

ISÄNÄ TYÖELÄMÄSSÄ

ISÄYSTÄVÄLLISTÄ TYÖKULTTUURIA LUOMASSA

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja C, Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 148



RUTIINEJA
JA REMPPA-
HOMMIA [6]

TYÖ, JOSTA
PERHEKIN
PITÄÄ [4]

MISTÄ ON TÄMÄN
PÄIVÄN ISYYS
TEHTY? [16]



KATJA VARJOS
PROJEKTIPÄÄLLIKKÖ
ISÄNÄ TYÖELÄMÄSSÄ
-PROJEKTI
 katja.varjos@gmail.com

HYVÄ LUKIJA,

Edessäsi on Isänä työelämässä -projektin loppujulkaisu. Lehteen on koottu haastatteluja ja artikkeleita isyydestä ja työelämästä. Pääset lukemaan niin työpaikan lohikäärmeistä kuin työpaikoista, joista perhekin pitää.

Elämme mielenkiintoista aikaa. Työelämä on suuren murroksen kynnyksellä ja osin jos sen pyörteissäkin. Y-sukupolvi on vallannut työpaikat tuoden mukanaan aivan uudenlaiset odotukset ja vaatimukset työsuhteille. Työntekijät valitsevat työpaikkojaan itselleen sopivien arvojen mukaisesti ja isäystävällisyys on yksi niistä arvoista. Isyydestä ja sen merkityksestä on tulossa lähes megatrendi, jota ei voi enää sivuuttaa. Syksyllä 2013 hallitus esitteli rakennepoliittisessa ohjelmassaan esityksen, joka sai aikaan valtavan polemiikin ja jopa välikysymyksen. Vaikka hoitovapaan jakaminen isien ja äitien kesken tasan ei toteutunutkaan vielä aiotuna, aloitti se kuitenkin keskustelun, joka tuskin ihan heti tyrehtyy.

Työelämä vaatii perhevapaiden kustannusten tasa-arvoisempaa jakamista. Tasa-arvotyöryhmät haluavat edistää naisten työelämän tasa-arvoa perhevapaiden tasaisemmalla jakautumisella. Ja miestyön asiantuntijat nostavat vahvasti esiin isyyden merkityksen lapsen kehityksessä. Kaikki tämä on lapsen, perheen ja työelämän etuja edistävää.

Mikäli työpaikkasi ei vielä ole isäystävällinen, siitä voi tulla sellainen. Ja siitä kannattaa tulla sellainen. Tästä lehdestä voit lukea tutkijan perusteluita sille, miksi perheystävällisyys on kannattavaa organisaatioille. Ja miten isäystävällisyys eroaa perheystävällisyydestä. Esittelemme myös Väestöliiton Perheystävällinen työpaikka -kehittämispalvelun, joka on erinomainen työkalu yrityksille ja yhteisöille, jotka haluavat vahvistaa imagoaan ja varmistaa kilpailukyönsä.

Katja Varjos
 Projektipäällikkö
 Isänä työelämässä -projekti

Katja Varjos (toim.)
 ISÄNÄ TYÖELÄMÄSSÄ – Isäystävällistä työkuiluuria luomassa

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat
 A Tutkimuksia
 B Oppimateriaalia
 C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu
 Sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 148
 Vastaava toimittaja: Ilkka Väänänen
 Kannen kuva: Tarmo Valmela
 Ulkoasu ja taitto: Viestintä- ja markkinointipalvelut, Sanna Henttonen

ISSN 1457-8328
 ISBN 978-951-827-196-6

2013, Lahti



Pääkirjoitus

- 4** Työ, josta perhekin pitää
 - 8** Isäystävällistä työkuulttuuria luomassa
 - 12** Rutiineja ja remppahommia
 - 16** Isyyteensä sitoutuminen lisää perheen hyvinvointia
 - 21** Osallistuvana isänä työ- ja perhe-elämässä
 - 25** "Pitääkö mun panemisestakin maksaa?"
– tarinoita isien työpaikoilta
 - 30** Mitä perheystävällisyydestä pitäisi ajatella?
 - 35** Perheystävällisyys työpaikan voimavaraksi
 - 38** Practise what you preach!
 - 42** Opiskelevat isät työelämässä
 - 46** Isien arki ja ajankäyttö
 - 48** Isyys näkyy aiempaa enemmän työpaikoilla
– entä terveydenhuollossa?
 - 50** Isyyden tueksi isäryhmiä
 - 54** Perheystävällinen työpaikka
– kehittämispalvelu yrityksille ja yhteisöille
 - 56** Isien vapaat pätkinänkuoressa
 - 57** Sarjakuva uraisyydestä
- Isätietoa-opas ja Vapaudu isyyteen -esite



12

SISÄLLYS



25



35



42



46



TEKSTI TERHI HAUTAMÄKI | KUVAT KIMMO BRANDT

TYÖ, JOSTA PERHEKIN PITÄÄ

Ohjelmistoyritys Futurice on täynnä kolmekymppisiä pienten lasten isiä. Firma yrittää olla työpaikka, jossa otetaan rankka elämänvaihe huomioon – ja kysytään myös puolison mielipidettä.

Helsinkiläisen Futuricen aulan kahvikoneessa ei ole pihistelyä. Hyvälle kahville onkin usein tarvetta, sillä usein joku työntekijöistä kulkee silmät ristissä yövalvomisten vuoksi.

Ohjelmistopalveluyritys Futurice on tuoreiden isien työpaikka. Aikanaan nuorten opiskelijoiden perustama firma on kasvanut perustajiensa mukana uuteen elämänvaiheeseen.

”Työntekijöiden keski-ikä on nyt 31 vuotta eli suunnilleen se, jolloin suomalaiset saavat lapsia”, sanoo Futuricen henkilöstöjohtaja **Hanno Nevanlinna**.

Nevanlinna on itse 38-vuotias ja 4,5-vuotiaan tyttären isä. Hän kertoo, että 190 hengen työyhteisössä on kymmeniä pienten lasten isiä.

Äitejä on toki myös, mutta työpaikka on miesvaltainen. Isyys- ja hoitovapaita pidetään ahkerasti.

Nevanlinnan mukaan perhetilanteet näkyvät ihmisten työssä, ja ne saavatkin näkyä.

”Meillä perheystävällisyys tarkoittaa muun muassa sitä, että kahdeksan tunnin työpäivä riittää. Uskomme, että se on sopiva määrä töitä, jonka pystyy tekemään hyvällä energialla.”

KAHDEKSAN TUNTIA RIITTÄÄ

Nevanlinnan ajatus on tämä: jos työt kuormittavat liikaa, se on poissa perheen ajalta. Se taas on viime kädessä lainaamista, jolla voi olla hintansa perhekriseinä ja työkyvyn laskuna.

”Kun perustimme firman, halusimme siitä itsellemme hyvän työpaikan. Nopeasti huomasimme, että meille hyvän työpaikan pitää olla hyvä kaikille työntekijöille ympärilläme.”

Pikkulapsivaihe on ajoittain rankka paitsi kotona olevalle vanhemmalle, myös työssäkäyvälle. Häntä iltarumbat ja lasten korvatulehduskierteet väsyttävät yhtä lailla.

Nevanlinna kertoo, että Futuricella tiimit päivittävät elämäntilanteitaan ja kuulumisiaan viikoittaisissa palaverissa.

”Jokainen merkitsee fläppitauluun hymiön, joka kuvaa sitä, miten hänellä menee. Jotkut keskittyvät työasioihin, mutta monet puhuvat avoimesti myös perhetilanteestaan.”

Työkaverit osaavat reagoida työkaverin olotilaan, kun he tietävät, mistä mahdollinen äreys tai stressaantuneisuus johtuu.



Työhyvinvointikyselystä on pyritty tekemään kattava niin, että siinä on kysymyksiä myös puolisolle.

”Puolison mielipide merkitsee aika paljon. Haluamme varmistaa, ettei työ vie liikaa aikaa, jotta energiaa riittää kotiinkin”, Nevanlinna sanoo.

TYÖAIKAPANKKI JA ETÄTÖITÄ

Työntekijöiden käytössä on työaikapankki, jonka ansiosta työaikansa voi päättää itse. Etäpäiviä voi tehdä, ja palkatonta vapaatakin ottaa tarvittaessa.

”Ihmiset arvostavat joustoa. Se lisää työmotivaatiota ja laatua ajatustyöhön.”

Nevanlinnan työkaveri, suunnittelija Sebi Taucuic piipah-
taa neuvotteluhuoneessa ja kertoo, että kuukauden van-
han tyttövauvan kanssa on mennyt hienosti tähän asti.

”Meillä on käynyt tuuri, ja olemme saaneet nukkua yl-
lättävän hyvin ainakin tähän mennessä”, Taucuic sanoo.

Neljä vuotta Futuricella työskennellyt Taucuic teki ko-
toa töitä lapsen syntymän lähestyessä, oli kolme viikkoa
isyysvapaalla ja aikoo pitää myös isäkuukauden kesällä.

”Vaikka työssä on vastuuta, meillä on myös paljon va-
pautta. Voin tehdä välillä etätöitä, vaikka saankin parhai-
ten aikaan työpaikalla”, hän kertoo.

Hanno Nevanlinna teki aikaisemmin 50 tunnin työviikkoa,
mutta nyt pienen lapsen isänä se tuntuisi turhan paljolta.

”Kun on minun vuoroni hakea lapsi päiväkodista, on kiva
todeta, että minä nyt lähdän vartin yli kolme ja sillä hyvä.”

LAPSET KÄYVÄT TYÖPAIKALLA

Futurice tarjoaa perheille myös sirkushuveja, kirjaimel-
lisesti.

Juuri Nevanlinnan haastattelua edeltävänä iltana per-
heet olivat Sirkus Finlandian esityksessä. Muitakin tapah-
tumuksia, piknikkejä ja esityksiä, on 3–6 kertaa vuodessa. Mo-
net lapset ovat vierailleet vanhempiensa työpaikalla – niin
hurvittelupäivinä kuin joskus arkenakin.

”Omalle tyttärelle oli yllätys, ettei meillä töissä ole-
kaan pysyvästi pomppulinnaa.”

Nevanlinnan mielestä on kiva, että lapset tietävät van-
hempiensa töistä ja saavat nähdä, miten monenlaisissa
hommissa aikuiset päivänsä viettävät. Lapsethan tunte-
vat vain ne ammatit, joita he näkevät, eli tyypillisesti po-
liisin, opettajan ja lääkärin.

”Kun lapset tietävät, missä vanhemmat ovat töissä, he
voivat ymmärtää paremmin, miksi he ovat päivän poissa”,
Nevanlinna pohtii.

**”Ihmiset arvostavat joustoa.
Se lisää työmotivaatiota
ja laatua ajatustyöhön.”**

”En tiedä kannustetaanko ihmisiä jäämään hoitovapaalle, mutta ainakin se pyritään tekemään niin helpoksi kuin mahdollista.”

HOITOVAPAAT KUULUVAT ELÄMÄÄN

Nevanlinna ei ole ollut hoitovapaalla. Hän kuitenkin teki nelipäiväistä työviikkoa, kun hänen tyttärensä oli pieni. Moni työpaikan isistä on pitänyt hoitovapaata 3 tai 6 kulkautta, jotkut pitempäänkin.

”En tiedä kannustetaanko ihmisiä jäämään hoitovapaalle, mutta ainakin se pyritään tekemään niin helpoksi kuin mahdollista”, Nevanlinna sanoo.

Joissakin työpaikoissa työntekijää saatetaan syyllistääkin vapaille jäämisestä. Siitä ei seuraa kuin se, että ihminen tekee edelleen saman ratkaisun, mutta ahdistuneena.

”Perheellistyminen on osa elämää. Onko siitä kustannuksia firmalle? On. Onko siitä ylimääräistä työtä? On. Mutta se on osa sitä elämää, jonka eteen tehdään töitä.”

Työssäkäyviä vanhempia auttaa se, että Futurice kustantaa työntekijöilleen kotiapua, esimerkiksi lastenhoitajan silloin, kun vanhempien on vaikea jäädä kotiin.

”Emme tosin tyrkytä sitä, koska siinä on pieni eettinen ristiriita. Jos lapsi on kipeänä, vanhemman paikka on olla itse kotona. Mutta tyypillinen hoitajan tarve on silloin, kun lapsi on jo parantumassa”, Nevanlinna sanoo.

Kuulostaako firmalle kalliilta edulta? Nevanlinna sanoo, että lastenhoitoapu on pientä verrattuna lyhennettyihin työviikkoihin ja poissaoloihin. Yritykselle olisi periaatteessa halvinta pitää ihmiset täyttä päivää töissä ja maksaa kotiapuja vaikka kuinka paljon.

”Tässä mielessä esimerkiksi nelipäiväinen työviikko on poskettoman kallista. Mutta emme mittaa asiaa näin. Pikkulapsivaihe kestää vain rajallisen ajan, ja mielestämme näin vain kuuluu tehdä.” ♦

Kirjoittaja on vapaa toimittaja.





TEKSTI KATJA VARJOS | KUVAT MINNAMUJUNEN

ISÄYSTÄVÄLLISTÄ TYÖKULTTUURIA LUOMASSA

ISÄYSTÄVÄLLINEN TYÖKULTTUURI EDELLÄ

Isänä työelämässä -projektin päätavoitteena on ollut isäystävällisen työkuulttuurin edistäminen. Isäystävällinen työkuulttuuri on projektin aikana käyttöön otettu uusi termi Suomessa ja siinä tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamisen asioita erityisesti isien näkökulmasta. Isäystävällistä työkuulttuuria on pyritty viemään erityisesti miesvaltaisille työpaikoille. Keskeisinä teemoina projektissa ovat olleet työn ja perheen yhteensovittaminen ja perhevapaat isien mahdollisuuksina sekä isä-lapsisuhteen merkitys perheen hyvinvoinnille.

Isysteema on hyvin ajankohtainen yhteiskunnallisesti. Se näkyy niin perhevapaiden uudistumisessa kuin hallituksen rakennepoliittisessa ohjelmassakin. Tavoitteena on saada isät yhä enemmän osallistumaan lapsen hoitoon ja käyttämään perhevapaita tasavertaisesti äitien rinnalla. Tämä luo haasteen sekä työelämälle että lapsiperheiden palveluita tarjoaville tahoille kohdata isät yhä isäystävällisemmin.

ISÄPUHETTA JA KOULUTUKSIA

Projektin kohderyhmänä ovat olleet lapsiperheiden kanssa työskentelevät ammattilaiset, työnantajat ja pk-yritykset, isät ja tulevat isät sekä kaikki aiheesta kiinnostuneet. Projekti on järjestänyt yhteensä kahdeksan Isänäkökulmaa perheiden kohtaamiseen -koulutuspäivää ammattilaisille, neljä teemaluentoa työnantajille, viisi tilaisuutta puolustusvoimille ja siviilipalveluskeskukselle sekä neljä avointa foorumia.

Isänäkökulmaa perheiden kohtaamiseen -koulutusten tarkoituksena on ollut lisätä ammattilaisten tietoisuutta isän roolin ja vastuun merkityksestä lapsen ja perheen hyvinvoinnin edistäjänä sekä antaa valmiuksia kehittää omia ja oman työyhteisön toimintatapoja isien kohtaamisessa ja isyyden tukemisessa. Koulutuksissa käsiteltiin isien kohtaamista avun hakijoina, isätyötä ja isä-lapsisuhteen merkitystä. Erittäin antoisa osuus koulutuspäivissä on ollut "Keskustelusta käytänteisiin" -osio, jossa osallistujat ovat jakaneeet oman työyhteisönsä käytänteitä ja ideoineet koulutuspäivän pohjalta uusia. Kertynyttä materiaalia on julkaistu myös Isätietoa-oppaassa (ks. takakansi).



Isäpuhetta intissä -tilaisuudet järjestettiin kolmessa varuskunnassa ja niihin kutsuttiin varusmiehiä keskustelemaan muun muassa siitä, millaista on tulla isäksi ja mitä isänä oleminen on. Projekti tarjosi munkkikahvien lisäksi puhetta isyyden arjesta, miesten kokemuksista sekä erilaisista isyyteen liittyvistä haasteista ja huippuhetkistä. Samanlaiset tilaisuudet järjestettiin myös siviilipalveluskeskuksessa kaksi kertaa.

Isäpuhetta duunissa on yksi esimerkki työpaikalla järjestetystä teemaluennosta. Iltapäivän ohjelma koostui yrityksen isien omista kertomuksista, kuinka he ovat saaneet isyyden ja työelämän sovitettua yhteen, projektin alustuksesta ja työterveyslaitoksen edustajan luennosta työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen. Teemaluennot työnantajille toteutettiin aina kyseiseen yritykseen tai yhteisöön räätälöitynä.

Vahvista isyyttä -iltapäiviä järjestettiin kaksi kertaa muiden avoimien foorumeiden ohella. Miniseminaareja olivat projektin kanssa järjestämässä myös muut paikalliset toimijat ja järjestöt. Iltapäivissä kuultiin tutkijoiden ja asiantuntijoiden luentoja isyydestä sekä paikallisten järjestöjen ja toimijoiden isätyön esittelyä.

JUTTUJA JA JULKAISUJA

Projekti sai runsaasti medianäkyvyyttä valtakunnallisissa ja paikallisissa medioissa. Kuten tämänkin lehden jutuista voidaan lukea, isyys on suorastaan nouseva trendi. Se on ollut median kiinnostuksen kohteena jo jonkin aikaa ja projektin loppumetreillä syntyi suorastaan mediakohu hetkeksi, kun hallitus esitteli rakennepoliittisen ohjelmansa, jossa se esitti muun muassa kotihoidon tuen jakamista tasan isille ja äideille.

Projekti on tuottanut myös kaksi muuta julkaisua Lahden ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoiden opinäytetöinä.

Vapaudu isyyteen -flyeri on esite työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta tuleville isille, ensi kertaa isäksi tuleville sekä isiä kohtaaville ammattilaisille keskustelun herättäjäksi.

Isätietoa-opas on tarkoitettu lapsiperheiden parissa työskenteleville ammattilaisille sekä kaikille isä-aiheisista teemoista kiinnostuneille. Oppaan tavoitteena on kannustaa isien kanssa työskenteleviä pohtimaan työskentelytapojaan, arvojaan ja asenteitaan sekä tarjota konkreettisia työvälineitä ja isäerityistä tietoa työn tueksi. Oppaassa käsitellään isyyttä, sen muutosta ja merkitystä, työn ja perheen yhteensovittamista, isien arkea ja kokemuksia sekä isien kohtaamista lapsiperheiden palveluissa.

Virtuaalinen isyysspakkaus -nettisivu kokoaa projektin aikana hyväksi havaittuja käytänteitä, linkkejä ja tietoa. Katso www.lamk.fi/virtuaalinen-isyysspakkaus

Julkaisuista lisää takakannessa.

KESKUSTELU JATKUKOON

Perhevapaiden käytön lisääntymisestä ja yhteiskunnan asettamista mahdollisuuksista huolimatta isät käyttävät perhevapaita edelleen selvästi naisia vähemmän. Erityisesti miesvaltaisilla aloilla miesten perhevapaiden käyttöön suhtaudutaan usein vielä varauksellisesti. Yhteiskunnallisena tavoitteena onkin, että naisilla ja miehillä olisi tasavertaiset mahdollisuudet osallistua sekä hoivavastuuseen että työelämään. Isien perhevapaiden käytön lisääminen on välttämätöntä hoivavastuun jakautumiseksi tasavertaisemmin äitien ja isien kesken.

Projektin pääviesti on ollut edistää isäystävällistä työ- ja kulttuuria. Tämä on koskenut erityisesti isien ja työnantajien sekä lapsiperheiden kanssa työskentelevien ammattilaisten tietoisuuden lisäämistä perhevapaista ja isyyden merkityksestä koko perheen hyvinvoinnille sekä toimivan työn ja perheen yhteensovittamisen merkityksistä ja eduista.

Isät näkyvät lapsiperheiden parissa työtä tekevien ammattilaisten työssä aiempaa enemmän. Isät toivovat ja tarvitsevat huomioimista tasavertaisina vanhempina äitien kanssa. Ammattilaiset puolestaan kaipaavat työkaluja isien kohtaamiseen ja tukemiseen päivittäisessä työssä. Tavoitteena on, että perheiden hyvinvointi voi lisääntyä isien osallistamisen kautta.



