisin, että naisten ehkä pitää selitellä sitä enemmän, että perhe on ykkönen, jos on tällainen, että haluaa keskittyä uraan tosi paljon ja suhtautuu intohimoisesti siihen omaan työhönsä, niin se voi herättää joskus ihmetystä. Mutta ehkä se on niin kuin sanoit, tämmöinen rakenteellinen asia, että voisin ajatella, että isien kohdalla se ehkä nähdään jopa tavallaan, että se on heille sitä omaa rakkautta perhettä kohtaa, että tehdään tosi paljon sitä työtä. S

e on rakentunut sillä tavalla, että jos mies on perinteisesti ollut tämmöisessä asiantuntijaroolissa ja tehnyt pitkää päivää, niin se on hänen rakkauttaan tuoda se leipä pöytään ja tehdä sitä työtä, kun se äiti on sitten kotona hoitamassa niitä lapsia. Tämä on varmasti tämä perinteinen malli, mikä siellä taustalla vaikuttaa, ja monilla aloilla se on sitten tosi tiukasti siellä edelleen. Näkyy tänäkin päivänä.

Kokko: Se on juurikin näin. Olen samaa mieltä, että siellä on semmoinen tietty, kuka on perheenpää, elättäjä. Se on se mies, se on se isä. Monissa kansainvälisissäkin tutkimuksissa on osoitettu, että jopa pienten lasten isät tekevät kaikkein pisintä työpäivää. Juuri siinä kohdassa, kun voisi ajatella, että heilläkin on aikapulaa ja perhe ottaa omansa, niin päinvastoin siellä painetaan pitkää päivää ja halutaan myös ehkä edetä työuralla. Useinhan nämä osuvat juuri niille samoille vuosille, että on pienten lasten vanhemmuutta ja sitten niitä mahdollisuuksia edetä, kehittää itseään, hankkia omaa osaamistaan ja johtamiskokemusta ja kaikkea, niin siinä on sitten aika valmis yhtälö, että miten saa ne vuorokauden ja viikon tunnit riittämään.

Jälleen tässä tulee se, että jos isien hoivarooli korostuu, jos he ottavat lisä vastuuta kotona, ymmärrys lisääntyy puolin ja toisin. Ja siinä tulee näkyväksi se, että kukaan meistä yksilöistä ihan sukupuoleen katsomatta ei ole enempää taikuri kuin toinenkaan siinä, että se vuorokausi olisi yhtään sen pidempi. Toki meillä on yksilöllisiä eroja ihan sukupuoleen katsomatta siinä, että minkälainen on oma unen tarve, palautumisen tarve, mistä asioista ihminen yksilönä kuormittuu, mikä koko on siellä perheessä, minkä ikäisiä lapsia on. Tähän työn ja perheen yhtälöön vaikuttaa todella moni seikka, puhumattakaan työpaikan kulttuurista ja omasta toimenkuvasta ja työajoista ja kaikesta. Niin kuin sanotaan, naiseen kohdistunut raskausriski rasite siitä, että oletettaisiin, et kun lapsi syntyy, sitten se nainen on vähän tämmöinen B-luokan työntekijä pitkään, niin tämän asian pois oppiminen vaatii usean sukupolven työstämistä ja paljon sitä asenteiden muuttamista, että raskaus ei ole riski naisen työuralle yhtään sen enempää kuin miesten työuralle. Kenenkään sukupuolen työuralle ei pitäisi perheen olla este.

Kilponen: Aivan. Kuunnellaan seuraavaksi erään isän jättämää ääniviestiä, mitä kokemuksia hänellä on työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Kommentti nauhalta:

”Omalla työpaikalla vanhempain suhtaudutaan tosi hyvin ja ollaan tosi joustavia. Vapaat on järjestynyt ongelmitta ja meillä on etuna sairaan lapsen hoitoapu, joka toki ei nyt korona-aikana toimi, mutta muina aikoina toimi. Omassa työssä esihenkilönä oon näyttänyt esimerkkiä pitämällä pidempiä vapaita molempien lasten kohdalla. Esikoisen kohdalla viisi kuukautta ja kuopuksen kohdalla neljä kuukautta. Toivon, että isät käyttäisivät enemmän vapaita ja varsinkin pidempiä vapaita. Käyttäisivät kaikki käytettävissä olevat vapaat.”

Kilponen: Anna, mitä ajatuksia sulle herää tästä kommentista?

