

Millainen isä siellä asuu? Isyys on kokopäivätyö

7.11.2024

Tänä sunnuntaina on isien päivä. Monet isät saavat extra huomiota ja tärkeitä lasten askartelemia salaisuuksia. Tämä on mukava perinne monelle isälle, mutta erityisesti lapsille se on tärkeä päivä. Vaikka samalla on tärkeä muistaa, että päivä voi olla erityisen vaikea myös monelle – isälle ja isättömille. Isiä ollaan (tai ei olla) kuitenkin 365 päivänä vuodessa, joten on myös tärkeää puhua siitä, miten ollaan isiä niissä arkipäivissä. Lähes kymmenen vuotta sitten teimme tutkimuksen (Kangas ym. 2016), jossa halusimme nostaa esiin isyyden roolia erityisesti työelämän näkökulmasta. Tarkastelimme miesjohtajien suhdetta työhön ja perheeseen ja tunnistimme neljä erilaista isyyden tyyppiä: ansaitsija-isyys, lapseen sitoutumaton isyys, isyyden parhaat palat ja kokonaisvaltainen isyys. Vaikka tasa-arvoinen vanhemmuus on ottanut harppauksia eteenpäin näiden vajaan kymmenen vuoden sisällä, sanoisin että nämä tyypit ovat vielä löydettävissä. Vai mitä mieltä olet, tunnistatko itsesi, puolisosi tai ehkä isäsi?

Ansaitsija-isyys -tyyppi kuvaa miehiä, jotka ensisijaisesti keskittyvät johtajan rooliinsa, ja heidän vanhemmuutensa keskittyy perheen taloudelliseen tukemiseen. Tässä isyyden mallissa mies ja nainen noudattavat selkeitä perinteisiä rooleja: nainen vastaa kodista, mies työelämästä. Ansaitsija-isä ei yleensä osallistu hoivatyöhön, mutta saattaa esimerkiksi neuvoa lapsia myöhemmin uravalinnoissa, jolloin hänen roolinsa painottuu enemmän lasten kasvatukseen kuin hoivaan.

Lapseen sitoutumaton isyys -tyyppi puolestaan viittaa miehiin, jotka keskittyvät pääosin uraansa ja pitävät työtä elämänsä pääprioriteettina. He tukevat tasa-arvoa työelämässä ja ajattelevat, että sukupuolen ei tulisi vaikuttaa uramahdollisuuksiin. Kuitenkaan nämä isät eivät yleensä ota vastuuta lasten hoivasta, jolloin tasa-arvonäkemykset rajoittuvat vain työelämään eivätkä ulotu kotielämään.

Isyyden parhaat palat –**tyyppisissä** isissä korostuu lämmin suhde lapsiin ja yhteinen tekeminen heidän kanssaan. Nämä miehet harrastavat ja viettävät aikaa lasten kanssa, mutta jättävät kotityöt ja hoivatyön usein puolison vastuulle. Vaikka he kertovat lasten saamisen vaikuttaneen myönteisesti heidän johtamistyyliinsä, tämä isyyden malli vahvistaa perinteisiä sukupuolirooleja kotona: isä osallistuu vanhemmuuteen mutta ei jaa hoivavastuuta tasa-arvoisesti.

Kokonaisvaltainen isyys -tyyppi tuo esille läsnä olevan ja vanhemmuuteen sitoutuneen isän. Nämä miehet osallistuvat aktiivisesti sekä kasvatukseen että hoivaan, ja he ovat tehneet uraratkaisuja, kuten luopuneet paljon matkustamista vaativista työtehtävistä perheen hyväksi. He näkevät vanhemmuuden ja johtajuuden keskenään yhteensopivina ja sanovat vanhemmuuden auttavan heitä ymmärtämään ja tukemaan perheellisiä alaisiaan paremmin.