Tietoa projektin aihepiiristä tarvitaan lisää kentällä. Työntajat tavoittelevat vanhemmuuden kustannusten jakamista ja tasa-arvoa. Myös perheissä kaivataan tasa-arvoa, että hoivavastuu jakautuisi tasan vanhempien kesken ja mahdollistaisi siten paremman jaksamisen ja hyvinvoinnin perheessä. Näistä aiheista keskustelua onkin syytä jatkaa ja muistaa, että isyyden merkityksen korostaminen on ensisijaisinta perheen hyvinvoinnin rakentumisessa, kuten isyytutkija Johanna Mykkänen tämän lehden jutussa sivulla 17 kertoo. Ja mahdollisuus osallistuvaan vanhemmuuteen on sen sijaan tasa-arvokysymys. Kummallakin vanhemmalla tulisi olla samanlaiset mahdollisuudet ja oikeudet osallistuvaan vanhemmuuteen eikä esimerkiksi miesten monesti parempi palkkaus saisi olla sen esteenä. Keskustelua tulee jatkaa myös tuen tarpeesta erityistilanteissa, kun vanhemmat ovat eronneet tai asuvat muista syistä eri osoitteissa ilman virallista parisuhdetta.

ISÄNÄ TYÖELÄMÄSSÄ -PROJEKTI

- ◆ valtakunnallinen projekti
- ◆ 1.12.2011 – 31.12.2013
- ◆ rahoittajana Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ja Euroopan sosiaalirahasto (ESR)
- ◆ kuuluu STM:n Tasa-arvoa työelämään - yhdenvertaisuutta yhteiskuntaan -kehittämisohjelmaa 2007–2013
- ◆ toteuttajina Lahden ammattikorkeakoulu ja Miessakit ry

Lapsella on oikeus kumpaankin vanhempaansa tasavertaisena hoivaajana. Isä ja äiti ovat vanhempina erilaisia ja siinä on vanhemmuuden rikkaus ja lapsen etu. Lapsi, jota hoitavat vuorotellen äiti ja isä, saa parhaan mahdollisen vanhemmuuden voidessaan luoda tiiviin hoivasuhteen kumpaankin vanhempaansa. Ja seurauksena työelämän tasa-arvo toteutuu, hoivavastuun jakaminen perheessä tasapainottuu ja naisten työura pitenee. Ja mielellään tässä syyseuraussuhteessa. ◆

Kirjoittaja on Isänä työelämässä -projektin projektipäällikkö, sairaanhoitaja, YAMK.

LÄHTEET

Holappa-Lehtinen, T. & Varjos, K. 2013. Esipuhe teoksessa Kekkonen, M., Lilja, J., Nieminen, K. Isätietoa - Asiaa isyydestä ja sen merkityksestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä isien kohtaamisesta lapsiperheiden palveluissa. 2013. Lahti. Lahden ammattikorkeakoulu.

Kekkonen, M., Lilja, J., Nieminen, K. 2013. Isätietoa - Asiaa isyydestä ja sen merkityksestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä isien kohtaamisesta lapsiperheiden palveluissa. Lahti. Lahden ammattikorkeakoulu.



TEKSTI TERHI HAUTAMÄKI | KUVAT TARMO VALMELA

RUTIINEJA JA REMPPA- HOMMIA

Kun Ismo Malkavaara oli koti-isänä, lapsi sai ihmetellä maailmaa traktorin ohjaamosta ja kanniskella vasaraa isän apuna. Lapsen kanssa kotona oli rennompaa kuin poliisin töissä mutta samanlaisina toistuvia rutiineja sitäkin enemmän.



P H A

”Oli ihan selvä peli, että jään vapaille, kun lapset syntyvät.”

Kotivanhemmaksi voi itsestään selvästi ryhtyä kumpi tahansa. Pienistä vihjeistä huomaa, että oletuksena on usein yhä äiti.

Kun vanhempi konstaapeli **Ismo Malkavaara** jäi hoitamaan taaperoikäistä poikaansa, hän seurasi perhekerhossa kotivanhempien iloksi järjestettyjä meikkiesittelyjä ja tunsii, ettei ihan kuulu kohderyhmään.

”Pienen paikkakunnan kerhossa kahvittelin ainoana isänä kymmenen äidin kanssa. Siellä kuitenkin tapasi ihmisiä ja tutustui samassa elämäntilanteessa oleviin”, Malkavaara kertoo.

Päijät-Hämeen lähipoliisina Asikkalassa työskentelevän Malkavaaran poika on nyt 3,5-vuotias ja tytär reilun vuoden ikäinen. Perhe asuu maaseudulla Pertunmaan kunnassa. Malkavaara on ollut molempien kanssa isyyysvapaalla ja isäkuukausilla sekä lisäksi vanhemman lapsen kanssa hoitovapaalla viisi kuukautta.

”Oli ihan selvä peli, että jään vapaille, kun lapset syntyvät. Oli myös selvää, että jään kotiin hoitamaan lasta, kun vaimo sai työpaikan pojan ollessa puolitoistavuotias. Olimme miettineet, että laitamme lapsen hoitoon vasta, kun hän on kaksi vuotta”, Malkavaara kertoo.

PROJEKTEJA ISYYSVAPAILLE

Kotiin jääminen arkipäivisin ei tuntunut kovin kummoiselta. Malkavaaran työhön kuuluu pitkiä yövuoroja seitsemästä seitsemään. Vuorotyön ansiosta hän on aina ollut usein kotosalla myös päiväsaikaan ja pystynyt osallistumaan lapsenhoitoon tasaveroisesti.

”Tosin välillä aika väsyneenä. Joskus, kun en ole saanut nukuttua ennen työvuoroa, on käynyt niinkin, että olen nukahtanut majan apukuljettajan paikalle”, Malkavaara sanoo.

Isyyysvapaiden aikana Malkavaara ei ihan malttanut pysyä aloillaan, vaan molemmille isäkuukausille buukattiin rakennusprojektit. Esikaisen isäkuukaudella hän remontoi kodin yläkertaa ja kuopuksen isäkuukauden aikana teki pihatöitä.

”Yhteisymmärryksessä vaimon kanssa nämä projektit sovittiin, mutta linjattiin, että ei ihan kahtatoista tuntia päivässä. Tyttären isäkuukauden aikana pojan pystyi jo ottamaan mukaan hommiin, traktoriin istuskelemaan ja vasaaraa kanniskelemaan”, Malkavaara sanoo.

Malkavaara on asentanut traktoriin turvaistuimen, josta lapset ovat päässeet ihaillemaan näkymiä.

Myös viiden kuukauden hoitovapaan ajaksi Malkavaara oli kaavaillut pieniä remonttitoita, mutta hän huomasi pian, että aikaa ei kotivanhempana ollessa jää mihinkään omiin hommiin.

”Kun lapsen hoidon lisäksi yritti vähän siivoilla, ei jäänyt kuin päiväuniaikaan se puolen tunnin, tunnin hetki, kun sai itse heittää sohvalle pötkölleen tai pyörähtää netissä. Jos otti työkalut esiin, ehti kaksi naulaa lyödä, kun piti alkaa jo kerätä tavaroita pois.”

KIVEEN NAKUTETUT AIKATAULUT

Malkavaaran mieleen jäi koti-isyydestä päällimmäiseksi samanlaisina toistuvat rutiinit. Kotona ollessa hänestä kuoriutui pilkuntarkka aikatauluttaja, koska hän huomasi, että tällä tavoin lapsen kanssa oli helpointa.

”Rakensin sellaisen tarkan paletin: joka päivä mentiin tietyn kiveen nakutetun rytmin mukaan. Pidin rytmin koko ajan. 11.30 lounasaikaan mennessä oltiin aina käyty ulkoilemassa”, hän kertoo.

Malkavaara pohtii jälkeenpäin, että olisihan sitä voinut vähän enemmän käydä ihmisten ilmoilla. Lähtö tuntui vain niin työlöältä.

”Koko päivä meni siitä ihan sekaisin. Piti pakata tavarat, laittaa muksu ja rattaat autoon, piti sekoittaa unirytmit ja syöttää jotain purkkiruokaa, joka ei maistu ruoalta ollenkaan.”

Maalla asuessa on kuitenkin helppo järjestää lapselle puuhaa: painella pihalle ja lähteä tutkimaan lähiluontoa. Hirvenmetsästyskauden aikaan käytiin ihmettelemässä hirvenjälkiä.

”Hoitovapaalla näki, kuinka muksu kasvaa ja sai puuhailla kaikkea hänen kanssaan. Oli hienoa olla se, joka sai kertoa, että tänään hän muuten oppi sen ja sen jutun.”

Malkavaara naureskelee, että joskus perheelliset kollegat piipahtavat ”köyhän miehen Mallorcalla” eli työpaikan pullakahveilla, kun kotiarki kyllästyttää. Itse hän malttoi pysyä poissa töistä hoitovapaansa ajan. Päivien samankaltaisuus alkoi kuitenkin pitemmän päälle väsyttää.

”Usein päivisin toivoi, että olisi saanut välillä puhua aikuisille aikuisten kielellä”, Malkavaara kertoo.

SIJAISTA EI PALKATTU TILALLE

Malkavaaran mukaan töissä on suhtauduttu isyys- ja hoitovapaisiin myönteisesti, vaikka hänen tilalleen ei edes palkattu sijaista. Poissaolot korvattiin työvuorojärjestelyillä, ja välillä oli yksi partio vähemmän töissä.

Malkavaara on kannustanut isiksi tulevia työkavereitaan jäämään vapaalle. Raha-asiat mietityttävät monia. Isyysvapaalta maksettava korvaus on kohtuullisen hyvä, mutta kotihoidontuen pienuus epäilyttää, varsinkin jos oma palkka on puolison palkkaa suurempi.

”Minulla ja vaimolla oli aika samat tulot, joten sillä ei ollut väliä, kummin päin lapsen hoidon järjestämme. Ja eipä sitä rahaa paljon mennyt, kun istui vain kotona vaihtamassa vaippaa.”

Vanhemman polven mieskollegat ovat harmitelleet, että heille kotiin jääminen ei ollut aikoinaan mahdollista.

”He ovat sanoneet, että aika, jolloin lapset olivat pieniä, meni ohi kokonaan. On hyvä, että on saanut käyttää tämän mahdollisuuden ja nähdä pienten kasvavan. Se on arvokasta aikaa.”

Vaikka Malkavaara viihtyy poliisin työssä, hän voisi edelleen jäädä kotiin, jos vaimolle tarjottaisiin unelmatyötä. Tällä hetkellä vaimo on mielellään hoitovapaalla.

Työssään Malkavaara näkee monenlaisia perheiden tilanteita. Hän kokee, että isyys on kehittänyt pelisilmää joissakin tehtävissä.

”Kun kotihälytystehtävissä kohtaa lapsia, osaa ehkä aiempaa kokonaisvaltaisemmin nähdä perheen tilanteen ja lasten elinolot. Osaa myös seurata, miten pienet lapset tilanteessa käyttäytyvät”, Malkavaara sanoo. ◆



Vanhempi konstaapeli Ismo Malkavaara.



ISYYTEENSÄ SITOUTUMINEN LISÄÄ PERHEEN HYVINVOINTIA

TEKSTI JOHANNA MYKKÄNEN | KUVA ISTOCK

Puhe isyydestä on lisääntynyt niin Suomessa kuin muissa Pohjoismaissa räjähdysmäisesti viime vuosikymmenten aikana. Näin ollen on perusteltua pohtia millaista on tämän päivän hyvä isyys, mitä isyyden rintamalla on tapahtunut ja mitä tästä seuraa? Vaikka isyyteen sitoutuneita miehiä on ollut kautta aikojen, on vanhemmuuspuhetta leimannut vahva äiti- ja äitiyskeskeisyys. Isät on nähty, ja nähdään edelleen vanhempina, joita tulee auttaa, tukea ja vahvistaa. Varsinkin tieteen saralla isiä on tutkittu pitkälti äitiyden kautta ja hiekkalaatikkojen reunustoilla on valtaosin kuulunut äitien kertomuksia äidiksi tulosta. Niin isien itsensä kuin äitien ja lasten sekä yhteiskunnan edun vuoksi on tärkeää tuoda esiin myös miesten ja isien omaa ääntä.



MISTÄ ON TÄMÄN PÄIVÄN ISYYS TEHTY?

Tämän päivän 'hyvä isä' määritellään nykypäivän kulttuuristen ihanteiden mukaan: jaetun vanhemmuuden ja isyyteen sitoutumisen kautta. Kulttuurinen isyysihanne syntyy ideaaleista ja arvostuksista, siitä millaisena näemme 'hyvän isyyden' ja 'tosi miehisyyden'. Isyyttä ovat rakentamassa myös sukupolvittuneet kertomukset ja perinteet, joiden kautta tuotetaan yhteisiä mallitarinoita isyydestä. Esimerkiksi sotien jälkeinen 'perinteinen' isyyskuva on pitänyt sisälleen 'leiväntuojaisyyden', jossa isän yksi tärkeimmistä tehtävistä oli kantaa kortensa kekoon palkkapussin muodossa. Tämän päivän isyyskuvaan sisältyy edelleen elättäjäisyys, mutta sen rinnalla on vahvasti tullut arkeen osallistuva ja hoivaa antava isyys. Kuitenkin, niin kuin ihanteissa yleensä, myös tässä isyysihanne on pelkistetty haavekuva, eikä kerro välttämättä siitä, miten asiat oikeasti ovat.¹

Isyysihanteisiin ja miehen omaan isyyteen ovat myös vaikuttamassa isien henkilökohtaiset muistot ja kokemukset omasta lapsuudenaikaisesta isästään – tai isättömydestään – ja toisaalta omat isänä olon kokemukset oman lapsensa kanssa. Lisäksi se, mitä ja miten isä kertoo yhdessäolosta lapsensa kanssa muille, on rakentamassa yhteistä mielikuvaa isyydestä. Voidaan myös pohtia, millaisista asioista isien sallitaan puhua – ja missä?² On isiä, joille on luontevaa puhua pulputtaa isyyden iloista ja murheista kaupungilla kavereita tavatessaan tai saunailtaa viettäessään. Toisaalta osa miehistä kertoo, etteivät tällaiset puheet tulisi mieleenkään ystäviä tavatessaan. Tänä päivänä näyttäisi olevan tilaa monenlaiselle miehisyydelle ja isyy-

delle, toisaalta taas yksi yhteinen isyysihanne sitoutuneesta isyydestä on vahvasti olemassa ja normittamassa kaikkien isien toimintaa.

Näiden lisäksi isyyteen vaikuttavat uskomukset äitiydestä. Mitä äidiltä odotetaan ja veloitetaan? Millainen on hyvä äiti? Näiden kautta määrittyä pitkälti myös isyys. Puhumatkaan erilaisten perheammattilaisten ohjeista, neuvoista tai asennoitumistavoista isien kohtaamisissa. Myös esimerkiksi hallituksen kaavailema kotihoidon tuen muutos on rakentamassa kuvaa siitä, miten isyys ja äitiys kulttuurissamme nähdään ja arvotetaan.

MITÄ ON ISYYTEEN SITOUTUMINEN?

Isyyteen sitoutumisella tarkoitetaan miesten jokapäiväistä satsausta vanhemmuuteensa, arkea lapsen kanssa sekä läheistä tunnesidettä lapseen. Sitoutumisen käsitteen kehittäneen yhdysvaltalaisen kehityspsykologin mukaan sitoutuminen muodostuu kolmesta keskeisestä miesten vanhemmuutta kuvaavasta tekijästä. Näitä ovat 1) kiintymys ja vuorovaikutus, 2) saatavuus ja 3) vastuullisuus.³

Kiintymys ja vuorovaikutus pitävät sisällään isän ja lapsen välisen suhteen laadun ja määrän. Se tarkoittaa käytännössä sitä, miten läheinen, lämmin ja vuorovaikutteinen isä-lapsisuhde on. Tämä puolestaan on yhteydessä siihen, kuinka paljon isä viettää aikaa lapsensa kanssa. Tietääkö isä lapsen tarpeet, toiveet ja halut? Kykeneekö hän rauhoittamaan raivokohtauksen saaneen uhmaikäisen, tietääkö isä mikä vaippamerkki on hyväksi havaituin tai mikä on lapsen lempiruoka? Entä mitä lapsi pelkää ja mikä saa lapsen ki-

kattamaan? Näihin kysymyksiin vastaamalla vanhempi voi mitata omaa suhdettaan lapseensa.

”Ei mulla elämässä oo ollu parempaa aikaa ku tämä aika. Se on niin kuin se paras... En mä vois ajatellakkaan ettei olis Eetua. Se on niin iso juttu, ja sitä ei pysty niinku pukemaan sanoiks, et se on niin kokonaisvaltainen juttu.” (Isä 41 v.)

Saatavilla olo tarkoittaa puolestaan sitä, että lapsi tietää isän olevan olemassa häntä varten. Vaikka isä ei ole koko ajan lapsen kanssa samassa tilassa, lapsi luottaa, että isän puoleen voi kääntyä asiassa kuin asiassa. Isä voi esimerkiksi tehdä kotitöitä ja lapsi leikkiä toisessa huoneessa. Mahdollisuus näkemiseen, juttelemiseen, leikkimiseen on kuitenkin olemassa, vaikka se ei juuri sillä hetkellä toteutuisikaan.

Vastuullisuus pitää sisällään sen laajuuden, jolla isä kantaa täyttä vastuuta lapsen kaikenpuolisesta hoidosta ja hoivasta. Vastuun kantaminen on arjen sujumisen näkökulmasta tärkeää. Vastuuseen kuuluu luottamus siihen, että asiat hoidetaan; lapsi saa ruokaa, vaatetta, lämpöä ja rakkautta. Erään haastatellun isän vastuunkannon halusta ei voi erehtyä:

”Jokainen äijä osaa tehdä lapsia, mutta olla se isä.... niin. Mä ainakin itse haluan olla tämän lapsen kohdalla isä ja myöskin kantaa vastuuni. Niin kauan kuin henki pihisee.” (Isä 35 v.)

Vaikka monet suomalaiset miehet ovatkin hyvän isän perikuvia, kalvaa useimpia kuitenkin huono omatunto ja syyllisyys velvoitteiden ja vastuiden täyttämisestä. Esimerkiksi tunne siitä, että lapselle ei ole riittävästi aikaa on varsin yleistä. Myös isänä olemisen tapa ja vaatimukseen vastaaaminen pohditutti erästä 29-vuotiaasta, kolmivuotiaan tyttären isää seuraavasti:

”Monelle isälle on itselleenkin epäselvää, mitä sulta odotetaan. Mitä sun pitäis olla ja (mitä) yhteiskunta odottaa susta... sä et oikein itekään tiedä. Pitäiskö olla auktoriteetti, vai lässyttävä täti – vai mikä sun pitäis olla? Pitäis olla vähän kaikkee; tuoda leipää pöytään, siivota, olla lapsen kanssa, olla rakastaja, hellä ja macho. Olla hauska, käydä uimassa ja peuhulassa... Ja parisuhdekin, sillekin pitäis olla aikaa. Pitäis olla sellanekin, että kun ennen vanhaan, että ’odotappas kun isä tulee kotiin.’”

MITÄ ISYYTEEN SITOUTUMISESTA SEURAA?

Hyvän isyyden kriteerit ovat kulttuuriimme kirjoitettuja. Harva kuitenkin tietää, millaisia seurauksia sillä on. Monissa tutkimustuloksissa on havaittu sitoutumisen positiivisia vaikutuksia niin miehelle itselleen, lapselle, parisuhteelle kuin loppupeleissä koko yhteiskunnalle.