[9:50]

Kokko: Ihanaa, että isä kommentoi, koska monina vuosina aiemmin yleensä naiset ovat lähestulkoon 100-prosenttisesti kommentoineet näitä perhevapaakeskusteluja ja perhevapaiden käyttöä tyyliin: on hienoa, että puolisoni on käyttänyt vapaita. Nyt tässä on taas ihana uusi nykyaikainen isä, joka itse kertoo avoimesti pitäneensä pidempiä perhevapaita. Jos äkkiä tuossa yhteen laskee, niin hän on siis ollut yhdeksän kuukautta vapailla kahteen otteeseen eli viisi kuukautta esikoisen kanssa ja neljä kuukautta sitten seuraavan kanssa. On varmasti jo saanut kokea sitä pienten lasten arkea siellä kotona ja on siitä oppinut monenlaisia asioita ja suhde omiin lapsiin on tiivis uskoisin tuntematta isää sen tarkemmin. Tämä on minusta erittäin hieno puheenvuoro siitä, että tämä on mahdollista; isät voivat pitää yhtä lailla pitkiä perhevapaita.

Kilponen: Kyllä. Minusta tässä kommentissa oli ihanaa, kun hän kertoi, että on itse näyttänyt esimerkkiä siinä, että sillä omalla esimerkillään kannustaa sitten muita, että isäkin voi olla pidempään lasten kanssa kotona. Se, mitä tuossa edellisessä kommentissa puhuttiin, niin esimerkin voima on tosi vahva niin hyvässä kuin pahassakin. Jos työpaikan kulttuuri on sellainen, että se vahvistaa sitä, mitä siellä työyhteisössä jo tehdään, ja jos se on vaikka sellanen, että tällaista lastenhoitovastuuta ottaville isille ehkä sitten vähän naureskellaan, niin varmasti kynnyksen pidempien perhevapaiden ottamiselle on tosi korkea isille.

Semmoinen, mikä itsellä tulee mieleen, mihin olen itse törmännyt näissä projekteissa, mitä työpaikoilla tehdään, niin sitä ei aina tunnustetakaan sellaiseksi, että se ei ole ihan ok käytöstä, tai että se on vähän jopa epäasiallista käytöstä, jos vähän ihan läpällä ikään kuin vitsaillaan, jos joku pitää vaikka perhevapaita. Toki huumori on tärkeää myös työpaikalla, mutta sekin on ehkä siinä mielessä taitolaji, että näissäkään asioissa ei aina voi toisaalta piiloutua sen kilven taakse, että 'eikö nyt ymmärretä vitsiä?'. Tämäkin on ehkä semmoinen asia, mikä varmasti pikku hiljaa muuttuu, mutta olen tosiaan huomannut sen, että puhetyyli joillakin tietyillä toimialoilla voi olla vähän sen tyylinen, että se on tosi vahvassa siellä, ja se ei kannusta niitä isiä sitten todellakaan pitämään sitä perhevapaita.

Kokko: Se on varmasti näin. Pilkan kohteeksi tai naurun alaiseksi joutuminen on kova paikka jokaiselle. Siihen ei halua itseään altistaa. Jos tosiaan huomaa, että pitkät perhevapaat isille herättävät naureskelua ja kommentointia ja läppää, ja se voi olla rankkaakin huumoriksi

verhoiltua tsoukkailua ja semmoista, jossa voi olla se pieni totuuden siemen kuitenkin, et sieltä tulee läpi ne yksilöiden ajatukset ja piiloasenteet. Vaatii todella vahvuutta sellaisessa ympäristössä tehdä ratkaisuja ja ehdottaa esimerkiksi usean kuukauden tai jopa vuoden vapaata. On todella myös hieno asia, että tämä on muuttumassa. Itsekin näen tästä vahvoja signaaleja, että tämän tyyppisiin läpän heittoihin aletaan suhtautua paljon kriittisemmin. Sitä ei hyväksytä ja näin pitääkin olla.

Kilponen: Tuleeko sulle, Anna, mieleen mitään konkreettista keinoa, että miten tällaista asiaa... Tämähän on hirveän iso ja valtava asia, kun puhutaan tällaisista syvällä olevista kulttuurillisista asioista, mutta miten näitä voidaan lähteä edistämään siellä työpaikoilla?