Sukupuolten tasa-arvo näkyy näissä isyyden tyypeissä hyvin eri tavoin. Kokonaisvaltainen isä pyrkii tasa-arvoon sekä työ- että perhe-elämässä, kun taas ansaitsija-isyys korostaa miehen uran ensisijaisuutta ja vahvistaa perinteisiä sukupuolirooleja. Isyyden parhaat palat -tyypin tasa-arvonäkemykset jäävät puolittaisiksi, koska hoivavastuu jää äidille ja isän rooli keskittyy enemmän leikkiin ja vapaa-aikaan lasten kanssa. Lapseen sitoutumaton isä puolestaan edistää työelämän tasa-arvoa, mutta kodin hoiva- ja tasa-arvokysymykset jäävät hänelle etäisiksi. Nämä tyypit ovat toki karaktäärejä. Itse asiassa teimme tutkimuksen pohjalta näistä, jopa kevyen videon, jossa tyypit viedään äärimmilleen. Tavoitteena ei olekaan väittää, että on olemassa vain tällaisia isätyyppejä vaan ennen kaikkea pysäyttää miettimään sitä, että tasa-arvoa tehdään sekä kotona että töissä – ja tosinaan nämä valinnat voivat olla keskenään ristiriitaisia.

Tutkimuksemme tulokset osoittivat, että suomalaisessa työelämässä oli nähtävissä tuolloin vajaa 10 vuotta

sitten edelleen perinteinen maskuliininen kulttuuri, jossa täydellinen työpanos on erityisen arvostettua, etenkin johtotehtävissä. Vain kokonaisvaltainen isätyyppi onnistui yhdistämään tasa-arvoisesti jaetun vanhemmuuden ja vaativan johtamistyön.

Tänä päivänä isien rooli hoivaavana vanhempana on mennyt rutkasti eteenpäin, mutta väittäisin että isyys nähdään silti vielä liian usein toissijaisena vanhemmuutena – päävastuu lasten hoivatyöstä kasautuu yhä naisille. Yhdeksi esteeksi tasa-arvoiselle työelämälle onkin tunnistettu naisten suurempi vastuu hoivatyöstä. Vaikka Suomessa tasa-arvo toteutuu monissa asioissa hyvin, kantavat naiset suurempaa vastuuta hoivatyöstä, olipa kyseessä sitten lasten hoitaminen tai vanhenevista vanhemmista huolehtiminen. Tästä näkökulmasta katsottuna työelämämme ei ole tasa-arvoinen. Sukupuolten välinen tasa-arvo työelämässä ei kuitenkaan edisty ainoastaan keskittymällä naisiin. Myös miesten mahdollisuudet ja velvollisuudet hoivatyöhön vaativat huomiota.

Suomalaista työelämää onkin leimannut pitkään perhevapaiden epätasainen jakautuminen. Tähän saatiin kuitenkin muutosta vuonna 2022 voimaan tulleella perhevapaauudistuksella, joka pyrki lisäämään tasa-arvoa ja joustavuutta. Ansiosidonnaisten perhevapaiden määrää kasvatettiin, ja molemmille vanhemmille kiintiöitiin yhtä suuri osuus vapaista. Isille kohdennettiin lisää perhevapaita vähentämättä äitien vapaita. Se miten hyvin perhevapaauudistus edistää hoivavastuiden jakautumista jää vielä nähtäväksi. Historiasta kuitenkin tiedämme, että vuonna 2013 toteutettu perhevapaauudistus kasvatti isien vanhempainvapaan jälkeisen kiintiön käyttöä selvästi. Tasa-arvovaltuutetun mukaan osa työehtosopimuksista kuitenkin rikkoo tasa-arvolain palkkasyrjinnän kieltoa, koska niissä miehille maksetaan palkkaa vanhempainvapaalta lyhyemmältä ajalta kuin synnyttäneille naisille. Suomen Ekonomien laskelmien mukaan vuoden 2022 perhevapaauudistus tekee taloudellisesti kannattavaksi molempien vanhempien käyttää ansiosidonnaiset vanhempainvapaansa, jos perhe haluaa optimoida taloudellisen tilanteensa.