On kiistatta todistettu, että sitoutuminen isyyteen vaikuttaa niin isän psyykkiseen kuin fyysiseen hyvinvointiin. Isät näyttävät olevan henkisesti kypsempää, kärsivän vähemmän psyykkisistä oireista ja olevan kaikin puolin tyytyväisempiä elämäänsä kuin lapsettomat miehet.⁴ Isyyteen sitoutuminen tukee näin ollen miehen aikuisiän kehitystä. Isäksi tulon on osoitettu myös vähentävän itsekeskeisyyttä, kun lasten tarpeet menevät omien edelle.⁵ Lisäksi isyyden on todettu olevan uusien tunteiden herättäjä ja tunne-elämän aktivoija.⁶ Esimerkiksi eräs 29-vuotias isä totesi:

”Se (lapsi) on vaan kaivanu niitä positiivisia piirteitä esiin mussa.”⁷

Isyyteen sitoutuminen ei pelkästään lisää isän henkilökohtaista hyvinvointia, myös lapsi hyötty osallistuvasta ja läsnä olevasta isästään. Sitoutuneiden isien lapsilla on todettu olevan enemmän sosiaalista, emotionaalista ja kognitiivista kyvykkyyttä⁸. Niin ikään hyvä vuorovaikutussuhde isän ja lapsen välillä vähentää lapsen tunne- ja käytöshäiriöitä (esimerkiksi masennusta, levottomuutta, väkivaltaista käytöstä ja ahdistusta⁹). Tämä näkyy erityisen hyvin murrosiässä, jolloin isän läsnäololla on todettu olevan rauhoittava vaikutus, esimerkiksi alkoholinkäytön kohtuullistamisessa. Pitkittäistutkimuksissa on myös havaittu, että sitoutuneen isän yhteys lapsen koulumenestykseen on vahva. Lapset hyöttyvät isän läsnäolosta ja panostuksesta mm. kielissä ja matematiikassa¹⁰ ja ongelmanratkaisuisissa¹¹ - sekä koulutautuvat pidemmälle kuin sitoutumattomien isien lapset¹².

Se, että perheessä on vahvasti arjessa mukanaoleva isä, tukee sekä isän että äidin vanhemmuutta. Molempien luottaessa toistensa hoivakykyyn ja vastuuseen, vapautuu energiaa ja hyvinvointia niin vanhemmuudelle, parisuhteelle kuin kummankin työelämälle.^{13 14} Erityisesti äidin asenteilla ja uskomuksilla miehensä isyydestä on merkitystä isän uskomuksiin omista taidoistaan¹⁵. Kääntöpuolena on, että äiti voi myös toimia isyyteen sitoutumista vastaan, niin sanottuna portinvartijana, joka voi ohentaa isyyttä¹⁶. Miesten on näin ollen tärkeää löytää oman isyytensä vahvuus ja voima. Lopuksi annetaan vielä ääni eräälle isälle, joka kertoo:

”Oon tajunnu, että mikään ei oo hienompaa kun mennä tonne hiekkalaatikoille vääntään hiekkakakkuja koko laatikko täyteen.” (Isä 30 v.)

LÄHTEET

1. Kekäle, J. & Eerola, P. 2014. Isyyden kulttuuriset mallitarinat. Teoksessa P. Eerola & J. Mykkänen. Isän kokemus. Helsinki; Gaudeamus. Tulossa keväällä 2014 JA Eerola, P. & Mykkänen, J. 2013. Paternal masculinities in early fatherhood: dominant and counter narratives by Finnish first-time fathers. *Journal of Family Issues* 10, 1–28.
2. Mykkänen, Johanna. 2010. Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 382. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
3. Lamb, M. E. (1976). (toim.) *The role of father in child development*. 1. Painos. New York: Wiley. JA Mykkänen, Johanna & Eerola, Petteri. 2013. Isyyteen sitoutuminen ja isän vastuu esikois-isien kertomana. *Kasvatus* 1, 17–29.
4. Allen, S. & Daly, K. (2007). *The effects of father involvement: an updated research summary of the evidence*. Guelph: University of Guelph, Center for Families, Work & Well-Being. JA Palkovitz, R. (2002). *Involved fathering and men's adult development. Provisional balances*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
5. Klinth, R. & Johansson, J. 2010. *Nya svenska fäder*. Borea. JA Palkovitz, R., Copes, M. A. & Woolfolk, T. N. 2001. 'It's like...you discover a new sense of being'. *Involved fathering as an evoker of adult development. Men and Masculinities* 4 (1), 49–69.
6. Mykkänen, Johanna. & Huttunen, J. 2008. Isäksi tulon tunteet. Teoksessa E. Sévon & M. Notko. *Perhesuhteet puntarissa*. Helsinki: Palmenia.
7. Mykkänen, J. & Eerola, P. 2014. Sitoutuminen ja vastuu isyyden alussa. Teoksessa P. Eerola & J. Mykkänen (toim) *Isän kokemus*. Helsinki: Gaudeamus. Tulossa keväällä 2014.
8. Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F. & Bremberg, S. 2007. Father's involvement and children's developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies. *Acta Paediatrica* 97 (2), 153–158.
9. Carr, A. 2006. Involving fathers in psychological services for children. *Cognitive and behavioral practice* 13 (1), 94–97. JA Flouri, E. 2005. *Fathering & child outcomes*. Chichester, West Sussex; John Wiley & Sons.
10. Holmes, E. K & Huston, A., C. 2010. Understanding positive father-child interaction: Children's, fathers', and mothers' contributions. *Fathering* 8 (2), 203–225.
11. Mellers, H. M., Charles, S. T., Neupert, S. D. & Almeida, D. M. 2010. Perceptions of childhood relationships with mother and father: daily emotional and stressor experienced in adulthood. *Developmental Psychology* 46 (6), 1651–1661.
12. Flouri, E. & Buchanan, A. 2004. Early father's and mother's involvement and child's later educational outcomes. *British journal of educational psychology* 74 (2), 141–153.
13. Holmes, E. K & Huston, A., C. 2010. Understanding positive father-child interaction: Children's, fathers', and mothers' contributions. *Fathering* 8 (2), 203–225.
14. Cabrera, N. J., Fagan, J. & Farrie, D. 2008. Explaining the long reach of father's prenatal involvement on later paternal engagement. *Journal of Marriage and Family* 70, 1094–1107. JA Van Egeren, L. A. & Hawkins, D. P. (2004). Coming to terms with coparenting: implications of definition and measurement. *Journal of Adult Development* 11 (3), 165–178.
15. Pasley, K., Futris, T. G. & Skinner, M. L. 2002. Effects of commitment and psychological centrality of fathering. *Journal of Marriage and Family* 64, 130–138.
16. Halme, N. 2009. Isän ja leikki-ikäisen lapsen yhdessäolo: Yhdessäoloa, isänä toimimiseen liittyvää stressiä ja isän tyytyväisyyttä parisuhteessa kuvaavan rakennetytölmallin kehittäminen ja arviointi. *Tutkimuksia* 15. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos



KUVA LAURAMYKKÄNEN

Kirjoittaja on kasvatustieteen tohtori Jyväskylän yliopistosta. Tutkimuksellisia kiinnostuksen kohteita ovat vanhemmuuden ja erityisesti isyyden lisäksi lapsuus, perheen arki ja tunteet sekä narratiivisuus ja visuaaliset aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät.

TEKSTI KAROLIINA NIEMINEN | KUVAT TARMO VALMELA

OSALLISTUVANA ISÄNÄ TYÖ- JA PERHE-ELÄMÄSSÄ

Isien halu sitoutua enemmän lastenhoitoon ja kasvatukseen sekä halu lisätä lasten kanssa vietettyä aikaa on yhteiskunnallisella tasolla merkittävää. Isien ja lasten yhteisen ajankäytön lisäämiseksi ja tukemiseksi tulisi keskustella siitä, millaisin keinoin voitaisiin edistää isien mahdollisuutta viettää enemmän aikaa lastensa kanssa. Isätietoa-opas tarjoaa tietoa ja työvälineitä siihen, miten tukea osallistuvaa isyyttä työ- ja perhe-elämässä.

sien vahvempi osallistuminen perheen arkeen luo haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle ja haastaa näin osaltaan työelämää muuttamaan entistä isäystävällisemmäksi. Isä tukemalla vahvistetaan myönteisiä kokemuksia isyydestä sekä parannetaan koko perheen hyvinvointia. Kun perheessä on osallistuva isä, molemmilla vanhemmilla on mahdollisuus tehdä asioita, joita haluavat ja tarvitsevat ja jotka te-

kevät heidät onnellisiksi. Näin kumpikin vanhemmista voi olla läheinen lapsilleen ja äiditkin voivat keskittyä työuraansa enemmän.

Mitä sitten on osallistuva isyys? Osallistuva isyys ilmenee entistä vahvempaa kiintymyksenä ja vuorovaikutuksena sekä läsnäolona lapsen kanssa. Osallistuva isä on erityisesti lapsen etu, mutta isän sitoutumisella on useita positiivisia vaikutuksia koko perheeseen.

OSALLISTUVAN ISÄN MERKITYS LAPSELLE

- ◆ Vaikutus lapsen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen kehitykseen.
- ◆ Vaikutus empatiakykyyn.
- ◆ Vaikutus sukupuoli-identiteetin muotoutumiseen ja vähemmän stereotyyppisiä uskomuksia sukupuoleen liittyen.
- ◆ Vahvempi sisäisen hallinnan tunne.
- ◆ Sitoutunut isä vähentää lasten häiriökäyttäytymistä; tytöillä vähemmän tunne-elämän ongelmia ja pojilla vähemmän käytösongelmia.

OSALLISTUVAN ISYYDEN MERKITYS ISÄLLE

- ◆ Iloa ja sisältöä elämään, muun muassa lapsen kehityksen seuraamisen ja hellyyden ja läheisyyden kautta.
- ◆ Psykkinen ja fyysinen hyvinvointi, isä motivoituu pitämään terveydestään enemmän huolta.
- ◆ Kokonaisvaltainen kasvu ihmisenä (miehenä, isänä, kasvattajana, puolisona, työntekijänä ja kansalaisena).
- ◆ Itsetunnon ja identiteetin vahvistuminen.
- ◆ Sukupuoli-identiteetin vahvistuminen.
- ◆ Irtautuminen työhön liittyvistä ajatuksista.
- ◆ Työssäkäynti koetaan merkittävämmäksi.
- ◆ Enemmän sosiaalisia suhteita ja positiivisia tunteita.
- ◆ Vähentää isän itsekeskeisyyttä ja lisää empaattisuutta.

"Osallistuva isä on erityisesti lapsen etu"

OSALLISTUVAN ISÄN MERKITYS PERHEELLE JA ÄIDILLE

- ◆ Vanhempien on helpompi jakaa keskenään vastuuta perheen arjessa.
- ◆ Parisuhteelle jää enemmän aikaa.
- ◆ Isä on voimavarana äidille.
- ◆ Äidin psykkinen hyvinvointi lisääntyy.
- ◆ Äidillä on mahdollisuus olla muutakin kuin äiti.
- ◆ Äidin epätasa-arvon tunteet vähenevät.
- ◆ Vähentää äidin riskiä masentua sekä auttaa äitiä toipumaan masennuksesta nopeammin.

PERHE- JA ISÄYSTÄVÄLLINEN TYÖKULTTUURI

Perheystävällinen työkuulttuuri tarkoittaa asenteita, pelisääntöjä, toimintatapoja, tekoja sekä sopimuksia ja neuvotteluja, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia ja työskentelyä työpaikoilla. Isäystävällinen työkuulttuuri ei ole terminä yhtä tunnettu eikä tutkittu käsite kuin perheystävällinen työkuulttuuri. Isäystävällisessä työkuulttuurissa huomio kiinnittyy nimenomaan miehiin ja miesvaltaisiin aloihin, joissa suhtautuminen miesten pitämiin perhevapaisiin on vielä varauksellista. **Vaikka perheystävällisyys koskee molempia sukupuolia, yleensä huomio kiinnittyy kuitenkin käytännössä naisiin ja äiteihin.**

PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖKULTTUURI TARKOITAA

- ◆ Asenteita,
- ◆ pelisääntöjä,
- ◆ toimintatapoja sekä
- ◆ sopimuksia ja neuvotteluja, joilla tuetaan henkilöstön hyvinvointia ja työskentelyä.

ISÄYSTÄVÄLLINEN TYÖKULTTUURI KÄYTÄNNÖSSÄ

- ◆ Perhevapaavainnnot ovat isille yhtäläinen oikeus kuten äideille ja niihin suhtaudutaan samoin. Isiä kannustetaan pitämään perhevapaita.
- ◆ Erilaisia painotuksia työssä elämäntilanteen mukaan (toimenkuva, työmäärä, vastuut, uralla eteneminen).
- ◆ Joustoja työajoissa ja työnteon tavoissa (esim. palaverit eivät ala heti aamulla kello 8, vaan vaikka kello 9, jolloin isä on ehtinyt viedä lapsen hoitoon).
- ◆ Joustavia käytäntöjä koskien äkillisiä poissaoloja (yhtälailla isä voi jäädä kotiin hoitamaan sairastunutta lasta).

"Työntekijät tulisi ottaa huomioon kokonaisina ihmisinä eikä ainoastaan työn suorittajina, mikä palvelisi kaikkien etua."

TYÖPAIKAT ISYYTTÄ TUKEMASSA

Suomalaisessa työelämässä pienten lasten vanhemmilla vaaditaan mielellään kokoaikaista työpanosta, ja osittaista hoitovapaata arvioidaan olevan vaikeampi järjestää kuin kokoaikaista. Esimerkiksi perhevapaan pitäminen koetaan edelleen jonkin verran helpommaksi äideille kuin isille. Työpaikoilla esimiesten asenteet perhevapaita kohtaan vaihtelevat, mutta pääosin suhtautuminen on neutraalia tai myönteistä. Isien vanhempainvapaalle jäämiseen suhtaudutaan josain määrin kielteisemmin kuin lyhyen isyysvapaan pitämiseen. On kuitenkin tutkittu, että työpaikoilla isien kannustaminen perhevapaiden pitoon lisää isien perhevapaiden pitämistä. Työpaikoilla on tärkeää varautua jo ennalta erilaisiin tilanteisiin, kuunnella ihmisten toiveita ja ottaa huomioon ihmisten erilaisia elämäntilanteita ja perhetilanteita. Perhevapailta palaavat tulee perehdyttää hyvin työtehtäviin ja työpaikalla tapahtuneisiin muutoksiin. Perheystävällinen työpaikkakulttuuri on parhaimmillaan avoin erilaisuudelle, ottaa huomioon perheellisten työntekijöiden tarpeita sekä on joustava, uudistuva ja valmis uuden oppimiseen. Perhevapaamahdollisuuksista tiedottaminen ja esimiehen asenne ja tuki perhevapaita koskien on olennaisen tärkeää. Erityisesti miesvaltaisilla aloilla muutokset asenteissa ja teoissa ovat tärkeitä. Työntekijät tulisi ottaa huomioon kokonaisina ihmisinä eikä ainoastaan työn suorittajina, mikä palvelisi kaikkien etua.



PERHEYSTÄVÄLLISTEN KÄYTÄNTEIDEN HYÖDYT TYÖNTEKIJÄLLE

- ◆ Myönteinen vaikutus terveyteen, työmotivaatioon ja sitoutuneisuuteen.
- ◆ Miesten ja naisten välisen tasa-arvon lisääntyminen kotona ja työelämässä.
- ◆ Arjen helpottuminen ja myönteinen vaikutus perhe-elämälle ja parisuhteelle.
- ◆ Työn ja perhe-elämän erottaminen toisistaan.
- ◆ Helpompi käyttää lakisääteisiä perhepoliittisia oikeuksia.

PERHEYSTÄVÄLLISTEN KÄYTÄNTEIDEN HYÖDYT TYÖNANTAJALLE

- ◆ Henkilöstön parempi hyvinvointi ja työmotivaatio.
- ◆ Vähemmän sairauspoissaoloja ja burn out -oireilua.
- ◆ Henkilöstön pysyvyys ja lojaalisuus.
- ◆ Parempi työn tuottavuus ja laatu.
- ◆ Tasaa vanhemmuudesta aiheutuvia kustannuksia mies- ja naisvaltaisten alojen kesken.
- ◆ Positiivinen ja houkutteleva mielikuva työpaikasta ja työnantajasta.

Lisätietoa perheystävällisistä työpaikkakäytänteistä:

- » Väestöliitto
www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/
- » Työterveyslaitos
www.ttl.fi/tyoura/tyon_ja_perheen_yhteensovittaminen/

Perheystävällisten käytäntöjen kehittämispalvelusta lisää sivulla 54.

LÄHTEET

Kekkonen, M., Lilja, J. & Nieminen, K. 2013. Isätietoa-opas. Asiaa isyydestä ja sen merkityksestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä isien kohtaamisesta lapsiperheiden palveluissa. Saatavissa: <http://www.lamk.fi/isananatyoelamassa/Documents/lamk-isatietoa-opas-nettiversio-valmis.pdf>

Kekkonen, M., Lilja, J. & Nieminen, K. 2013. Isätietoa. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Saatavissa: http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/63888/Kekkonen_Milla_Lilja_Johanna_Nieminen_Karoliina.pdf?sequence=



Kirjoittaja on Lahden ammattikorkeakoulusta syksyllä 2013 valmistunut sosionomi ja yksi Isätietoa-oppaan tekijöistä. Isätietoa-oppaasta lisää takakannessa.

TEKSTI MARKUS FORSELL | PIIRROS IIDA FORSELL | KUVAT TARMO VALMELA JA ISTOCK

"PITÄÄKÖ MUN PANEMISESTAKIN MAKSAA?"

– TARINOITA ISIEN TYÖPAIKOILTA

Esimiehen asenteella, puheilla ja teoilla on merkitystä isien pitämien perhevapaiden käytössä. Parhaimmillaan kannustava, innostunut ja työt järjestävä esimies luo isille väylän perhevapaille. Pahimmillaan tökeröt kommentit, vihjailut töiden menettämisestä ja etenemisen tyssäämisestä nostavat seinän perhevapaiden eteen.

Tyypillinen tilanne kotona illalla: isä pitää lasta sylissään ja kertoo tarinaa. Ritari, lohikäärme, linna ja neito piirtyvät lapsen mielikuvituksessa niin todentuntuiseksi, että tulenkatkuisen henkäyksen voi haistaa. Tarina on jännittävä ja lapsi painautuu tiukemmin isää vasten. Loppu on onnellinen. Ritari saa neidon, linnan ja ystäväkseen lohikäärmeen. Isä pitää lasta sylissä ja rutistaa hellästi. Tämän tarinan ja yhteisen hetken jaan pieni rakas kanssasi, ajattelee isä. Se, mitä isä ja pomo keskustelivat aiemmin tänään töissä, on aikuisten tarina.

Toisenlaiset tarinat, tarinat isien työpaikoilta kerrotaan saunan lauteilla, harrastusporukoissa, työpaikoilla, kodeissa – jopa koulutuksissa. Niissä ei painauduta toinen toista vasten, mutta tulikiven katkua niistä ei puutu. On myös onnellisia loppuja. Artikkelin tarinat ovat omiani ja isien minulle kertomia. Ne ovat saaneet minut pohtimaan ja innostumaan. Työpaikkojen asenteita, puheita ja tekoja on vaikea dokumentoida. Isät tarinoiden takana ovat tosia, samoin työpaikat. Kurssivoidut tekstit kappaleiden lopussa ovat suoria lainauksia tarinoihin liittyvistä lähteistä.

Tuleva isä on juuri saanut kuulla kaksi isoa uutista, ylen-nyksen ja kaksi viivaa raskaustestissä. Ylennys johtotehtäviin tapahtuisi vuoden vaihteessa, esikoinen syntyi keväällä. Kohtaaminen esimiehen kanssa jännittää. Isä kertoo odotuksesta ja jää odottamaan esimiehen ilmettä ja ensisanoja. Esimies onnittelee, haluaa kysyä puolison vointia ja muistuttaa, että hän suhtautuu isien vapaisiin myönteisesti, vaikka uusi haasteellinen tehtävä on vasta aluillaan.

Esimies vaikuttaa sekä sanallisella että sanattomalla viestinnällä alaisten toimintaan ja työpaikan asenteisiin. Esimiehen toiminta ja suhtautuminen eri tilanteisiin vaikuttavat yleisesti työnteon henkeen ja työkuultuuriin.¹

Tuleva isä odottaa innolla esikoisen syntymistä. Hän kertoo pomolleen odotuksesta ja toiveestaan pitää kolme viikkoa isyysvapaata heti lapsen syntymän jälkeen. Hän on myös huomannut, että työehtosopimus muuttuu juuri ennen lapsen syntymää vuoden vaihteessa ja työnantajan maksamien päivien määrä lisääntyy kuudesta kahteentoista. Pomon ilme on yllättyneenä ja kireä. "Pitääkö mun panemisestakin maksaa?" - kysymykseen hän ei jää odottamaan vastausta.