Kokko: Tämä onkin tosi tärkeä, hyvä ja laaja kysymys, johon ei voi ihan yhdellä lauseella vastata. Itse näkisin, että sitä muutosta tehdään hyvin pienillä teoilla, päivittäisissä kohtaamisissa ja toisaalta muuttamalla isoja rakenteellisia asioita ja organisaatioita: jokaista pitää muuttaa koko ajan paremmaksi työyhteisöksi. Rakenteista, jos puhutaan, niin siellä on tietysti lainsäädäntö. Nythän perhevapaaudistusta ollaan kovasti muuttamassa, ja se varmasti tuo tähän myös sellaisen hyvän rakenteellisen kehikon, jonka varassa ihmiset ja perheet voivat tehdä omia ratkaisujaan.

Organisaatioiden muuttamisessa on monta osa-aluetta, kuten ajantasaiset ohjeistukset ja niistä viestiminen, ylipäättänsä sisäinen viestintä, juuri tämä esimerkin voima, esihenkilöiden ammattitaito, koska näitä asioita pitää myös johdon ja esihenkilöiden mieltä, että kohdellaan samantyyppisessä työ- ja perhetilanteessa olevia samalla tavalla. Sitten ovat nämä kaikenlaiset joustot, mitä voidaan tehdä ja tukea. Sitten on kaikenlaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistä, ja siinä hyvin konkreettisia asioita, että se ei ole pelkästään jotain hienoa juhlapuhetekstiä. Sitten jokaisen meidän yksilön teot, sanat, puheet, miten kaveripiirissä omassa verkostossa asioista puhutaan. Kaikella tällä on merkitystä yhteensä ja yhdessä.

Kilponen: Eli pienin askelin muutetaan näitä asioita. Se vaatii paljon pieniä tekoja, että saadaan tämmöistä isoa muutosta aikaan.

Kokko: Kyllä. Pieniä tekoja, mutta myös suuria murroksia, ja isosti ajattelua sinne kohti tulevaisuutta.

Kilponen: Seuraavaksi nostan täältä esiin ääniviestin yhdeltä äidiltä, joka kertoo, minkälainen hänen tilanteensa on pienen lapsen vanhempana.

Kommentti nauhalta:

”Työskentelen kasvuyrityksessä, eli meillä on pieni startup, joka on puolitoista vuotta vanha. Vanhempiin suhtaudutaan tosi ymmärtäväisesti ja tukien meidän työpaikalla, koska myöskin firman pääomistaja on itsekin pienen lapsen äiti, niin ymmärrämme toistemme tilannetta tosi hyvin. Haastavinta työnteon ja vanhemmuuden yhteensovittamisessa on aikataulut eli se, kun ei oo tukiverkkoja lähistöllä, niin mieheni ja omat aikataulut, että kuka ehtii hakemaan lapsen päiväkodista ja mites palaverit, mites aamut ja sellainen aikataulujen sovittaminen arkeen. Se on ollut ehkä haastavinta. Myöskin se, että jos meinaa töissä venyä tai hektinen arki painaa päälle, niin se tuntuu välillä hankalalta. Toinen aika haastava asia on ollut tänä vuonna

sairastelu eli se, kun lapsi on ollut sairas, niin silloin omien töiden järjestäminen. Kun on sellaisessa positiossa, missä kukaan muu ei tee sillä välin niitä töitä, kun oot itse poissa, niin sen kanssa on saanut kipuilla, että miten sen päivän järjestää, jotta lapsi ei kattois kahdeksaa tuntia piirrettyjä esimerkiksi, että miten saisi järjestettyä parhaiten silloin ne työt ja miten pystyisi organisoitumaan paremmin. Siinä kyllä työnantaja on ollut tosi ymmärtäväinen ja rohkeasti sanonut, että silloin kun on sairaspäivä, niin on sairaspäivä. Eli mieluummin niin, että ei tee sillon mitään vaan on lapsen kanssa kuin se, että on huono omatunto koko ajan suuntaan jos toiseen.”

Kilponen: Anna, mitä ajatuksia sulla tulee tästä?

Kokko: Tässäkin oli monta tärkeää nostoa. Itselle tulee mieleen, kun omat lapset olivat pieniä, siitä on nyt jo melkein parikymmentä vuotta, niin mietin joskus, että olisiko Pikku Kakkoselle melkeinpä syytä antaa Nobelin palkinto, koska se pelasti monta kohtaa arkipäivästä, kun pääsi laittamaan ruokaa rauhassa. Kyllä arkipäivässäkin on sellaisia kohtia, joissa näitä suvantoja tarvitaan, ja jopa sitten tämmöiset median välitulot ovat sopivia myös vanhempien näkökulmasta. Mutta olen erittäin samaa mieltä, että tietenkään tämmöistä tietokonetta, padia tai puhelinta ei voi laittaa lastenvahdiksi tolkkuttoman pitkäksi aikaa, että siitäkin tulee huono omatunt. Ja se oikeasti näkyy lapsen hyvinvoinnissa, että hän menee ihan ylikierroksille, jos sitten tämäntyppinen lastenhoitaja on käytössä.