Ei ole kuitenkaan vaan pikkulapsiaika, jolloin naiset ottavat enemmän vastuuta hoivatyöstä. Vaan se näkyy myös siinä, että naiset kantavat päävastuun hoivatyöstä myös kouluikäisten lasten perheissä. Äidit joustavat työssään isiä enemmän lastenhoitovastuiden takia, kun taas isät tekevät usein pitkiä työpäiviä. Väestöliiton perhebarometrin mukaan naiset ovat miehiä useammin vähentäneet työtuntejaan, vaihtaneet työpaikkaa, ottaneet vastaan vähemmän vaativia työtehtäviä tai jättäneet hakematta vaativampia työtehtäviä hoivavastuiden takia. Lisäksi osittaista hoitorahaa, joka mahdollistaa työajan lyhentämisen 1.–2.-luokkalaisen lapsen hoitamiseksi, käyttää lähes 95-prosenttisesti naiset. Monet hoivavastuu valinnat tehdään kotona, mutta niin yhteiskunnan kuin työelämänkin ilmapiiri ja käytännöt vaikuttavat yksilöiden päätöksiin. Hoivavastuuvalinnat eivät synny tyhjiössä, siksi myös työpaikoilla on vastuu omalta osaltaan edistää ilmapiiriä, jossa tasa-arvoiset valinnat ovat aidosti mahdollisia kaikille sukupuolille.

Mitä työpaikat voisivat tehdä?

Työpaikat, jotka haluavat edistää sukupuolten tasa-arvoa tukemalla miesten tasa-arvoista vanhemmuutta, voivat aloittaa keskittymällä kolmeen keskeiseen alueeseen (Kangas, 2020):

1. Tunnusta erot

Monesti työpaikoilla käytetään mahdollisimman neutraalia kieltä tasa-arvoon ja perheasioihin liittyen. Todellisuudessa isien ja äitien tarpeet ja toimintatavat työ-perhesuhteissa eroavat kuitenkin toisistaan. Työnantajan tulisi edistää avointa keskustelua isien ja äitien työ-perhesuhteista ja niihin liittyvistä käytännöistä organisaation sisällä. Vaikka työnantajan ei tule ohjata henkilökohtaisissa asioissa, kuten vanhempainvapaissa tai muissa työelämän joustoissa, on tärkeää tunnistaa ja tuoda esille niitä eroja, jotka voivat aiheuttaa tasa-arvon toteutumisen haasteita.

Organisaatioiden tulisi esimerkiksi tarkastella vanhempainvapaiden ja muiden joustojen sukupuolijakaumaa: jos jakauma on epätasapainossa, se kannattaa ottaa avoimesti esille ja viestiä samalla halusta tukea sekä isien että äitien työ-perhesuhteiden tasapainoa. Tämä lisää myös tietoisuutta miesten yhdenvertaisista oikeuksista työ-perhe-elämän joustoihin.

2. Pura stereotypioita

Työpaikoilla tulisi edistää moninaisuuden huomioimista vanhemmuudessa ja kaikessa muussakin viestinnässä, purkaen mieluummin kuin ylläpitäen perinteisiä sukupuolistereotypioita. Isyyteen liittyy usein yhä ajatus toissijaisuudesta erityisesti pienten lasten hoidossa. Organisaatiot voivat esimerkiksi tarkastella viestintäkanaviaan ja kuvastojaan varmistaakseen, etteivät ne vahvista sukupuolistereotypioita. Tässä kohtaa on myös hyvä purkaa stereotypioita perhemalleista. Tunnistamalla perheiden monimuotoisuus, luodaan enemmän liikkumatilaa kaikenlaisille perheille.