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen isyysvapaan alkamista, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta keskituntiansion (KTA:n) mukaista palkkaa enintään 12 arkipäivältä.²

Toivottu ja kauan odotettu esikoinen on juuri syntynyt. Tuore isä on yövalvomisista ja työkiireistä väsynyt. Hän ei aio pitää isyysvapaata lainkaan, koska työ ei sitä salli. Sijaista ei ole ja vastuullisia tehtäviä ei voi

jättää hoitamatta. Kolme viikkoa kotona on mahdoton ajatus. Korvaamattomana on kannettava vastuu töistä. Työpaikan toinen isä on juuri jäämässä isäkuukaudelle kuudeksi viikoksi. Tehtäville on saatu sijainen ja hänen kanssaan on haasteellisimmat työt käyty perheiden läpi. On sovittu, että aina voi soittaa, jos tulee paha paikka. Kahden isän kohtaaminen on vähäsanainen. Sen tuore isä kertoo, että on kateellinen, kun ei itse voi olla kotona vauvan kanssa.

Työelämän joustavuus on tärkeää sekä perheiden että työelämän kannalta. Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työaikaansa ovat lisääntyneet, ja töitä on helpompi viedä kotiin, mutta työntekijöitä tavoitellaan useammin myös työajan ulkopuolella.³

Isän viettämä isäkuukausi on päättynyt. Esimies ja isä pitävät sovitusti palaveria ensimmäisenä vapaan jälkeisenä aamuna. Palaveri kestää koko päivän ja sitä sovitaan jatkettavaksi. Toinen palaveri päättyy työelvoitteen purkuun. Esimiehen kehotuksesta isä poistuu työpaikalta kotiin odottamaan. Palkanmaksu jatkuu usean kuukauden ajan ja sillä aikaa työt hoituvat muiden kautta. Epätietoisuus tulevasta ja työn menetyksen pelko näkyvät isän olemuksessa kotona. Lapsi ei suostu katsomaan isää silmiin, koska isä on niin surullinen ja se tarttuu. Työsuhte päättyy irtisanomiseen. Esimiehen ennen isäkuukautta kaksi kertaa esittämä kysymys saa vastauksen. Oletko varma, että haluat tässä tilanteessa jäädä niin pitkäksi aikaa kotiin?

Työsopimuslaissa on taattu erityinen irtisanomissuoja myös raskaana tai perhevapaalla olevalle työntekijälle.⁴



Toivottu ja kauan odotettu esikoinen on kohta yhdeksän kuukauden ikäinen. Vastuullisessa työssä uraa tehnyt isä on käyttänyt isyyysvapaan vauvan syntymän yhteydessä. Se ei kuitenkaan ole riittänyt. Yhdessä puolisonsa kanssa isä on keskustellut haaveestaan viettää enemmän aikaa taa-peron kanssa. Vanhemmat päättävät, että he jakavat hoitovapaa-ajan. Äiti palaa vuodeksi töihin isän jäädessä hoitovapaalle. Tämän jälkeen rooleja vaihdetaan seuraavaksi vuodeksi. Isän työpaikalla yksikään isä ei ole koskaan ollut hoitovapaalla. Pioneeriksi ryhtyminen kannattaa. Työpäikan seuraavista isistä muutama muukin jää hoitovapaalle.

Kotihoidon tukea käytetään 88 prosentissa perheistä vanhempainvapaan jälkeen ainakin jonkin aikaa. Lasta hoitaa lähes aina (97 %) oma vanhempi, joka lähes aina (97 %) on äiti.⁵

Ajatus syntyi matkalla mökiltä kotiin. Isä oli aiemmin tutustunut osittaiseen hoitovapaaseen ja yhdessä vietetty viikonloppu tuntui päättyvän liian pian. Puoliso suhtautui ajatukseen myönteisesti. Seuraavana päivänä isä rohkaisi mielensä ja kertoi ajatuksestaan esimiehelleen. Idea nelipäiväisestä työviikosta tuli hänelle yllätyksenä ja kuin vaistomaisesti hän kysyi isältä onko se pakko myöntää. Isä kertasi osittaisen hoitovapaan kuviot ja toivoi, että voisi pitää perjantait kotipäivinä. Hetken mietittyään esimies kysyi, aikoiko isä tehdä viikon työt neljässä päivässä vai säilyttää omia töitä työkaverilleen. Isä oli pioneeri, ensimmäinen nelipäiväistä työviikkoa tekevä, mutta ei jäänyt viimeiseksi.

Osittainen hoitovapaa on naistenkin keskuudessa harvinaisuus. Kuitenkin kolmannes äideistä ja neljäsosa isistä haluaisi tehdä osa-aikatyötä, mutta vain 1 % isistä hyödynsi sitä vuonna 2008.⁶

On sunnuntai-ilta ja isän puhelin soi. Pomo kertoo, että työkohteeseen on lähdeittä seuraavana aamuna kello viisi ja kohteessa oloaika ei tiedä. Kannattaisi varautua parin viikon poissaoloon kotoa. Puhelun jälkeen isä kertoo asian puolisolleen. Pienten lasten kuljettamiset päiväkotiin ja harrastuksiin olisivat taas puolison vastuulla. Työkohde on niin kaukana, ettei sieltä pääse kotiin lomille kuin hätätapauksessa. Työt kohteessa ovat pahasti myöhässä ja isä

tekee pitkää päivää, jotta urakan myöhästymismaksut eivät syö yrityksen katetta. Neljän viikon uurastuksen jälkeen isä palaa kotiin. Kahden viikon kesäloman aikana päätös työpaikan vaihtamisesta varmentuu. Isän osaamiselle ja taidoille on kysyntää ja hän työllistyykin pian saman alan kilpailevaan yritykseen. Haastattelussa isä haluaa varmistaa uuden työnantajansa tavat ja pelisäännöt komennuksiin ja urakoiden suorittamiseen liittyen. Palkan sijaan ratkaisevaa on, että työssä on ennakoitua, sovitut aikataulut pitävät ja kaukana kotoa oleviin kohteisiin liittyviin työmatkoihin saa kotilomia.

Perheystävälliset käytännöt vahvistavat työnantajan mainetta ja tukevat myönteistä mielikuvaa työpaikasta. Työnantajan asenteet ja teot viestivät joustavuudesta, välittämisestä ja inhimillisyydestä. Toimivat perheystävälliset käytännöt ovat työnantajalle rekrytointietu.⁷

Työpaikan kulttuuri ja suhtautuminen isyyteen, isien perhevapaisiin ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen muodostuvat työpaikan sisällä sanoista, teoista ja asenteista. Lait, työehtosopimukset, yleinen mielipide ja poliittinen ohjaus eivät voi yksin synnyttää isämyönteisyyttä yhteenkään työpaikkaan, saati laajemmin. Esimiesten roolia esimerkkinä, sallijana ja kannustajana ei voi tässä kohdalla liikaa korostaa. Isyys merkitsee tänä päivänä miehille enemmän ja laajempia asioita kuin ennen ja siksi työnantajien ja esimiesten tulisi nähdä isyys työpaikan myönteisenä menestystekijänä. Perhevapaisissa ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen käytänteissä hävietyt työtunnit ja eurot ovat murto-osia hyvän työntekijän siirtymisestä kilpailijalle tai organisaation maineen menettämisestä johtuvat kulut. Voimme olettaa, että sitoutunut, työtä ja perhe-elämää sovittava isä innovoi, toimii proaktiivisesti, kehittää prosesseja, luo ilon ilmapiiriä ja välittää positiivista työnantajakuvaa. Nämä ovat ominaisuuksia, joilla erotetaan kilpailijoista ja luodaan oman alan menestystarinoita. Erityismaininnan ansaitsee Ixonos Oy, jonka johto ja esimiehet ovat ymmärtäneet isäystävällisyyden tuoreella ja menestyksekkäällä tavalla ja jossa isät yhdistävät rohkeasti työtä ja perhe-elämää sekä käyttävät perhevapaita. Ostaisitko sinä mielelläsi isäystävällisesti tuotettuja palveluja ja tavaroita? ◆



Kirjoittaja on kolmen lapsen isä, jolla on kokemusta neljän esimiehen suhtautumisesta vauvan odotusvaiheeseen ja perhevapaisten käyttöön. Työpaikkojen isämyönteisyyteen ja isien kokemuksiin kirjoittaja on perehtynyt työskennellessään Isänä työelämässä -projektissa. Vuoden isä 2013.

LÄHTEET

1. Esimiehen muistilista. Perheystävällinen työpaikka -hankkeen Internet-sivut. <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/esimiehen-muistilista/> Viitattu 7.11.13
2. Metalli 23 -lehti 2/2012, s. 9. Lahden Metallityöväen Ammattiosasto 23 ry.
3. Isätietoa. Asiaa isyydestä, sen merkityksestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä isien kohtaamisesta lapsiperheiden palveluissa. Kekkonen, Milla; Lilja Johanna ja Nieminen, Karoliina. Julkaisija: Lahden ammattikorkeakoulu. 2013. http://www.minna.fi/c/document_library/get_file?uuid=f7334d4e-948a-4f61-ab45-49afd7833efc&groupId=10136 Viitattu 7.11.13
4. Työsopimuslaki 7 luku, 9 §
5. Tilastotietoa perhevapaisten käytöstä. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen Internet-sivut. http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tutkimus/hankkeet/perhevapaatutkimus/tilastotietoa_perhevapaiden_kaytosta Viitattu 7.11.13
6. Isät osittaisella hoitovapaalla ja osa-aikatoissa. Näkökulmina isien kokemukset työ- ja perhe-elämästä. Hynynen, Noora. 2011. Opinnäytetyö, Metropolia Amk.
7. Perheystävällisen työpaikan periaatteet. Perheystävällinen työpaikka -hankkeen Internet-sivut. <http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/2070552/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llisenTy%C3%B6paikanPeriaatteet.pdf> Viitattu 7.11.13

A woman with short blonde hair, wearing a beige winter jacket and a patterned scarf, is smiling and holding onto a chain of a tire swing at a playground. The background shows a park with trees, a fence, and a colorful tent structure.

MITÄ PERHE- YSTÄVÄLLISYYDESTÄ PITÄISI AJATELLA?

Puhumme perheystävällisyydestä muuttuvassa työkuulttuurissa, muuttuvissa taloustilanteissa ja muuttuvissa työnkuissa. Mistä me siis oikeastaan puhumme?



TEKSTI CHARLOTTA NIEMISTÖ | KUVAT KIMMO BRANDT

MITÄ ETUJA YRITYKSELLE ON AIDOSTA PERHESTÄVÄLLISYYDESTÄ? MIKSI ASIAA PITÄISI EDES AJATELLA?

No, ehkäpä siitäkin yksinkertaisesta syystä, että Suomessa on reilu puoli miljoonaa perhettä, joihin kuuluu lapsia, ja näistä noin 400 000:ssa on alle kouluikäisiä lapsia. Monet näiden lasten vanhemmita ovat päivittäin töissä. Työpaikoilla tämä näkyy enemmän tai vähemmän, käytännön tasolla, virallisina käytäntöinä, juhlapuheissa, tempauksina ja perhepäivinä, joustoina ja etäpäivinä, perhevapaasijaisuuksina, kiireenä ja kahvipöytäkeskusteluina. Muun muassa. Miltä työn ja perheen yhteensovittaminen sitten virallisesti näyttää Suomessa?

Taustalla on voimakkaana laaja sosiaalipoliittinen ja lainsäädäntöön perustuva työn ja perheen yhteensovittamisen malli. Lainsäädännön merkitys on suuri: perhevapaat ovat ylivoimaisesti tärkein tapa sovittaa yhteen työ ja perhe. Joustoja ja työaikapankkeja on myös käytössä monilla työpaikoilla ja yleensä näistä on sovittu toimialan työehtosopimuksissa. Alla oleva taulukko kuvaa tilannetta suurimmissa työnantajayrityksissä pääkaupunkiseudulla.

KÄYTÄNTÖ	KENELLE?	SAATAVUUS % YRITYKSISTÄ	KÄYTÖSSÄ % YRITYKSISTÄ
Joustava työaika	Avoin kaikille Neuvoteltavissa	55 % 42 %	86 %
Työaikapankki	Avoin kaikille Neuvoteltavissa	26 % 28 %	35 %
Työaika- tai työvuoroautonomia	Avoin kaikille Neuvoteltavissa	10 % 26 %	16 %
Etätö	Avoin kaikille Neuvoteltavissa	12 % 67 %	67 %
Sairaalan lapsen hoitaja	Avoin kaikille Neuvoteltavissa	21 % 7 %	24 %

Perhevapaiden jälkeen yleisimmät tavat yhdistää työ ja perhe Suomessa (Niemi 2011)

KOETTU ALAISTEN VAIKEUS YHDISTÄÄ TYÖ JA PERHE	EI LAIN- KAAN	HYVIN VÄHÄINEN	SUHTEELLISEN VÄHÄINEN	SUHTEELLISEN SUURI	HYVIN SUURI
Naiset	0 %	6 %	42 %	49 %	3 %
Miehet	0 %	11 %	58 %	29 %	3 %
KOETTU OMA VAI- KEUS YHDISTÄÄ TYÖ JA PERHE	EI LAIN- KAAN	HYVIN VÄHÄINEN	SUHTEELLISEN VÄHÄINEN	SUHTEELLISEN SUURI	HYVIN SUURI
Naiset	12 %	21 %	41 %	21 %	6 %
Miehet	21 %	37 %	21 %	13 %	8 %

Johtajien kokemuksia omista ja alaisten vaikeuksista yhdistää työ ja perhe (Niemistö 2011)

Emme Suomessa ole teollistumisen jälkeisen tottuneet siihen, että yritykset kehittävissä kovinkaan laajasti omia käytäntöjään perheystävällisyyden lisäämiseksi. Yritykset ovat kuitenkin kansainvälisen mallin perässä heränneet toimimaan myös Suomessa. Tärkein syy tähän ei kuitenkaan ole suoranaisten perheystävällisyys, vaan käytäntöjen tuoma hyöty työnantaja- ja julkisuuskuvalle. Esimerkiksi etätönn mahdollisuus saattaa olla ratkaisevassakin asemassa, kun työntekijä miettii vaihtoehtojaan välillä.

”Työnantajani ei antanut minulle yhtään hyvää syytä, miksen voisi tehdä etätöitä; niinpä vaihdoin viime viikolla naapuriin – kilpailijalle töihin.” (Asiantuntijatyöntekijä)

Käytännöt, jotka eivät vaadi työnantajalta suoria investointeja, kannattavat toki jo sellaisenaan työntekijöiden sitoutuessa paremmin työnantajaan, jonka he kokevat joustavaksi ja heidän hyvinvointiinsa panostavaksi. Usein käytännöt kuitenkin vaativat käytännön organisointia ja saattavat asettaa lisää vaatimuksia johtamiselle, jolloin esimiestyön merkitys käytäntöjen mahdollis-

tajana korostuu. Tämä johtaa helposti siihen, että ”paperilla” samanlaisissa yrityksissä työntekijöiden todellisuus saattaa kuitenkin olla hyvinkin erilainen ja käytännön toteutukset samoista käytännöistä hyvinkin vaihtelevia. Sanoinko jo, että lähiesimiesten kouluttaminen on investointi, joka useimmiten kannattaa?

Työn ja perheen yhdistämisessä, kuten niin monessa muussakin asiassa, johtajien esimerkillä on voimakas merkitys. Esimerkiksi miesvaltaisilla aloilla miesjohtajien käyttämät perhevapaat silottavat tietä myös muille isille, joita saattaa arveluttaa ottaa perhevapaan käyttämisen toiveet ja suunnitelmat puheeksi esimiehen kanssa. On myös sanottu, että naisjohtajat ymmärtävät työn ja perheen yhdistämisen yhtälön miesjohtajia paremmin myös työntekijöiden kannalta, sillä heillä on mieskollegojoon useammin vastuu myös kodista ja perheestä. Tämä ei aina ole ihan yksiselitteistä, elämehän pääosin kahden elättäjän mallissa, mutta yllä oleva taulukko kuvaa kuitenkin käsityksiä ja sukupuolten välisiä eroja johtotasolla suurimmissa työnantajayrityksissä pääkaupunkiseudulla.

Taulukosta nähdään, että ainakin tässä aineistossa koettu työn ja perheen yhdistämisen vaikeus oli jonkin verran suurempaa nais- kuin miesjohtajilla. Myös alaisten osalta naisilla koettiin jonkin verran suurempaa vaikeutta yhdistää työ ja perhe kuin miehillä. Nämä tulokset tukevat muita tutkimustuloksia, joissa on todettu naisten kantavan miehiä suuremman osan hoivasta, kotitöistä ja ylipäättään perhe-elämään kuuluvasta organisoinnista.

Tämän valossa tuntuukin luontevalta, että työn ja perheen yhdistämisen kysymykset ovat normatiivisen perhevapaalainsäädännön ohella usein liitetty yrityksissä tehtävään tasa-arvotyöhön. Tämä on kuitenkin lähtökohtana riittämätön, sillä työn ja perheen yhdistämisen kysymykset ja niiden johtaminen tulisi yrityksissä nähdä osana sekä operatiivista että strategista henkilöstöjohtamista. Kyse on tällöin proaktiivisesta henkilöstöjohtamisesta, jossa perheystävällisyys nähdään osana sekä lyhyen että pitkän tähtäimen työhyvinvointia, joka palvelee sekä työnantajaa että työntekijää. Lisäksi joustavuus ja perheystävällisyys toimivat strategisena työkaluna, joka kestävällä tavalla käytettynä ja oikein viestittynä vah-

vistaa ja ylläpitää positiivista työnantajakuva. Uusia avauksia ja malleja tarvitaan, sekä valmiutta kokeilla yksilöllisiä ratkaisuja työntekijöiden elinkaareri vaiheissa - toiveet ja tarpeet voivat olla kovin erilaisia esimerkiksi ennen lapsia, pikkulapsivaiheessa, teini-ikäisten kanssa, vanhempien vanhen- tuessa ja lastenlasten syntyessä. Ja on hyvä muistaa, että huoltosuhtee- me on ennustettu kasvavan sataa työ- ikäistä kohti reilut parikymmentä pro- senttia noin kolmen vuosikymmenen päästä – siis siinä vaiheessa kuin Y-su- kupolvi lähestyy eläkeikää.

SUKUPOLVENVAIHDOS TYÖELÄMÄSSÄ – ANDEILLE VAELTAMAAN?

Olipa kerran yritys, jossa elettiin taval- lista arkea tavallisine, totutuine sään- töineen ja tapoineen. Sitten tuli Y-suku- polvi, eikä mikään ollut enää ennallaan. No ei aivan näinkään: Y-sukupolvi alkaa tapoineen ja tarpeineen olla yritykses- sä kuin yrityksessä tuttu juttu, ja muu- taman vuoden päästä he muodostavat suurimman työntekijäryhmän useim- milla työpaikoilla.

”Tämä Y-sukupolvi sitoutuu yri- tykseen hyvin eri lailla kuin muut; heidän on vaikeaa ajatella muu- tamaa vuotta pidempää työsuh- detta.” (Henkilöstöjohtaja)

”Vaikka tämä bisneskin on muut- tunut paljon, puhuisin ehdotto- masti muuttuneista arvoista juu- ri Y-sukupolven keskuudessa. Ero edelliseen on valtava ja haas- taa yritykset ihan uudella taval- la.” (Toimitusjohtaja)

Y-sukupolven asettamista haasteista esimerkkinä kerrottakoon tarina nuo- resta asiantuntijatyöntekijästä, joka halusi lähteä vuodeksi Andeille vael- tamaan ja palata sen jälkeen työpaik- kaansa Helsingin keskustaan. Alansa huippuna tämä työntekijä sai sapattin- sa ja sai pitää työpaikkansa. Näitä tari- noita on paljon. Kaikille tarinan kaari ei kuitenkaan ole sama. Samalla, kun li- sääntynyt vapaa-ajan merkitys, vähen- tynyt rahallisen korvauksen merkitys suhteessa työn sisältöön ja työaikojen ja -paikkojen joustavuuteen pakottaa työnantajia miettimään uudelleen työn tekemisen rajat, ajat, paikat, sisällöt ja sopivat tekijät sekä näille räätälöitävät joustot, on käynyt selväksi, että toiset työntekijät ovat helpommin korvattavis- sa kuin toiset. Tämä tosiasia määrittää usein neuvottelujen rajat – kuinka tär- keä juuri tämä työntekijä yritykselle on?