Tämä ei ole helppoa aina ratkaista, koska niin kuin tässäkin, tämä puhuja sanoi, että ei välttämättä ole niitä tukiverkostoja lähellä. Tietysti puolison kanssa pystyy jonkun verran jakamaan ja ’läpsystä vaihtoa’, ja minkälaista vastuunottoa siellä kumpikin tekee, jos perheessä on kaksi vanhempaa. Sitten on tietysti vielä yhden vanhemman perheet, joissa tämä on astetta monimutkaisempi yhtälö. Ja siellä on helposti semmoinen kuormittumisen vaara, jos ei ole vahvoja tukiverkkoja arjessa mukana, jotka voisivat ottaa välillä lastenhoitovastuuta.

Se, mikä tietysti oli myös tässä tärkeää huomata, on työnantajalta tuleva viesti, että sairaspäivä on sairaspäivä. Ei niin päin, että kai sinä voisit kuitenkin hoitaa nämä projektit ja nämä kokoukset, vaikka se lapsi siellä on kipeänä. Meillä on lakisääteinen oikeus, pienten lasten vanhemmilla, hoitaa sairastunutta lasta kotona, että tämä oli minusta tosi tärkeää, se lakisääteinen oikeus ja asenne myös tässä. Korostan jälleen sitä asennetta, että uskaltaa sanoa, et lapsi on kipeä, ja nyt joudun olemaan poissa. Tietysti tässä voi käyttää myös viestivälineitä laittamalla kerta kaikkiaan out of office -viestin, että olen poissa tänään, palaan asiaan vaikka ensi maanantaina, jos tietää sen jo, milloin palaa, tai niin että palaan asiaan heti, kun pystyn. Meillä on myös oikeus perheasioiden hoitamiseen.

Kilponen: Kyllä. Mun mielestä tässä oli tosi hienoa, mikä tämä työnantajan ele oli ollut sanoo, että sairaspäivä on sairaspäivä, ja tehdä selväksi, että silloin, kun lapsi on sairas, niin silloin ollaan sairaan lapsen kanssa eikä tehdä töitä. Toki varmaan siinäkin kuvittelisin, että voi sitä joustoa löytyä, jos työntekijä itse haluaa vaikka osallistua tai muuta...

[20:01] mutta se, ettei ainakaan tule sitä painetta, että pitäisiköhän minun nyt tehdä kuitenkin näitä töitä, koska näitä on näin paljon. Itse omassa työssä kanssa olen huomannut, kun olen käynyt keskusteluja eri organisaatioiden kanssa, että joskus siellä saattaa olla vähän

epäselvyyttä, että kun mä olen huomannut, että muutkin tulee Teams-palavereihin, vaikka he ovat siellä sairaiden lasten kanssa, niin odotetaankohan multakin samaa, koska kukaan ei ole tehnyt mitään selkeää linjausta tässä asiassa. Se on aina tosi hienoa, jos esihenkilö tai johto tuo sen selkeästi esiin, että mikä se linjaus on ja miten tässä tilanteessa tulee toimia.

Jos mietitään, että minkälainen olisi sitten se unelmien työelämä tai mikä olisi semmoinen perheystävällinen työelämä ja työpaikka, niin kuunnellaan, mitä näillä meidän kommentoijilla on tähän sanottavaa:

Kommentti nauhalta:

"Mun mielestä on ihan valtavan tärkeätä näyttää sellasta esimerkkiä nykypäivänä ihan jokaiselle, että perhe on numero yksi. Se ei tarkoita sitä, että ura ei ois tärkeä, mutta se, että on tosi tärkeätä, että jokainen saa ottaa sitä aikaa lapsille ilman huonoa omaatuntoa. Etenkin tänä koronavuonna on tosi tärkeätä, että pystyy erottamaan sen perheajan ja työajan ja olemaan läsnä niille lapsille siin meidän arjessa. Ne lapset on kuitenkin ihmisiä, jotka kaipaavat sitä vanhemman huomiota, niin toivon jokaiselta työnantajalta sellaista ymmärrystä sen suhteen."