3. Luovu maskuliinisesta organisaatiokulttuurista

Maskuliininen organisaatiokulttuuri, joka arvostaa pitkää työpäivää ja täydellistä työlle omistautumista, vaikeuttaa kaikkien sukupuolien tasapainoista vanhemmuutta. Miehiltä odotetaan, ehkä jopa enemmän kuin naisilta, että muu elämä mukautuu työn vaatimuksiin. Mieheen, joka valitsee pidemmän vanhempainvapaan tai lyhennetyn työajan, saatetaan liittää kunnianhimottomuuden leima, kun hän asettaa perhe-elämän työn edelle. Organisaatioissa kannattaakin pohtia, millaisia työn tekemisen tapoja työyhteisössä tuetaan: arvostetaanko enemmän niitä työntekijöitä, jotka ovat aina tavoitettavissa, vai halutaanko tukea työn ja muun elämän tasapainoa. Nykytyömarkkinoilla, etenkin tietointensiivisillä aloilla, työntekijät etsivät yhä useammin työpaikkoja, joissa työ ja muu elämä voivat tasapainoisesti yhdistyä. Tukemalla tasa-arvoisesti kaikkien työntekijöiden työ- ja hoivavastuiden yhdistämistä ei vain lisätä nykyisten työntekijöiden hyvinvointia, vaan myös viestitään vastuullisuudesta, mikä vahvistaa organisaation vetovoimaa potentiaalisten uusien työntekijöiden keskuudessa.

Miksi jakaa hoivavastuut tasaisemmin?

Hoivavastuiden jakaminen on ennen kaikkea tasa-arvokysymys, mutta hoiva- ja kotityön jakaminen tasan vanhempien kesken on myös tutkitusti kannattavaa. MiB on listannut seuraavia hyötyjä:

- jopa 85 prosentille perheistä, joissa on kaksi työssäkäyvää vanhempaa, se on taloudellisesti kannattavampaa
- isän/ei-synnyttävän vanhemman ja lapsen välinen kiintymyssuhde syvenee
- parisuhdetyytyväisyys kasvaa ja eroriski pienenee
- vastuun jakaminen lapsen hoivasta vaikuttaa suotuisasti jaksamiseen ja hyvinvointiin
- kummallakin vanhemmalla on mahdollisuus arvokkaaseen aikaan lapsen kanssa kotona

Näihin terveisiin oikein hyvää isänpäivää kaikille isille!

Emilia Kangas
johtamisen yliopettaja
SeAMK

Kirjoittaja on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntija.

Lähteet

Kangas, E. (2020). Isät, työelämä ja tasa-arvo: miesten tasa-arvoisen vanhemmuuden edistäminen organisaatioissa. Teoksessa Yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävä työelämä: Tasa-arvoa tutkimassa ja toteuttamassa. Toim. Heikkinen, S., Jyrkinen, M., Lämsä, A.-M., & Niemistö. Hanken School of Economics Research Reports; No.77). Hanken School of Economics.

MiB. Mothers in Business. (2024). Parasta jaettuna -opas. Parasta jaettuna – perhevapaiden jakaminen kannattaa — MiB – Mothers in Business

Suomen Ekonomit, ”Tuoreet laskelmat murtavat perhevapaisiin liittyvät sitkeät myytit – vapaiden jakaminen on taloudellisesti fiksua”, Suomen Ekonomit, 19. maaliskuuta 2024, https://www.ekonomit.fi/ajankohtaista/tuoreet-laskelmat-murtavat-perhevapaisiinliittyvat-sitkeat-myytit-vapaiden-jakaminen-on-taloudellisesti-fiksu

Tasa-arvovaltuutettu: Osa työehtosopimuksista syrjii miehiä vanhempainvapaiden käytössä”, Tasa-arvovaltuutettu, 18. huhtikuuta 2024, https://tasa-arvo.fi/-/tasaarvovaltuutettu-osa-tyoehtosopimuksista-syrjii-miehia-vanhempainvapaiden-kaytossa

Väestöliitto. Perhebarometri 2020. Työ ja Perhe ne yhteen soppii? Toim. Tiia Sorsa & Anna Rotkirch. Työ ja perhe ne yhteen soppii? – Väestöliitto.fi