Kaiken kaikkiaan voidaan puhua li- sääntyvästä työelämän pirstaloitumi- sesta ja jonkinasteisesta työkuulttuurin muutoksesta. Tämä näyttäytyy kahdel- la tasolla: työurat eivät enää useinkaan ole lineaarinen jatkumo vaan sarja jak- soja, jotka saattavat olla myös hyvin toi- sistaan poikkeavia; ”uranvaihtaminen” lisääntyy sekä yhteiskunnan rakenteel- listen muutosten että yksilöiden omas- ta halusta. Yksilötasolla taas, esimer- kiksi asiantuntijatyössä, työaika ja va- paa-aika ovat usein varsin limittynei-

tä ja työnteon aikaa ja paikkaa rytmit- tää, paitsi työn asettamat vaatimukset, myös yhä enenevässä määrin työnteki- jän omat toiveet. Sähköposteja luetaan älypuhelimesta aamulla heti herätys- kellon pirahduksen jälkeen, illalla koti- sohvalta ja sekä viikonloppuisin että lomilla. Monille tämä on tapa kontrol- loida työn määrää, itseen kohdistunei- ta vaatimuksia ja odotuksia sekä tapa hahmottaa tulevaa, esim. seuraavaa työpäivää tai lomanjälkeistä tilannetta työpaikalla. Kannettava tietokone mah- dollistaa työn tekemisen vaikka kesä- mökin laiturilla istuen, mikä osaltaan lisää työntekijän vapautta, mutta toi- saalta vastuuttaa yksilön huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan, sillä rajo- ja on ulkopuolisen enää vaikeaa nähdä. Työaikaseurannat ja työterveydenhuol- lon stressitasomittaukset eivät joko ker- ro koko totuutta tai tule hätiin ajoissa ja ennakoiden, vaan saattavat paljas- taa kauan jatkuneen työtavan, joka on opittu ja vaikeasti muutettavissa, mut- ta kuluttaa työntekijää liikaa niin yksi- lön itsensä kuin työnantajayrityksenkin kannalta. Ja unohtamatta tässä myös työntekijän muita sidosryhmiä, kuten perhettä ja työyhteisöä. Edelleen, lä- hiesimiehen ja työtoverien merkitys käytäntöjen ja kulttuurin muokkaajina on valtava. Työpaikoilla, joissa on eri- ikäisiä työntekijöitä, on myös erilaisia suhtautumistapoja työhön, sen sisäl-





töön ja sen tekemisen tapoihin. Oikealla johtamisella erilaisuus on voimavara, joka parantaa yrityksen tulostusta ja henkilöstön hyvinvointia. Miten perheystävällisyys sitten liittyy tähän? No, nämä eri-ikäiset työntekijät voivat olla myös hyvin erilaisissa elämänvaiheissa, jonka perusteella heillä voi olla varsin erilaisia tarpeita ja toiveita, erilaisia valmiuksia joustaa ja tarvetta joustoilta sekä erilaisia priorisoinnin paikkoja. Organisaatio-

tion sitoutuminen edellyttää vastavuoroisuutta, eli tässä tapauksessa sitä, että organisaatiossa löytyy ymmärrystä näiden eri vaiheiden tarpeille ja valmiutta tulla vastaan helpottamaan kunkin vaiheen kuormitusta mahdollistaakseen työntekijälle hyvän työn ja muun elämän tasapainon, jonka turvin on hyvä tehdä töitä tehokkaasti ja sitoutuneesti. Olisiko aika jo kypsä edelläkävijäyritysten rohkeille avauksille? ♦

Kirjoittaja on kauppatieteiden tohtori Hankenilta, työn ja muun elämän rajojen ja yhteensovittamisen tutkija Hankenilla ja työelämän kehittäjä Work/Life Balance Consultingilla.

LÄHTEET

Niemistö, C. (2011), *Work/Family Reconciliation: Corporate Management, Family Policies, and Gender Equality in the Finnish Context*, Economics and Society 236, Hanken School of Economics, Helsinki

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssakaynti [verkkojulkaisu]. ISSN: 1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.tilastokeskus.fi/til/tyokay/index.html>

Suomen virallinen tilasto (SVT): Vaestorakenne [verkkojulkaisu]. ISSN: 1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.tilastokeskus.fi/til/vaerak/index.html>

TEKSTI TIINA HOLAPPA-LEHTINEN JA MARKUS FORSELL | KUVAT TIINA HOLAPPA-LEHTINEN JA MARKUS FORSELL

PERHEYSTÄVÄLLISYYS TYÖPAIKAN VOIMAVARAKSI

Perheystävällisyys on laaja kirjo erilaisia käytäntöjä, joilla tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista eri elämänvaiheissa ja perhetilanteissa. Keinot toteuttaa perheystävällistä työkuultuuria voivat vaihdella eri aloilla, ammateissa ja työyhteisöissä. Kuitenkin jokaisella työpaikalla voidaan tehdä jotakin, ja jo pienet muutokset voivat olla merkittäviä. Kyse on työaikoja ja muita järjestelyjä koskevista pelisäännöistä, neuvotteluista ja sopimuksista. Jos erilaisiin tilanteisiin varaudutaan jo etukäteen, ei perheen ja työn yhteensovittaminen ole ongelma.

KUKA HYÖTYY JA MILLÄ TAVALLA?

Tutkimukset osoittavat, että työhyvinvointi lisää tuottavuutta. Työhyvinvointia lisää kokemus työn ja perheen tasapainosta. Työntekijät, joiden yksityiselämä ja työelämä ovat mahdollisimman hyvin tasapainossa, ovat yrityksen tärkeä voimavara ja kilpailuvaltti. Perheystävällisen työnantajan maine ja perheystävällisten käytäntöjen toteuttaminen ovat myös keinoja, joilla yritykset voivat kilpailla osaavasta ja motivoituneesta työvoimasta.

Työnantajan, työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä lisäksi perheystävällisyydestä hyötyy koko yhteiskunta. Ihmisten stressin tai uupumuksen aiheuttamat sairauspoissaolot, huono työn laatu, pienten lasten yksinäisyys tai nuorten henkinen pahoinvointi seurannaisilmiöineen tulevat yhteiskunnalle kalliiksi.

KENELLÄ ON VASTUU TYÖPAIKAN HYVISTÄ KÄYTÄNNÖISTÄ?

Vastuu työpaikan käytännöistä on työnantajalla (yrityksellä / organisaatiolla), HR-tuella ja esimiehillä: esimerkiksi tasa-puolinen kohtelu, selkeät ohjeet ja toimintamallit, työyhteisöllä, tiimillä: avoimuus, hyvien toimintatapojen käyttö työpaikan arjessa sekä yksittäisillä työntekijöillä: asioiden puheeksi ottaminen, henkilökohtaiset valinnat.

Aiemmin on tutkittu ja kehitetty yritysten perheystävällisiä käytänteitä. Perheystävällisyys on tulkittu monesti naisvaltaisten ja julkisten organisaatioiden asiaksi. Sitä ei juuriakaan yhdistetä miesvaltaisille pk-aloille. Puhumme isäystävällisyydestä, jotta juuri miesvaltaiset alat, kuten metalliteollisuus ja IT-ala, näkisivät asian koskevan juuri heitä. On todettu, että isyys on työntekijälle meriitti, mutta lapsen hoitoon ja arkeen osallistuminen kummeksuttaa. Miten sinun työpaikallasi on? Onko isäksi tuleminen ja isänä oleminen hieno juttu niin kauan kuin se ei häiritse työtä? Vai onko niin, että työpaikkasi ottaa isät huomioon käytettävissä olevin keinoin?



MITÄ ISÄYSTÄVÄLLINEN TYÖKULTTUURI ON?

Omalla työpaikalla isäystävällistä työkulttuuria voi tarkastella ainakin kolmesta näkökulmasta: työpaikan johtamisena, työaikakäytteinä ja urakehitysmahdollisuuksina. Johdon ja esimiesten tuki, joustavuus ja myönteinen asennoituminen työntekijöiden yksityiselämään ovat vahvoja merkkejä isäystävällisestä työkulttuurista. Johdon asenteilla, käytöksellä ja sanoilla onkin todettu olevan suurin merkitys työpaikan kulttuuriin.

Toisaalta työpaikan työaikakäytänteet kertovat isäystävällisyydestä tai sen puutteesta. Isäystävällisessä työkulttuurissa työntekijöihin ei kohdistu sellaisia aikapaineita tai työaikaodotuksia, jotka häiritsisivät kohtuuttomasti perhe-elämää.

Kolmanneksi, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, osallistuminen lasten hoitoon ja perhevapaiden käyttö ei saa olla esteenä työntekijän urakehitykselle. Tänä päivänä yhä nuoremmat työntekijät ottavat vastuuta niin esimies- kuin asiantuntijatehtävissä ja isäystävällisessä työpaikassa uran rakentaminen on mahdollista ilman että perhe-elämä kärsii kohtuuttomasti.

MITEN ISÄYSTÄVÄLLISTÄ TYÖKULTTUURIA VOI LISÄTÄ OMALLA TYÖPAIKALLA?

Työkulttuuria voi kehittää ja muuttaa. Osittain muutos voi syntyä työntekijöiden kautta tulevasta tarpeesta. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollistavat käytänteet syntyvät yleensä työntekijöiden ideoina – ja monesti käytänteet lisäävät myös tehokkuutta ja tuottavuutta. Johdon halu kehittää ja kuvata työpaikan isäystävällisiä käytänteitä on kuitenkin tärkein työkulttuuriin vaikuttava tekijä. Kirjatut käytänteet, sanattomat tavat ja ”näin meillä on aina tehty” – kulttuuri voidaan tehdä kaikille näkyväksi. Isäystävällistä työkulttuuria lisää myös isien näkyväksi tekeminen ja kuuleminen työpaikalla. Kertomalla työpaikallaan, että on valvonut lapsen kanssa yön eikä ole parhaimmillaan, työntekijä lisää luottamusta esimieheensä ja työkaverihinsa. Muiden arvailut työntekijän vaisuudesta tai väsyneisyydestä vähentyvät ja työhön keskittyminen helpottuu.

MITÄ TYÖPAIKKA HYÖTYY ISÄYSTÄVÄLLISYYDESTÄ?

Tutkimuksissa on todettu, että perheeseen ja lasten hoitoon sitoutunut isä sitoutuu myös työpaikkaansa. Sitoutuminen, kokemus työn ja perhe-elämän balanssista, halu kehittää omaa työtä ja työpaikasta muille kerrottava myönteinen puhe tuovat yritykselle keskipitkällä tähtäimellä euroissa mitattavaa tulosta. Hyvän työntekijän menettäminen kilpailijalle sen takia, että siellä perhe-elämä on huomioitu paremmin, on yritykselle kallis menetys. Toisaalta, uuden työntekijän rekrytoinnissa isäystävällinen työkulttuuri on jo muodostunut tutkimuksen mukaan valtiksi, joka on monelle pienen lapsen isälle tärkeämpi valintakriteeri kuin palkka. Isäystävällinen työkulttuuri on osa yrityksen tuloksellisuusajattelua, brändiä ja arkityön huumoria, joka auttaa jaksamaan ja viihtymään työssä. ♦

**Perheystävällinen
työpaikka =
Isäystävällinen
työpaikka?**

PERHEYSTÄVÄLLISEN TYÖKULTTUURIN KEHITTÄMISTYÖN VAIHEET YRITYKSESSÄ:

1. Tieto keinoista ja menetelmistä
2. Tekoja toteutetaan, asenteita kehitetään
3. Toimivat perheystävälliset käytännöt ovat kiinteä osa yrityksen toimintakulttuuria.

JOHDON JA ESIMIESTEN TUKI KEHITTÄMISTYÖSSÄ:

- » Myönteinen asenne ja oma esimerkki
- » Halu kehittää uusia käytäntöjä ja työaikatarkaisuja
- » Erilaisissa perhe- ja työtilanteissa sopivien ratkaisujen etsiminen ja löytäminen
- » Selkeät pelisäännöt ja ohjeistukset.

ESIMERKKEJÄ TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEN HYVISTÄ KÄYTÄNNÖISTÄ:

- » Joustava tai lyhennetty työaika
- » Mahdollisuus työskennellä kotona tai tehdä etätöitä
- » Työaikapankki
- » Perheystävällinen ilmapiiri ja esimiestyö
- » Työpaikalla laaditaan tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitelma
- » Työntekijän perhetilanteen huomioiminen esim. kokousaikoja sovittaessa
- » Työpaikan järjestämä lastenhoitoapu
- » Työpaikan kannustus vanhempainvapaiden käyttöön
- » Perhevapailta palaavien perehdyttäminen

Lue lisää perheystävällisen työpaikan kehittämisestä s. 54.



Kirjoittajat ovat Isänä työelämässä -projektin entinen projektipäällikkö Markus Forsell, fysioterapeutti, YAMK ja entinen projektisuunnittelija Tiina Holappa-Lehtinen, yhteiskuntatieteiden maisteri.

LÄHTEET

Kohti perheystävällistä työkulttuuria, kahdentoista työpaikan työn ja perheen yhteensovittamisen hyvät käytännöt, toim. Piensoho & Känvälä. 2008. Helsingin yliopisto. Helsinki.

www.stm.fi

www.kela.fi

www.vaestoliitto.fi

www.lamk.fi/isanatyolamassa

A man with short brown hair and a goatee, wearing a blue button-down shirt and blue jeans, stands in a doorway with ornate wooden panels. He is smiling and looking towards the camera. The doorway has decorative metal hardware and glass panes with a diamond pattern. A green text box is overlaid on the right side of the image.

PRACTISE WHAT YOU PREACH!

ELI ISYYS MIESSAKIT RY:N
ORGANISAATIOSSA

Miessakit ry on kehittänyt ja toteuttanut useita vuosia miesten kanssa tehtävää työtä. Erityisesti Isyyden Tueksi -projektin myötä Miessakit on noussut yhdeksi merkittävimmäksi toimijaksi isyyden ja isätyön puolestapuhujana ja on useilla eri foorumeilla korostanut osallistuvan isyyden merkitystä niin miehen, parisuhteen ja erityisesti lapsen hyvinvoinnin kehittymisessä. Mutta kuinka järjestö elää tätä puhetta todeksi omassa organisaatiossa? Kuinka hyvin Miessakit ry:n organisaatiokulttuuri ja rakenteet edistävät isäystävällisyyttä työpaikalla? Löytyykö suutarin lapselta kengät ja missä kunnossa ne ovat?

TEKSTI PETER PEITSALO | KUVAT KIMMO BRANDT

ISYYS TYÖELÄMÄSSÄ

Isyys, joka ymmärrettävistä syistä mielletään ensisijaisesti isän ja lapsen välisenä suhteena ja tähän liittyvänä miehen psykologisena prosessina, rakentuu vuorovaikutussuhteissa ihmisen eri toimintaympäristöjen kanssa. Myös työpaikalla ja sen käytänteillä on suuri vaikutus siihen, miten mies isyyttään pystyy toteuttamaan ja minkälaiseksi hänen isyyskokemuksensa ja arki muodostuvat. Yksi lähtökohdista tälle ovat organisaation johtamisrakenteet ja -käytänteet ja kuinka näissä isyyttä huomioidaan ja myös tuetaan. Miessakit ry:n toiminnanjohtaja **Tomi Timperi** toteaa, että isyyttä tukemalla vahvistamme työntekijän yleistä hyvinvointia ja työssä jaksamista, mutta ennen kaikkea tämän mahdollisuutta keskittyä omasta

isyystään nauttimiseen. Miessakit ry:ssä tuodaan nimenomaan esimiehen taholta esiin se, että työntekijällä on oikeus olla kotona lapsensa kanssa. Oli kyse sitten isyysvapaasta, muista perhevapaista tai muista pienemmistä jouston tarpeista. Yhdessä keskustellen esimies ja työntekijä käyvät läpi mahdollisten vapaiden ajankohtaa ja kestoa, mikä mahdollistaa työhön liittyvän suunnittelun ja ennakkoinnin. Pidempien vapaiden kohdalla suunnittelu ja ennakointi ovatkin keskeisessä asemassa, Timperi summaa.

Miessakit ry:n työntekijöistä Antti Alén on viimeisin, joka on käyttänyt perhevapaita. Antti oli syys-lokakuussa 2009 isyyslomalla, isäkuukaudella vuotta myöhemmin ja hoitovapaalla marras-joulukuun 2010. Omalla koh-

dalla syitä pitää perhevapaita oli useita, kertoo Antti. "Halusin olla kotona sekä yhdessä koko perheen kanssa että lapsen kanssa kahden. Lisäksi olimme myös keskustelleet vaimon kanssa hänen työstään ja toiveistaan palata työelämään, mistä johtuen kotiin jääminen oli niiltäkin osin luontevaa." Antin mielestä se, että vapaiden pitäminen omien toiveiden mukaisesti toteutui, oli hyvin myönteinen asia, varsinkin kun vapaiden pitämiseen pikemminkin kannustettiin. Työntekijän näkökulmasta se, että organisaatiossa vapaille jääminen lapsen kanssa on lähes ilmoitusasia, helpottaa isän päätöstä jäädä kotiin ja panostaa lapsen kanssa olemiseen. Myös Timperin mukaan työntekijöiden mahdollisuudet jäädä pidemmälle vapaalle lapsen kanssa, edistävät osaltaan or-

ganisaatioon ja tässä tapauksessa myös sen edustamiin arvoihin sitoutumista.

Pidempien vapaiden pitämisen ohella vanhemmuuteen kuuluu ajoittaisten joustojen tarve. Joustot saattavat liittyä esimerkiksi työmatkojen tai tiettyjen työtehtävien järjestelyyn. Allekirjoittaneen työ on usein varsinainen tilkkutäkki, joka edellyttää ajoittain matkustamista ympäri Suomea. Omasta näkökulmasta minun on melko helppo todeta, että mikäli en pienten lasten isänä voisi vaikuttaa oman työni suunnitteluun ja ajankäyttöön, olisi nykyisten työtehtävien yhteensovittaminen erittäin haastavaa. Se, että minulla on vapauksia ja velvollisuuksia hoitaa työhön liittyviä käytännönjärjestelyitä itsenäisesti, mahdollistaa minulle työn ja perheen toimivan yhteensovittamisen, vaikka ruuhkavuusia tässä elelläänkin.

ARVOKULTTUURIN JA RAKENTEIDEN MERKITYS ARJESSA

Lähtökohtaisesti voin allekirjoittaa sen, että olemme isämyönteinen työpaikka, toteaa Tomi Timperi. Organisaatiomme työ on pitkälti erityisasiantuntijuutta vaativaa työtä, ja pitkäjänteisellä osaamisen, työmuotojen, rakenteiden ja työn sisältöjen kehittämisellä on merkittävä vaikutus erityisesti työmme tuloksellisuuden ja laadun varmistamisessa. Sitoutuneella ja työstään motivoituneella henkilökunnalla on suuri merkitys tämän toteutuksessa, Tomi jatkaa. Koska Miessakit ry:n kaikki työntekijät ovat miehiä, on tietenkin luontevaa, että työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä isänäkökulma on erityisessä fokuksessa. Samalla kun Miessakeissa tarkastellaan ammatillisesta viitekehyksestä isyyttä, sen merkitystä sekä työn ja isyyden yhteensovittamista, Miessakit pyrkii elämään näitä asioita todeksi nimenomaan miesten näkökulmasta käsin. Sekä Alén että allekirjoittanut toteavatkin yhteenvetona, kuinka nykyinen, isyyttä tukeva toimintatapa on merkityksellinen niin perhe-elämän kuin työn

toteuttamisenkin kannalta. Avoimuus ja joustavuus organisaation taholta mahdollistavat myös sen, että itse mielellään joustaa silloin, kun työtehtävät sitä niin edellyttävät. Kyse on siis pitkälti kahden kaupasta ja keskinäisestä avoimesta keskustelusta ja erilaisten intressien yhteensovittamisesta sekä tähän liittyvästä molemminpuolisesta halusta ja kyvykkyydestä sopia asioita. Asioista keskustelemalla ja niistä sopimalla on mahdollista löytää niin tuloksellisesti kuin eettisestikin kestäviä ratkaisuja, jotka pitkällä aikavälillä ovat sekä organisaation että työntekijän etujen mukaisia. ♦

Kirjoittaja on Miessakit ry:n kehittämispäällikkö, kouluttaja, työnohjaaja STOry ja johdon työnohjaaja ja coach (master-CSLE).