Kommentti nauhalta:

"On tosi tärkeätä, että työpaikalla puhutaan lapsen hoitoon liittyvistä asioista, että muodostuu semmoinen kulttuuri, että on ok lähteä hoitamaan niitä tilanteita, joita lapsen hoitoon saattaa liittyä tai on ok kertoa, että nyt on lapsen hoitoon liittyviä asioita, jotka painaa mieltä."

Kommentti nauhalta:

"Mun mielestä ideaali työpaikka on sellainen, missä vanhemmuus on business as usual eli siellä sun ympärillä näkyy paljon muitakin ihmisiä, ketkä on eri elämäntilanteissa perheidensä kanssa ja se, että ihmiset ei tee ympäröiväpäiviä vaan työpäivälle on selkeät rajat ja välillä pakka saattaa mennä sekasin, kun lapset sairastaa ja sille löytyy ymmärrystä organisaatiossa."

Kilponen: Siinä oli muutamia erilaisia näkökulmia siihen, että minkälainen on perheystävällinen työpaikka ja työelämä. Oikeastaan noissa kaikissa kolmessa kommentissa oli aika paljon samaa. Puhuttiin esimerkistä siitä ymmärryksestä ja siitä, että erilaiset tilanteet hyväksyttäisiin työpaikalla ja oltaisiin ymmärtäväisiä.

Kokko: Kiinnitin samaan huomiota, että hyvin samantyyppistä, sitä hyvän olon tunnetta ja sitä kokemusta, että tämä arki sujuu. Ja sitten, kun sinne tulee niitä säröjä tai haasteita, yllättäviä tilanteita, niin nekin jotenkin saadaan sinne ujutettua ja ratkaistua. Ja se tasapainon tunne, johon aina sitten pyritään takaisin, että sitä tuetaan. Jotenkin tämmöistä täältä olin kuulevinani, ja tunnistan kyllä hyvin tämän paitsi niin kuin omakohtaisesti, niin myös asiantuntijana, mitä olen eri työpaikoilla ja ihmisten kanssa jo tässä yli 10 vuoden aikana näistä asioista paljon jutellut ja puhunut ja tutkinut, niin kyllä tämä on se semmoinen läpituleva tunne siitä perheystävällisyydestä. Hienosti olivat kiteyttäneet jokainen.

Kilponen: Kyllä. Itse kiinnitin huomiota tähän yhden äidin kommenttiin siitä, että ne lapsetkin ovat ihmisiä, jotka kaipaavat sitä vanhemman huomiota ja läsnäoloa. Se oli minusta ihanasti sanottu ja itse aina pohdin sitä, että toivoisin, että moni tämmöistä niin sanottua ruuhkavuosiainkaa elävä vanhempi myös muistaisi sen, että nauttii siitä ajasta ja on läsnä niiden lasten kanssa, että se ei ole kuitenkaan sellainen elämänvaihe, mikä pitäisi jotenkin vaan selviytyä ja rämpiä, vaan se on tosi tärkeä ja ihana ajanjakso, ja siitä pitää myös nauttimaan.

Kokko: On tosi tärkeää huomata, tunnistaa ja tukea juuri tätä, koska itse nyt, kun omat lapset ovat jo nuoria ja nuoria aikuisia, niin huomaa, että se pohja on luotu siellä pikkulapsivaiheessa. Ne hetket, joissa on kohdattu ne pienet itkut, murheet, joita on pienelle ihmiselle tullut ja kun ne on käsitelty, niin se auttaa sitten niissä kohdissa, kun jotkut viisaat ovat sanoneet, että 'pieni lapsi pienet murheet, isompi lapsi isommat murheet', et sitten kun tulee niitä isompia elämänkysymyksiä, joita pohditaan, niin jos niitä on tottunut pohtimaan vanhempansa kanssa jo pienenä ja tulemaan hyväksytyksi ja kuulluksi, niin kyllä se on sitten helpompaa siellä murrosiän kuopissakin, ja toivottavasti myös aikuisena, että säilyy se valtavan lämmin suhde vanhemman ja lapsen välillä. Sitä ei voi kyllä liikaa korostaa tässä kohdassa.

Kilponen: Kyllä, olen ihan samaa mieltä. Anna Kokko, kiitos tosi paljon hyvästä keskustelusta ja kommentoinnista.

Kokko: Kiitos, oli mukava olla täällä.

[25:15 äänite päättyy]