MISSAKIT RY:N HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN TOP 3 ISÄYSTÄVÄLLISEEN TYÖKULTTUURIIN

1. Johto toimii proaktiivisesti perhevapaiden pitämisen suhteen. Lähtökohtaisena oletuksena on, että isyys on merkityksellistä miehen elämässä ja tämän hyvinvoinnin rakentamisessa. Esimiehet ottavat omatoimisesti keskusteluun mahdollisten perhevapaiden pitämisen.
2. Luottamus joustoissa työntekijöiden ja organisaation välillä. Monet lapsiin liittyvät pienet asiat hoidetaan mahdollisuuksien mukaan vaivattomasti sopimalla. Työntekijä voi esimerkiksi ilmoittaa tulevana myöhemmin töihin lapsen lääkärikäynnin, päiväkotitapaamisen tai muun vastaavan johdosta. Työntekijä myös vastaa itsenäisesti töiden järjestelystä sekä pitää kiinni kokonaistyöajan toteutuksesta.
3. Johdon oma esimerkki. Esimiehet, joilla on pieniä lapsia, antavat omalla toiminnallaan mallia siitä, kuinka työn ja perheen yhteensovittaminen toteutuu omassa organisaatiossa. Töiden aloittamista ja/ tai kotiin lähtöä tiettyyn aikaan voidaan hyväksyttävästi perustella perhesyillä.

isyyden TUEKSI

Isyys kuulluksi, näkyväksi
ja osallistuvaksi



Vertaisuus

Osaaminen

Verkostot



www.miessakit.fi





*Sosionomi AMK -opiskelija
Harri Laitinen.*

TEKSTI TERHI TAAJAMO JA RIITTA VARKEMAA | KUVAT TARMO VALMELA

OPIKSELEVAT ISÄT TYÖELÄMÄSSÄ

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tulee lisähaasteita, kun perheessä on opiskelevia aikuisia. Haastattelimme Lahden ammattikorkeakoulun sosiaalialaa opiskelevia miesopiskelijoita, joilla on kouluikäisiä tai alle kouluikäisiä lapsia. **Harri Laitinen** ja **Jami Lyyra** opiskelevat sosionomi AMK -tutkintoa ja **Sami Konttinen** ja **Jani Unkuri** sosionomi YAMK -tutkintoa. Kolme heistä työskentelee opintojensa lisäksi kokopäiväisesti ja yksi osa-aikaisesti.

Sosionomi AMK -tutkinto kestää kolme ja puoli vuotta ja se on laajuudeltaan 210 opintopistettä. Lahden ammattikorkeakoulussa nuoret suorittavat tutkinnon päiväopiskeluna ja aikuiset päivä / monimuoto-opiskeluna. Ylempi ammattikorkeakoulututkinto on ammattikorkeakoulun perustutkinnon jälkeistä koulutusta. Lahden ammattikorkeakoulussa sosionomit voivat suorittaa ylempään ammattikorkeakoulututkinnon, jossa keskitytään lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaamiseen. Opinnit toteutuvat päivä / monimuoto-opetuksena. Tutkinnon laajuus on 90 opintopistettä ja kesto 2,5 vuotta.

ARJEN REALISMIA

Haastatellut isät saavat mahtumaan arkeensa useita ulottuvuuksia. He löytävät työstä omat ilonsa, samoin opiskelusta ja perhe-elämästä sekä elämästä yleensä. Perhe- ja työelämän, opiskelun ja oman ajan yhteensovittaminen koetaan arjen rutiiniksi, joka joskus tuottaa hankaluutta. Jokaisella isällä ja perheellä on tähän omat keinonsa, joista välittyvät myös perheen arvot. Esimerkiksi perheen kokonaisvaltainen hyvinvointi voi olla ohjaava lähtökohta. Erityisesti arjen erilaiset odottamattomat yllätykset tuovat haasteita perhe-elämän arkeen ja opiskeluun. Toisaalta opiskeluun liittyvät aikataulutukset pakottavat jaksamaan myös näissä tilanteissa. Välillä joutuu tinkimään vähän kaikesta selviytyäkseen kokonaisuudesta.

”Perheen asiat on pakko hoitaa ja samoin työ. Opiskelu täytyy sovitella niiden mukaan ja vapaa-ajasta joutuu osittain luopumaan.”

”Oma motivaatio, työpaikan tuki, puolison tuki ja kannustus auttavat yhteensovittamisessa.”

Yhteisenä kokemuksena näyttäytyy se, että opintojen sisällöt tukevat työssä selviytymistä ja lisäävät työssä jaksamista. Oma ammatillinen kasvu ja kehitys koetaan mielekkääksi ja iloa tuottavaksi. Tietoja ja taitoja pääsee soveltamaan myös perheen arjessa.

”Työskentelen sosiaalialalla ja voin hyödyntää ja kokeilla oppimaani koko ajan työelämässä. Lisäksi tiedon lisääntyminen ja syventäminen tuottaa iloa.”

”Olen pystynyt siirtämään teoriaa työntekooni, eli olen pystynyt kehittämään omaa ammattitaitoani ja sen avulla muuttamaan ajatusmaailmani.”

”Opiskelusta saa työhön ja kodin arkeen lisää energiaa ja ajatuksia.”

Opiskelevat työntekijät ovat eriarvoisessa asemassa työnantajan suhtautumisessa opiskeluun, mikä voi osaltaan heijastua myös opintojen etenemiseen. Osa työnantajista näkee opiskelun hyödyt myös työnantajan näkökulmasta ja kannustaa opiskeluun. Konkreettisesti se voi näkyä niin, että työntekijä saa käyttää työaikaa jonkin verran opintoihin. Osa opiskelevista työntekijöistä puolestaan joutuu ottamaan palkattomia vapaapäiviä osallistukseen lähiopetukseen.

”Toisaalta se stressaa, kun ei pysy mukana muiden opiskelutahdissa, koska monet muut opiskelijakollegat ovat opintovapailta ja itsellä ei siihen ole taloudellista mahdollisuutta.”



Sosionomi AMK
-opiskelija Jami
Lyyra.

Opiskelijaisät ovat törmänneet myös siihen, miten työpaikalla oletetaan usein, että nainen jää kotiin esimerkiksi hoitamaan sairasta lasta. Suhtautuminen sairaan lapsen kanssa kotiin jäävään isään saattaa olla jopa vihamielinen. Lisäksi saatetaan kysellä perheen äidin perään ja huomautetaan, että eikö toinen vanhempi voisi hoitaa lasta, kun työpaikalla on niin kiirettä.

OPISKELU OSANA PERHEEN KULTTUURIA

Haastatelluista opiskelijaisista kaikkien puoliset olivat kokopäivätoisissa ja kaksi heistä myös opiskeli haastatteluhetkellä työn ohessa. Opiskelu oli toisaalta niin tyypillistä haastateltavien perheissä, ettei siihen katsottu liittyvän mitään erikoista. Puolisoiden omat kokemukset opinnoista olivat myös tuoreessa muistissa, joten heidän oli helppo ymmärtää opiskeluun liittyviä vaatimuksia. Heiltä löytyy ymmärrystä tilanteissa, jolloin opiskelu vie aikaa kodinhoidollisista asioista.

”Meidän perheessä on totuttu siihen että toinen on koulussa ja toinen joutuu pyörittämään perhettä välillä yksin. Tämä on varmasti tärkein vahvuus koko paletissa.”

”Olen usein kotona aamupäivät, silloin minä pyörityn ’oman’ osuuteni pyykki/siivous/ruokahuollosta, joten sopu säilyy myös vaimon kanssa.”

Toisaalta opiskelu vei myös paljon voimavaroja ja aiheutti ylimääräistä stressiä. Tasapainottelu opiskelun, työssäkäynnin, vanhemmuuden ja parisuhteen välillä näyttäytyy ajoittain hankalana.

”Melko usein tehtävien palautusaikojen läheisyys tuottaa vähän kireitä tunnelmia kotosalla.”

”Pitkät deadlinet eivät helpota sen enempää, koska aikaa ei ole yhtään sen enempää.”

SELVIYTYMINEN OPINNOISTA JA ARJESTA

Haastateltavien tukiverkostot ja tuen muodot ovat moninaiset. Puolisoiden opiskelumuotoisuus näkyy esimerkiksi siinä, että he oikolukevat tehtäviä ja käyvät rakentavia keskusteluja aiheista. Työkavereilta löytyy neuvoja ja vinkkejä tehtävien tekemiseen, perhe ja muut läheiset helpottavat arjen

erilaisista tilanteista selviytymisessä. Osa vastaajista pohtii, miksei apua tule pyydettyä aikaisemmin, kun sitä kuitenkin on saatavilla lähipiiristä.

Kokemus opiskelukavereiden vertaistuesta vaihtelee. Toisaalta opiskelukavereilta saa apua, tukea ja kannustusta jaksamiseen. Toisaalta vertaaminen muihin aiheuttaa paineita omien opiskelujen etenemisestä.

”Opiskelijakaverit ovat niin eri vaiheissa opiskelua, ettei heiltä kauheasti kannustusta saa vaan lähinnä stressiä, kun peilaa heitä omaan etenemiseen”.

”Luokkakavereiden vertaistuki ja kannustus on tärkeää.”

Kysyimme opiskelijaisilta sitä, miten oppilaitos tukee vanhemmuutta? Yksi heistä arvelee, että tarvittaessa sellais-takin voisi saada, mutta tarkempaa tietoa asiasta ei ollut. Suurin osa kertoo, ettei ole sellaista odottanut.

”Ai, pitäisikö sen tukea jotenkin?”

Yhteensovittamisen haasteista selviytymisessä auttaa se, että opiskelijaisät näkevät tämän elämänvaiheen väliaikaisena. He korostavat sitä, miten valmistumisen jälkeen heillä on paremmat mahdollisuudet valita mieleisensä työpaikka ja edetä työuralla. Itsensä kehittäminen ja toiveet paremmasta palkasta motivoivat yrittämään arjessa eteenpäin. Työpaikan valintamahdollisuuksien lisääntyminen vaikuttaa osaltaan myös siihen, miten jatkossa perheen ja työn yhteensovittaminen voi helpottua. Opintojen jälkeen on mahdollisuus toteuttaa perheen kanssa yhteisiä asioita.

”Toivoisin, että löydän riittävästi aikaa opintoihin, jotta saisin ne päätökseen aikataulussa + samalla voisin tehdä työni laadukkaasti ja perheellekin jäisi aikaa.”

Realiteettina on kuitenkin se, että vuorokaudessa on 24 tuntia. Arki on hektistä ja koko perheen kiireinen aikataulu vaatii organisointikykyä ja välillä myös perheen ulkopuolelta apua. Yöunista haastateltavat kertovat tinkivänsä. Ne saat-





KIRJOITTAJAT:

Terhi Taajamo on kasvatustieteen maisteri ja erityistason perheterapeutti. Hän työskentelee Lahden ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveysalalla lehtorina sekä toimii yrittäjänä (psykoterapia- ja työnohjauspalvelua, koulutus).

Riitta Varkemaa on yhteiskuntatieteiden maisteri Tampereen yliopistosta ja työskentelee lehtorina Lahden ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveysalalla päävastuunaan sosiaalialan ylempi AMK, lasten ja nuorten hyvinvoinnin turvaaminen - koulutusohjelma.

tavat jopa puolittua. Osa haastateltavista on luopunut omista harrastuksistaan sekä vapaa-ajasta, osa kokee, että niistä voisi luopua. Perheen taloudellisen tilanteen perusteella joillakin opiskelijaisilla on mahdollisuus vähentää työhön käytettävää aikaa, osalla ei ole tähän mahdollisuuksia esimerkiksi asuntolainan takia. Viikonloppu- ja vuorotyö mahdollistavat osalle opiskelijaisista joustavampia ratkaisuja perheen arkeen.

Perhe näyttäytyy tärkeysjärjestyksessä ykkösenä. Lapsen ja perheen kanssa käytetty aika on monelle se, josta ei haluta tinkiä. Myös parisuhteen hoitamiseen halutaan panostaa. Pienikin loma arjesta auttaa taas jaksamaan. Ystävyyssuhteet koetaan myös merkityksellisinä. Osa perheistä keskittyy ystäviin esimerkiksi silloin, kun opiskeluista lomailtaan – käytännössä kesäkuukausina.

”Omista harrastuksista voisin tinkiä enemmän ja lapsen kanssa vietetystä ajasta en tingi.”

KOKEMUKSIA ISYYDEN JA ÄITIYDEN TUKEMISEN EROISTA

Kysymme haastateltavilta, onko eroja isyyden ja äitiyden tukemisessa. Jotkut kokevat, että joissakin asioissa ja elämänvaiheissa eroja on havaittavissa, esimerkiksi raskauden aikana. On myös kokemuksia siitä, että äitejä ymmärretään enemmän. Toisaalta nähdään, että perhepälettä pyörittävä isä voi saada kehuja ja hämmästyttäviä tuttavilta ja sukulaisilta. Kun perheessä roolit vaihtuvat, niin saman perheen äidiltä ei kysytäkään jaksamisesta.

”Kun vaimo opiskeli kolme vuotta iltakoulussa ollen päivät töissä, koin että minä sain kovasti hämmästytyä/

kehuja tuttavilta/sukulaisilta kun hoidin lähes yksin [tyttären avustuksella] neljän lapsen perheen pyörittämisen kolmen vuoden aikana. Nyt tuntuu siltä, että kun minä opiskelen, perheenhoito kuuluu automaattisesti vaimolle, koska hän on äiti. Häneltä ei siis kysytäkään kuinka hän jaksaa hoidella asioita yksin silloin, kun minä en kerkiä osallistua perheen pyörittämiseen.”

LOPUKSI: PAINEITA JA NAUTINTOJA NYKYHETKESSÄ

Opiskelijaisät kokevat perhepäletin, työn, opiskelun ja vapaa-ajan yhteensovittamisen monin eri tavoin. Vaarana voi olla, että etukäteen on saanut liian myönteisen kuvan opiskelun yhdistämisestä muuhun elämään. Toisaalta osa pohittii sitä, miksei ole aiemmin ymmärtänyt opiskelumahdollisuuksiaan. Kokemuksiin vaikuttavat samanaikaisesti monet eri tekijät, jotka myös muuttuvat ja vaikuttavat eri tavoin opiskelu- ja perhetilanteen vaihtelevuuden takia.

”Opiskelu työn ohessa on melko raskasta ja stressaavaa. Mielestäni siitä annetaan liiankin ruusuinen kuva. Miehillä ja lapsen isänä on melkoiset paineet ja tasapainottelu siitä miten aika kaikkeen riittää.”

”Koen juuri tällä hetkellä eläväni yhtä parhainta aikaani elämässäni.”

”Monet sukulaiset ja ystävät ovat huomanneet minun olemuksestani sen, että nautin tällä hetkellä elämästäni todella paljon.” ♦

TEKSTI PETER PEITSALO | KUVAT KIMMO BRAND

ISIEN ARKI JA AJANKÄYTTÖ

Isyys on muuttunut viimeisten kymmenien vuosien aikana, mikä on vaikuttanut isä-miesten ajankäyttöön. Useat tutkimukset osoittavat, kuinka miehen ajankäyttöön panostus isyyteen vaikuttaa myönteisesti miehen hyvinvointiin, parisuhteeseen ja lapseen. Ajankäytön hallinta ja ajan antaminen vanhemmuuteen eivät kuitenkaan aina ole yksinkertaisia asioita ihmisten kohdatessa eri elämänaalueilta nousevia useita keskenään ristiriitaisia toiveita, tarpeita ja odotuksia. Näiden ulkoisten odotusten ohella, niin isät kuin äiditkin, asettavat niitä myös itse itselleen, mikä entisestään saattaa monimutkaistaa ja haasteellistaa arjen sujuvuutta ja tähän liittävää mielekkyyden kokemista.

TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITAMINEN = ÄITIEN ONGELMA?

Vanhemmuuden ja työn yhteensovittamisen keskustelussa hallitsevassa asemassa on ollut nimenomaan naisten näkökulma. Eli kuinka yhdistää työ ja perhe riittävän hyvin. Osa näkökulmista korostaa kotiäitiyttä ja sen lähestulkoon korvaamatonta merkitystä lapsen ensimmäisten ikävuosien aikana. Toinen, ehkä osin vastakkainenkin näkökulma tähän puolestaan nostaa esille äitien perhevapaiden pitämi-

sen sekä tasa-arvoon että naisten urakehitykseen ja palkkaukseen liittyvänä ongelmallisena ilmiönä, joka heikentää tuntuvasti naisten yhteiskunnallista ja sosioekonomista asemaa. Tähän näkökulmaan ja siihen liittyviin kehittämisehdotuksiin kytkeytyy usein myös isyys ja miesten suhde perhevapaiden pitämiseen.

ISYDELLÄ ON VÄLIÄ

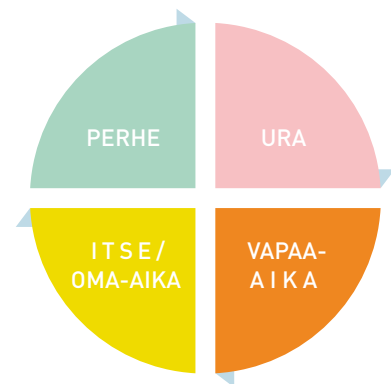
Nykyisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa vallitsee ainakin jonkinasteinen konsensus siitä, että miesten olisi syytä pitää perhevapaita nykyistä enemmän. Ehkä yhä edelleen äänekäimmät perustelut isien kotiin jäämiselle löytyvät tasa-arvotyön kentältä, tarkoituksena kun tässä kontekstissa ensisijaisesti on naisten työmarkkina-aseman vahvistaminen. Sinänsä tässä tavoitteessa ei ole mitään vikaa, mutta on kuitenkin todettava, että ainoana tai merkittävimpänä perusteena isien kotiin jäämiselle, tasa-arvonäkökulma itsessään on melko lailla riittämätön. Tarvitaan siis jotain uutta, vankempaa ja merkityksellisyiden tunteita herättävää pohjaa, jolle isyys ja miesten perhevapaiden käytön mahdollisuus tulee rakentaa. Tämä pohja on hyvinvointi ja sen edistäminen.

PIENIÄ ASKELEITA ISYYDEN VAHVISTAMISEKSI PERHEISSÄ

Vaikka miehiä on hyvä tukea ottamaan aktiivista roolia isyydessä esimerkiksi pidemmille perhevapaille jäämisen muodossa, on tähän kuitenkin suhtauduttava realistisesti pidemmän aikavälin tavoitteena. Nopeampia tuloksia (eli keinoja vahvistaa miesten orientoitumista aktiiviseen isyyteen) saavutetaan sillä, että niin isä kuin äitejäkin haastetaan pohtimaan omaa ajankäyttöään sekä toiveita, odotuksia ja unelmia, joita heillä omaan elämäänsä liittyen on. Tämä on myös keino kääntää isoa ”perhevapaiden käytön sukupuolittuneisuuden laivaa”. Yksi menetelmä ajankäytön pohdinnan tueksi on kartta vanhemmuuden ja hyvinvoinnin tueksi.

Kartan avulla niin isän kuin äidinkin on mahdollista pohtia, mitä eri elämän osa-alueet itseltä edellyttävät ja minkälaisia unelmia itsellä niihin liittyen on.

Vaikka ohessa esitetty kartta saataakin vaikuttaa naiivilta, on sen avulla mahdollista kuitenkin päästä pohtimaan kahta merkittävää kysymystä, joita useat pikkulapsiperheet kohtaavat. Nämä ovat ajankäyttö ja parisuhteiden päättäminen. Tilastot osoittavat, että yleisimmät pikkulapsiperheiden haasteet liit-



Kartta vanhemmuuden ja hyvinvoinnin tueksi. (Peitsalo 2013)



Kirjoittaja on Miessakit ry:n kehittämispäällikkö, kouluttaja, työnohjaaja STOrj ja johdon työnohjaaja ja coach (master-CSLE).

tyvät nimenomaan ajankäyttöön. Hankaluudet työn ja perheen yhteensovittamisessa, oman ajan tai harrastusmahdollisuuksien puute rapauttavat väistämättä pitkittyessään parisuhdetta. Tilastot osoittavat myös sen, kuinka pikkulapsivaiheessa erojen määrä on suuri. Syninä tähän ovat varmasti muutokset perheroleissa (kumppanuus parisuhteessa saa lapsen syntymän myötä rinnalleen isän ja äidin roolit) sekä erityisesti siinä, kuinka perheissä onnistutaan sovittamaan yhteen molempien vanhempien erilaiset toiveet ja tarpeet. Rohkenen väittää, että yksi merkittävä syy erojen taustalla on se, että pariskunnat eivät kommunikoi riittävästi eivätkä siten myöskään riittävästi ymmärrä toisen kokemusmaailmaa ja arkeen liittyviä kysymyksiä.

Jos tarkastelemme karttaa ainoastaan miehen näkökulmasta, olennaisia kysymyksiä ovat, kuinka eri osa-alueet (ura, perhe, vapaa-aika ja oma-aika) toteutuvat miehen elämässä; minkä sisältöisinä ja minkälaisin ajallisin painotuksin. Riittävän hyvän isyyden näkökulmasta suurimmat ongelmat syntyvät todennäköisesti tilanteissa, joissa mies joko painottaa merkittävästi ajankäyttöä uransa edistämässä tai joissa hän sivuuttaa kokonaan vapaa-ajan oman ajan merkityksen. Kumpikin ääripää johtaa kokemuksi mukaan ennen pitkää huonoon lopputulokseen. Toki sijoittuminen vain löyhästi perhekontekstiin on myös keskeisimpiä syitä vanhemmuuden ja parisuhteen ongelmien kehittymiselle. Se, että miehen

elämässä on riittävän selkeät ja tarkoituksenmukaiset painotukset elämän eri osa-alueiden välillä, luo mahdollisuudet hyvinvoinnille. Hyvinvoinnin rakentuminen ei kuitenkaan ole pelkästään persoonakohtainen minätyön prosessi, vaan itsen ja ympäristön yhteisvaikutusten tulos. Perheen ja lähiyhteisöjen ohella yksi merkittävimmistä hyvinvoinnin rakennuspalikoista löytyy, ehkä vähemmän yllättävästi, työelämästä. Ei välttämättä pelkästä ansiosta, vaan siitä, kuinka työ nivoutuu osaksi ihmisen arkea ja kokonaisvaltaista merkitys- ja arvomaailmaa.

MITÄ ORGANISAATIOIDEN KANNATTAA ISYDESSÄ POHTIA?

Kuten aiemmin totesin, ja myös muualla tämän lehden teksteissä on mainittu, osallistuvalla isyydellä on myönteisiä vaikutuksia miehen hyvinvointiin. Hyvinvointi työn ulkopuolella vaikuttaa suoraan myös työhyvinvointiin ja sitä kautta edistää varmasti osaltaan niin työn laadukkuutta kuin tuloksellisuuttakin. Isyyteen panostaminen on myös aiempaa enemmän nousut miesten elämässä yhdeksi merkittäväksi arvoksi, jota myös pyritään vaalimaan ja edistämään. Mikäli työnantaja ehkä jopa oma-aloitteisesti ottaa tulevan isän kanssa perhevapaat puheeksi ja osoittaa myönteisyyttä näiden pitämiseen sekä suhtautuu myönteisesti erilaisiin joustoa vaativiin tilanteisiin, kuten päiväkotikeskusteluihin, sairaan lapsen hoitoon yms., syntyy työpaikalle ilmapää ja kulttuuri, johon perhettään

arvossa pitävän työntekijän on helppo sitoutua. Lisäksi erilaiset pienemmät joustot työnantajan puolelta mahdollistavat sen, että tarpeen niin vaatiessa, myös työntekijä pyrkii joustamaan ilman, että tätä koetaan ylen määrin kuormittavaksi.

KAIKKI VOITTAAN - MAHDOTON YHTÄLÖ?

Ajankäyttöön liittyvien tekijöiden selkeyttäminen ja näihin liittyvien haasteiden ratkaiseminen on mielestäni yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka edistää win-win-tilannetta, oli näkökulma sitten mikä tahansa. Onnistunut ajanhallinta sekä yksilön että perheen elämässä tukee perheen arjen sujumista, työn ja perheen yhteensovittamisen helppoutta sekä työssä jaksamista, työn laatua ja tuloksellisuutta. Helppoa tämän saavuttaminen ei välttämättä ole, sillä erityisesti miesten kohdalla isyyttä ja sen merkitystä ei aina ole tiedostettu riittävästi. Kuitenkin jo nyt on havaittavissa osin heikkoja, mutta myös yksittäisiä vahvojakin merkkejä siitä, että isyyteen on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota myös työelämässä. Idealistisesti voisi sanoa, että isyyden merkityksen nousu eräänlaiseksi megatrendiksi ei voi johtaa muuhun kuin hyvään. Aiemmin osoitettujen hyvinvointivaikutusten lisäksi työelämä saattaisi muuttua enemmän kvartaalisuuden ideologiasta kohti generatiivisuutta ja eettisesti kestäväää arvomaailmaa, jolla olisi merkittäviä hyvinvointivaikutuksia. ♦

ISYYS NÄKYY AIEMPAA ENEMMÄN TYÖPAIKOILLA

– ENTÄ TERVEYDENHUOLLOSSA?

TEKSTI MARKUS FORSELL, TIINA HOLAPPA-LEHTINEN JA PETER PEITSALO |
KUVA ISTOCK

ISYYS TÄMÄN PÄIVÄN ILMIÖNÄ

Isyys kuuluu ja näkyy aiempaa enemmän työpaikoilla. Enää pelkkä palkka ei määritä työpaikan valintaa, vaan yhä useammin isien päätöksiin vaikuttavat yrityksen työn ja perhe-elämän yhdistämisen käytännöt ja työnantajan asenteet. Isien osallistuminen lapsen hoivaan on lisääntynyt ja etenkin isille tarkoitettujen perhevapaiden käyttö on kasvattanut suosiotaan vuosittain. Uusi isyysvapaalaki, joka tuli voimaan vuoden 2013 alusta, tekee isän kotiin jäämisestä entistä helpompaa ja käytettävämpää.

Samaan aikaan alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmilla on suurin eroriski ja pienten lasten isät tekevät eniten ylityötä. Työ ja perhe muodostavat pienten lasten isille liiton, jonka tasapainottaminen ei aina onnistu. Isä väsy ja voi masentua: joka kymmenes alle yksivuotiaan isä sairastuu synnytyksen jälkeiseen masennukseen. Erilaiset isyydet näkyvät yhä enemmän neuvolassa, lääkärissä ja sosiaalipalveluissa. Isyyden ääripäiden – hukassa olevan isyyden ja hoivaavan, osallistuvan isyyden – lisäksi myös tavalliset isät tarvitsevat tukea.

TUKEA ISIEN HYVINVOINTIIN

Isäksi tuleminen on monille miehille yksi elämän merkittävimmistä tapahtumista, johon kuuluu niin paljon iloa

Ammattilaisen esittämät "kuinka sinä voit?" tai "miten sinä huolehdit hyvinvoinnistasasi" -tyyppiset kysymykset voivat olla äärettömän arvokkaita.

kuin myös huolta. Kaiken hyvän keskellä, muutokset perheasetelmassa sekä valvominen ja tähän liittyvä väsymys saattavat useimmilla nostaa stressitasoa ainakin väliaikaisesti. Myös työhön ja uraan liittyvät kysymykset ovat tavallisesti ainakin niiden miesten mielissä, jotka pyrkivät toteuttamaan samanlaisesti sekä uraa että vanhemmuutta. Tämän yhtälön hyvään toteutukseen sekä stressitason laskuun, monet varmasti löytävät hyviä keinoja, mutta silti ammattilaisen esittämät "kuinka sinä voit?" tai "miten sinä huolehdit hyvinvoinnistasasi" -tyyppiset kysymykset voivat olla äärettömän arvokkaita.

Ammattilaisten kannattaa kiinnittää erityistä huomiota miehen hyvinvointiin, sillä miesten ja naisten arjen tukiverkot ovat ainakin jossain määrin erilaisia. Naisten ihmissuhteet mahdollistavat tyyppisesti enemmän vastavuoroisen avun pyytämisen ja myös sen tarjoamisen. Miesten ihmissuhteissa tämä on piirun verran haastavampaa. Ammattilaisen esittämällä hyvällä kysymyksellä mies saa mahdollisuuden pohtia omia voimavarojaan ja tukiverkkojaan, joista tiukassa tilanteessa voisi löytyä apua tai tukea. Näitä tukiverkkoja löytyy luontevasti esimerkiksi työ- tai harrastusporukoista. Vaikka ammattilaisten tarjoaman avun ja tuen merkitystä ei voi vähätellä, on arkinen vertaistuki erittäin tärkeää hy-

vinvoinnin kannalta. Hyvään vanhemmuuteen on monta tietä, mutta toisten kanssa tie on ainakin hieman helpompi kulkea. Sama pätee myös työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviin kysymyksiin.

YHDEN ISÄN VINKIT JA KOKEMUKSET

Mikko Ehnqvist on 35-vuotias, 7- ja 4-vuotiaiden lasten isä Inkoosta. Helsingissä Teostossa työskentelevä Mikko on ollut aktiivisesti mukana molempien lastensa neuvolakäynneillä odotusajoina lähtien. Lasten odotusaikana Mikko koki, että pienen kunnan palvelut pelasivat hyvin ja että hänet huomioitiin tulevana isänä. Synnytysvalmennus antoi pohjaa myös omalle isäksi tulemiselle. Neuvolan terveydenhoitaja osasi ottaa myös isän mukaan keskusteluihin, eikä Mikko tuntenut itseään ulkopuoliseksi. Terveydenhoitajan positiivinen suhtautuminen tuntui Mikosta mukavalta.

- Yleisenä fiiliksenä vuosien varrelta on, että minun on kohdattu isänä tosi hyvin. Kun olen ollut lapsen kanssa vaikka lääkärissä tai terveydenhoitajalla, olen saanut sellaista kivalta tuntuva sympatiaa ja koen tullessi huomioiduksi. Minusta tuntuu, että lapsemme saa myös hyvää palvelua kun he ovat isän kanssa lääkärissä, Mikko kertoo.

Mikko tuo esille, että ihan yksinker-

KIRJOITTAJAT:

Markus Forsell, Isänä työelämässä -projektin projektipäällikkö (31.3.2013 asti)

Tiina Holappa-Lehtinen, Isänä työelämässä -projektin projektisuunnittelija (31.3.2013 asti)
Peter Peitsalo, Miessakit ry:n kehittäjäpäällikkö

taisillakin asioilla voidaan saada isäle kokemus huomioituksi tulemisesta.

- En tiedä, että onko tämä ihan itsestään selvyys, mutta minulle on ollut tärkeää, että kun haahuillen etsin oikeaa paikkaa, niin minua tullaan vastaan, kysytään miten voi auttaa tai minne ollaan menossa. Ensikontakti, vastaan tuleminen, on minulle merkki siitä, että olen tervetullut. Minä olen kunnassamme saanut usein tällaisia vastaantulemisia, kun olen lapsen kanssa hoitamassa asioita. Eli kun huomaat haahuilevan isän lapsen kanssa, niin käy kysymässä miten voit auttaa. Simppeleä ja toimii. ♦

Teksti on julkaistu aiemmin Työterveyshoitaja-lehdessä 4/2012.

LÄHTEET

Isana työelämässä -projektin internetsivut. www.lamk.fi/isanatyolamassa

Kansala, M. & Piensoho, T. 2008. Kohti perheystävällistä työkuulttuuria -oppimisverkostoy kehittävät toimintaansa teoksessa Piensoho, T. & Käsälä, M. (toim.) Kohti perheystävällistä työkuulttuuria. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki.

Niemisto, C. 2011. Work/Family Reconciliation: Corporate Management, Family Policies, and Gender Equality in the Finnish Context Hanken School of Economics, Helsinki.

ISYYDEN TUEKSI ISÄRYHMIÄ

TEKSTI TIMO TIKKA JA ILMO SANERI | SARJAKUVA HENNI PENNANEN | KUVA TARMO VALMELA

Ensimmäisen lapsensa syntymän odottaminen käynnistää äidiksi ja isäksi tulemissa prosessin omaan vanhemmuuteen. Vanhemmuus, kuten lapsena oleminenkin, on elämänikäinen tila, eikä siinä tulla koskaan valmiiksi. Päivittäin se ilmenee äidin, lapsen ja isän välisessä vuorovaikutuksessa erilaisissa arkisissa tilanteissa. Jokaisella on oma henkilökohtainen tapansa ja suhteensa olla vanhempi ja samalla vanhemmuus on aina myös kolmiosuhde. Lapsen syntymä herättää tulevaisuudessa vanhemmissa voimakkaasti myös omat kokemukset lapsuudestaan ja omista vanhemmistaan. Jokainen kolmion osapuoli tarvitsee niin omakohtaista kuin yhteistä aikaa luodakseen omannäköisensä suhteen tässä kolmiossa. Vanhemmuus ei synny hetkessä eikä se ole pysyvä ominaisuus. Se kasvaa ja uusiutuu yhteisistä kokemuksista lapsen kanssa arkea

eläen ja yhdessä vanhemmuutta jakaen. Jokainen vähänkin merkittävämpi muutos perhetilanteessa muuttaa myös tulokulmaa vanhemmuuteen ja joudutaan etsimään uutta asentoa olla vanhempi. Vanhemmuuden paikkaa joudutaan määrittelemään koko ajan.

ISÄKSI EI VAIN TULLA

Isän rooli ja asema, etenkin vastasyntyneen perheessä, nähdään usein yleisissä käsityksissämme hyvin stereotyyppisenä. Isän roolina näissä stereotyyppisissä ajatuksissa on olla jonkinlaisena äidin apupoikana tai fyysisen sekä taloudellisen turvallisuuden takaajana. ”Tytöt leikkivät kotia, pojat rakentavat majaa” -lause pitää sisällään yhdenlaisen rooliodotuksen isän ja äidin rooleista. Odotusaikana miehen ja naisen kokemukset ovatkin jo lähtökohdiltaan erilaiset. Siinä, missä äidin tuntemukset ovat hyvin kehollisia siki-

ön kasvaessa hänen kohdussaan, ovat isän kokemukset enemmän ajatusten ja mielikuvien tasolla. Monesti siinä tilanteessa miesten on helpompi keskittyä kodin rakentamiseen, mieltä sopivaa tila-autoa perheelle, tutkia turvaisuutumia ja varustaa kotia tulevalle vauvalle sopivaksi.

Samalla näitä asioita pohtiessaan miehet käyvät mielessään läpi myös omia tunteitaan. Maistelevat sitä, miltä tuntuu olla isä. Ehkä he löytävät itsessään uusiakin tunteita: hoivan ja suojelemisen voimakkaita tunteita sekä erilaisia pelkoja tulevasta vastuusta. Miten jää aikaa omille harrastuksille, millainen suhde lapsella ja minulla tulee olemaan, miten järjestän tilaa omassa elämässäni lapselle? Mikä on suhteeni omaan itseeni eli hyväksynkö itseni isänä, puolisona? Olenko sinut näiden itseäni määrittävien eri puolien kanssa? Millainen on roolini perheessä toi-

POJAT



senä vanhempana ja suhteeni puolisoni vanhemmuuden kysymyksissä ja miten haluan jakaa vanhemmuuden tilaa puolisoni kanssa?

Kuten naisilla, myös miehillä on erilaisia tunteita ja ajatuksia, joita ei ole helppo ottaa odotusaikana tai lapsen juuri syntyttyä puheeksi puolison tai jonkun muun läheisen kanssa. Yhteiskunnassamme liitetään edelleenkin äidiksi ja isäksi tulemiseen vahvoja ennako-odotuksia suuresta onnen tunteesta, ilosta ja positiivisesta muutoksesta. Kuitenkin kaikkiin henkisiin prosesseihin, joissa luodaan uutta suhtautumista asioihin, liittyy myös erilaisia kieltämisen, epäilyksen, pelon ja vihan, pettymyksen ja epätoivon tunteita. Niin äideille kuin isillekin on hyvä antaa tilaa ja lupa myös näiden tuntemusten läpikäyntiin. Lapsen synnyttäminen on naiselle myös hyvin fyysinen sekä rankka tapahtuma sisältäen kipua, verta ja eri-

laisia eritteitä. Nekin ovat osa luonnollista elämää.

Edellä mainitut stereotyyppiset käsitykset kertovat ehkä osatotuuden, mutta keskustelua isyydestä ei saa jättää vain tälle tasolle. Isyyttä, ja yleensä lapsen ja vanhemmuuden suhdetta, on luodettava syvällisemmin. Isyyteen liittyviä emotionaalisia ja toiminnallisia puolia on tehtävä laajemmin ja yksityiskohtaisemmin myös yhteiskunnallisessa keskustelussa näkyväksi. Joidenkin neuvoloiden perhevalmennuksen yhteydessä tarjotaan myös isyysvalmennusta, jonka tavoitteena on luoda miehille paremmat mahdollisuudet tulla mukaan lapsen hoitoon ja kasvatukseen heti alusta lähtien sekä vuoropuheluvaikeuksien parantaminen isän ja äidin välillä. Isyysvalmennuksen ovat kehittäneet hollolalaiset sairaanhoitajat **Ilmo Saneri** ja **Timo Tikka**, jotka toimivat nykyään Miessakit ry:n Isyyden

Tueksi -hankkeessa. Yksi isäryhmien synnyttämiseen vaikuttanut havainto on ollut se, että kulttuurilliset tapamme käsitellä vanhemmuutta ovat usein hyvin yksilöllisiä ja pelkistettyjä. Se herätti kysymään, onko isyyden luomiselle ja pohtimiselle riittävästi tilaa ja onko meillä tarjota isäksi tuleville tilanteita sekä paikkoja, joissa he voivat luontevasti pohtia omaa isäksi tulemistaan? Onko moni-ilmeiselle isyydelle tilaa niin ajatuksissa, asenteissa kuin käytännön elämässä?

Isäryhmien tarpeellisuuden puolesta puhuvat myös ne kokemukset neuvolatoiminnasta, jossa vanhemmuutta on tuettu keskittymällä voittopuolisesti äidin ja lapsen somaattiseen hyvinvointiin. Miehiltä tulleen palautteen mukaan isät voivat jäädä myös helposti syrjään asioissaan neuvoloissa: puhutaan paljon äidin kanssa, kysellään äidiltä mutta isältä ei kysytä havainto-



ja lapsen kehittymisestä. Isä saa istua käynnillä äänettömänä seuraajana. Kriittisesti voi suhtautua myös miesten arjessa vaikuttaviin erilaisiin verkostoihin kuten työpaikat, kaveripiiri, harrastusseurat, joissa kulttuurilliset tavat eivät välttämättä tarjoa riittävästi mahdollisuuksia käsitellä omaa isyyttä. Ulkopuolisuuden kokemukset perheen sisällä ja miesten vähäiset mahdollisuudet jakaa ajatuksiaan ja tunteitaan perheen ulkopuolella saattavat synnyttää yksinäisyyden ja osattomuuden kokemuksia, jotka voivat näkyä pahimmillaan toistuvina, kärsimystä aiheuttavina riitoina ja perheiden hajoamisina.

Isäryhmien perustamisen lähtökohdiksi voi katsoa mieheyteen ja isyyteen liittyvien roolien näkyväksi tekemisen ja tutkimisen. Oman isyyden omaksuminen mahdollistuu paremmin, kun siihen liittyviä tekijöitä voidaan käsitellä avoimesti ja luottamuksellisesti toisten, vastaavassa tilanteessa olevien miesten kanssa. Yhteisen todellisuuden, ajatusten ja kokemusten jakaminen mahdollistaa kasvamisen ja kehittymisen isänä siten, että nyky-yhteiskunnassa miehiin ja isiin suuntautuvien haasteiden ja paineiden kohtaaminen helpottuu.

Kun isäryhmät tukevat siihen osallistuvia miehiä aktiiviseen isyyteen, tuottaa isäryhmien ympärillä käytävä keskustelu yhteiskuntaan myös monivahteisempaa kuvaa isyydestä ja sen merkityksestä. Isäryhmien keskeiset tavoitteet ovat, että ryhmätoiminnan avulla luodaan miehille paremmat mahdollisuudet tulla mukaan lapsen hoitoon sekä kasvatukseen heti alusta lähtien ja parannetaan valmiuksia vuoropuheluun isän ja äidin välillä.

ISYYTTÄ TUKEMALLA TUETAAN KOKO PERHETTÄ

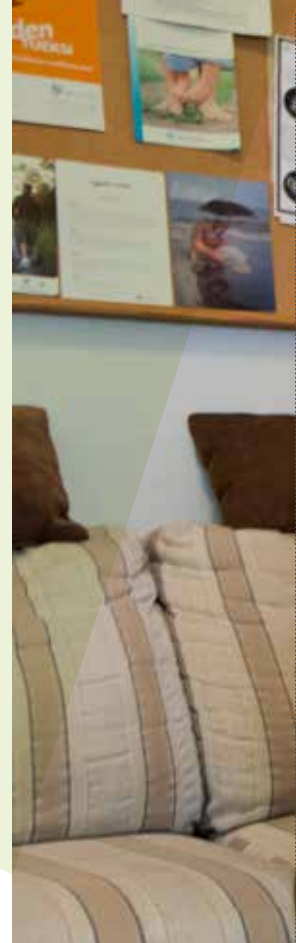
Isyyden tukemista ei saa asettaa vastakkain äidin tai lapsen tukemiselle, mikä voi helposti tapahtua julkisessa keskustelussa. Vaikka isyyden tukeminen lähtee yksilöllisestä näkökulmasta, isien omista subjektiivisista kokemuksista ja tarpeista, on nähtävä isän, äidin ja lapsen suhde kolmiosuhteena. Kun kaikki kolmion osapuolet ovat tasapainoisessa suhteessa keskenään, tuo se hyvinvointia koko perheelle. Siten isän tukeminen on tukea koko perheelle.

Ensin on kuitenkin rakennettava oma yksilöllinen suhde kolmioon: mikä on paikkani, asentoni ja tapani olla siinä? Äiti ja isä määrittävät oman äitiytensä ja isyytensä ollessaan arkisissa toimissa lapsensa kanssa yhdessä ja erikseen. Kolmiosuhde on joka suuntaan emotionaalinen suhde. Äiti antaa sanoja ja merkityksiä isyydelle ja isä tekee samoin äitiyden suhteen. Vanhemmat keskenään ja puhuessaan ulkopuolisille lapsestaan sanoittavat lapsensa tilaa: millaisena he näkevät hänet, miten määrittäyty heidän yhteinen vanhemmuutensa suhteessa lapseen. Isäryhmissä voi parhaimmillaan saada eväitä tähän kolmion keskinäiseen vuoropuheluun, voi sanoittaa omaa vanhemmuuttaan, joka tukee perheen sisällä tapahtuvaa vanhemmuuden luomista.

Ensimmäisen lapsensa saaneelle perheelle tarjotaan hyvinkin voimallisesti, niin palvelujärjestelmän kuin isän ja äidin lähipiiriin (omat vanhemmat, suku, työpaikka jne.) toimesta odotuksia, neuvoja ja mallia siitä, millaisia ovat hyvät vanhemmat, miten vanhempana tulee olla. Tärkeää on kuitenkin antaa aikaa ja vanhempien itse ottaa

itselleen aikaa sekä tilaa rauhassa kehittyä omanlaisiksi ja näköisiksi vanhemmiksi. Kummallekin on tärkeää, niin miehelle kuin naiselle, että omassa vanhemmuudessa on riittävästi liikkumavaraa ja että kunnioitetaan toinen toisensa tapaa ajatella. Valmiita vastauksia vanhemmuudesta ei ole, vaan jokaisen on ne synnyttävä itse yhdessä kokemisen kautta. Lapselle vanhempien yksilölliset tavat olla hänen kanssaan ovat rikkaus, malli elämästä, jossa on vaihtoehtoja: isän käsien tukemana on turvallisempaa kylpeä, äiti voitelee pehmeämmin voidetta vaippaihottumaan, äidin laulu nukuttaa turvalliseen uneen, isän laulu saa nauramaan. Samalla myös kumpikin vanhempi pääsee omimmilla tavoillaan nauttimaan ja saamaan mielihyvää isyydestään ja äitiydestään. Vanhemmuudesta puhutaan usein velvollisuuksina ja tehtävinä, työnjakona sekä rooleina, joita olisi suotava ottaa käyttöön. Keskeistä vanhemmuudessa on kuitenkin sen psykologinen merkitys: saan rakastaa ja tulla rakastetuksi, saan tuntea mielihyvää yhdessä olemisesta, minua tarvitaan. Näiden ajatusten jakaminen isäryhmissä on niiden keskeinen innostumisen ja motivaation lähde.

Jotta isän ja äidin vuoropuhelu toimisi vanhemmuuden rakentuessa, on tärkeää huomioida miesten ja naisten eriaikainen kehitys vanhemmuuden kokemiseen. Nainen tavoittaa luonnostaan





aikaisemmin kokemuksen vanhemmuuteensa ollessaan raskaana ja kantaessaan lasta kohdussaan. Isän kokemusten taso on erilainen.

PERHEVALMENNUKSESTA APUA TYÖN JA PERHEEN YHTEENSOVITTAMISEEN

Tukemalla perheitä isyyden ja äitiyden kysymyksissä, satsataan perheen tulevaisuuteen ja luodaan parempi pohja työn ja perheen yhteensovittamiselle. Perhevalmennuksen pitäisi olla pakollista ja isyysvalmennuksen tulee olla luonteva osa neuvolatoimintaa.

Vertaisryhmien avulla myös isille syntyisi luonnollisia isien keskinäisiä verkostoja, joissa he halutessaan voisivat jakaa kokemuksiaan isyydestään ja työn ja perheen yhteensovittamisesta. Miessakit ry pyrkii ennen kaikkea aktivoimaan miehiä itse luomaan omat verkostonsa ja saada heidät huomaamaan, miten tukea antavaa vertaisryh-

mät eri tilanteissa voivat olla.

Olisi tärkeää, että isät otettaisiin tasavertaisesti mukaan palveluissa: oltaisiin uteliaita ja kiinnostuneita isyydestä, tuettaisiin sitä ja myös isiä kohdeltiin asiantuntijana oman lapsensa ja perheensä elämässä. Edellä mainittu mahdollistaa sen, että isät myös työelämässä osaavat sovittaa työn ja perheen.

Perhevalmennuksen isäryhmässä käydään läpi ennen lapsen syntymää teema työn ja perheen yhteensovittaminen. Siinä keskustellaan isien perhevapaista ja niiden käytöstä. Perhevapaat on tarkoitettu helpottamaan työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Isät voivat käyttää perhevapaista isyysvapaata, vanhempainvapaata ja hoitovapaata. Synnytyksen jälkeen teemana on perheystävällisyys työpaikalla. Tällöin keskustellaan, kuinka vapaiden käyttäminen on onnistunut ja mitkä asiat ovat siihen vaikuttaneet. Onko työpaikkane perheystävällinen? ♦

KIRJOITTAJAT:

Timo Tikka, isätyöntekijä, työnohjaaja, Isyyden tueksi -hanke, Miessakit ry, vuoden isä 2008.
Ilmo Saneri, isätyöntekijä, työnohjaaja, Isyyden tueksi -hanke, Miessakit ry, vuoden isä 2008.



PERHEYSTÄVÄLLINEN TYÖPAIKKA -KEHITTÄMISPALVELU YRITYKSILLE JA YHTEISÖILLE

Väestöliitto tekee yhteistyötä yritysten ja yhteisöjen kanssa työpaikkojen perheystävällisten käytäntöjen edistämiseksi. Perheystävällinen työpaikka -kehittämispalvelu tarjoaa yrityksille ja organisaatioille työkaluja ja asiantuntemusta työpaikan perheystävällisyyden kehittämiseen. Perheystävällisellä työpaikalla otetaan huomioon henkilöstön erilaiset elämäntilanteet osana työn tekoa ja työpaikan käytäntöjä.

Toimiva henkilöstöpolitiikka ja tehokas työnteke edellyttävät yhteisten pelisääntöjen laatimista työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä niistä tiedottamista. Perheystävällisellä työpaikalla esimiehet ja henkilöstöhallinto toimivat oikeudenmukaisesti, tasapuolisesti ja lainmukaisesti. Yhteisten ohjeistusten ja sääntöjen lisäksi tarvitaan myös tilannekohtaisia joustoja.

PERHEYSTÄVÄLLISET KÄYTÄNNÖT

- » ovat tekoja ja asenteita
- » ovat yritykselle kilpailutekijä
- » hyödyttävät sekä työnantajaa että henkilöstöä
- » ovat toimivan ja nykyaikaisen työyhteisön perusta
- » lisäävät hyvinvointia ja tuottavuutta.

HYÖTYJÄ PERHEYSTÄVÄLLISYYDESTÄ TYÖPAIKOILLA

- » Sairauspoissaolojen vähentyminen
- » Työn organisoinnin paraneminen
- » Toimiva työvuorosunnittelu ja riittävä resursointi
- » Työtehtävien sujuva hoitaminen
- » Selkeät pelisäännöt ja vastuut
- » Työurien pidentyminen
- » Työnantajakuvan vahvistuminen
- » Työtyytyväisyyden ja tehokkuuden paraneminen.

TYÖKALUT

Henkilöstökysely, joka räätälöidään yrityskohtaisesti. Perheystävällinen työpaikka -kyselyllä selvitetään:

- » Kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta (esim. työvuoro- ja työaikajärjestelyt)
- » Toimintatapoja toistuvissa tilanteissa
- » Työaikajoustoihin liittyviä tarpeita ja toiveita
- » Esimiesten työskentelyä ja työpaikan pelisääntöjä.

Kyselyn tulokset analysoidaan ja raportoidaan. Tulosten perusteella annetaan toimenpidesuosituksia ja sovitaan osallistumisesta kehittämistoimenpiteiden seurantaan.

Tietoiskut, workshopit ja esimiesvalmennukset esimiehille, luottamushenkilöille, HR-asiantuntijoille ja -päälliköille.

Teemoina mm.

- » Kyselyn tulokset ja kyselyssä esille nousseet kehittämisideat
- » Perheen ja työn yhteensovittaminen osana toimivaa työyhteisöä ja hyvinvointia
- » Esimiehen rooli työn ja perheen yhteensovittamisen käytännöissä
- » Perhe ja työ: lainsäädäntö, sopimukset ja työpaikkakohtaiset pelisäännöt
- » Perheystävälliset käytännöt kilpailutekijänä

Perheystävällinen työpaikka -verkkomateriaali:
Lue lisää www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo

Lisätietoja:

Projektipäällikkö Anna Kokko

Väestöliitto

anna.kokko@vaestoliitto.fi

p. 09 228 05118

ISÄN VAPAAT PÄHKINÄNKUORESSA

ISYYSVAPAA

- » 54 arkipäivää, josta voi käyttää sen verran kuin haluaa
- » enintään 18 arkipäivää voi pitää lapsen syntymän jälkeen yhtä aikaa äidin äitiys- tai vanhempainvapaan kanssa
- » loput 36 arkipäivää voi pitää vasta vanhempainrahakauden päätyttyä
- » voi pitää osissa: 1–18 arkipäivää (yhdessä äidin kanssa) enintään neljässä jaksossa ja vanhempainrahakauden jälkeisen isyysvapaan voit jakaa enintään 2 jaksoon
- » alkaa lapsen syntymän jälkeen ja voi pitää kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta
- » edellyttää, ettei isä työskentele tai opiskele päätoimisesti isyysvapaan aikana
- » ei voi siirtää äidille
- » haetaan Kansaneläkelaitokselta

VANHEMPAINVAPAA ISÄLLE TAI ÄIDILLE

- » alkaa äitiysvapaan jälkeen
- » 158 arkipäivää
- » maksetaan isälle tai äidille, voi myös vuorotella siten, että kummallakin enintään 2 jaksoa ja niiden tulee kestää vähintään 12 arkipäivää
- » osittaista vanhempainvapaata isä ja äiti voivat pitää samaan aikaan, jolloin molemmat tekevät osa-aikatyötä ja saavat osittaista vanhempainrahaa
- » isä ei voi työskennellä vapaan aikana paitsi sunnuntaisin
- » haetaan Kansaneläkelaitokselta

HOITOVAPAA

- » oikeus pitää hoitovapaata (perustuu työsopimuslakiin) alkaa lasta koskevan vanhempainrahan päättyessä ja päättyy heinäkuun lopussa sinä vuonna, kun lapsi aloittaa oppivelvollisena koulun
- » kotihoidon tukea voi hakea perhe, jonka alle 3-vuotias lapsi ei ole kunnan järjestämässä päivähoitossa
- » lasta voi hoitaa jompikumpi vanhemmista tai muu hoitaja (esim. sukulainen) tai yksityinen päivähoiton tuottaja (esim. yksityinen päiväkotii)
- » kotihoidon tuki = hoitoraha, johon eivät vaikuta perheen tulot + hoitolisä, johon vaikuttavat perheen yhteenlasketut tulot + kuntalisä kotikunnasta riippuen
- » voi pitää useammassa jaksossa, vähintään kuukauden mittaisina jaksoina
- » molemmat vanhemmat eivät voi olla hoitovapaalla yhtä aikaa, mutta osittaisen hoitovapaan voi jakaa molemmille, jolloin vanhempi tekee lyhennettyä työpäivää tai työviikkoa. Isä ja äiti voivat molemmat olla osittaisella hoitovapaalla, mutta eri aikaan
- » haetaan Kansaneläkelaitokselta

LÄHTEET

Kansaneläkelaitos, www.kela.fi/isan-vapaat

Väestöliitto, www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo

TEKSTI KATJA VARJOS TODELLISTEN TYÖELÄMÄN TARINOIDEN POHJALTA | KUVITUS HENNI PENNANEN

SARJAKUVA URAISSYYDESTÄ

SARJAKUVA

ANNA

AAMU



ILTA



HENNI-13



3 KK PÄÄSTÄ, AAMU

1/2 VUODEN PÄÄSTÄ

Kirjoittaja on Isänä työelämässä -projektin projektipäällikkö, joka on työssään kuullut monenlaisia uratarinoita, joista eräistä syntyivät tekstit näihin sarjakuviin.

Kuvittaja on toinen Vapaudu isyyteen -flyerin tekijöistä ja sen kuvittaja. Sosionomi, ohjaaja lastensuojelun arviointi- ja kriisiyksikössä.

Perhevapaalta työelämään!

Perhevapaalta työelämään siirtymä on haasteellinen vaihe perheille. Työhönpaluu, työnhaku tai lastenhoidon järjestäminen voi mietityttää.

Haluatteko kokeilla kunnassanne tai työpaikallanne Työterveyslaitoksessa kehitettyä vertaisryhmätoimintaa kotona oleville vanhemmille? Ilmoittaudu pian mukaan käynnissä olevaan tutkimus- ja kehittämishankkeeseen "Perhevapaalta työelämään paluun tukeminen vertaisryhmätoiminnalla".
Voimme tulla järjestämään ryhmän, jos osallistujia löytyy riittävästi.

Tavoitteena tukea perhevapailla olevien vanhempien:

- työhön paluuta tai työpaikan hakemiseen suuntautumista
- muutostilanteiden hallintaa työelämässä
- omaa hyvinvointi ja siitä huolehtimista
- työn ja perheen yhteensovittamista
- tukiverkoston merkitystä
- lapsen päivähoidon järjestämistä

Osallistuneiden kommentteja

"Suositteisin ehdottomasti. Ryhmä on hyödyllinen paikka pohtia työhön paluuseen liittyviä asioita yhdessä muiden samassa tilanteessa olevien kanssa. Lisäksi sieltä sai uusia eväitä ja uusia näkökulmia työhön paluuseen ja siihen liittyviin asioihin."

"Enää työhönpaluu ei ahdisti, vaikka ajankohta on sama."

"Sai katsomaan omaa työpaikkaa toisella tavalla, näkemään positiivisia puolia. Itsetuntemus lisääntyi. Selkeni se, mitä hakee, mitkä on omia vahvuuksia. Auttoi ajattelemaan, miten lasten hoidossa olo muuttaa myös kotona oloaika aktiivisesta leppoisampaan suuntaan."

Kiinnostuitko?

Lue hankkeesta:

<http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/perhevapaa/Sivut/default.aspx>

Löydät meidät myös Facebookista!

Lisätietoja

Salla Toppinen-Tanner,
PsT, Tiimpäällikkö,
salla.toppinen-tanner@ttl.fi,
p. 046 851 2517

Pia Pulkkinen, VTM, tutkija,
pia.pulkkinen@ttl.fi, p. 043 824 7374



Työterveyslaitos



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta

Kirkon perheneuvontaa jo 70 vuotta!

42 paikkakunnalla ympäri Suomea parien ja perheiden hyväksi

evl.fi/perheneuvonta

SUOMEN EV.LUT. KIRKKO⁺
Perheneuvonta

Erosta
Elossa
erokriisiapua miehille



miesten viikko
4.-10.11.2013

**VIERAASTA
VELJEKSI**

kaksisuuntaista
kotoutumista miehille

Lyömätön
L I N J A

apua väkivaltaa läheisiään
kohtaan käyttäneille miehille

isyyden
TUEKSI

isyys kuulluksi, näkyväksi
ja osallistuvaksi

miestyön osaamiskeskus



tutkii,
kehittää ja
kouluttaa



www.miessakit.fi

miehiä tukevaa hyvinvointityötä





ISÄNÄ TYÖELÄMÄSSÄ -PROJEKTIN JULKAISUT

Kekkonen, M., Lilja, J. & Nieminen, K. 2013. **Isätietoa – Asiaa isyydestä ja sen merkityksestä, työn ja perheen yhteensovittamisesta sekä isien kohtaamisesta lapsiperheiden palveluissa -opas** on tarkoitettu pääasias-
sa lapsiperheiden parissa työskenteleville ammattilai-
sille mutta sopii myös muille aiheesta kiinnostuneille.

Isätietoa-oppaassa on neljä päälukua: isyys, työ- ja per-
he-elämän yhteensovittaminen, isien arki ja kokemuk-
set ja isien kohtaaminen ja tukeminen. Opasta on jaet-
tu neuvoloihin, synnytysyksiköihin, varhaiskasvatuk-
seen, sosiaalitoimen perhetyön yksiköihin, seurakun-
tien perhetyön yksiköihin sekä monille muille tahoille.

Kangosjärvi, T. & Pennanen, H. 2013. **Vapaudu isyy-
teen -esite** on tarkoitettu käytettäväksi tulevien isien
ja uusien isien kanssa työskenneltäessä. Sitä voidaan
jakaa neuvoloissa ja synnytysyksiköissä, isäryhmissä
ja muissa vastaavissa tilanteissa.

Painoksia on jäljellä pieni määrä ja niitä, kuten myös
tätä lehteä voi tiedustella Miessakit ry:sta, miessa-
kit@miessakit.fi.

Julkaisut löytyvät sähköisessä muodossa osoitteesta:
www.lamk.fi/isanatyoelamassa

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarjat

A Tutkimuksia

B Oppimateriaalia

C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut

ISSN 1457-8328

ISBN 978-951-827-196-6



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences