

Minna Ristilä ja Virva Ylinen

Menesty yrittäjäpariskuntana

Opinnäytetyö

Kevät 2018

SeAMK Liiketalous ja kulttuuri

Tradenomi (AMK, Liiketalous)

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Liiketoiminta ja kulttuuri

Tutkinto-ohjelma: Liiketalouden koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Yrittäjyys

Tekijät: Minna Ristilä ja Virva Ylinen

Työn nimi: Menesty yrittäjäpariskuntana

Ohjaaja: Johanna Koivula

Vuosi: 2018

Sivumäärä: 148

Liitteiden lukumäärä: 5

Tämän opinnäytetyön avulla tutkitaan yhtä perheyrittäjyyden muotoa, joka on pariskuntayrittäjyys. Tavoitteena on tutkia yrittäjäpariskuntien toimintatapoja, jotka johtavat menestykseen.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä selvitetään pariskuntayrittäjyyttä ja yrittäjäpariskuntien yhdessä työskentelyä sekä yrittäjäparien työn ulkopuolista elämää.

Tutkimus tehtiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Teoreettisen viitekehysten perusteella rakennettiin teemahaastattelu, jonka avulla selvitettiin kuuden (6) eteläpohjalaisen yrityksen yrittäjäpariskunnan yhdessä työskentelyä. Haastatteluiden teemat ovat yrittäjäpariskunnan toimiva työyhteisö, työskentelytavat, yhdessä työskenteleminen, yrittäjän hyvinvointi ja ajanhallinta sekä heidän muu elämä. Lisäksi työhön ja teemahaastatteluun kuuluu olennaisena osana yrittäjäparien menestymisen arvioiminen tutkimukseen liitettävän kyselylomakkeen avulla.

Tulosten perusteella voidaan osoittaa, että menestyneen yrittäjäparin kivijalkana on vahva parisuhde, joka pitää sisällään syvän toiseen sitoutumisen, toisen kunnioittamisen ja luonnollisen halun viettää aikaa toisen kanssa niin työssä kuin vapaa-ajalla. Tämä työ antaa kuvan yhdessä työskentelystä ja työskentelytavoista sekä ajanhallinnasta. Pariskunnat ovat asettaneet tarkat rajat työnteolleen ja hallitsevat siten omaa jaksamistaan ja hyvinvointia.

.

Avainsanat: pariskuntayrittäjyys, yhdessä yrittäminen, yrittäjäpariskunta, menestyminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Business and Culture

Degree programme: Business Management

Specialisation: Be successful as an entrepreneur couple

Authors: Minna Ristilä and Virva Ylinen

Title of thesis: Be successful as an entrepreneur couple

Supervisor: Johanna Koivula

Year: 2018 Number of pages: 148 Number of appendices: 5

The aim of this thesis was to study couple entrepreneurship, which is a form of family entrepreneurship. The goal was to examine entrepreneurial couples' ways of action that lead to success.

The theoretical framework focuses on entrepreneurship, working as entrepreneurial couples together, and the free time of couples.

The study was qualitative. Semi-structured interviews were conducted based on the theoretical framework. Six entrepreneurs were selected for the interviews. The themes of the interviews were the work community of the entrepreneurial couple, working methods, entrepreneurs' well-being, working together, time management, and the other aspects of their other life. Furthermore, the entrepreneurs' success was studied using a questionnaire.

Based on the results, it can be concluded that entrepreneurial couples' success is based on a strong relationship, which involves deep commitment and respect for each other, and a natural desire to spend time with each other at work and during the leisure time alike. The interviewed couples have set exact limits for their working and, that way, are able to manage their own coping and welfare.

Keywords: entrepreneurship among couples, acting as entrepreneurs together, entrepreneurial couple, success

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo.....	7
1 JOHDANTO	8
1.1 Opinnäytetyön tausta.....	8
1.2 Tavoitteet.....	9
1.3 Yhteistyötahon esittely.....	10
1.4 Opinnäytetyön rakenne.....	10
2 PERHEYRITTÄJYYS	13
2.1 Perheyriityksen ominaispiirteet.....	14
2.2 Perheyriityksen arvot.....	14
2.3 Perheen vaikutukset yritykseen.....	16
3 PARISKUNTAYRITTÄJYYS	17
3.1 Tutkimukset pariskuntayrittäjyydestä.....	17
3.2 Pariskuntayrittäjyyden syntyminen.....	18
3.3 Yrittäjäpariskunta yksilöinä.....	19
3.4 Pariskuntayrittämisen mahdollisuudet ja haasteet.....	21
3.4.1 Taloudelliset vaikeudet.....	22
3.4.2 Ristiriitatilanteet.....	24
3.4.3 Apua keskinäisillä sopimuksilla.....	26
4 YHDESSÄ TYÖSKENTELEMINEN	28
4.1 Yrittäjäpariskunnan toimiva työyhteisö.....	29
4.1.1 Vastuut, talous ja velvollisuudet.....	30
4.1.2 Roolit.....	31
4.1.3 Prosessit.....	33
4.2 Yrittäjäpariskunnan työskentelytavat.....	34
4.2.1 Osaaminen.....	34
4.2.2 Johtaminen ja päätöksenteko.....	35
4.2.3 Vuorovaikutus työssä ja parisuhteessa.....	37

4.2.4	Palaute.....	39
4.2.5	Viestintä	41
4.3	Yrittäjäpariskunnan yhdessä työskenteleminen	42
4.3.1	Työn ja parisuhteen yhteensovittaminen.....	43
4.3.2	Hyödyt - haitat.....	44
4.4	Yrittäjän hyvinvointi	45
4.4.1	Työkyky ja työssä jaksaminen.....	47
4.4.2	Keinoja yrittäjän työhyvinvoinnin lisäämiseen	48
4.4.3	Työterveyshuolto.....	50
4.4.4	Motivaatio.....	51
4.5	Ajanhallinta	52
4.5.1	Työaika	53
4.5.2	Lomat.....	54
4.6	Elämä työajan ulkopuolella	55
4.6.1	Parisuhteesta voimaa ja menestystä työhön ja elämään	55
4.6.2	Kestävä parisuhde	56
4.6.3	Yrittäjäpariskunnan läheisyys.....	57
4.6.4	Työn ja perheen yhteensovittaminen	58
4.6.5	Irrottautuminen työstä - Ystävät ja harrastukset.....	61
4.7	Menestynyt perheyritys ja yrittäjä	62
5	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS ...	66
5.1	Tutkimusongelma.....	66
5.2	Aineiston hankinta.....	67
5.3	Pariskuntayrittäjien haastatteluiden toteutus	68
5.3.1	Teemahaastattelut	69
5.3.2	Harjoitushaastattelu	72
5.3.3	Kyselytutkimus	73
5.4	Aineiston analysointi	74
5.5	Aineiston luotettavuus	75
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	77
6.1	Taustatekijät.....	77
6.2	Toimiva työyhteisö	82
6.2.1	Tavoitteet	82

6.2.2	Vastuu, työnjako ja roolit	83
6.2.3	Prosessit	85
6.2.4	Keskustelut ja palaverit	86
6.3	Työskentelytavat	88
6.3.1	Osaaminen.....	88
6.3.2	Päätöksenteko	89
6.3.3	Johtaminen	90
6.3.4	Vuorovaikutus	92
6.3.5	Palaute ja palkitseminen	93
6.4	Yhdessä työskenteleminen: hyödyt ja haitat	95
6.5	Yrittäjän hyvinvointi	97
6.5.1	Hyvinvointia tukevat toimet	98
6.5.2	Työhyvinvointia haastavat tekijät	99
6.5.3	Motivaatio.....	101
6.6	Ajanhallinta	103
6.7	Elämä työajan ulkopuolella	105
6.7.1	Parisuhde.....	105
6.7.2	Läheiset ihmiset	107
6.7.3	Harrastukset ja vapaa-aika	109
6.8	Menestyminen.....	110
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	113
	LÄHTEET	119
	LIITTEET	129

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvaotsikkoluettelon hakusanoja ei löytynyt.

Kuvio 1. Arvon määritelmä (Aaltonen & Junkkari 1999, 60–61).....	15
Kuvio 2. Yhdessä työskentelemisen kokonaisuus.....	28
Kuvio 3. Toimivan työyhteisön tunnusmerkit (Työterveyslaitos).....	29
Kuvio 4. Kestävän parisuhteen perusteet (Määttä 2000).	57
Kuvio 5. Menestyskehä (Sipilä 2006, 13).....	64
Kuvio 6. Parisuhde ja yhdessä työskentely vuosina.....	78
Kuvio 7. Vastaajat toimialoittain.	79
Kuvio 8. Toimialoilla työskentelevät yrittäjät Etelä-Pohjanmaalla 2015 (Tilastokeskus).....	80
Kuvio 9. Omistussuhde yrityksessä.	81
Kuvio 10. Yrittäjäpariskunnan menestyksen taustatekijät.	118
Taulukko 1. Opinnäytetyön rakennekaavio.	12
Taulukko 2. Vuorovaikutus (Työturvallisuuskeskus [viitattu 8.2.2018]).	38
Taulukko 3. Teemahaastattelun runko.....	71
Taulukko 4. Vastaajat ikäryhmittäin.	77
Taulukko 5. Yrittäjyyden kesto.	78
Taulukko 6. Yrittäjät toimialoittain Etelä-Pohjanmaalla 2015 (Tilastokeskus).	79
Taulukko 7. Menestyskyselyn tulokset.....	111

1 JOHDANTO

1.1 Opinnäytetyön tausta

Yrittäjäpariskuntien elämän eri osa-alueet ovat usein tiiviisti toisiinsa liittyneet, joten tarkkoja rajanvetoja niiden välille on mahdoton tehdä. Tässä työssä yhdessä työskenteleminen nähdään osana yhdessä yrittämistä. Yrittäjäpariskuntien yhdessä yrittämiseen ja työskentelemiseen kuuluu tärkeänä osana myös työn ulkopuolinen elämä. Tärkeänä näkökulmana pariskuntayrittämisessä nähdään pariskunnan keskinäinen parisuhde, jota ei voida erottaa omaksi erilliseksi yhtälöksi, kun tutkitaan yrittäjäpariskuntia. Aiheen laajuuden vuoksi työssä halutaan keskittyä pääasiassa itse yhdessä työskentelemiseen. Koska kyseessä on suurempi toisistaan riippuvainen kokonaisuus, tullaan tässä työssä nostamaan esiin myös itse työnteon ulkopuolisia asioita. Henkilöstöön liittyvät näkökulmat ovat rajattu työn ulkopuolelle.

Opinnäytetyön tekijät kokevat perheyrittäjyyden ja pariyrityksyyden olevan aina ajankohtaisia asioita. Perheyrittäjyydestä ja yrittäjäpariskuntien elämästä ja perheen ja työn yhteensovittamisesta löytyy aikaisempia tutkimuksia, mutta itse pariskuntien yhdessä työskentelemisestä löytyy vain vähän kotimaista aineistoa. Tämä nostaa työn merkityksellisyyttä ja on toivottavaa, että työn tulokset tuovat esiin uusia menetelmiä ja tapoja työskennellä yhdessä puolison kanssa. Hyvinvoiva yrittäjäpariskunnan keskinäinen työyhteisö on merkittävä kilpailutekijä koko yritykselle.

Yrittäjäpariskuntien yhdessä työskenteleminen sisältää suuren määrän työyhteisön erilaisia osasia, kuten vastuuta, osaamista, johtamista ja päätöksentekoa, vuorovaikutusta ja viestintää, palautteen käsittelemistä, ajanhallintaa sekä työhyvinvointia. Kun otetaan näkökulmaksi yrittäjäpariskunnan yhdessä työskenteleminen ja prosessit, opinnäytetyön tekijät eivät löytäneet aiheesta varsinaista aiheeseen liittyvää lähdekirjallisuutta. Ei ole selvää, miten yrittäjäparit vievät läpi keskinäisiä prosessejaan. Opinnäytetyön tekijöitä kiinnostaa tietää, miten paljon yrittäjäpariskunnat esimerkiksi suunnittelevat ja merkitsevät kalentereihin tulevan työviikon jo kotona ja millä tavoin yrittäjäpariskunta käy läpi yrityksen tulevaisuutta tai kehittävät yrityksen toimintaa. Mielenkiintoista olisi tietää, miten selkeästi yrityksen johtamisessa näkyy

yrittäjäpariskunnan roolijako, kun mietitään päätöksentekoa. Myös yrittäjäpariskuntien palkitsemiskäytännöt kiinnostavat. Opinnäytetyön tekijät tulevat hakemaan teemahaastatteluiden avulla vastauksia muun muassa näihin edellä esitettyihin pohdintoihin.

Työn lähtökohtana ovat opinnäytetyön tekijöiden omat kokemukset yrittäjäpariskuntana yrittämisestä ja työskentelemisestä yhdessä oman puolison kanssa. Omat kokemukset yhdessä työskentelemisessä ovat saaneet opinnäytetyön tekijät pohtimaan erilaisia tapoja tehdä työtä yhdessä oman puolison kanssa.

Sipilän (2006, 12–13) mukaan on huomioitava yrittäjää käsiteltäessä, että elämäntaparyrittäjälle yrittäjyys on tapa elää ja yrittäjyys on vahva itseisarvo. Elämäntyylinä yrittäjyys on useimmiten perheyrittäjyyttä, jossa perheeseen mielellään liitetään myös asiakkaat ja yhteistyökumppanit. Asiakkaat mahdollistavat taloudellisen toimeentulon ja yhteistyökumppaneiden kautta yrittäjä oppii ja kykenee lisäämään työn vaikuttavuutta. Elämänsisältö ja työn tekemisen ilo ovat rahaa tärkeämpiä kriteereitä. Elämäntyyliyrittäjyys on elämäntaidon ja yrittäjyyden yhdistämistä. Yrityksen tavoitteet ovat linjassa oman elämän tavoitteiden kanssa. Elämän eri osa-alueet limitetään toimivaksi kokonaisuudeksi, työstä nautitaan ja vapaa-ajalta saadaan oppia myös työhön.

1.2 Tavoitteet

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena on selvittää, miten onnistua ja menestyä yrittäjäpariskuntana. Tutkimuksella selvitetään yrittäjäpariskuntien työskentelytapoja, joiden avulla syntyy menestystä yritykselle ja myös itse yrittäjäpariskunnalle, yksilöinä ja yhdessä. Opinnäytetyössä pyritään löytämään myös yhtäläisyyksiä ja huomioita pariyrittäjien toiminnoista, joilla hallitaan onnistuneesti arkea niin kotona kuin työssä. Työssä arvioidaan menestymistä ja sen mittaamista. Tarkoituksena on saada yrittäjäparit pohtimaan itselleen tärkeitä menestymistä kuvaavia tekijöitä. Tavoitteena on myös löytää mahdollisia yhteisiä pulmia, jotka kiertämällä tai ratkaisemalla tavoitteet saavutetaan.

Tavoitteena on tutkia yrittäjäpariskuntien yhdessä työskentelemistä seuraavien teemojen avulla:

1. Yrittäjäparin toimiva työyhteisö
2. Työskentelytavat
3. Yhdessä työskenteleminen
4. Yrittäjän hyvinvointi
5. Ajanhallinta
6. Elämä työajan ulkopuolella
7. Menestyminen.

1.3 Yhteistyötahon esittely

Suomen Yrittäjät on yrittäjien keskusjärjestö, joka on myös Suomen elinkeinoelämän suurin keskusjärjestö. Yrittäjäjärjestö on yrittäjien vaikutuskanava valtakunnallisessa, alueellisessa ja kunnallisessa päätöksenteossa. Etelä-Pohjanmaan yrittäjät on Suomen Yrittäjien aluejärjestö, johon kuuluu 30 paikallisyhdistystä ja jäsenyrityksiä yhdistyksessä on kaiken kaikkiaan noin 6000. Etelä-Pohjanmaan Yrittäjien tarkoituksena on luoda mahdollisuuksia menestymiseen, rakentaa yrittäjämyönteistä ilmapiiriä ja toimia pohjalaisten pienten ja keskisuurten yritysten edunvalvojana. (Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät [viitattu 18.3.2018].)

Tämän tutkimuksen tekemisessä on ollut taustatukena Etelä-Pohjanmaan yrittäjät ry. Yhdistyksen toimitusjohtajan Heikki Risikon ja yhdistyksen työntekijöiden avulla tutkimukseen saatiin loistava otos eteläpohjalaisia menestyneitä yrittäjäpariskuntia.

1.4 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö aloitetaan esittelemällä opinnäytetyön aihe, tausta ja tavoitteet. Toisessa luvussa tarkastellaan perheyrittäjyyttä yleisesti, sen ominaispiirteitä, arvoja ja perheen vaikutusta yritykseen.

Tämän jälkeen perehdytään opinnäytetyön kohteeseen eli pariskuntayrittäjyyteen. Luvun alussa pohditaan lähtökohtia tämän opinnäytetyön tekemiseen aikaisempien

tutkimusten näkökulmasta. Luvussa tutustutaan pariskuntayrittäjyyden syntymiseen, yrittäjäpareihin yksilöinä, sekä käydään läpi yhdessä yrittämisen mahdollisuuksia ja haasteita. Lisäksi tutustutaan mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisumahdollisuuksiin.

Edellä käsitellyt pariskuntayrittäjyyden teemat alustavat työn varsinaiseen teorian pääsisältöön, joka on yrittäjäpariskuntien yhdessä työskenteleminen. Tässä luvussa pureudutaan toimivaan yrittäjäparin keskinäiseen työyhteisöön ja pariskunnan työskentelytapoihin. Käsitellään yhdessä työskentelevien avioparien työn ja parisuhteen yhteensovittamista, yhdessä työskentelyä ja sen hyötyjä ja haittoja. Lisäksi käydään läpi myös yrittäjän työhyvinvointia ja ajanhallintaa. Luvussa myös esitellään yrittäjäpariskunnan muuta elämää työskentelyn ulkopuolella ja pohditaan miten saada voimaa ja menestystä parisuhteesta työhön ja elämään yleisesti. Neljäs luku päätetään tutustumalla menestyvän perheyriksen määritelmään ja menestymisestä kertoviin selvityksiin.

Yrittäjäpariskuntien yhdessä työskentelyn tutkimusosiota tutkitaan teemahaastatteluiden avulla, joihin perehdytään opinnäytetyön viidennessä luvussa. Työn tutkimusosuudessa käsitellään menetelmän valintaa, aineiston hankintaa ja analysointia, sekä käydään läpi tutkimuksen toteuttaminen. Luvussa kerrotaan teemahaastattelusta, niiden toteutuksesta ja analysointimenetelmistä. Lisäksi opinnäytetyön tekijät arvioivat aineiston luotettavuutta.

Työn kuudennessa luvussa esitellään tutkimuksen tulokset teemahaastattelun rungon mukaisesti. Tuloksista kootaan johtopäätökset ja opinnäytetyö päätetään pohdintaosuuteen.

Seuraavaksi havainnollistetaan opinnäytetyön rakenne alla olevan kaavion avulla.

Taulukko 1. Opinnäytetyön rakennekaavio.

1.	Johdanto
2.	Perheyrittäjäyys
3.	Pariskuntayrittäjäyys
4.	Yhdessä työskenteleminen
5.	Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät ja toteutus
6.	Tutkimuksen tulokset
7.	Johtopäätökset ja pohdinta

2 PERHEYRITTÄJYYS

Koirasen (2000, 33) perheyrittäjyysmääritelmän mukaan perheen hallitsema liiketoiminta, joka on siirrettävissä sukupolvelta toiselle, on perheyrittämistä. Yritysmuoto voi olla mikä tahansa, mutta perhe-elämä, omistus ja liiketoiminta ovat tiiviissä vuorovaikutussuhteessa yrityksen sisällä.

Suomen yrittäjien lausuman mukaan perheyrittäjä, koosta ja yhtiömuodosta riippumatta, tulee äänivaltaenemmistön olla yrityksen perustaneella, osakekannan hankkineella luonnollisella henkilöllä tai heidän lähisukulaisellaan. Vähintään yksi suvun edustaja on mukana yrityksen toiminnassa. Listatulta yhtiöltä perheyrittäjyysmääritelmän täyttämiseksi vaaditaan 25 prosentin äänivallan hallinta. (Perheyrittäjyysmääritelmä 2008.)

Melin (2009, 7) kuvaa perheyrittäjyyskäsitettä hahmottomammaksi ja ongelmallisemmaksi. Hänen mukaan täsmällistä määritelmää ei ole olemassakaan. Tilastoissa ei perheyrittäjiä ole erikseen listattu, vaan tiedot on poimittava asiantuntijoiden avulla. Perhe, liiketoiminta, omistajuus ja näiden välinen vuorovaikutus ovat eri määritelmässä havaittavissa. Yrittäjyyden käsitteen Melin (s. 9) mainitsee vaihtelevan maan, toimialan sekä tutkijan mukaan. Yksimielisen mielipiteen mukaan, yrittäjyydessä tulee kuitenkin esille mahdollisuuksien näkeminen ja ennakkoluuloton toimeen tarttuminen riskejä kaihtamatta.

Perheyrittäjyydellä on tärkeä merkitys Suomen kansantaloudelle ja elinkeinoelämälle. Koiranen (2000, 35) kirjoittaa, että perheyrittäjyydessä kulminoituvat perhe, omistaminen ja liiketoiminta. Tämä kolmio myös erottaa perheyrittäjyksen muista yrityksistä. Ikäheimosen mukaan pariyrityksen ja yhdessä tekemisen katsotaan olevan hyväksi sekä liiketoiminnalle että perheelle (Ikäheimonen 2012, 2). Koiranen jatkaa, että perheyrittäjyden yksi ilmenemismuoto on pariyritys. Pariskuntayrittäjyys on osa perheyrittäjyyttä, mutta siinä on nähtävillä tiettyjä ominaisuuksia joihin yrittäjiensä parisuhteesta (Hiltunen 2001, 30). Yrittäjäpariskunnat voidaan nähdä työskentelevän useiden eri määritelmien mukaan perheyrittäjyysissä.

2.1 Perheyrittäjien ominaispiirteet

Paasion ja Heinosen mukaan (1993, 94) tyypillinen perheyrittäjä on ensimmäisen polven perheyrittäjä, joka yrittäjän lisäksi työllistää yrittäjän puolison. Yrittäjät arvostavat toiminnanvapautta ja itsensä toteuttamisen mahdollisuutta. Yrittäjien tavoitteena on edellytysten luominen jatkumiselle ja pahimpana uhkana nähdään yleinen taloudellinen tila.

Sukuyhtiö Otto Brandt on selvinnyt kolmesta sodasta ja seitsemästä talouskriisistä. Vaarallisimpia ovat olleet isien ja lasten valtataistelut. (Huihat Päättäjien -takakansi. Puustinen 2017.)

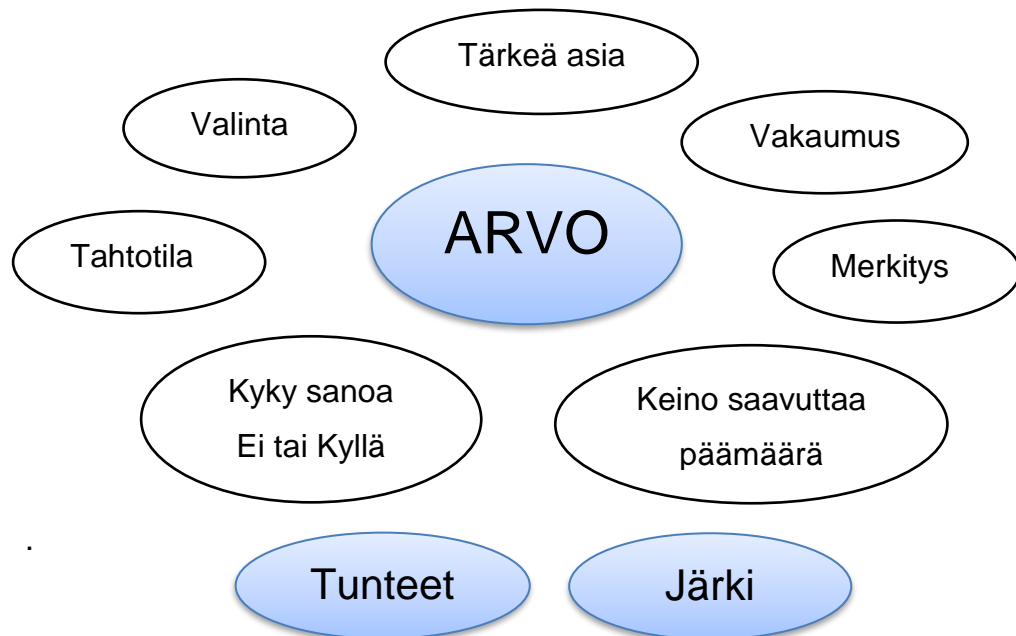
Yksi olennainen perheyrittäjien ominaispiirre on sitoutuminen (Perheyrittäjien työryhmä 2005, 31). Perheyrittäjiksi vertaillaessa voidaan nähdä myös yhteisiä arvoja, joita ovat elämän merkityksellisyys ja jatkuvuus. Perheyrittämistä motivoivat perinteet ja yrityksen historia ja näiden pohjalta rakentuva tulevaisuus. Perheyrittäminen on elämäntapa ja elämäntehtävä. Muita perheyrittäjien ominaispiirteitä ovat pitkäaikaisten asiakas- ja henkilöstösuhteiden arvostaminen ja vastuu lähiympäristöstä. Toiminta on vastuullista ja pitkäjänteistä. (Elo-Pärssinen & Talvitie 2010, 77, 80.)

Perheyrittäjien työntekijöiden vaihtuvuus on vähäistä ja työsuhteet voivat jatkua sukupolvelta toiselle. Päätöksenteko ja organisaatorakenteet voidaan nähdä perheyrittäjien epäviraalisina, mutta usein käytännöt ovat kuitenkin näiden johdosta joustavia ja tuovat päätöksentekoon helppoutta ja nopeutta (Perheyrittäjien työryhmä 2005, 30–31.)

2.2 Perheyrittäjien arvot

Yrityksien toimintojen taustalta on löydettävissä arvoja. Arvot voivat olla yrityksen omistajien omia arvoja tai johdon yhdessä pohtimia ja tärkeinä pitämiä arvoja. Arvot voivat pohjautua kulttuuriin ja kasvatukseen tai yksittäisen henkilön tai yrityksen omiin kokemuksiin. Yrityksen visio, missio ja toiminta-ajatus määrittävät valittujen arvojen kautta (Pyykkö 2011, 77). Arvot ohjaavat toimintaa valittuun suuntaan. Omilla arvoillaan yritys pyrkii vaikuttamaan asiakkaisiin ja löytämään asiakkaita,

joilla on sama arvomaailma tai jotka pitävät yrityksen arvomaailmaa hyväksyttävänä. Valintamme pohjautuvat hyvin usein arvoihin, joita ohjaavat tunteet ja järki. Alla esitetään Aaltosen ja Junkkarin (1999, 60–61) määrittelemä kuvaus sanalle arvo.



Kuvio 1. Arvon määritelmä (Aaltonen & Junkkari 1999, 60–61).

Elo-Pärssinen ja Talvitie (2010, 74–75) toteavat, että yrityksen arvot voivat tuoda kilpailuetua perheyrittäjälle erityisesti silloin, jos se voi arvojen ansiosta erottua kilpailijoistaan ja perheenjäsenet sitoutuvat niihin. Tällöin usein perheyrittäjien taustalta löytyy vahvoja persoonia, joiden luomat arvot näkyvät yrityskulttuurissa sukupolvilta toisille siirtyneinä malleina ja oppeina. Yhteiset arvot yhdistävät perheen ja yrityksen ja motivoivat yhteisiin päämääriin. Elo-Pärssinen ja Talvitie kirjoittavat Hartwall Capitalin hallituksen jäsenestä Torkel Tallqvistista, jonka mukaan perheyrittäjyys luo henkisen velvoitteen, jonka pyrkimyksenä on saattaa perheyrittäjä menestyksekkäästi myös seuraaville sukupolville.

Elo-Pärssinen ja Talvitie (2010, 79) kertovat myös, että arvot voivat toisaalta toimia yrityksen kasvun esteenä. He selittävät, että perheyrittäjien riskinotto- ja uudelleenrakentamisen kyky voivat olla ongelmallisia. Silloin kun perheyrittäjät

ymmärtävät arvojen vaikutukset, he osaavat nähdä niiden vaikutukset strategioiden onnistumiseen. Perheyrityksen arvot näkyvät joissain yrityksissä myös perheen ja yrityksen välisessä suhteessa (s. 80). Tällöin perheen hyvinvointi ja yhtenäisyys ovat itse yritystä tärkeämmät ja voidaan nähdä perheen menevän yrityksen edelle.

2.3 Perheen vaikutukset yritykseen

Elo-Pärssinen ja Talvitie (2010, 46–48) esittävät, että perheen vaikutukset yritystoimintaan voidaan jakaa viiteen asiaan, joita ovat perinne, vakaus, lojaalius, luottamus ja riippuvuus. *Perinteet* ovat jaettua historiaa ja ne näkyvät rooli-odotuksissa ja rituaaleissa. *Vakaus* näkyy perheen tasapainossa ja jatkuvuudessa ja sitä voivat uhata esimerkiksi erimielisyydet, muutosvastarinta sekä perheenjäsenen kuolema. Perheorientoituneisuus lisää *lojaaliutta* perheelle ja yritykselle. Perheenjäsenten keskinäinen tukeminen, luottamuksellisten asioiden jakaminen ja rooli-odotusten täyttäminen synnyttävät *luottamuksen*, joka antaa turvallisuudentunteen. Luottamus ja oikeudenmukaisuus vaikuttavat moniin tärkeisiin asioihin työssä, kuten työtyytyväisyyteen, motivaatioon ja myös koko yrityskulttuuriin. Perheyrityksessä perheenjäsenten kesken vallitsee myös *riippuvuussuhde*, joka näkyy tunnesiteenä ja luo yhteenkuuluvaisuudentunnetta.

3 PARISKUNTAYRITTÄJYYS

Pariskuntayrittäjyys voidaan siis nähdä yhtenä perheyrittäjien ilmenemismuotona, johon liittyvät tietyt ominaisuudet ja piirteet, johtuen yrittäjäparin keskinäisestä romanttisesta suhteesta. Duffin (2005, 60) mukaan yrittäjäpariskuntia yhdistää omistajuus, johtajuus ja vastuu. Marshack (1994, 49–69) kirjoittaa, että yrittäjäpariksi voidaan määritellä myös pari, joka jakaa sitoutuneisuuden. Verohallinnon (Yrittäjäpuolisot verotuksessa 2013) mukaan yrittäjäpuolisoita ovat puoliset, jotka yhdessä harjoittavat elinkeinotoimintaa tai maataloutta.

3.1 Tutkimukset pariskuntayrittäjyydestä

On todettava, että pariskuntayrittäjyydestä löytyy vain vähän tuoreita lähteitä ja useissa pariyritystä käsittelevässä kirjallisuudessa ja artikkeleissa toistuvat samat tutkijat ja heidän tutkimuksensa. Kotimaista tutkimusaineistoa yrittäjäpariskunnista löytyy pääasiassa 1990-luvulta.

1990-luvulla Foley ja Powel (1997, 36–47) esittivät, että yrittäjäparin keskinäisellä suhteella on vaikutus liiketoimintaan ja yrityksen menestymiseen. He asettivat tutkimuskysymyksen: ”Miten voidaan työ-perhe-konflikti selittää ainutlaatuisessa työ-perhe-suhteessa, joka käsittää avioliitto- ja liiketoimintasuhteen”. Tuolloin he loivat uuden mallin, jonka mukaan työ- ja perhealueet eivät ole erillisiä ja että ensisijaisesti työ- ja perherooli ovat samassa henkilössä. Myöskään rooliodotukset eivät ole välttämättä ristiriidassa.

De Bruin ja Lewis (2004, 638) tuovat esiin, että yhdessä yrittäjyys ja muut perheyrittämisen muodot ovat laiminlyötyjä tutkimusalueita, vaikka yhdessä yrittäminen, joissa pariskunta työskentelee yhdessä, ovat tärkeitä ja kasvava yritysmuoto. De Bruin ja Lewis jatkavat, että vaikka työelämän ja kodin luonne on hyvin ymmärretty pienyrityksissä, se ei ole konsepti jota olisi hyvin käsitelty kirjallisuudessa. Myös Duff (2005, 60) tuo esiin artikkelissaan *Between the bedroom*, että pariskuntayrittäjyys on nopeimmin kasvava pienyritysten muoto Yhdysvalloissa.

Vielä vuonna 2010 Liang ja Dunn kirjoittavat (s. 76), että tulisi vielä laajemmin tutkia avioparien vaikutusta yrityksen päätöksenteossa. Heidän mukaansa on olemassa vain vähän keskustelua onnistuneiden yritysten ja onnistuneiden avioliittojen välisestä suhteesta. Onko yrittäjyyden ja avioliiton välinen korrelaatio positiivista? Onko yrittäjyyspäätösten ja aviopuolisoiden välisten tunteiden välillä myönteistä korrelaatiota? Nämä ovat vielä tuntemattomia. Loppujen lopuksi onnellinen ja tuottava perhe on perusta kaikelle menestykselle elämässä.

3.2 Pariskuntayrittäjyyden syntyminen

Yrittäjäksi ryhtymiselle löytyy Virtasen ja Keskisen (2000, 7) mukaan useita eri tekijöitä, jotka voidaan jaotella yleisiin taustatekijöihin, henkilötekijöihin ja tilannetekijöihin. Yleisiä taustatekijöitä ovat työkokemus, perhetausta ja roolimallit. Henkilötekijöitä ovat yrittäjän henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten persoonallisuus, arvot ja suoriutumistarve. Tilannetekijöitä ovat muun muassa työtilanne, valinnan vapaus ja esimerkiksi yksittäinen tapahtuma. Sipilä (2006, 87) jakaa yrittäjäksi ryhtyjät neljään kategoriaan ydinpiirteen mukaan, joita ovat osaamisperusteinen, paikka-, harrastus- ja arvosidonnainen yrittäjä. Hänen mukaansa kaiken toiminnan perusta on osaamisessa.

Yrittäjiksi suuntautuvat ihmiset, joille omakohtainen yrittäjyys on mahdollisuus ja suuri unelma, yrittäjäperheen lapset, joille yrittäjäksi ryhtyminen on luonnollinen elämän jatkumo, työttömyyden tai muunlaisen toimeentulon pakottamat tai hyvään tilaisuuteen tarttuneet (Auvinen, Niittykangas & Kuhmonen 2010, 29–30). Yrittäjyyspolulla on saattanut olla useita sattumuksia, haasteita ja kenties varsinaista tilanteiden myötä tullutta pakkoakin. Pariskuntayrittäjyyden voidaan todeta syntyneen samaan tapaan usealla eri tavalla. Eri syntymistarinoina voidaan nähdä esimerkiksi avioliiton solmimisen kautta syntynyt pariskuntayrittäjyys tai avioparin yhteinen yrittäyskauppa.

Perheantropologinen kirjallisuus näkee Koirasen (1998, 38–40) mukaan pariskuntayrittäjiksi valikoituvan toisiaan täydentävät puoliset tai samantyyppiset puoliset. Pariskuntayrittämisen lähtökohtana voidaan pitää sitä, että puoliset pyrkivät pitä-

mään yhtä ja olemaan toisilleen lojaaleja ja solidaarisia. Tällöin tasapainoinen pariskuntayrittäminen vaatii joustamis- ja muuntumiskykyä. Koiranen esittää, että yhteinen työ ja parisuhde voivat onnistuessaan olla kahden yrittäjän energianlähde ja pariskuntayrittäjyydellä voidaan saavuttaa synergiaetuja, niin yrittäjille, kuin yritykselle.

3.3 Yrittäjäpariskunta yksilöinä

On tärkeää huomioida yrittäjäpariskunnan muodostuvan kahdesta eri persoonasta ja yksilöstä, jotka yhdessä rakentavat yhteisen työ- ja parisuhteen. Molempien henkilökohtaiset ominaisuudet ja luonteenpiirteet voidaan nähdä vaikuttavan heidän keskinäiseen suhteeseensa.

Duff (2005, 62) esittää, että persoonallisuustyyppien ymmärtäminen auttaa yrittäjäpariskuntien keskinäisissä konflikteissa. Tällöin on hyvä ymmärtää, että parisuhteessa on erilaisia persoonia, kuten ”pohtivia”, ”tuntevia”, ”tuomitsevia” tai ”havainnoivia” puolisoita. Hän nostaa esiin toisen erilaisuuden hyväksymisen tärkeyden, jotta voidaan ymmärtää erilaisia tapoja tehdä päätöksiä. Lisäksi on hyvä pitää tunteet erossa työstä. Duff kuitenkin korostaa yrittäjäpariskunnilla tunne-elämän panoksien olevan korkeat.

Persoonallisuustyypit työssä voidaan jakaa myös seuraavasti (Hiltunen 2001, 26–27):

- *Intuitiivinen* on keskittynyt tulevaisuuteen ja hän on avarakatseinen, usein myös luova, levoton ja värikäs. Voi jopa vaarantaa itsensä tai työkaiverit.
- *Tunteilija* on persoonallinen, lämmin ja kärsivällinen. Hänellä on kyky tuntea empatiaa ja ottaa toiset huomioon. Tunteellisuus voi mennä joskus myös yli.
- *Ajattelija* analysoi ja on systemaattinen, sekä objektiivinen. Häntä voi kuvailla epätunteelliseksi ja myös hitaaksi päätöksentekijäksi, joka ei ota riskejä.

- *Tekijä* taitaa tekniikan, on käytännöllinen, taitava ja hänellä on loputon energia. Tekijä voi olla myös kärsimätön, eli ensin toimitaan ja sitten ajatellaan -tyyppi.

Hiltunen jatkaa, että naisilla ja miehillä voi olla tutkimusten mukaan eroja siinä, miten he harjoittavat liiketoimintaa. Mies voi olla puolueettomampi ja myös kilpailuhenkempi, kun taas nainen voi olla taitavampi ihmissuhteissa ja vuorovaikutuksessa.

Birley (1989, 32–37) kuitenkin toteaa, ettei suuria eroavaisuuksia naisten ja miesten välillä ole löytynyt. Suurimmat eroavaisuudet löytyvät siinä, että naisilla on heikompi itseluottamus ja miesyrittäjät suhtautuvat tulevaisuuteen positiivisemmin. On todettu, että taustatekijöissä yrittäjäksi ryhtymiselle on eroja naisten ja miesten välillä ja myös, että naisyrittäjät ovat olleet koulutetumpia kuin miehet.

Yrittäjä persoonana on aina kiinnostanut tutkijoita ja Laukkasen (2007, 369–372) mukaan yrittäjäpersoonan ominaisuuksien ja piirteiden kartoittaminen ei kerro esimerkiksi menestymisestä. Hänen mielestään ei ole niin yksinkertaista, että yrittäjän persoonallisuus yksin selittää asioita, kuten menestystä. Laukkanen pitää enemmän sankaritarinana tämänkaltaista yrittäjäpersoonan ihannoimista. Oikeammin hänen mielestään menestyminen selittyy esimerkiksi toimimisesta kasvualalla. Laukkanen myös torjuu ajatuksen yrittäjästä hankalana tai vaikeana persoonana, joka ei kykene sopeutumaan tavallisiin työyhteisöihin. Enemmän menestyminen syntyy yrittäjän mahdollisuudesta tehdä yksilöllisesti ainutkertaisia päätöksiä ja ratkaisuja tavoilla, jotka voivat olla luovia ja epärutiininomaisia. Laukkasen mukaan yhteisiä piirteitä yrittäjille kuitenkin löytyy. Yrittäjät uskovat, että he voivat vaikuttaa omaan menestymiseen, eli heillä on vahva itseluottamus. Heidän on kyettävä kantamaan yrittäjyyteen kuuluvaa riskiä. Yrittäjillä voidaan todeta olevan myös korostunut suoritusmotivaatio, joka tuottaa eri tilanteissa tarvittavaa energiaa. Yrittäjä myös pyrkii tekemään asioita uusilla tavoilla.

Kiianmaa (2008, 65) vastaavasti kirjoittaa työn voivan olla yrittäjälle tärkeämpi arvo kuin palkansaajalle. Tällöin yrittäminen ja sen kehittämisen vaativat yrittäjältä paljon voimavaroja ja tasapainoilua yrityksen ja omien henkilökohtaisten tarpeiden välillä. Yritys tarvitsee toimivan ja kannattavan liikeidean lisäksi yrittäjän, jolla on yrityksen pyörittämiseen riittävästi oikeanlaista osaamista.

Kiianmaa esittää (s. 47–50), että yritykset hyötyvät yrittäjistä, jotka kantavat vastuun yrityksensä toiminnasta. Joskus yrittäjä voi olla myös liian vastuullinen, jolloin hän ei huolehdi tarpeeksi itsestään ja omista tarpeistaan. Tällöin hänen ihmissuhteensa ja terveytensä voivat kärsiä ja seurauksena voi olla loppuun palamista tai avioero. Usein voidaan nähdä, että tällainen ylivastuullinen yrittäjä kokee, etteivät asiat suju ilman hänen vastuutaan ja hänen on vaikea kieltäytyä, jos häneltä pyydetään palveluksia. Tällaisen ylivastuullisen yrittäjän on hyvä opetella välillä sanomaan myös ei ja ajattelemaan omia ihmissuhteitaan ja omaa hyvinvointiaan. Kiianmaa (s. 66) kuitenkin jatkaa, että ahkera työnteko ei aina välttämättä ole yrittäjän oma valinta. Työt kasaantuvat ja tekemättömät asiat kuormittavat. Yritys voi kärsiä talousvaikeuksista ja sen yllä leijuu konkurssin uhka. Tällaisessa tilanteessa Kiianmaa kehottaa puhumaan jonkun toisen ihmisen kanssa.

3.4 Pariskuntayrittämisen mahdollisuudet ja haasteet

Pariskuntayrittäjäyys antaa mahdollisuuden työskennellä yhdessä oman puolison kanssa. Pariskuntayrittäjillä on usein myös vahvat perhearvot (Koiranen 1998, 38–40). Yrittäjäpariskunnista keskusteltaessa korostuvat joustavuus ja yhteenkuuluvaisuus, erityisesti kilpailutilanteessa, koska heillä on keskinäinen korkea sitoutuminen, lojaalisuus ja luottamus (Peltomäki & Peltomäki 1998, 62–63). Duff (2005, 60) lisää yhdessä yrittämisen eduksi työn- ja perhe-elämän tasapainon sekä uskollisuuden. Pariskuntayrittäjäyden riskinä artikkelissa mainitaan kuitenkin korkeat avioerotilastot.

Hiltunen (2001, 26) kirjoittaa tutkimuksessaan, että pariyritytyyden taustalla voidaan nähdä mahdollisuus yhdistää puolisoien voimavaroja ja luoda uusia asioita. Hän toteaa, että huolimatta työn kuormittavuudesta ja riskeistä, yhteinen yrittäjäyys on molemminpuolinen valinta. Yrittäjät voivat Hiltusen mukaan pariskuntayrittäjinä kohdata parisuhdeongelmia ja mahdollisesti yrittäjäpariskunnat kokevat yrittämisen ja perheen yhdistämisestä huonoa omatuntoa omia lapsiaan kohtaan. Hiltunen kirjoittaa myös, että yrittäjäpariskunnilla on voimakas tunne siitä, että heistä on suuri hyöty yhteiskunnalle. He kokevat myös, että lapsilla on turvattu tulevaisuus. Tutkimuksessa kuitenkin todetaan pariskuntayrittäjien olevan tyytyväisiä elämäntyyliinsä.

Yhdessä yrittämisessä voidaan todeta olevan myös haasteita. Jaffe (1991, 156–157) esittää näkökulman yhdestä pariskuntayrittämisen ydinhaasteista. Kuinka pariskunta voi syödä onnellisesti illallista perheen kesken ja mennä yhdessä nukkumaan, jos toinen puolisoista on aiheuttanut yritykselle ison taloudellisen menetyksen ja tästä on seurannut pariskunnan välille riita. Tällöin voidaan tulkita niin, että onnistuakseen, yrittäjäpariskunnan parisuhteen on oltava erityisen vahva, jotta se kestää vaativatkin vaikeudet.

Ongelmia voi myös esiintyä, jos puoliset panostavat kaiken aikansa ja energiansa liiketoimintaan (Liang & Dunn 2013, 95). Haasteita aiheuttaa Foleyn ja Powellin (1997, 40) mukaan myös, jos pariskunnalla on erilaista osaamista ja erilaisia rooleja ja jos mietitään ajankäytön jakamista. Toiseksi ongelmia voi syntyä, kun parisuhteessa on tasa-arvo, mutta liiketoiminnassa roolit eivät ole tasa-arvoiset. Tässä on olennaista, että molemmat ymmärtävät ja hyväksyvät roolien tasapainon. Päätöksentekoprosessi voi myös sisältää vaiheita, jotka eivät toisen osapuolen mielestä ole oikeudenmukaisia tai täsmällisiä. Yhdessä työskentelemiseen haasteita tuovat myös perheen lapset ja vastuu vanhempina. Tällöin on olennaista toisen tukeminen esimerkiksi pohtimalla aikavaatimuksia ja liikkumavaraa työssä ja kotona. Yrityksen menestyminen vaatii pariskunnalta sitä, että työ- ja perheroolit jaetaan tarkoituksenmukaisesti.

3.4.1 Taloudelliset vaikeudet

Taloudellisten haasteiden voidaan sanoa olevan yksi pariskuntien vaikeimmista haasteista, kirjoittaa Määttä (2000, 163), sillä ne vaikuttavat muun muassa parisuhteeseen. Stressi aiheuttaa masennusta, turhautumista, vihantunteita perheessä ja voi lisätä jopa fyysisen pahoinpitelyn riskiä. Yrityksen taloudellinen tilanne ja taloudellisten vaikeuksien voidaan nähdä vaikuttavan haitallisesti myös perheen suhteisiin. Määttä jatkaa niiden lisäävän parisuhteen jännitystiloja ja vähentävän perheen jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Talousvaikeuksissa olevaa perhettä auttaa Gomelin ym. (1998, 437) mukaan parhaiten sosiaalinen tuki, joka voi olla esimerkiksi ystävien tai yhteisön välineellistä ja emotionaalista apua. On tutkittu, että kun keskitytään perheen kykyyn ratkaista

haasteita positiivisin ehdoin, avioparin onnellisuus lisääntyy. Tämä tarkoittaa sitä, että pelkät taloutta korjaavat toimenpiteet, kuten menojen karsiminen, eivät edistä perheen hyvinvointia.

Taloudellisten vaikeuksien voidaan nähdä olevan osa yrittämistä ja yritystoimintaa. Yrittäjät kohtaavat maksuvaikeuksia monista eri syistä johtuen, joten yrittäjän on pyrittävä löytämään sopeuttamisratkaisuja. Tällöin on tärkeää tunnistaa ongelmat ja hakea apua ajoissa. (Yrittäjän tukiverkko [viitattu 6.3.2018].) Kasurinen (2015) kirjoittaa, että yrittäjien talousvaikeuksiin avun hakeminen on lisääntynyt mutta apua haetaan kuitenkin usein liian myöhään. Yhteydenotot Yritys-Suomen Talousapuneuvontapalveluun ovat lisääntyneet 70 prosenttia vuodesta 2014 vuoden 2015 loppuun mennessä, niiden määrän ollessa tuolloin 2100 yhteydenottoa. Myös läheiset ottavat palveluun yhteyttä ja kertovat olevansa huolissaan yrittäjän tilanteesta ja siitä, että he pelkäävät yrittäjän tekevän itselleen jotain.

Tilanteesta puhuminen ja avunhakeminen ovat ensisijaisia toimia talousvaikeuksiin. On tärkeä muistaa, ettei konkurssi ole maailmanloppu ja että oma terveys on tärkeämpi asia kuin ylivelkaantuminen. Seurauksena voi olla oman elintason lasku, mutta samalla talousvaikeuksista johtunut stressi voi helpottaa elämää. Ihminen voi sopeutua yllättävänkin hyvin. Tärkeää on myös käsitellä mahdolliset häpeän tunteet. Pitkään jatkunut paha olo voi tehdä sairaaksi ja laukaista esimerkiksi masennuksen. (Miten selvittyä talousvaikeuksista [viitattu 6.3.2018].)

On hyvä muistaa konkurssin olevan aina mahdollinen, kun harjoitetaan yritystoimintaa ja syyt siihen voivat olla moninaiset. 1990-luvulla Suomessa oli suuri rahoituskriisi, jonka myötä moni yrittäjä ajautui konkurssiin, myös 2000-luvun talouden taantumien ovat aiheuttaneet useita konkursseja. Moni yrittäjä ei ole kestänyt häpeää ja taakkaa, vaan ovat päätyneet ikäviinkin ratkaisuihin oman käden kautta. Konkursilla on suuria vaikutuksia yrittäjän lisäksi myös perheeseen.

Pohjalainen Yrittäjä -lehti (2017b) kertoo Laihian Yrittäjien puheenjohtaja Antti Salmisesta, joka kertoo laman vieneen kaiken; kodin, kesämökin ja maineen. Konkursin hän kertoo olleen kova pala koko perheelle. Tapahtumat tuovat mieleen vieläkin häpeän ja leimatuksi tulemisen, toisen luokan kansalaisuuden. Pelastukseksi hän kertoo perheen ja uudesta harrastuksesta eli musiikista löytyneen elämänilon.

Suomalainen (2015) kuvaa Artikkelissa Mitä jää, kun konkurssi vie kaiken Leena Apiola-Arvassalo ja Matti Arvassalon kokemuksia konkurssista ja kaiken menettämisestä seurannutta uutta tärkeysjärjestystä. He ovat edelleen yhdessä aviopuolisoina, heillä ei ole asuntolainaa eikä omaisuutta ”taakkana” ja periaatteessa koko maailma avoinna. Heidän mielestään tuntuu päivittäin helpottavammalta, ettei omista mitään.

Parmala (2016) kirjoittaa, miten Lea Ukkolalle konkurssikokemus on luonut uuden polun yrittäjyyteen. Ukkolan mukaan konkurssi voi olla nykyään myös kasvun mahdollisuus, mitä se ei 90-luvulla välttämättä vielä ollut. Miehensä ohjelmatoimiston konkurssin jälkeen Lea kouluttautui mielenterveys- ja kriisityöhön. Koulutus ja omat kokemukset auttavat Leaa nyt omassa velkaneuvoja- yrittäjyydessä. Lean mielestä konkurssi jättää mieheen suuremman jäljen. Hän epäilee miehensä koskaan toipuvan konkurssin tuomasta epäonnistumisesta ja häpeän tunteesta.

Asenne, puolison ja ystävien tuki nousevat esiin konkurssin kokeneiden ihmisten selviytymistarinoista. Jokaisessa kertomuksessa tulee esiin puhumisen tärkeys ja hyväksytyksi tuleminen. Apua on monesti saatu myös vertaisryhmien kautta.

3.4.2 Ristiriitatilanteet

Parisuhteessa, kuten myös työyhteisössä, tulee eteen ristiriitatilanteita ja kriisejä. Aarnikoivun (2008, 73) mukaan ristiriitatilanteet saavat usein alkunsa hätäisesti tehdyistä tulkinnoista. Suhteen kehittymisen kannalta erimielisyyksien hallinta on todella tärkeää. Ristiriidoissa piilee oppimisen mahdollisuus jokaiselle. Ristiriitojen hallitun käsittelyn seurauksena voi myös syntyä innovatiivisia toimintamalleja ja ratkaisuja.

Yhdessä työskentelyn ilmapiiri ja yrittäjäpariskunnan tunnesuhde vaikuttavat yrittäjäpariskunnan ristiriitoihin. Hilburt-Davis (1994, 30–31) jaotteli yrittäjäpariskunnan ristiriidat kahteen tyyppiin, mutkattomiin ja moninaiisiin konflikteihin. Hän näki konfliktien olevan normaali reaktio, jos toimitaan muutoksissa ja stressin alaisena. Olen-naista on, miten ristiriita ratkaistaan ja ettei se vaikuta negatiivisesti perheeseen ja yrityksen liiketoimintaan. Kun on kyseessä mutkaton konflikti, pariskunnalla ei ole

ongelmia perheessä ja työssä. Tällöin pariskunta kykenee puhumaan ja sopimaan ongelmista. Tai pariskunta sopii ongelman, mutta he eivät ole halukkaita tai kykeneväisiä käsittelemään vaikeuksia. Moninaisessa konfliktissa vastaavasti osapuolilla on vaikeuksia pysyä nykyhetkessä ja käsillä olevassa ongelmassa. Yhteistyö on vaikeaa, kun vanhoja taakkoja nostetaan esiin. Lisäksi tällöin voi esiintyä hyökkäävää käytöstä ja kilpailuhenkeä. Moninaiset konfliktit voidaan jakaa myös karttamiinseen, jolloin pariskunta ei puhu keskenään ja he välttelevät toisiaan, sekä vastustamiseen, jolloin esiintyy paljon riitoja. Lisäksi esiintyy myös edellä mainittujen yhdistelmiä.

Jokaisen elämässä tulee eteen ongelmia. Yksilöinä kohtaamme omia kriisejä omalla kasvupolullamme. Parisuhde voi myös kohdata ulkopuolisia uhkatekijöitä, taloudellisia ongelmia sekä traumaattisia kriisejä kuten vakavan sairastumisen. Hämäläinen (2014, 11) kuitenkin lohduttaa, että kriiseistä kyllä selviytyy ja ongelmiin löytyy ratkaisuja. Hän (s. 82) muistuttaa miten merkittävä asia koettelemuksissa on puolison tuki. Meidän tulisi muistaa, ettemme tee puolisoista vihollista itsellemme syyttämällä tai syyllistämällä häntä kaikesta tapahtuneesta. Parisuhteessa toimiva vuorovaikutus sallii sekä hyvän että pahan olon purkaukset. Tällöin ei myöskään tarvitse pelätä riitelyä, jolla tulehtuneita tilanteita puhdistetaan. Kun asia on sanottu, anteeksipyyttäminen ja anteeksianto ovat asioita, joita ei kuitenkaan sovi koskaan unohtaa.

Kaikissa parisuhteissa voidaan todeta esiintyvän jossain vaiheessa haasteita, mutta on muistettava, että myös apua on tarjolla. Yrittäjäpariskuntien voidaan nähdä tarvitsevan tukea parisuhteeseensa, jonka varaan myös yhdessä työskenteleminen usein nojaa. Kiianmaan (2008, 236) mukaan tarjolla on parisuhdeneuvontaa, parisuhdeterapiaa ja -kurseja, sekä parisuhderyhmiä ja -seminaareja. Kiianmaa kertoo julkisen puolen perheneuvoloiden asiakkaiden koostuvan parisuhdeasioista. Muita palveluntarjoajia ovat kirkon perheasiain neuvottelukeskukset. Yksityiseltä puolelta kannattaa hakea nimenomaan parisuhdetyöntekijää tai parisuhdeterapeuttia. Vaikka kynnys avun hakemiseen on usein hyvin korkealla, apua kannattaa kuitenkin hakea ajoissa.

Yrittäjäpariskuntien voidaan todeta päätyvän toisinaan myös avioeroon. Tällöin yrittäjien kannattaa käyttää erossa lakimiehen palveluita, koska usein yrittäjien omaisuus ja toimeentulo ovat monimutkaisia (Kiianmaa 2008, 109). Kiianmaa (s. 115)

näkee, että yrittäjien aktiivinen rooli haasteiden voittamisessa voi myös kehittää yrittäjää ihmisenä ja saada hänet pohtimaan ihmissuhdeasioitaan. Koska eroaminen vie energiaa ja alentaa työkykyä, se voi myös vaarantaa yrittäjän toimeentulon. Yrittäjille (s. 120) toisistaan irrottautuminen voi kuitenkin olla huomattavan vaikea, koska yrittäjälle esimerkiksi taloudelliset asiat ja niiden ratkaiseminen ovat suuria asioita. Varsinkin, jos toinen osapuoli on ollut enemmän vastuunkantaja, voi nousta esiin epäilyksiä toisen puolison selviytymisestä.

Kiianmaa (2008, 251) varoittaa, että erotilanteessa tai puolison kuoleman jälkeen on tärkeää, ettei yrityksen omistuksesta tai hallinnoimisesta tule taloudellisen erimielisyyden kohde tai kiusan väline. Tärkeä on, ettei pitkittynyt prosessi vaaranna yrityksen arvoa ja sen toimintaa. Yrittäjien on hyvä jo etukäteen pohtia tällaisia vaikeuksia ja tehdä suunnitelmia niiden varalle.

3.4.3 Apua keskinäisillä sopimuksilla

Kiianmaa (2008, 262) muistuttaa, että elämä voi tuoda eteen yllättäviä ja odottamattomia asioita. Yrittäjäpariskunta voi kohdata ongelmia, jotka vaarantavat koko yrityksen jatkuvuuden. Tällöin ongelmien varalle on myös mahdollisuus etukäteen laatia erilaisia sopimuksia. Yrittäjäpariskunta voi laatia avioeron varalle keskenään ositussopimuksen, jolla voidaan sopia yrityksen tulevaisuudesta ja arvostuksesta. Puolisot voivat sopia myös avioehdosta laatimalla avioehtosopimuksen, jolla he voivat sopia avio-oikeudesta toistensa omaisuuteen tai osaan siitä. Yhteisistä pelisäännöistä voidaan sopia myös osakassopimuksella. Tällä sopimuksella voidaan sopia lunastusoikeudesta ja osakeyhtiön omistajien keskinäisistä suhteista ja näin hallita mahdollisia riskejä. Perheyrittämiseen sisältyy paljon tunteita, joten erityisesti yrittäjäpariskunnille suositellaan osakassopimuksen tekemistä. Osakassopimus luo selkeyttä osakkeenomistajien asemaan ja minimoi erimielisyyksiä. Vaikeuksia voidaan ratkaista myös perustettavan perheneuvoston avulla (Perheneuvoston tehtävät 2017).

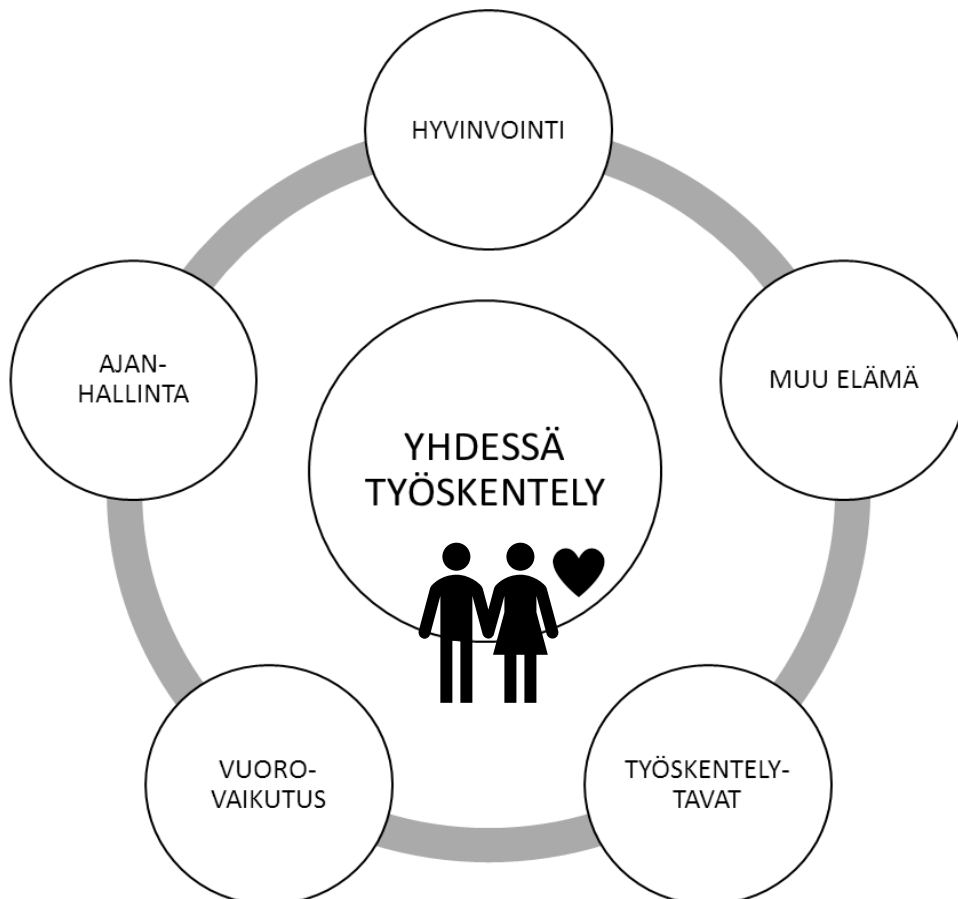
Pahimpaan varautuen yrittäjäpariskuntien kannattaa laatia testamentti. Havusela (2017) tuo esiin, että tällaiseen voi valmistautua myös hallintatestamentilla, joka hel-

pottaa ja auttaa asioiden hoitamisessa. Omistusoikeuteen tällainen hallintatestamentti ei kuitenkaan vaikuta. Omia tapahtumiaan kannattaa myös kirjata ylös ja erilaisten sopimusten arkistointi voivat myös helpottaa yksinjäävää puolisoa. Pohjalainen yrittäjä -lehti (2017a) kehottaa varmistamaan, että paperiasiat ovat kunnossa ja osoittamaan kuka hoitaa yrityksen asioita, jos jotakin sattuu.

Latva-Mantila (2017a) kirjoittaa Pohjalainen yrittäjä -lehdessä yrittäjä Sari Hirvelästä ja siitä, miten tämä selviytyi yrittäjämiehensä Harri Hirvelän tapaturmaisesta kuolemasta. Puolison kuoleman jälkeen Hirvelää odottivat pakolliset työtehtävät ja arjen asiat, joiden hoitamisessa auttoivat isovanhemmat ja perheen aikuiset lapset. Hirvelä koki, ettei voinut jäädä sairaslomalle, koska se ei olisi ollut taloudellisesti mahdollista. Myös edesmenneen puolison kaverit ja hyvät työntekijät auttoivat Hirvelää tässä vaikeassa tilanteessa. Muita selviytymiskeinoja olivat se, että Hirvelä oli perillä tärkeistä yritystä koskevista asioista ja hän nostaa esiin myös oman vahvan asenteensa selviytymisessä. Hirvelä on nyt myös varautunut itse testamentilla ja edunvalvontasopimuksella, jos hänelle joskus jotakin sattuu. Hirvelä jatkaa yrittäjänä ja pariskunnan koululainen kulkee iltaisin äitinsä mukana ajossa.

4 YHDESSÄ TYÖSKENTELEMINE

Perheyrittämisen ja pariskuntayrittämisen käsittelyn jälkeen paneudutaan tarkemmin yrittäjäpariskuntien keskinäiseen yhdessä työskentelemiseen. Edellä käsitellyt asiat toimivatkin alustuksena tässä luvussa selvitettäville teemoille. Yrittäjäparin yhdessä työskenteleminen pitää opinnäytetyön tekijöiden näkemyksen mukaan sisällään kokonaisuuden, joka rakentuu useammasta eri osa-alueesta. Kokonaisuudessa voidaan nähdä osa-alueet, jotka yrittäjäpariskunnilla liittyvät suoraan itse työn tekemiseen yhdessä, mutta myös keskinäiseen romanttiseen suhteeseen ja myös kodin ja muun vapaa-ajan välille. Osa teemoista liittyvät laajemminkin yhdessä yrittämiseen. Alla oleva kaavio osoittaa yhdessä työskentelemisen osa-alueet.

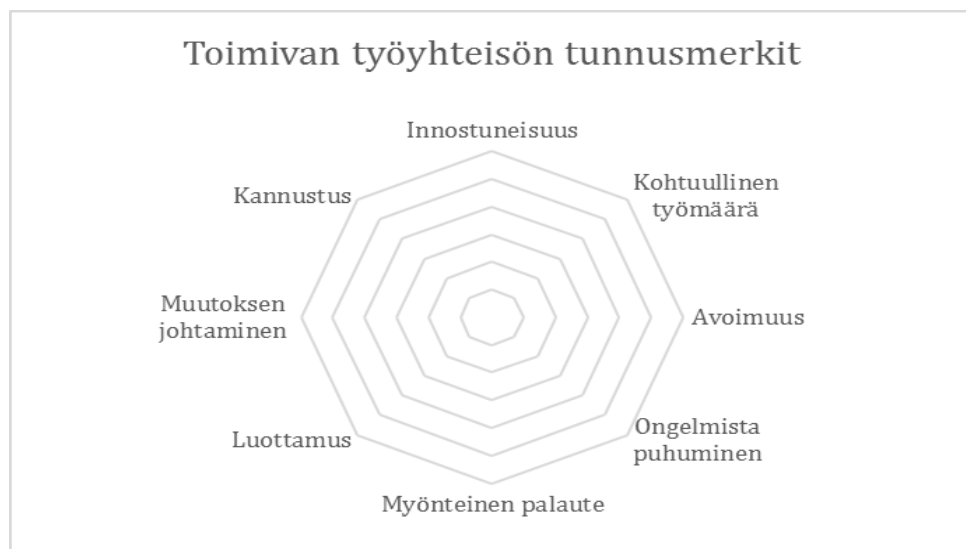


Kuvio 2. Yhdessä työskentelemisen kokonaisuus.

4.1 Yrittäjäpariskunnan toimiva työyhteisö

Yrittäjäpariskunnan voidaan nähdä rakentavan yhdessä omanlaisensa keskinäisen työyhteisön. Työterveyslaitos määrittelee toimivan työyhteisön tunnusmerkkejä olevan yhteinen päämäärä ja tavoite. Selkeä työn- ja vastuunjako niin, että jokainen tietää mitä häneltä työssä odotetaan. Työyhteisön toimintatavoista on sovittu yhdessä ja päätöksenteossa näkyy avoimuus. Ristiriitatilanteet käsitellään nopeasti ja myös esimiestyö on tarkoituksenmukaista. (Toimiva työyhteisö [viitattu 8.2.2018].) Työturvallisuuskeskus lisää toimivan työyhteisön olevan myös turvallinen ja terveellinen. Toisen tukeminen ja työn ymmärtäminen, sekä oman osaamisen jakaminen ovat myös toimivan työyhteisön tärkeitä ominaisuuksia. Selkeät vastuut ja käytännöt edistävät työyhteisön toimivuutta. Sujuvat prosessit ja työnteko helpottavat yhdessä työskentelemistä. Tärkeää on myös antaa mahdollisuus yhteisille keskusteluille ja yhdessä kehittämiseksi. On hyvä olla rehellinen työn haasteista ja myös sen vaatimista kehittämistarpeista. (Työturvallisuuskeskus [viitattu 8.2.2018].)

Hyvinvoivassa työyhteisössä (Työterveyslaitos työhyvinvointi [viitattu 8.2.2018]) ollaan avoimia ja luotetaan, innostetaan ja kannustetaan, puhalletaan yhteen hiileen, annetaan myönteistä palautetta, pidetään työmäärä aisoissa, uskalletaan puhua ongelmistakin sekä säilytetään toimintakyky muutostilanteissa. Alla olevassa kaaviossa kuvattuna toimivan työyhteisön tunnusmerkit.



Kuvio 3. Toimivan työyhteisön tunnusmerkit (Työterveyslaitos).

4.1.1 Vastuut, talous ja velvollisuudet

Viitalan ja Jylhän mukaan (2014, 348–351) vastuullisessa liiketoiminnassa yhdistyvät taloudelliset, sosiaaliset sekä ekologiset vastuut. Taloudellinen vastuu pitää sisällään voitontavoitteluvastuun, joka taas mahdollistaa velvoitteiden hoitamisen, kuten verojen maksamisen.

Olen maksanut 2000-luvun aikana enemmän veroja kuin kukaan toinen yksityishenkilö Suomessa. Verottaja asui meidän tykönä kuusi seitsemän vuotta ja tarkasti koko ajan. Olen maksanut eniten veroja ja kullekin välttelen verojen maksua. Veikko Lesonen, Head Invest Oy (Hämäläinen 2015, 59–60.)

Sosiaalinen vastuu sisältää yrityksen eri sidosryhmien hyvinvoinnista huolehtimisen. Ekologinen vastuu on vastuuta elinympäristömme huolehtimisesta, luonnonvarojen kestävästä käytöstä, jätteiden vähentämiseen ja ympäristöhaittojen pienentämiseen tähtäävää toimintaa. (Viitala & Jylhä 2014, 351–353.)

Viitala ja Jylhä (2014, 19) kirjoittavat yrittäjyyteen liittyvän vahvasti rahan ja taloudellisen menestymisen. Työskentely perheyrittäjissä on pitkäjänteistä ja tavoitteet asetetaan tärkeysjärjestykseen. Painoarvoa kohdistetaan pitkän aikavälin tavoitteille, minkä vuoksi yrityksissä on myös niin kutsuttua pitkän tähtäimen kärsivällistä pääomaa. Pariskuntayrittäjyydessä talous ja raha-asioiden hoitaminen vaatii yhteistyökykyä muiden päätöksien tapaan. On hyvin luonnollista jakaa vastuuta raha-asioiden hoitamisesta sille, jolla on parhaat edellytykset ja taidot. Martin (2016) kirjoittaa Business Insiderin artikkelissa menestyneiden pariskuntien raha-asioiden hoitamiseen liittyvistä tottumuksista. Listauksen mukaan menestymisen kannalta on tärkeää, että pariskunnalla on yhteiset tavoitteet, isot päätökset tehdään aina yhdessä tarkasti paneutuen, rahasta puhuminen tehdään helpoksi, rahankäyttöä ei salailla ja huolehditaan siitä, ettei eletä yli varojen. On myös tärkeää ymmärtää toisen menneisyyttä rahaan ja sen käyttöön. Viitalan ja Jylhän (2014, 29) mukaan päätöksenteon nopeus ja vahva sitoutuminen yritykseen mielletään myös yrittäjien keskuudessa vahvuudeksi.

Yrittäjällä on vastuullisen taloudesta huolehtimisen lisäksi myös muita monenlaisia vastuita ja velvollisuuksia. Yrittäjän liiketoimintaan liittyy yhteiskuntavastuu, joka on sidosryhmistä huolehtimista. Yhteiskuntavastuu tarkoittaa esimerkiksi yrittäjyyden

harjoittamista verottajan ja lainsäätäjien antamien säädösten ja lakien mukaisesti. Tällaisia velvollisuuksia ovat muun muassa kirjanpitovelvollisuus ja verovelvollisuus. Yrittäjällä on myös velvollisuus huolehtia omasta sosiaaliturvastaan. Muita vastuita yrittäjällä ovat velvollisuudet rahoittajiin ja laskuttajiin. (Yrittäjän velvollisuudet [viitattu 5.3.2018].)

Yrityksen yhtiömuoto vaikuttaa yrityksen velkavastuuseen. Tämä tarkoittaa sitä, että esimerkiksi yksityisen elinkeinonharjoittajan vastuu veloista on henkilökohtainen (Toiminimi [viitattu 5.3.2018]). Myös kommandiittiyhtiön vastuunalaiset yhtiömiehet ovat vastuussa yhtiön veloista henkilökohtaisella omaisuudellaan (Kommandiittiyhtiö [viitattu 5.3.2018]). Osakeyhtiössä osakkeenomistajat vastaavat yhtiön veloista ainoastaan sijoittamallaan pääomalla (Osakeyhtiö [viitattu 5.3.2018]). Käytännössä tämä kuitenkin tarkoittaa usein opinnäytetyön tekijöiden näkemyksen mukaan sitä, että rahoittajat tarvitsevat myöntämäänsä yrityslainaa vastaan vakuuksia, jotka usein ovat yrittäjäpariskunnan henkilökohtaista omaisuutta. Yrittäjäpariskunta usein esimerkiksi panttaa oman kotinsa yrityksen lainoja vastaan. Tällaisessa tilanteessa vastuu voidaan nähdä myös henkilökohtaisena, vaikka kyseessä olisikin osakeyhtiö.

4.1.2 Roolit

Pariskuntayrittäjyydessä roolit voidaan nähdä karkeasti jaoteltuna seuraavasti (Koiranen 1998, 41):

- mies on keulakuva ja nainen luo taustalla mahdollisuuksia äitinä ja vaimona
- molemmat ovat yrityksessä tasavahvoja kumppaneita päätöksentekijöinä ja toimeenpanijoina
- vaimo on keulakuva ja mies luo taustalla mahdollisuuksia aviomiehenä ja isänä.

Perheyriksissä on hyvin usein miehellä hallitsevampi asema johtajana ja myös päätöksentekijänä. On nähtävillä myös, että yrittäjämiehet tekevät pidempää työviikkoa naisiin verrattuna (s. 40).

Perinteisesti Elo-Pärssinen ja Talvitie (2010, 60–66) näkevät naisten roolin olevan perheyriyksissä merkittävä, mutta monesti myös näkymätön. Naisten on nähty vaikuttavan enemmän perheessä kuin työssä. Heidän roolinsa on ollut tuoda yritykselle menestystä huolehtimalla lapsista, puolisoista, perheen rutiineista ja sosiaalisista suhteista. Usein he ovat edellä mainittujen asioiden lisäksi myös huolehtineet yrityksen toimistotöistä. Perinteisen roolijaon nähdään olevan hyvinkin syvällä perheyriyksissä verrattuna muuhun yhteiskuntaan. Perheyriyksissä naisten harteilla on usein emotionaalinen johtajuus ja he pitävät huolen perheessä vallitsevasta harmoniasta. Samalla he siirtävät lapsille perheen ja yrityksen arvoja ja vaikuttavat siihen kiinnostuvatko lapset yrityksen jatkamisesta. Naiset voidaan nähdä myös sovitelijoina sukupolvien välisissä ristiriidoissa. Naisten osallistuminen perheyriyksen toimintaan johtajana on lisääntymässä, mutta yhä edelleen perheyriyksissä nainen johtajana on poikkeus.

Kun käsitellään yrittäjäpariskuntien keskinäisiä rooleja, Duffin (2005, 62) mukaan rajojen veto niiden välille voi olla haastavaa. Roolien välisten rajojen on tärkeä olla selvillä, koska päällekkäiset roolit sekoittavat henkilökuntaa. On hyvä ymmärtää, että on kyse liiketoiminnasta, eikä henkilökohtaisista asioista. Myös Sipilä (2006, 195) muistuttaa yhteistyön voivan muodostua tuskalliseksi ja elämänlaatua heikentäväksi, jos puoliso ei läheisen suhteen vuoksi kykene ottamaan omaa paikkaansa ja rooliaan. Tehokas yhteistyö perustuu selkeisiin rooleihin.

Vaikka tyypillisimmin yritysten keulakuvana löytyy miesyrittäjä, naisesimerkkejäkin löytyy. Elo-Pärssinen ja Talvitie (2010, 64–65) kirjoittavat Anne Berneristä, joka on ministeri ja Vallila Interior Oy:n hallituksen puheenjohtaja ja pääomistaja. Berner kertoo haastattelussaan, ettei ole kokenut sukupuoleensa kohdistuvaa vähättelyä. Hänen mielestään on tärkeää, etteivät naisjohtajat syyllistä itseään vaan on osattava itse tehdä elämäntilanteiden vaatimia toimia. Berner ei kuitenkaan kerro miehensä roolista tarkemmin, vaikka Lehtonen (2016) kirjoittaa, että myös puoliso työskentelee samassa yrityksessä.

Loistavana esimerkkinä yrityksestä, missä vaimo on keulakuva ja mies luo taustalla mahdollisuuksia aviomiehensä ja isänä, voidaan mainita Pentik Oy. Parkkinen (2006, 83–85) kirjoittaa, miten voimistelunohjaaja Topi Pentikäinen on kasvattanut perheen lapset ja antanut tilaa vaimolleen työskennellä itseään toteuttaen ja matkustaen työn

vaatimusten mukaisesti. Jo yrityksen alkutaipaleella oli tarkasti sovittu molempien työ- ja vastuualueet. Vuosien saatossa Topi on Pentikäisen perheessä oppinut ymmärtämään taiteilijavaimonsa sisäisen ja ulkoisen vapauden tarpeen sekä luomaan luovuudelle tarvittavaa tilaa.

Elo-Pärssinen ja Talvitie (2010, 68) kirjoittavat myös Tulikivi Oyj:n entisestä viestintäjohtajasta Anu Vauhkosesta, joka kertoo vastaavasti tulleen esitellyksi Tulikiven johtoryhmälle Heikin morsiamena, joka on tullut vähän auttelemaan. Elo-Pärssinen ja Talvitie kertovat Vauhkosen kokeneen tämän kummallisena, koska hänellä kuitenkin oli yliopistotutkinto ja pätevyys tehtävään. Voidaan ehkä todeta, että alkuaikoina tässä tilanteessa voitiin nähdä epäselvä roolijako pariskunnan kesken.

Pariskuntayrittäjien rooleista tehtyjä tutkimuksia löytyy 1980 ja 1990-luvuilta. Kuten Elo-Pärssinen ja Talvitie edellä totesivat vahvan naisen roolin perheytyksessä olevan poikkeus, on todettava, että muutoksia on jo nähtävillä ja tyttäret sukuyritysten jatkajina eivät ole enää vain yksittäisiä tapauksia. Vaikka perinteiset roolijaot ovat edelleen nähtävillä, on vaikea kuvitella, että 20–30 vuotta vanhat ajattelu- ja toimintamallit olisivat tulevaisuutta. Opinnäytetyön tekijät tekevätkin jatkuvasti havaintoja mediassa perheytyksistä, joissa tyttäret ovat voimakkaasti esillä ja seuraamassa vanhempiansa jalanjalkia puolisonsa kanssa. Ajankohtaisina esimerkkeinä naisjatkajista Milla Korpela ja Marjet Mäkinen. Jaakkola (2017) kirjoittaa yrittäjäpariskunta Milla Korpelasta ja hänen puolisostaan Jeff Browerista, jotka jatkavat Korpelan isän katsastusasemayritystä Seinäjoella. Toikka (2017) vastaavasti kirjoittaa vasta 28-vuotiaasta Marjet Mäkisestä, joka johtaa isänsä jalanjäljissä Suomen Kovabetoni Oy:tä.

4.1.3 Prosessit

On todettava, että jokaisessa työyhteisössä muodostuvat omanlaisensa käytännöt ja menetelmät työpäivän ja -viikon rakentumisessa. Yrityksessä tehdään erilaisia toimenpiteitä, eli prosesseja joiden kautta pyritään pääsemään haluttuun lopputulokseen. Prosesseja tunnustetaan, suunnitellaan, johdetaan ja kehitetään. (Prosessien kehittäminen [viitattu 7.5.2018].)

Yrittäjäpariskunnilla voidaan tunnistaa tietynlaisia prosesseja tai erilaisia menetelmiä, kuten palavereita ja ryhmässä tai pareittain toimimista. Eri verkkolähteistä löytyy monenlaisia näkökulmia erilaisten työyhteisössä pidettävien kokousten, palaverien ja muiden vastaavien käytäntöjen tarkoituksesta ja tarpeellisuudesta. Kokousten avulla voidaan kehittää uusia ideoita ja lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Työturvallisuuskeskus esimerkiksi kertoo verkkosivuillaan, että onnistuessaan hyvät kokouskäytännöt lisäävät jopa työhyvinvointia (Hyvät palaverikäytännöt [viitattu 7.5.2018]).

4.2 Yrittäjäpariskunnan työskentelytavat

On hyvin luonnollista jakaa vastuuta asioiden hoitamisesta sille, jolla on parhaat edellytykset ja taidot. Osaaminen liiketoimintojen eri alueilla ohjaavat myös työskentelytapoja. Yrittäjäpariskunnan yhteiset työskentelytavat hioutuvat ja täydentävät toisiaan vuosien saatossa. Voidaan sanoa, että työskentelytapoihin vaikuttavat seuraavien alaotsikoiden alla käsiteltävät asiat, joita ovat:

- osaaminen
- johtaminen ja päätöksenteko
- vuorovaikutus.

4.2.1 Osaaminen

Kuten kappaleessa 3.2 Pariskuntayrittäjyyden syntyminen tulee esille, yrittäjyyden toiminnan perusta on osaamisessa. Yrityksen ydinosaaminen rakentuu vahvasti yrittäjän osaamisen ympärille. Perusta osaamiselle on mahdollisesti luotu jo aikaisemman työuran aikana, tai osaaminen voi pohjautua vuosikausia kestäneeseen opiskeluun. Sipilän (2006, 121) mukaan menestyvillä elämäntapayrittäjillä on useita toisiaan täydentäviä osaamisalueita, jotka he pystyvät yhdistämään liiketoiminnassa ainutlaatuisiksi kokonaisuudeksi. Yritystoiminta vaatii puolisoiden välistä työnjakoa ja myös erikoistumista yhteisien aikaansaannoksien saavuttamiseksi (s.195).

Ei me koskaan ole mitään hirveästi osattu. Me on vaan tehty paljon töitä. - Heikki Salmela, Hesburger (Hämäläinen & Mäkeläinen 2014, 154.)

Lavas (2005, 38) kannustaa avaamaan silmät ja korvat tiedolle. Hänen mukaansa paljon kirjoja tai lehtiä lukeva yrittäjä saavuttaa etulyöntiaseman lukemattomaan yrittäjään nähden. Kantapään kautta oppimiseen menee runsaammin aikaa kuin kirjoista hankitun tiedon saavuttamiseen. Oppimista saavutetaan myös keskustelemalla omista ja muiden kokemuksista.

Onneksi vaimo sai potkittua minut kouluun. Arvostan suuresti opiskelleita ihmisiä ja voihan sitä lukea, jos perse kestää, mutta minulle teku oli ihan riittävä. Koulutuksessa arvostan sitä, että tulee kaveripiiri, jossa pyörii ja ehkä ideoita. Koulutus on tärkeä osa ihmisen identiteettiä. - Veikko Lesonen, Head Invest Oy (Hämäläinen 2015, 62.)

4.2.2 Johtaminen ja päätöksenteko

Yrittäjyyttä ja johtamista tutkittaessa lähdeaineistoista esiin nousee yrittäjän itsensä johtaminen. Tall ym. (2013, 49) kirjoittavat, kun yritys haluaa menestyä ja onnistua, itsensä tuntemisen merkitys korostuu. Itsensä tunteva yrittäjä tietää miten johtaa ja ohjaa omaa toimintaansa. Tall ym. jatkavat itsensä johtamisen olevan itsensä haastamista, joka tarkoittaa omien ajattelumallien, toimintamallien ja osaamisen uudistamista. He peräänkuuluttavat yrittäjän vaikuttamista omaan työ- ja toimintakykyyn. Tällöin hyvä kokonaistyökunto rakentuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta, henkisestä, ammatillisesta kunnosta ja uudistumiskyvystä.

Filosofian tohtori Sydänmaanlakan (2015) mukaan hyvä johtaminen on hyvinvoinnin johtamista, jonka perustana on itsensä johtaminen. Itsensä tunteva johtaja tuntee itsensä ja omat vahvuudet ja kehittämistarpeet ja hän osaa huolehtia omasta hyvinvoinnista ja myös asettaa rajat työnteolleen.

Onkin mielenkiintoista pohtia itsensä johtamista yrittäjäpariskunnan näkökulmasta. Mitä jos näkemykset pariskunnan välillä poikkeavat toisistaan ja tarpeet eivät koh- taakaan. Toinen saattaa olla sokea omille tai toisten tarpeille ja ei tunne rajojaan.

Miten voidaan omalla toiminnalla tukea puolison/työparin itsensä johtamista. Vuorovaikutus- ja kommunikointitaidoilla on varmasti tärkeä rooli yrittäjäpariskuntien itsensä johtamisessa ja kaikessa johtamisessa.

Kun selitetään pelkästään päätöksentekoa, voidaan sitä tarkastella rationaalisen perustein, mutta myös tunteisiin perustuen. Yrityksessä päätöksenteko näkyy sen jokaisessa toiminnassa ja se on yksi yrittäjän tärkeimpiä tehtäviä. Päätöksiä joudutaan tekemään koskien muun muassa toiminnan strategiaa, valikoimia, rahoitusta, työntekijöitä, hinnoittelua ja niin edelleen. Yrittäjät joutuvat tekemään päätöksiä erilaisissa vallitsevissa olosuhteissa. Päätöksenteko varmuuden vallitessa on erilaista kuin esimerkiksi riskin tai epävarmuuden vallitessa. (Päätöksenteko [viitattu 12.2.2018].) Lambing ja Kuehl (1997, 35–36) kirjoittavat, että yhtenä huolena kaikilla yrittäjäpareilla on päätöksenteko.

Hiltunen (2001, 28) kirjoittaa, että huolimatta siitä, että yrittäjäpariskunta kokee olevansa liikekumppaneina tasavertaisia, vaimot eivät usko miestensä luottavan heihin päätöksenteossa. Tällöin miehet voivat olla hallitsevampia töissä, mutta kotioloissa tätä ei välttämättä esiinny.

Liang ja Dunn (2010, 78) esittävät perhe-elämässä tapahtuneen huomattavia muutoksia vuosien 1900 ja 2000 välillä. Sukupolvien välinen yhteys on vähentynyt, naisten työllisyysaste on kasvanut, naiset käyttävät vähemmän aikaa kotitöihin, vaikka heillä on edelleen tästä ensisijainen vastuu, yksinhuoltajaperheiden määrä on kasvanut ja kotitalouksien koko on pienentynyt. Tällöin monet näistä muutoksista ovat myös vaikuttaneet siihen, miten avioparit työskentelevät yhteisessä yrityksessä ja miten puolisoitten reaktiot ja tunteet vaikuttavat päätöksiin.

Liang ja Dunn (2010, 75) tutkimuksen tarkoituksena oli tunnistaa ”realistinen optimismi” yrittäjien keskuudessa ja sitä, miten yrittäjät arvioivat puolisoiltaan saamaansa tukea. Tutkimuksessa keskityttiin uuden yrityksen perustamiseen ja tiedusteltiin yrittäjiltä, millaisia ajatuksia puolisoilla on heidän yrittämisestään. Tutkimuksen mukaan aviopareille yrityksen luomiseen ja toimintaan liittyvät päätökset vaativat vuorovaikutusta, mutta harvoin kuitenkin saavutetaan täydellinen yhteinen päätös perhe- ja liiketoimintakysymyksissä. Tällöin joskus päätösten teko saattaa joh-

taa jopa perhekatastrofiin tai epäonnistumiseen liiketoiminnassa. Tutkimuksen olettamuksena oli, että puolisolta saadaan täysi tuki uutta liiketoimintaa aloitettaessa. Näin luodaan myös onnellisuutta perheeseen. Realismi ja optimistisuus loivat suurempia odotuksia puolison tuesta ja pessimisti luonnollisesti loi epäilyä tuen saamisesta.

4.2.3 Vuorovaikutus työssä ja parisuhteessa

On nähtävissä, että yrittäjäpariskunnan keskinäinen vuorovaikutus on osa yrityksen sisäistä viestintää ja se vaikuttaa yrittäjäpariskunnan yhdessä työskentelyyn ja myös koko yritykseen. Vuorovaikutus on kahden tai useamman ihmisen välillä tapahtuvaa kommunikointia. Sen tarkoituksena on vaikuttaa toiseen ja saada toinen tai toiset osapuolet ymmärtämään viestejä sanojen ja sanattomien viestin avulla. Vuorovaikutukseen kuuluu olennaisesti ilmeet, eleet ja asenteet. Ihmiset tuottavat, jakavat ja tulkitsevat viestejä monin eri tavoin. Vuorovaikutukseen vaikuttavat myös asiayhteys, kulttuuri ja osapuolten tavoitteet. Hyvää vuorovaikutusta voidaan edesauttaa monin eri tavoin, mutta siihen voidaan vaikuttaa myös kielteisesti. (Työkäyttäytyminen [viitattu 12.2.2018].)

Työturvallisuuskeskuksen ([viitattu 8.2.2018]) verkkosivuilta löytyy lisäksi hyviä huomioita liittyen työkäyttäytymisen vuorovaikutuksesta:

Taulukko 2. Vuorovaikutus (Työturvallisuuskeskus [viitattu 8.2.2018]).

NÄIN EDISTÄT HYVÄÄ VUOROVAIKUTUSTA	VUOROVAIKUTUKSEN VAARANPAIKAT
<ul style="list-style-type: none"> - toisen kuunteleminen - aito läsnäolo - kiinnostus - empaattisuus - yhteistyökyky - jämäkkyys - toisen tukeminen - tilan antaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - voimakkaat ennakoasenteet - puolueellisuus - yleistäminen tai syyttely - vastuunsiirto - kiinnostuksen puute - kiire

Suomen mielenterveysseura (Vuorovaikutustaitoja voi oppia [viitattu 12.2.2018]) lisää hyvän vuorovaikutuksen edistämiseen myös myönteisen ja realistisen palautteen antamisen, toisen ilahduttamisen ja myös myötätunnon osoittamisen. Vuorovaikutus on vastavuoroista. Yhdessä työskenteleminen edellyttää osallistumista ja yhteistyökykyä. Tarvitaan myös luottamus ymmärretyksi tulemisesta, roolien ymmärrys sekä hyväksyvä ja mukaan ottava asenne. On tärkeä osata sovittaa yhteen monenlaisia näkemyksiä. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu myös rajojen asettaminen, niin että tunnistaa asiat, jotka lisäävät ja heikentävät omaa hyvinvointia. Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen mukaan vuorovaikutustaitoihin kuuluu argumentointitaidot, taito ottaa ja pitää puheenvuoroja ja jatkaa toisen puheenvuorosta, sekä taito ylläpitää keskustelua (Vuorovaikutustaidot [viitattu 12.2.2018]).

Pitkä parisuhde haastaa hyvässä ja pahassa. Kallio ja Kontula muistuttavat, ettei ongelmatonta parisuhdetta ole olemassakaan (2015, 121). Vuorovaikutusta puolisoitten kesken joudutaan myös jatkuvasti opettelemaan. Pitkän suhteen elinkaareen mahtuu luonnollisesti monenlaisia vaiheita, joiden ratkaiseminen saattaa olla ongelmallista. Rakkautta ja yhteenkuuluvuutta rakennetaan myös riidoissa. Tutkimuksensa mukaan toiset parit ovat kokonaan riidattomia ja toiset taas tuntuvat ottavan kovastikin yhteen, osa taas kertoo karttelevansa vankasti yhteenottoja. Kallio ja Kontula myös nostavat esiin, että viha voi olla parisuhteessa hyvä asia. Vähän välillä potkiva ja säkenöivä suhde elää, se ei ole kuollut. Kun voimme luottaa toiseen ja

itseensä uskallamme myös riidellä rakentavasti. Olennaista on parin käsillä oleva työkalupakki, jolla korjauksia päästään tekemään (s. 122). Myös Hämäläinen (2014, 79) muistuttaa, että parisuhteen tulee sallia ja kestää sekä hyvän että pahan olon purkaukset.

Sanonta, kriisit joko kasvattavat parin yhteen tai erilleen, pätee vahvasti myös yrittäjäpariskuntiin. Kyse on parin taidoista, miten vaikeissa elämävaiheissa ja parisuhdeongelmissa päästään yli. Puhuminen, rauhoittuminen ja ammattiavun hakeminen auttavat parisuhdematkalla. Kallion ja Kontulan (2015, 126) mukaan silloin, kun uskalletaan katsoa ja tarkastella elämän ja parisuhteen kasvukipuja, saavutetaan mahdollisuus yhteistyössä kääntää vaikeudet eteenpäin työntäväksi voimaksi.

4.2.4 Palaute

Toimivaan vuorovaikutukseen kuuluu myös palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Kallio ja Kontula (2015, 21–28) muistuttavat, että parisuhteessa on tärkeää saada puolisoilta positiivista palautetta. Hyvä parisuhde muistuttaa toimivaa työparia, molemmat voivat aina luottaa toisen hoitavan oman ja yhdessä sovitun osuutensa hyvin. Hyvä kommunikaatio on toimivan parisuhteen ja työparin perusta. Aarnikoivu (2008, 150) huomauttaa, että käsiteltäessä palautetta keskitytään monesti palautteen antamiseen. On hyvä kuitenkin muistaa palautteen antamisen edellyttävän aina myös kykyä vastaanottaa palaute, niin positiivinen kuin negatiivinen.

Oppiminen koostuu Toivasen (2012) mukaan usein palautteesta ja sen tuomasta muutoksesta. Palautteen on hyvä olla myönteistä tai kriittistä. Myönteinen palaute kohdistuu ihmiseen, hänen osaamiseensa, luonteeseen ja ominaisuuksiin. Kriittinen palaute kohdistuu vastaavasti käyttäytymiseen. On hyvä erottaa kriittisen ja kielteisen palautteen ero, koska kielteinen palaute kohdistetaan toisen ihmisen persoonaan. Tällöin korjaavan palautteen antamisen tavoitteena on antaa toiselle mahdollisuus korjata virhe ja samalla oppia. Jos kodissa tai työpaikalla ei anneta palautetta, voi ilmapiiri näissä olla joko pelon hallitsema tai välinpitämätön.

Kriittisen palautteen antamiselle löytyy useita vinkkejä, mutta opinnäytetyön tekijät poimivat tähän niistä ne huomiot, joiden on todettava sopivan myös pariskuntayrittäjille ohjeeksi palautteen antamiselle ja vastaanottamiselle.

Palautteen antaminen Toivasta (2012) mukaillen:

1. Esitä palaute, kun olette kahdestaan, niin että paikalla ei ole muita ja kohdistu se vain sille jolle se kuuluu.
2. Älä vertaile puolisoasi käyttäytymistä muiden käyttäytymiseen.
3. Anna palaute mahdollisimman pian.
4. Älä toistele palautetta. Yksi kerta riittää. Anna palautetta myös vain yhdestä asiasta kerrallaan.
5. Muista antaa palautetta vain sellaisista asioista, joihin puoliso voi vaikuttaa.
6. Älä varoittele etukäteen, että aiot ”silloin ja silloin” antaa palautetta.
7. Oikeutettua palautetta ei pyydetä anteeksi.
8. Älä ole ironinen tai sarkastinen.
9. Vältä keskustelua toisen motiiveista ja anna palaute vain, jos se on aisteilla havaittavissa.
10. Sanoja joita on hyvä välttää: ”aina” ja ”ei koskaan”
11. Muista, että palautteen antamiseen liittyy myös aina kiittäminen.

Palautteen vastaanottaminen:

1. Keskity kuuntelemaan puolisoasi.
2. Ota katsekontakti puolisoosi, kun hän puhuu.
3. Älä etsi virheitä palautteen antajasta.
4. Älä masennu.
5. Älä vääristele palautetta.
6. Pysy asiassa.
7. Älä väitä palautetta vääräksi tai epäoikeudenmukaiseksi.

Palautteen kohdalla pätee teoksen Ollaan ihmisiksi parisuhteessa mukaan suomalaisen laulun sanat ” Sitä saa mitä tilaa”. Jos levität ympärillesi pahantuulisuutta, ärtymystä ja vihaa, saat samoja kielteisiä tunteita takaisin, mutta jos kohtelet muita

hyvin, ystävällisesti ja kannustavasti palautuvat myös nämä sinulle takaisin (Hämäläinen 2014, 123). Myönteisyyden varastot täytyvät sitä mukaan kuin niitä tuhlaataan. Positiivisen palautteen antaminen myös puolisolle on ehdottoman tärkeää ja tapaa voidaan harjoitella päivittäisessä kanssakäymisessä.

4.2.5 Viestintä

Pariskunnan keskinäinen kommunikaatio perustuu Kiianmaan (2008, 72–80) mukaan viestintään, joka pitää sisällään puolisoiden välisen verbaalisen ja nonverbaalisen viestinnän. Viestinnän kokonaisuus koostuu keskusteluista, eleistä, ilmeistä ja myös koskettamisesta. Viestinnän puutteet koetaan olevan haaste useimmille pariskunnille.

Kiianmaa jatkaa pariskunnan toimivan viestinnän koostuvan seuraavista avaintekijöistä:

- Toisen aktiivinen kuunteleminen: koetaan tulleensa kuulluksi ja ymmärretyksi.
- Oman sisäisen viestinnän tunnistaminen: tunnistaa lapsuudesta tulleet äänet jotka ohjaavat edelleen toimintaa.
- Tunteet ja niiden ilmaiseminen: tunteiden tunnistaminen.

Kiianmaa (2008, 80–84) huomauttaa, että hyvässä parisuhteessa ilmaistaan avoimesti myös tunteita. Tunneilmaisuuksiin vaikuttavat usein perhetausta, lapsuuden kokemukset ja myös sukupuoli. Aikaisemmin esimerkiksi itkeminen, surullisuus, pelot ja epävarmuus on nähty heikkouden osoituksina erityisesti pojilla. Tunteiden ilmaiseminen on voitu kokea jopa nöyryyttävänä ja on opetettu, että järki on parempi kuin tunne. Kiianmaa ilmaisee kauniisti meidän kaikkien olevan ”osa laajempaa elämäntarinaa”. Kuitenkin puolisoiden keskinäinen tunne-elämä luo suhteeseen myös tasapainoa. Toisen historian tunteminen auttaa puolisoita ymmärtämään toisiaan. On muistettava, että myös viha ja aggressiot ovat osa ihmisen tunne-elämää. Turhautaan ja koetaan pettymyksiä. Vihaa voi purkaa myös rakentavasti, jolloin ketään ei loukata ja tästä voi olla seurauksena ”ilman puhdistuminen” ja läheisyyden lisää-

tyminen. Nykyään tärkeintä on tunnistaa tunteet ja opetella niiden rakentavaa ilmaisemista. Omien tunteiden tunnistaminen on naisille ja miehille yhtä vaikeaa. Kiianmaa korostaa, ettei puolison tehtävänä ole tehdä toista onnelliseksi. Yrityksissä työskentelee äitejä, isiä, aviomiehiä ja vaimoja, joten esimerkiksi johtamisessa ja päätöksissä tunteet ovat aina mukana (s. 89).

Kiianmaa (2008, 85–86) uskoo jokaisen yrittäjäparin elämään kuuluvan jossain määrin myös riitelyn. Erona ainoastaan on, että toiset kestävät niitä enemmän kuin toiset. Olennaista on, että jokainen pariskunta löytää heille sopivat keinot ratkaista ristiriidat ja erimielisyydet. On hyvä muistaa, että kun parisuhteessa olevat ihmiset riitelevät keskenään, suhteessa ei ole voittajaa tai häviäjää, koska molemmat jaksavat yhteisen ongelman. Ristiriidat kuormittavat erityisesti miehiä myös fyysisesti ja heidän verenpaineet nousevat pitkäkestoiseksikin, joten paikalta poistuminen on aina hyvä ratkaisu. Rauhoittuminen tekee molemmille osapuolille hyvää ja erimielisyyteen voidaan hakea ratkaisua myöhemminkin.

Rakentavan riitelyn säännöt Kiianmaata mukaillen (2008, 86):

1. Älä tuo uuteen riitaan mukaan vanhoja riitoja.
2. Älä riitele epäolennaisista asioista.
3. Vältä sanoja ”aina” ja ”ei koskaan”.
4. Käytä ”minä”-muotoa ”me” -muodon sijaan.
5. Käytä vain omia mielipiteitäsi.
6. Käyttäydy hyvin riidan aikana (älä nimittle).
7. Ole rauhallinen.
8. Tunnista omat tunteesi ja ilmaise ne avoimesti ja suoraan.
9. Kuuntele mitä toinen sanoo.
10. Ota aikalisä.

4.3 Yrittäjäpariskunnan yhdessä työskenteleminen

Liang ja Dunn (2013, 95) kirjoittavat monia yrittäjäpariskuntia yhdistävän keskinäisen rakkauden ja yhdessä työskentelemisen. Yhdessä yrittämisessä on hienoa olla naimisissa ja työskennellä rakastamansa ihmisen kanssa, joka rakastaa työtään ja

ottaa luovia riskejä. Jaetut ideat, toiveet ja unelmat saavat aikaan keskusteluita ja tulevaisuuden suunnitelmia.

4.3.1 Työn ja parisuhteen yhteensovittaminen

Määttä (2000, 159–161) esittää, että joskus työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen voivat aiheuttaa ristiriitoja parisuhteessa. Tällöin työ kuormittaa ja vie aikaa perheeltä. Vaatimukset voivat olla yhteensopimattomia ja joudutaan tekemään uhrauksia ja myönnytyksiä. Työhuolet voivat kuluttaa voimavaroja ja runsas työnteko voi vaikeuttaa parisuhdetta ja suhdetta lapsiin.

Määttä jatkaa, että parisuhteeseen tuo tyytyväisyyttä työ- ja perhe-elämän tasapaino, jolloin ne lisäävät molempien itsenäisyyttä ja tukevat itsetuntoa. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen vaikuttavat työtehtävien luonne ja perheen rakenne, kuten lasten lukumäärä ja heidän ikä. Muita vaikuttavia tekijöitä ovat puolison tuki ja kotitöiden jakautuminen. Lisäksi on huomioitava myönteisten työtehtävien lisäävän positiivisuutta. Toiseksi on ymmärrettävä, että perheessä voidaan päättää siten, että toinen sitoutuu perheeseen ja toinen työhön. Määttä korostaa, että onnellisuuden vaikuttaa puolison tuki, riippumatta siitä ollaanko työssä kotona tai kodin ulkopuolella. Usein perheyriyksissä nainen kykenee yhdistämään joustavammin työn ja perheen (Elo-Pärssinen & Talvitie 2010, 63).

On muistettava myös, että aina ei ole pakko olla tiiviisti yhdessä. Joskus voidaan nähdä näkemyseroja siitä, miten paljon yhdessä ollaan. Tällöin on tärkeä saavuttaa tasapaino parisuhteessa läheisyyden ja erillisyyden välille. Työhön satsaaminen vaikuttaa myös yrittäjäparin keskinäiseen suhteeseen. Joskus haasteita tulee siinä, että toiselle työura jättää elämän muut osa-alueet taakse ja toinen voi kokea olevansa suhteessa yksin. Työ voi olla myös pakopaikka ongelmille. On hyvä asettaa asioille tärkeysjärjestys, jossa myös parisuhdeasiat otetaan huomioon. Parisuhde on myös muutakin, kuin pelkkä sitoutuminen liittoon, vanhemmuuteen tai yhteiseen yritykseen. (Elämä ei ole jatkuvaa tiivistä yhdessäoloa 2018.)

4.3.2 Hyödyt - haitat

Yrittäjäpariskuntien yhdessä työskenteleminen on Lambingin ja Kuehlin (1997, 34–34) mukaan usein palkitsevaa, mutta myös stressaavaa. Yhdessä yrittämisen alkuvuodet voivat olla erityisen raskaita ja yrittäjäpariskunta voi ansaita työstään vähemmän kuin työntekijät yleisesti, vaikka tekevät pidempää päivää. Yhdessä työskenteleminen mahdollistaa hyvin työn ja perhe-elämän yhdistämisen. Työskenteleminen voi kuitenkin rajoittaa yhteistä aikaa, mutta myös kokemuksen siitä, että yhdessä yrittäminen ja työskenteleminen tuovat liian paljon yhdessäoloa. Yhdessä työskenteleminen antaa mahdollisuuden joustavaan toimien vaihtamiseen kotona ja töissä. Muita etuja ovat yhteinen tahto menestyä ja valmius pitkiin työpäiviin. Haittoina voidaan luetella työasioiden kotiin tuominen ja työasioista kotona keskusteleminen.

Peltomäki ja Peltomäki (1998, 76–77) kirjoittavat yhdessä työskentelemisen avulla syntyvän ymmärryksen toisen tekemästä työstä kotona ja työpaikalla. Lisäksi puolisoit voivat myös tehdä osaamisen puitteissa toistensa tehtäviä kotona ja työssä. Yhdessä työskentelevät pariskunnat tulevat hyvin yhdessä toimeen ja heillä on keskinäinen ymmärrys (Duff 2005, 62).

Viilo (2018) pyysi Maaseudun tulevaisuus -lehdessä lukijoilta heidän kokemuksiaan parisuhteen ja maatilán yhdistämisestä. Artikkelin otsikoitu ”Puoliso tilalla on maailman ihanin ja kamalin työkaveri”. Lukijoiden kommentteissa nousee esiin monia eri yhdessä työskentelyn kokemuksia. Nimimerkin ”Aino” mielestä yhdessä työskentely antaa mahdollisuuden olla oma itsensä ja kertoo, että mieltä kaiheartavista asioista pitää puhua. ”Ainon” mielestä on myös tärkeä, että molemmilla on myös omat erilliset harrastukset, mutta tärkeää on pitää yhdessä lomaa. ”Emäntä” nimimerkki kertoo vastaavasti, että jatkuva rahapula ja väsymys vaikuttavat parisuhteeseen. Hän jatkaa, että pienet lapset ja maatila ovat myös haastava yhdistelmä, mutta lasten kasvaessa on taas voimia hoitaa myös parisuhdetta. Muita lukijoiden kokemuksia maatilán ja parisuhteen yhdistämisessä olivat kiire ja stressi, sekä näkemys siitä, että maatilalla puhalletaan yhteen hiileen. Flirttailu työn lomassa ja keskinäinen ”puolisonlukutaito” nähtiin kyselyssä myös yhdessä työskentelyn etuina.

Duff (2005, 61) tuo esiin, että vaikka yleisesti toisin uskotaankin, yhdessä työskenteleminen vaikuttaa suorituskykyyn myönteisesti. Hän mainitsee vaikutusten näkyvän erityisesti tehokkuudessa ja tuotannossa. Tällöin edellytetään kuitenkin pariskunnilta ammattimaista käyttäytymistä ja toisen kunnioittamista.

Koiranen (1998, 40) myös muistuttaa, että pariskuntayrittämisellä on kolikon toinen puoli. Yrittäjät työskentelevät usein yksin ja he jäävät ilman työyhteisöä ja sen tuomia asioita. Muun muassa tämän vuoksi parisuhde on yrittäjille usein tärkeä (Kiianmaa 2008, 35).

4.4 Yrittäjän hyvinvointi

Malinen (2010, 5) kertoo yrittäjien ymmärtävän omasta työkyvystä ja hyvinvoinnista huolehtimisen tärkeyden. Hänen mukaansa yrittäjät huolehtivat hyvinvoinnistaan monin eri tavoin. Pääasiassa työkykyä ylläpidetään lomaillemalla ja järjestämällä työterveyshuoltoa. Muita tapoja huolehtia hyvinvoinnista hän luettelee olevan muun muassa vakuutusturva, liikkuminen ja terveet elämäntavat.

Manka ym. (2010, 60) korostavat yrittäjän olevan yrityksensä johtotähti, jota yritys tarvitsee, joten hyvinvoiva yrittäjä on tärkeä koko yritykselle. Myös Sipilä (2006, 129) muistuttaa yrityksen keskeisiä menestystekijöitä olevan yrittäjän henkinen ja fyysinen terveys, eikä unohtaa sovi perhetilannetta.

Manka ym. (2010, 3) jatkavat työn ja vapaa-ajan välisen rajanvedon lisäävän yrittäjän hyvinvointia. Lisäksi yrittäjän työhyvinvointia lisäävät oman fyysisen kunnon ylläpitäminen, vertaistuki muiden yrittäjien kanssa ja verkostoituminen. Ajanhallinta ja itsensä johtaminen ovat yrittäjän työhyvinvoinnin kulmakiviä. Työstä palautumiseen auttavat myös ystävät ja harrastukset (s. 60).

Yrittäjän työhyvinvoinnin rakentumista haastavat monet asiat. Yrittäjän työn luonteeseen kuuluu, että töitä voi olla vaikea jättää työpaikalle. Yrittäjältä voi puuttua työpaikan vertaistuki ja panostukset työhön, niin henkisesti kuin fyysisestikin ovat korkeat. Kuitenkin työhyvinvointi rakentuu usein samoista palikoista myös yrittäjälle kuin työntekijällekkin. Työ vaatii vastapainokseen myös vapaa-ajan. (Tekniikan akateemiset 2018.) Muita yrittäjän työhyvinvointia haastavia asioita ovat taloudelliset

vaikeudet, ydinosaamisen ulkopuoliset työtehtävät ja oman työn sitovuus, sekä henkilökunnan motivoituneisuus (Manka ym. 2010, 60).

Manka ja muut (2010, 7) kertovat, että yrittäjien oman näkemyksen mukaan fyysisen kunnon lisäksi työhyvinvointia lisäävät riittävä ammattitaito ja työn hallitseminen. Nämä mainitut seikat lisäävät työn iloa ja innostusta. Muita onnistumisen tunteita tuovat oman valmiin työn tuloksen näkeminen ja oma kädenjälki. Yrittäjät pitävät työhyvinvointia tärkeänä itselleen ja koko työyhteisölle. Kirjoittajat (s. 3) jatkavat, että työhyvinvointi tulee esiin usealla eri tavalla. Hyvinvointi vaikuttaa siihen, että yrittäjä jaksaa tarkkailla muutoksia toimintaympäristössä ja myös reagoimaan niihin. Hyvinvointi lisää yrittäjän hyvää vuorovaikutusta henkilöstön kanssa ja hyvinvoiva yrittäjä näkee hyvinvoinnin merkityksen myös koko henkilöstön kannalta. Voidaan todeta hyvinvoivan yrittäjän toteuttavan hyvää vuorovaikutusta henkilöstön lisäksi myös muiden sidosryhmien kanssa.

Manka ym. (2010, 60–61) korostavat myös, että yrittäjän työhyvinvoinnin kannalta oleellista on, miten yrittäjän palautumisprosessi etenee. Jos palautuminen on vaikeaa ja voimavaroja ei ole riittävästi, työasiat vaivaavat mieltä ja esimerkiksi aamuöiset heräämiset lisääntyvät. Palautumisen olisi hyvä onnistua päivittäin, jotta työkyky säilyisi hyvänä ja positiiviset kokemukset lisääntyisivät. Palautumisen aikana elimistöön vapautuu oksitosiinia, jonka seurauksena syke ja verenpaine laskevat ja veren stressihormonipitoisuus laskee.

Yrittäjäpariskunnilla voidaan sanoa olevan erilaisia tapoja irrottautua ja palautua työasioista. Satu Krautsuk (2015) kirjoittaa Yle:n verkkosivuilla yrittäjäpariskunta Sanna ja Veli Hyyryläisestä, jotka johtavat viittä eri perheyrittäystä. Yrittäjäpariskunta on yhdessä laatinut suunnitelman, jota he noudattavat. Sopimukseen kuuluu, että kotona ei puhuta työasioista, mutta jos toinen haluaa puhua, siihen pyydetään toiselta lupa. Joskus lupa annetaan ja toisinaan ei. He kokevat, että kotona on mukavampi jutella kotiasioista.

Myös Elo-Pärssinen ja Talvitie (2010, 69) kirjoittavat Tulikivi Oy:n entisestä viestintäjohtaja Anu Vauhkosesta, joka kertoo vastaavanlaisesta yrittäjäpariskunnan keskinäisestä sopimuksesta. Hänellä oli silloisen miehensä, Tulikivi Oy:n omistaja/toi-

mitusjohtaja Heikki Vauhkosen kanssa New Yorkin tytäryhtiön aikoihin toimisto heidän makuuhuoneessaan. Yrittäjäpariskunta oli sopinut, että jos sängyssä mainitsee sanan Tulikivi, joutuu maksamaan toiselle viisi dollaria.

4.4.1 Työkyky ja työssä jaksaminen

Lundellin, Visurin ja Luukkosen (2014, 11) mukaan yrittäjät kokevat yleisesti, että heidän työkykynsä on hyvä. Työkykyyn ei nähdä vaikuttavan sukupuoli, toimiala, asema tai yrityksen koko. Toisaalta yhteys työkykyyn näkyy kuitenkin yhteydessä yrittäjäkokemukseen. Tämä luonnollisesti korreloi yrittäjän ikään.

Yrittäjistä puolet kokee joskus ylirasitusta. Lähellä loppuun palamista tai jatkuvasti ylirasittuneita ovat 12 prosenttia vastanneista. 38 prosenttia ilmoittaa, ettei ole jaksamisongelmia. Apua työssäjaksamiseen on hakenut 9 prosenttia vastanneista. Apua on haettu terveydenhuollon ammattilaisilta, perheeltä ja ystäviltä, harrastuksista ja yrittäjäverkostoilta. (Yrittäjägallup lokakuu 2017.)

Lundell ym. (2014, 10) listaavat yrittäjien jaksamiseen vaikuttavan töiden ennakoiminen, työpäivien venyminen ja epävarmuus siitä, että riittääkö työtä. Myös yrittäjyyden hallinnolliset työt, sekä byrokratia vaikeuttavat työssä jaksamista. Yrittäjä voi kärsiä unihäiriöistä, henkilöstöön liittyvistä ongelmista ja ajanpuutteesta. Yksityiselämän vaikeudet tai osaamisen puutteet eivät näyttele suurimpia työssä jaksamisen häiritseviä tekijöitä.

Yrittäjä on kuitenkin ihminen, jonka jaksaminen on usein riippuvainen useasta eri tekijästä. Puustinen ja Mäkeläinen (2013, 30) kirjoittavat Ola Kukkasniemestä, joka on Wooden Oy:n toimitusjohtaja ja kertoo käyneensä läpi loppuun palamisen. Loppuun palamisen taustalla olivat oman yksityiselämän raskaat kokemukset, kuten oman isän kuolema ja pitkän parisuhteen päättyminen. Kirjassa Kukkasniemi kertoo nyt elävänsä ihanaa ja vapaata elämää. Yrityksen heikko tilaustilanne on aiheuttanut yrittäjälle huolta. Suuren tarjouskilpailun voittaminen ja sitä kautta töiden järjestyminenkin ovat antaneet taas uskoa yrityksen tulevaisuuteen.

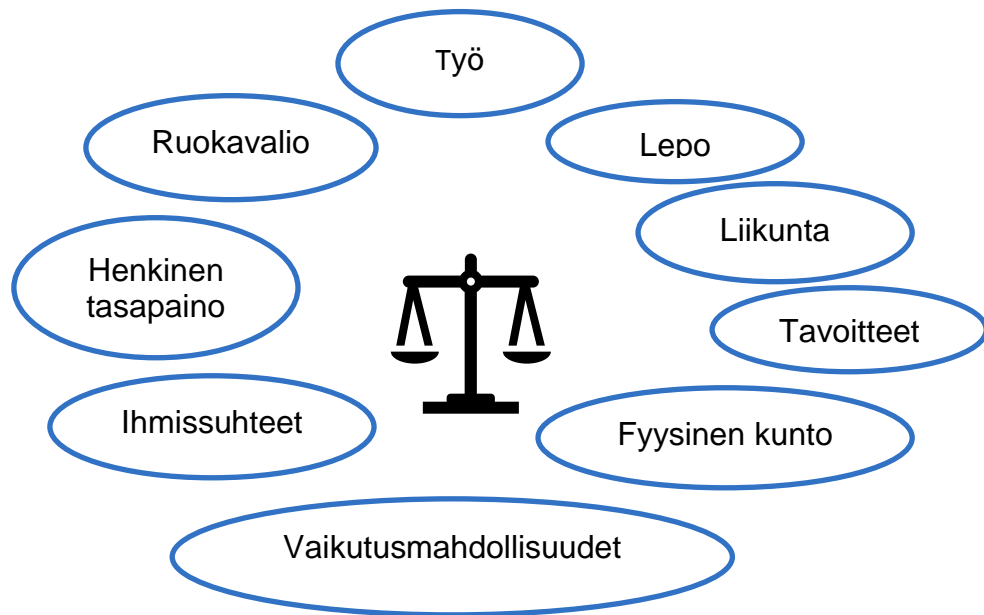
Lundell ym. (2014, 3) toteavat, että myös yrittäjät kokevat stressiä. Stressitilanteissa yrittäjä kokee jännittyneisyyttä, levottomuutta, hermostuneisuutta tai ahdistusta. Tällöin voi esiintyä nukkumisvaikeuksia, jotka johtuvat mieltä painavista asioista. Koettu stressi korreloi yrityksen taloudelliseen tilanteeseen ja arvioon liikevaihdon kehittymisestä. Stressin kokeminen on myös yhteydessä viikon aikana tehtyyn työtuntimäärään ja vapaa- ja lomapäivien määrään. Yrittäjillä voidaan nähdä kuitenkin olevan riittävästi voimavaroja, joita he myös vaalivat. Vaarana saattaa olla, että arjessa omasta hyvinvoinnista huolehtiminen unohtuu, kun työ ja siitä johtuvat huolet vievät aikaa. Ei voida liikaa korostaa yrittäjän läheisten, yrittäjäjärjestöjen, yhteistyökumppaneiden ja työterveyshuollon ammattilasten roolia tukemassa yrittäjiä, joiden voimavarat ja jaksaminen ovat vaarassa.

4.4.2 Keinoja yrittäjän työhyvinvoinnin lisäämiseen

Manka ym. (2010, 61) tuovat esille, että yrittäjä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa muun muassa mahdollisuuksiensa mukaan järjestelemällä yrityksensä henkilöstöresursseja tarkoituksenmukaisesti. Yrittäjä voi pohtia resurssien riittävyyttä ja töiden oikeudenmukaista jakamista. Hyviä perustoimintoja ovat myös riittävät tauot työpäivän aikana ja ylipitkien työpäivien vähentäminen. Manka ym. kehottavat pohtimaan, onko oman hyvinvoinnin kannalta järkevä viedä töitä kotiin. Palautumista nopeuttaa sopivan pituinen työviikko. Yrittäjän hyvinvointia lisää myös yrittäjän oma positiivinen asenne ja yrittäjän oma tulevaisuudenusko ja usko selviytymiseen. Oleellista on pystyä olemaan ajattelematta työasioita vapaa-ajalla, erityisesti jos joutuu olla tavoitettavissa myös silloin, kuten yrittäjä usein joutuu olemaan.

Manka ym. (2010, 61) mukaan väsyneenä ihminen on ärtynyt, keskittymiskyvytön, suunnittelematon ja vähemmän luova, unen tarve vaihtelee suuresti. Elämän tasapaino tulisi säilyttää ja pitää mielessä, että elämässä pitää olla muutakin kuin työtä.

Alla olevassa kuviossa on kuvattuna elämän tasapainoon ja palautumiseen vaikuttavia keinoja Manka ym. (2010, 61) mukaan.



Kuvio 5. Elämäntasapaino (Manka ym. 2010, 61).

Yrittäjä voi myös käyttää luovuuttaan lisätäkseen oman työhyvinvointiaan. Tällaisesta yrittäjästä yksi esimerkki on Dream Hostelien Ville Virkki, jolle on vaikea olla pois suorittavasta työstä. Hän on muuttanut perjantain työviikon tehokkaimmaksi päiväksi pyhittämällä ne ajattelulle. Hän kokee olevansa parhaimmillaan yrityksensä visionäärinä ja kehittäjänä ja perjantain ollessa vapaa rutiineista, hän järjestää itselleen mahdollisuuden kehittää työtään ja itseään. Virkki uskoo, että tästä järjestelystä hyötyy koko yritys ja hänen perheensä. Hän sanoo sen olevan panostus myös hänen oman tulevaisuuden työkykynsä varmistamiseen. (Palkittu yrittäjä pyhittää perjantait ajattelulle 2018.)

Suomen yrittäjät ja Suomen mielenterveysseura (Yrittäjäkilta [viitattu 6.3.2018]) tarjoavat yrittäjille toimintamallin, joka ennalta ehkäisee yrittäjän työsuojelua ja tukee yrittäjien hyvinvointia. Yrittäjäkilta on hyvinvointikoulutusta vertaisryhmätoiminnan ja

yhteistyön keinoin. Koulutus antaa voimia, tietoa ja taitoa kohdata vaikeuksia. Yrittäjien hyvinvointikilta -toiminnassa ovat mukana noin kymmenen Suomen yrittäjien aluejärjestöä. Lähteen mukaan Etelä-Pohjanmaan yrittäjät eivät ainakaan vielä ole mukana yhteistyössä.

4.4.3 Työterveyshuolto

Hietala ja Tähtinen (2009) kirjoittavat Suomen yrittäjien verkkosivuilla työterveys- huollon olevan toimintaa, jolla ehkäistään työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia. Lisäksi se on toimintaa, jolla edistetään työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, sekä työyhteisön toimintaa. Työterveyshuolto on myös yrittäjän itsensä terveyttä ja työ- ja toimintakykyä.

Sipilän (2016, 130) mukaan terveys on yrittäjän tärkein tuotantoväline ja vaatii ammattimaista huolenpitoa. Kuitenkin yrittäjälle oman työterveyshuollon järjestäminen on vapaaehtoista (Hietala & Tähtinen 2009). Lundell, Visuri ja Luukkonen (2014, 3) saivat tekemänsä selvityksen perusteella selville, että ainoastaan puolet tutkimukseen vastanneista yrittäjistä, joita oli 1360 henkilöä, oli hankkinut työterveyshuolto- palvelut itselleen. Myös Malinen (2010, 5) katsoo, ettei yrittäjien työterveyshuollon järjestäminen kuitenkaan ole vielä riittävällä tasolla. Tällöin puutteellisen työterveys- huollon katsotaan vaarantavan yrittäjän oman tulevaisuuden, mutta myös koko yri- tyksen tulevaisuuden.

Hietalan ja Tähtisen (2009) tutkimuksen mukaan tietämättömyys työterveyshuollon järjestämisestä oli suurin syy siihen, miksi yrittäjät eivät ole järjestäneet työterveys- huoltoa. Toiseksi syyksi työterveyshuollon puuttumiselle kerrotaan liian suuret kus- tannukset. Osa yrittäjistä katsoo, että työterveyshuollon järjestäminen ei ole tarpeel- lista, koska he käyttävät muita terveyspalveluita ja kokevat olevansa terveitä ja hy- vässä kunnossa. Muita syitä ovat saamattomuus asian järjestämiselle ja toisaalta osa kokee myös, etteivät tulisi hyötymään työterveyshuollon järjestämisestä mitään. Hietala ja Tähtinen jatkavat myös, että yrittäjät toivovat omaa työterveyttään tuke- maan muun muassa liiketoimintaa tukevaa verkostoitumista, kuntoutusmahdollii- suuksia, ryhmäliikuntaa ja kulttuuri- ja virkistystapahtumia.

4.4.4 Motivaatio

Yrittäjän työskentelemiseen vaikuttavat myös hänen omat motivaationsa ja tavoitteensa. Motivaatiotekijät ovat kullakin yksilöllisiä ja jokaisella persoonalla on erilaiset tarpeet. Toinen tarvitsee esimerkiksi vapautta ja toinen rauhallista hyvin järjestettyä arkea. Yrittäjän on hyvä pohtia omia arvojaan ja motivaatiotekijöitään. Ulkoiseen motivaatioon liittyvät motivaatiotekijät perustuvat ympäristöstä tulevaan palautteeseen ja palkintoihin. Sisäinen motivaatio vastaavasti kumpuaa yrittäjän omien arvojen mukaisesta toiminnasta. Tällöin saadaan itse toiminnasta mielihyvää ja koetaan itse toiminta palkitsevana ja kannustavana. (Motivaatio saa liikkeelle [viitattu 5.3.2018].) Suomen yrittäjien mukaan yrittäjillä on yleisesti hyvä motivaatio, mutta sen puuttuessa yrittäjä voidaan nähdä olevan vaikeuksissa (Työhyvinvoinnin kuusi tekijää [viitattu 5.3.2018]).

Tuunasen (2011) mukaan elämänhallinta ja motivaatio voidaan nähdä yrittäjälle tärkeämpänä, kuin yrittäjän riskinottokykyä ja innovatiivisuutta. Tällöin ne ovat yrittäjyyden perusedellytyksiä, koska yrittäjyys on usein yksinäistä ja kovaa työn tekemistä.

Pyykkö (2011, 87) kirjoittaa, että ilman motivaatiota ei tapahdu mitään ja yrittäjyyttä syntyy vain yrittäjämotivaation kautta. Hän myös muistuttaa, että ihmisten välillä on painotuseroja: motiiveilla voi olla korostava tai vaimentava vaikutus. Hän listaa yrittäjyyden motiivit seuraavasti:

1. Rahantekokone: Eurot eivät valehtele.
2. Merkitys: Työllä on tarkoitus.
3. Identiteetti: Yritys on osa itseä.
4. Kontrolli: Vastaat kaikesta.
5. Keskittyminen: Asia kerrallaan.
6. Kilpailu: Voitot lasketaan.
7. Suoriutuminen: Työ ennen huvia.
8. Asiakas: Asiakas maksaa.
9. Luotettavuus: Lunasta lupaukset.
10. Tulevaisuus: Parempaan huomiseen.

Yllä kuvatut motiivit ovat myös opinnäytetyön tekijöiden oman kokemuksen mukaan yritystoiminnan vahvoja tukijalkoja ja kulkevat toiminnassa käsi kädessä. Ja aivan kuten Pyykkö muistuttaa, että painotusarvo kunkin motiivin kohdalla voi olla hyvin voimakas tai heikko.

4.5 Ajanhallinta

Sipilän (2006, 256–259) mukaan ajankäytön suunnittelu on kiireen vähentämisen keskeisin keino. Hyvä ajankäytön suunnittelu antaa aikaa yllättäville asioille ja on myös kanssaihminen kunnioittamista. Ajankäytön suunnittelu vapauttaa kellon orjuudesta ja luo mahdollisuuksia myös rentouttavalle tekemiselle.

Yrittäjän koko arki koostuu erilaisista työtehtävistä ja asioiden hoitamisista. Aikaa olisi hyvä löytyä yritykselle, asiakkaille, perheelle ja myös yrittäjälle itselleen. Yrittäjät joutuvat usein olemaan jatkuvasti tavoitettavissa ja vaarana voidaan nähdä erilaisia aikavarkaita, kuten puhelimeen unohtuminen. Yrittäjän on hyvä priorisoida asioita ja myös kalenterin käyttäminen auttaa ajankäytön hallinnassa. Ennakoiminen ja aikatauluista kiinni pitäminen myös auttavat hallitsemaan ajankäyttöä. On hyvä muistuttaa itselleen, että kenenkään ei tarvitse olla tavoitettavissa joka hetki, joten esimerkiksi sähköpostin ei tarvitse olla jatkuvasti auki. Tärkeää on myös opetella sanomaan tarvittaessa ei. Ajankäytön hallitseminen ja tehtävien tehokas organisointi tuovat henkistä jatkuvuutta omaan toimintaan ja ne myös parantavat jaksamista. (Ajankäytön hallinta 2013.)

Römer-Paakkanen (2002, 5) tutki K-kauppiasperheitä ja tutkimuksessa nousi esiin tarkoituksenmukaisuusperiaate työnjaon perusteelle. Perheissä vanhemmat järjestivät niin, että molemmilla vanhemmilla oli mahdollisuus elää lasten kanssa arkea. Työnjaossa heillä otettiin huomioon puolisoitten omat luonteenpiirteet, taipumukset ja asiantuntemus.

Media-alan sekatyöntekijä Anna Perho vieraili Kauhavalla Pop Pankin järjestämässä naistenillassa keskustelemassa järkevästä ajankäytöstä. Jokiaho (2018) kirjoittaa Perhon puhuneen hyvästä ajankäyttäjistä, joka valitsee tekemisensä arvo-

jensa mukaan ja keskittyy yhteen asiaan kerralla. Hän kehotti keskittymään 1–3 tärkeään asiaan päivässä, koska viikossa näin toimittaessa voidaan saada ratkaistuksi viisitoistakin suurta asiaa. Jokiaho muistuttaa, että kukaan ei kykene tekemään kerralla useita asioita. Ajanhallinta on muutakin kuin kalenterin hallintaa tai To Do -listoja. Ajanhallinta on aktiivisia valintoja, niin että kyetään elämään arvojen mukaista elämää. Hän kehottaakin pohtimaan vastausta kysymykseen ”Mikä olisi minusta hyvä, millainen olisi ideaali päivänkulku?”.

4.5.1 Työaika

Opinnäytetyössä on myös hyvä käsitellä yrittäjien pitämiä lomiam ja työhön käytettävää aikaa. Lokakuun 2017 yrittäjägallupin mukaan 44 prosenttia tutkimukseen vastanneista yrittäjistä tekee 50–tuntista tai, sitä pidempää työviikkoa. Näistä 13 prosenttia tekee viikoittain 60–69 tuntia työtä, eli voidaan sanoa, että useampi kuin joka kymmenes yrittäjä tekee säännöllisesti viikoittain melkein kahden ihmisen työt työajalla mitattuna. 27 prosenttia tekee alle 40–tuntista työviikkoa. (Yrittäjägallup lokakuu 2017.)

Duff (2005, 61) tuo esiin, että digitalisaatio on vaikuttanut myös siihen, että yrittäjäpariskuntien työn ja yksityiselämän raja on hämärtynyt. Tällöin siirrettävät työpisteet älypuhelimineen ja kannettavine tietokoneineen antavat mahdollisuuden tehdä pitkää työviikkoa. Toisaalta opinnäytetyön tekijät näkevät, että yrittäjän mahdollisuus tehdä työtä digitalisaation avulla, antaa yrittäjäperheille mahdollisuuden tehdä työtä myös lähellä perhettä ja työ ei aina sido yrittäjää työpaikalle. Älylaitteet mahdollistavat työn tekemisen esimerkiksi lomamatkalla ja voi joissain tapauksissa tehdä koko lomamatkan yrittäjäparille ylipäättään mahdolliseksi. Toinen asia sitten on se, että onko töitä hyvä tehdä yhteisellä lomalla.

Kalaneuvos yrityksen toimitusjohtaja Veijo Hukkanen kuvaa omien työpäiviensä olevan 14–18 tuntisia, kesälomatkin ovat usealta vuodelta pitämättä. Hukkasen mukaan leikkiin ryhtynyt yrittäjä kyllä jaksaa, kun perhe on tiiviisti mukana toiminnassa. Samalla hän ihmettelee, miten suomalaiset työntekijät valittavat 7,5 tunnin työpäivistä (Y-studio 2016.) Lavas (2005, 16) kuvailee luontaista yrittäjää, joka on töissä 24 tuntia, tunteikkaa kuitenkin olevansa edes töissä. Voimme yhtyä kirjoittajan

ajatukseen, että motivaatio kumpuaa siitä, miten rakastaa työtään ja miten työllä on elämää suurempi tarkoitus. Molemmat edellä mainitut asiat, perhe ja rakkaus työhön, heijastavat pitkälti elämänasennetta.

4.5.2 Lomat

Suomen yrittäjät ovat tutkineet jäsenkyselyssään yrittäjien pitämistä lomista ja heidän lomatoiveistaan. Tutkimuksen perusteella vajaat 9 prosenttia ei pidä kesälomaa ollenkaan ja viikon loma piti hieman yli 20 prosenttia. 30 prosenttia viettää kesälomaa viikosta kahteen viikkoon tai kahdesta neljään viikkoa. Keskiarvoksi saatiin 12 arkipäivää. Yritystoiminta voi olla myös kausiluonteista, jolloin loma jää lyhyeksi. Tutkimuksen mukaan yrittäjät kuitenkin haaveilevat neljän viikon lomasta. Muuta lomaa yrittäjät pitävät keskimäärin seitsemän päivää. Huomioitavaa on, että 60 prosenttia yrittäjistä viettää kesäloman kahdessa tai useammassa jaksossa. Lomailevista yrittäjistä kaksi kolmesta yrittäjästä lomailee heinäkuussa ja 10 prosenttia kesä- tai elokuussa. (Yrittäjien lomat 2007 [viitattu 8.2.2018].)

Voidaan kuitenkin todeta, että joskus yhteisen loman järjestäminen voi olla hankalaa ja loman pitämiseen liittyvät suunnitelmat ja toteutuminen aiheuttavat pariskunnalle ristiriitoja. Lomaodotukset ja niihin kohdistuvat pettymykset vaativat Pasasen (2016) mukaan psyykkistä joustavuutta. Opinnäytetyön tekijöiden omien kokemusten mukaan loma-asioista keskusteltaessa esiin nousevia aiheita ovat sopivan ajankohdan löytäminen, kouluikäisten lasten koulun ja loman yhdistäminen ja myös jokaisen perheenjäsenen yksilölliset tarpeet. Väestöliitto onkin tutkinut asiaa ja Rytkönen (2009) väittää, että 60 prosenttia vanhemmista, jotka lomailevat lastensa kanssa, ovat pahalla tuulella jo puoleenpäivään mennessä. Maaseudun tulevaisuus (Viilo 2018) pyysi verkkokyselyssään lukijoiden kokemuksia parisuhteen ja maatilan yhdistämisestä. Nimimerkki Yksin yhdessäkin haluaisi sanoa kumppanilleen seuraavaa:

Ota puolison yhteiset lomahaaveet todesta ja suostu irtautumaan sekä navetalta että tilalta. Muuten voit jossain vaiheessa huomata olevasi yksin niin töissä, kotona kuin lomalla.

4.6 Elämä työajan ulkopuolella

Kasvatuspsykologian professori Kaarina Määtän (2000, 18–19) mukaan läheinen ja luotettava ihmissuhdeverkko on tärkeä ihmisille ja se suojelee erityisesti stressaavissa tilanteissa. Tällöin läheiset ihmiset ja heille uskoutuminen antaa lohtua ja apua. Lisäksi tyytyväisessä parisuhteessa elävät ihmiset elävät pidempään ja terveellisempänä, kuin eronneet ja onnettomassa suhteessa elävät. Määttä tuo esiin, että hyvä parisuhde vaikuttaa terveydentilaan, tuo taloudellista turvaa ja luo hyvinvoinnin edellytyksiä.

4.6.1 Parisuhteesta voimaa ja menestystä työhön ja elämään

Kontula (2013, 37–38) tuo esiin, että suomalaisessa yhteiskunnassa ihaillaan pitkää parisuhdetta, johon moni myös pyrkii. Pariskunta tarjoaa suhteeseen erilaisia ominaisuuksia ja resursseja. Kun pohditaan onnistunutta parisuhdetta, voidaan sitä pohtia eri tapojen kautta. Yksi vaihtoehto on keskustella parisuhteen hoitamisesta ja parisuhteen hyväksi tehtävästä työstä tai vaikka parisuhteen ylläpidosta. Parisuhteen ylläpitoa voidaan käsitellä jatkuvuuden, pysyvyyden ja tyytyväisyyden kautta. Se on prosessi, jossa on nähtävillä kognitiivisuus, tunneperäisyys ja käyttäytymisdynamiikka. Tällöin menestys riippuu ylläpidon tuomasta parisuhdetyytyväisyydestä. Hyvän parisuhteen taustalla pariskunta tuntee hyvin toisensa, heidän odotuksensa ja toiveensa.

Jokaisen parisuhteen taustalla on paljon voimavaroja (Hämäläinen 2010, 224). Määttä (2000, 129) lisää, että puolisoiden välisestä keskinäisestä suhteesta syntyy parisuhteen yhteiset voimavarat. Kiinteä, sopusointuinen ja lämmin parisuhde vaikuttaa puolisoiden väliseen keskinäiseen vuorovaikutukseen, tuen antamiseen ja joustamiseen. Voimavaralla tarkoitetaan tunnetta välittämistä, rakastamisesta ja arvostamisesta. Hämäläisen (2010, 228) mukaan parisuhde myös luo ja kehittää minäkuvaa ja antaa mahdollisuuden nähdä itsensä hyvät puolet, mutta myös kasvuhaasteet.

Kiianmaan (2008, 38) mukaan yrittäjät, jotka työskentelevät päivittäin toistensa kanssa, tarvitsevat vastapainoksi rentoa ja mukavaa yhdessä tekemistä ja olemista.

Kiireinen yrittäjän elämä voi joskus tuoda haasteita parisuhteen yhteisen ajan järjestämiselle. Mukava yhdessäolo on tärkeä osa hyvää parisuhdetta. Myös Duff (2005, 62) kehottaa artikkelissa ymmärtämään, että jokainen tarvitsee vaihtelevuutta. Tällöin ”kaikki ei voi olla pelkkää työtä ja leikkiä ei ollenkaan.”

4.6.2 Kestävä parisuhde

Määttä (2000) käsittelee kestävän parisuhteen perusteita, joita teoksen mukaan ovat muun muassa tässä luvussa tiivistetyt asiat. Kestävä parisuhde rakentuu molemminpuolisesta joustavuudesta, joka pitää sisällään toisen erilaisuuden ja muuttumisen hyväksymisen. Kestävä parisuhde perustuu yhteiseen arkeen, arjen elämyksiin ja rituaaleihin. Näistä rakentuu pariskunnan yhteinen maailma. Toista voi ilahduttaa myönteisyydellä, huomaavaisuudella ja tuen antamisella. Myös sitoutuminen on tärkeää. Kestävään parisuhteeseen vaikuttaa myös puolisoitten itsensä arvostaminen. On hyvä, jos molemmat voivat toteuttaa itseään. Hyvässä kestävässä parisuhteessa osataan puhua, kuunnella ja pyytää anteeksi. Pariskunnan ympärillä on myös muita ihmisiä ja heidän odotuksiaan, kuten omat lapset, vanhemmat ja ystävät. Huumorin avulla voidaan lisätä myös yhteenkuuluvuudentunnetta. On

kuitenkin muistettava, että jokainen parisuhde on erilainen. Oheinen kuvio osoittaa kestävän parisuhteen keskeisiä elementtejä Määttän kirjaa mukaillen:



Kuvio 4. Kestävän parisuhteen perusteet (Määttä 2000).

Kontulan (2013, 11) tutkimuksen mukaan me suomalaiset pidämme hyvässä parisuhteessa tärkeimpänä luottamusta, arvostusta ja kunnioitusta. Tällöin hyvä parisuhde muistuttaa hänen mukaansa hyvin toimivaa yhteistyösuhdetta. Sitoutuneisuus perheeseen ja samanlaiset elämänarvot edesauttavat parisuhdetta kuten myös työparin keskinäistä suhdetta toisiinsa. Suhteeseen sitoutunut puoliso sopeutuu ja näkee suhteen positiiviset puolet ja korostaa suhteen paremmuutta. Sitoutunut puoliso on lojaali parisuhteessa (s. 48.)

4.6.3 Yrittäjäpariskunnan läheisyys

Tuskin voidaan kiistää, että tutkimuksen alussa käsitellystä tutkimusnäkökulmasta ”miten työ-perhe-konflikti voidaan selittää ainutlaatuisessa työ-perhe-suhteessa, joka käsittää avioliitto- ja liiketoimintasuhteen” erottaa yrittäjäparien keskinäinen läheisyys irralliseksi yhtälöksi. Tämän näkemyksen valossa on pohdittava läheisyyden ja sukupuolielämän merkitystä yrittäjäpariskuntien elämässä.

Kallio ja Kontula (2015, 22–28) nostavat esiin ihmisillä olevan vahva läheisyyden ja yhteyden tarve. Heidän tulkitsemien Finsex-tutkimuksien mukaan seksuaalinen yhteensopivuus on yksi ratkaiseva tekijä parisuhteen onnellisuudessa. Onnellisessa parisuhteessa koemme olomme turvalliseksi ja luottavaiseksi. Molemmipuolinen arvostus ja kunnioitus, sekä vahva sitoutuminen perheeseen ovat tutkimuksissa nousseet tärkeimmiksi parisuhteen ominaisuuksiksi. Mitä kauemmin suhde on kestänyt, sitä vahvemmin koskettelu ja fyysinen läheisyys tuottavat parisuhteessa onnellisuutta. Intiimissä suhteessa jaetut asiat ovat hyvin henkilökohtaisia, mutta suhteessa koettu huolenpito ja läheisyys ovat tärkeitä identiteetin kehittymisen kannalta ja antavat elämälle erityistä tarkoitusta. Vahva rakkaus tuottaa parisuhteen onnellisuuden kannalta oleellista yhteenkuuluvuutta.

Kiianmaa (2008, 94) kirjoittaakin, että huolimatta pariskuntien läheisyyden ja seksuaalisuuden tärkeydestä, nähdään nämä huonosti käsitellyksi aiheeksi parisuhteesta kertovissa teoksissa. Aiheesta ei haluta puhua. Kiianmaa kuitenkin jatkaa, että tyydyttävä sukupuolielämä on tärkeä asia parisuhteessa ja se suojaa myös uskottomuudelta.

4.6.4 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Hämäläinen (2010, 227–231) yhtyy Määtän ajatuksiin siitä, että perhe on monelle ihmiselle turva- ja lepopaikka. Perheen kanssa jokainen voi olla oma itsensä ja perheeltä saadaan hyväksyntää, rakkautta ja turvaa. Sitoutuminen perheeseen voi tuoda ainutlaatuisen yhteyden perheenjäsenten kesken. Työelämän vastapainoksi perheen keskellä voi antaa tilaa tunteille ja elämyksille järjen ja loogisen ajattelun vastapainoksi. Vuorovaikutus toisten ihmisten kanssa synnyttää myös negatiivisia tunteita, kuten pahaa oloa ja ahdistusta, joten omaa ahdistustaan voi myös purkaa turvallisesti perheessä.

Myös Kiianmaa (2008, 225) tuo esiin yrittäjäperheen haasteen tasapainoilussa perheen ja työn välillä. Tämän johdosta yrittäjäperheessä on hyvin tärkeää luoda sopivia työnjakoa ja rakentaa toimivia turvaverkkoja, kuten sukulaisia ja ystäviä perhe-elämän tueksi. Toimiva parisuhde luo edellytykset hyvään vanhemmuuteen ja laadukkaaseen perhe-elämään.

Kotityöt, kuten asumisen, ruokailun, vaatehuollon, pihan ja puutarhan sekä auton hoitoon kuuluvat tehtävät tehdään suomalaisissa perheissä usein itse, mutta niiden hoitaminen voidaan myös ostaa palveluina eli ulkoistaa. Kotitöiden itse tekeminen vähentää Raijas ja Pakoman (2010, 86) mukaan eritoten naisten, ei niinkään miesten, omaa tai lasten kanssa viettämää aikaa. Vuonna 2001 voimaan tullut kotitalousvähennys toi mukanaan mahdollisuuden kotona teetetyn työn kustannuksien osittaisen vähennykseen verotuksessa. Tilastokeskuksen Ajankäytön muutokset 2000-luvulla-tutkimuksen mukaan yrittäjänaiset käyttivät kaksinkertaisesti miehiin verrattuna aikaa kotitöihin. Kotitalouspalveluiden ostajina yrittäjät sijoituivat toiselle sijalle korkeasti koulutettujen jälkeen. (Pääkkönen & Hanifi 2011, 30-33.)

Kalaneuvos yrityksen toimitusjohtaja Veijo Hukkanen (Y-studio 2016) kertoo yrittäjyyden olevan hänelle ja hänen vaimolleen koko elämä. Harrastus, työ ja perhe-elämä on saatu sovittua mutkattomasti yhteen. Menestyksen reseptikseen hän kertoo pyhäkolminaisuuden; työ, intohimo ja perheyrittäjäyys. Perheeseen kuuluu kahdeksan lasta, jotka kaikki työskentelevät yrityksessä. Perheenjäseniä työskentelee eri osastoilla, johdossa, ostoissa & myynissä, sekä viestinnän ja markkinoinnin tehtävissä.

Yhteiselo sujuu hyvin ja operatiivinen johto kokoontuu päivittäin lounaspöydässä ja neljän jälkeen iltapäiväkahvilla. En ole ketään pakottanut mukaan. Olen kyllä käyttänyt jokaisen ulkomailta vähintään vuoden. - Hukkanen (Y-studio 2016.)

Suomen Yrittäjänaiset ottivat kantaa epäkohtiin, jotka nousevat esiin yrittäjien lapsen sairastuessa. Järjestön puheenjohtaja Estlander (2015) tuo julki, että yrittäjällä on mahdollisuus maksaa työntekijänsä sairaan lapsen hoitajan kulut, mutta sama oikeus ei koske yrittäjää. Yrittäjä ei voi laittaa oman sairaan lapsensa hoitajan kuluja yrityksen kuluksi. Yrittäjäperheessä lapsen sairastuminen voi tuoda perheelle ja yritykselle taloudellisia vaikeuksia. Kuten Estlanderkin sanoo, niin myös useat opin- näytetyön tekijöiden kohtaamat artikkelit ja oma kokemustieto kertovat, että ei ole lainkaan epätavallista yrittäjän lapsen joutuvan sairastamaan vanhempiensa yrityksen takahuoneessa.

Ronkainen (2015) lisää, että toinen toistuva yrittäjien työn ja lastenhoidon yhdistämiseen liittyvä haaste on lasten koulujen ja päivähoitopaikkojen loma-aikojen järjestelyt. On nähtävillä myös, että lapsi viettää lomaansa yrittäjävanhempien työpaikalla. Artikkeleissa toistuvat tukiverkkojen tärkeys yrittäjille, joilla on hoidon tarpeessa olevia lapsia. Tällöin esimerkiksi sukulaiset tai naapurit voivat olla tärkeä tuki yrittäjille ja heidän lapsilleen. Samasta aiheesta kirjoittaa Teittinen (2015). Hänen mukaansa yrittäjäparisuhteessa vaikea yhtälö voi myös ylipäättään olla vanhemmaksi tulo. Tällöin jo pelkkä äitiysloman tai isyysvapaiden pitäminen tai muu yllättävä vapaan tarve voi olla ongelmallista.

Aamulehti kertoo rovaniemeläisistä yrittäjävanhemmista Mari ja Tero Jolangista ja heidän neljästä lapsestaan. Pylkkänen (2017) kirjoittaa, että pariskunnalla on kolme kauppaa ja kolme päiväkotia. Myös Jolangit nostavat esiin lähipiirin tuen ja myös organisointi- ja delegointitaidot, niin että elämä saadaan järjestymään. Isovanhemmat hoitavat lapsia ja ammattitaitoiset työntekijät keventävät yrittäjien taakkaa. Perheessä tärkeä hetki on jokapäiväinen yhteinen ruokahetki sekä vanhemmat haluavat pitää kiinni perheen yhteisistä lomista ja viikonlopuista. Arjessa näkyvät perheen lasten harrastukset ja viikonloput koko perhe viettää usein lasten pelireissuilla. Vanhemmat kokevat näiden reissujen olevan samalla perheen yhteistä aikaa. Kotitöissä perhettä auttaa palkattu siivooja.

Väestöliiton (Kokko 2013, 3) julkaiseman raportin mukaan työelämän aikana voi nousta esiin erilaisia yksityiselämän tarpeita, joita ovat esimerkiksi hoitovastuu omista ikääntyneistä vanhemmista tai sairastunut perheenjäsen. Opinnäytetyön tekijät pohtivatkin, miten yrittäjät yhdistävät nämä haasteelliset elämänvaiheet ja oman työnsä.

Kämppi (2017) kirjoittaa Yle- uutisten verkkosivuilla yrittäjä Jukka Ikosesta, jolla on kiinteistöhuoltoalan yritys. Ikonen toimii myös omaishoitajana avovaimolleen Liisalle. Liisan tarve puolison omaishoidolle on ollut noin viimeiset viisi vuotta. Sairauden alkuvaiheessa yrittäjyyden ja omaishoitajuuden yhdistäminen oli Ikosen mukaan yksinkertaista, koska Liisa kykeni tuolloin olemaan vielä päivät yksinään. Nyt tilanne on haastavampi. Liisa tarvitsee apua kaikessa toiminnassa. Jukan vuorokausi on kelloitettu tarkkaan ja yrittäjän oman työn tekeminen onnistuu päivähoitajan

avulla. Kunta maksaa hoitajan arkipäivinä kuudeksi tunniksi. Ikonen on jättänyt työpäivistään tauot pois ja oma lapsi auttaa yrityksen pyörittämisessä, koska muuten resursseja ei miehellä enää ole. Myös Jukan työntekijät käyvät tarvittaessa katso-massa avopuolisoa. Ikonen omat harrastukset ovat jääneet vähiin, mutta Ikonen huolehtii itsestään pyöräilemällä pitkiä lenkkejä Liisan nukkuessa. Kesälomaa yrit-täjä piti kolme päivää. Haasteita on löytää Liisalle hoitaja viikonloppuihin ja yöai-kaan. Ikonen kokee, että tutuille hoitoavusta maksaminen on verotuksellisesti han-kalaa, sekä hoitajien alhainen palkkataso vaikeuttaa hoitajien löytymistä. Jukka Iko-nen haluaa kuitenkin tehdä omaishoitajan työtä rakkaudesta omaan puolisoonsa.

4.6.5 Irrottautuminen työstä - Ystävät ja harrastukset

Kun päivän työt on tehty, on myös yrittäjälle sallittua ja suositeltua ”panna pillit pus-siin” ja siirtyä vapaalle. Pitkällä ajalla jatkuva työnteko johtaa katkeamattomaan stressiin ja loppuun palamiseen. Jakosen (2016, 139) mukaan on tärkeää tehdä selkeä raja työn- ja vapaa-ajan välille oman jaksamisen kannalta.

Joskus yrittäjälle voi olla haastavaa järjestää vapaa-aikaa yhtä aikaa muiden kanssa (Kiianmaa 2008, 16). Määtän (2000, 158) mukaan hyvät ystävät kuitenkin tuovat positiivisia asioita myös parisuhteeseen, mutta myös liika ystävien seurassa vietetty aika aiheuttaa tyytymättömyyttä.

Yrittäjän päivät vaativat aktiivisuutta, valppautta ja velvollisuuksien täyttämistä. Ja-konen (2016, 153) neuvoo nollaamaan välillä laskurin, vetämään töpselin irti. Las-kurin nollaus tapahtuu silloin, kun iltaisin, miksei myös päivän aikana, omistetaan 60-90 minuuttia johonkin harrastukseen uppoutuen, sellaiseen tekemiseen mistä to-della nauttii. Nautintoa voidaan ammentaa eri tavoin, toiset juoksevat, jumppaavat, katsovat elokuvia, kuuntelevat musiikkia ja voihan sitä uppoutua rentoutumaan, vaikka remonttityöhön tai siivoamiseen tai hakea uusia ajatuksia luonnosta. Tär-keintä on antaa aikaa ja lepoa myös itselle, uppoutumalla ja unohtamalla. Huo-menna on taas uusi päivä ja rentoutuneena kaikki on helpompaa.

Kiianmaan (2008, 155) mukaan yrittäjä voi usein päättää omasta ajankäytöstään, joten hänellä voi syntyä vaikeuksia alkoholien kanssa, kun kukaan ei voi kontrolloida

sitä. Tällöin hän muistuttaa yrittäjiä olemaan herkkiä omasta alkoholinkäytöstään. Jakonen (2016, 30) myös muistuttaa oman kokemuksensa pohjalta, että alkoholi voi yrittäjälouonteelle olla iso kiusaus. Kun yrittäjyys muuttuu päivittäiseksi puurtamiseksi, tarjoaa alkoholi hetkellisen helpotuksen. Hän ehdottaa jokaista pohtimaan omalta kantiltaan yrittäjälouonteen, alkoholin ja ongelmakäyttäytymisen suhdetta.

4.7 Menestynyt perheyritys ja yrittäjä

Opinnäytetyöhön kuuluu olennaisena osana menestymisen käsitteleminen. Opin- näytetyön tekijät näkevät, että yrittäjäparin onnistunut parisuhde ja yhdessä työ- kentely tuovat menestystä, sekä pariskunnalle, että heidän yritykselleen. Tässä lu- vussa pohditaan menestynyttä yritystä ja yrittäjää.

Parhaiten menestyvät ne jotka kestävät eniten vastoinkäymisiä eivätkä ne, jotka kulkevat voitosta voittoon. -Topi Pentikäinen (Parkkinen 2006,103).

Koiranen (1998, 30) listaa, että liiketoimintaosaamisen lisäksi menestyneellä yrittä- jällä on kyky luoda voimavaroja liiketoimintaan, hänellä on kyky tunnistaa ja ottaa haltuun markkinoita, löytää ja kehittää tuotteita joilla on kysyntää, sekä vahva sisäi- nen yrittäjyys, jolla turvataan liiketoiminnan tuottavuus ja luodaan innovatiivisuutta. Menestynyt yrittäjä on aloitteellinen ja hänellä on kyky tarttua tilaisuuteen sekä ottaa ja kantaa vastuuta. Koiranen (2000, 152) jatkaa, että yrittäjän tulee uskoa itseensä, sietää painetta ja epävarmuutta ja hänellä on hyvä olla sitkeyttä. Muita yrittäjän per- soonaan ja älykkyyteen liittyviä ominaisuuksia ovat ongelmanratkaisutaidot, neu- vokkuus ja myönteinen asenne elämään. Perheyrittäjyydessä korostuvat yrittäjyy- den elämäntavan hyväksyminen, toiminnan vapaus ja perheen sitoutuminen yrityk- seen. Yksi tyypillinen yhdistävä ominaisuus yrittäjille on vaikeus alistua auktoriteet- tien alle (Korhonen & Lintunen 1999, 52).

Koiranen (1998, 29) painottaa yrityksen menestymisen mittaamisen olevan haasta- vaa, koska menestymisen tekijät ovat usein vaikeasti mitattavissa ja niitä voidaan harvoin yleistää koskemaan jokaista perheyritystä. Tällöin kulloinenkin ajanjakso vaikuttaa menestyneen yrityksen määrittämiseen. Myös yrityksillä ja yrittäjillä on

keskenään erilaisia tärkeysjärjestyksiä menestymiselle. Koiranen listaa esimerkkejä menestyneestä yrittäjäperheestä seuraavasti:

- perhe-elämä on riittävän tasapainoinen ja laadukas
- yrityksen omistus säilyy perheessä
- liiketoiminnan jatkuvuus tulevaisuudessa
- perheen maine ja nimi säilyvät hyvänä
- liiketoiminta kasvaa ja kansainvälistyy
- perheen varallisuus kasvaa
- perheen elanto ja työpaikat ovat turvattuja
- yrityksen hyvä nettotulos, kassavirta ja pääoman tuotto
- uusiutuva yritys
- oppiminen ja henkinen kasvu.

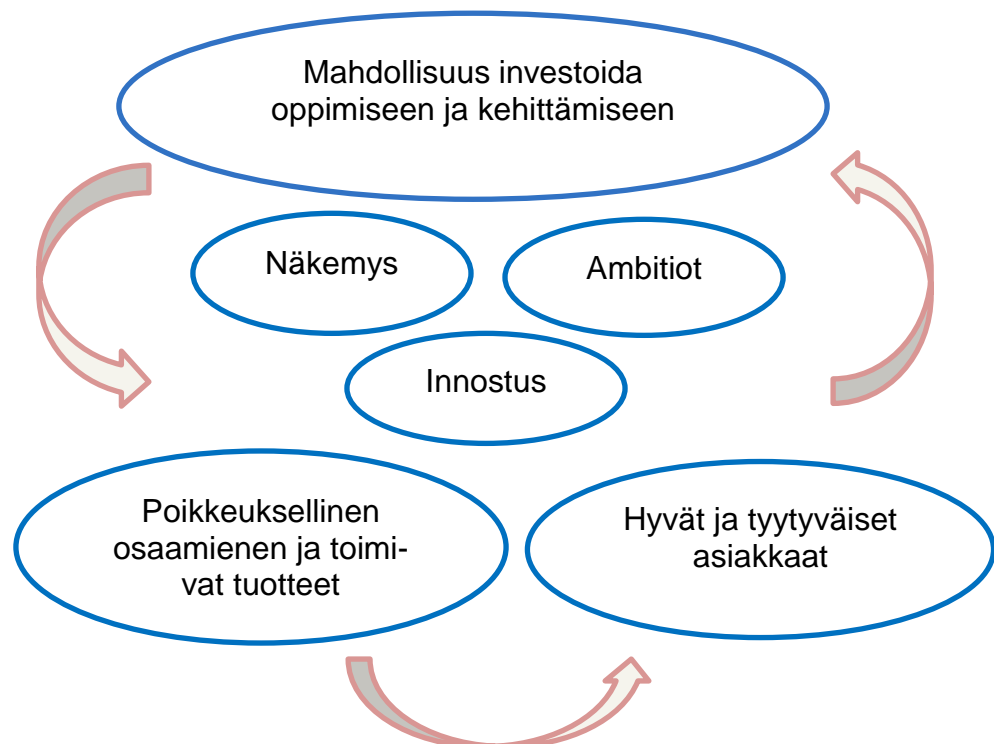
Listaan voidaan lisätä myös tasapainoisen ja laadukkaan parisuhteen, sekä yrittäjäparin oman kokonaisyhyvinvoinnin. On todettava, että menestynyt yrittäjä voi hyvin, niin henkisesti kuin fyysisesti.

Koiranen (1998, 30) vertaa menestyneen perheyrietyksen olevan yleisestikin hyvän perhe-elämän kaltainen. Hän kirjoittaa, että perheessä ja menestyneessä perheyrietyksessä näkyvät jaetut arvot, jaettu valta, perhettä vahvistavat perinteet, oppimishalu, ihmissuhteiden vaaliminen, aito huolehtiminen, toisen kunnioitus ja tukeminen, yksityisyyden kunnioittaminen ja kahdenväliset ongelmaratkaisutaidot. Yrittäjäpariskunnan työ- ja perhe-elämän ristiriidat vaikuttavat parisuhteeseen, joten yrityksen menestyminen vaatii pariskunnalta sitä, että työ- ja perheroolit jaetaan tarkoituksenmukaisesti (Foley & Powell 1997, 40).

Melinin (2009, 39) Perheyrittäjyys Pohjanmaan maakunnassa -tutkimuksessa perheyrietysten taloudellista merkitystä mitataan yrityksen investointien, verotettavan tulon, maksettujen palkkojen ja yrityksen tuloksen ja voiton avulla. Perheyrietykset tuovat sijaintialueelleen hyvinvointia. Ne työllistävät, maksavat veroja, tekevät investointeja ja näin edesauttavat alueen hyvinvointia. Yhdeksi menestymisen kulmakiveksi Melin nostaa yritysten verkostoitumisen (2009, 30). Menestyvät perheyrietykset ovat alueellisesti tärkeitä tuottamiensa positiivisten vaikutuksien vuoksi.

Menestymistä määriteltäessä voidaan menestys jakaa sisäiseen ja ulkoiseen menestykseen. Ehdin ja Valta (2007, 13–17) kirjoittavat sisäisen menestyksen olevan mielihyvää ja tyytyväisyyttä elämästä. Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen on tyytyväinen itseensä, ihmissuhteisiin ja siihen mitä tekee. Kyse on siis omasta tunteesta ja omasta kokemuksesta. Länsimaisessa käsityksessä ulkoiseen menestykseen liitetään onni, raha ja rakkaus. Ulkoinen menestys saattaa olla innoittavaa, mutta myös päihdyttävää ja sen myös kerrotaan vahvistavan egoa. Ehdin ja Valta (s. 18) kuitenkin muistuttavat, että ulkoinen menestys ei anna takeita onnesta. Vasta sitten kun ulkoiseen menestykseen liittyy sisäinen menestys, ihminen voi saavuttaa onnellisuuden. Omien tunteiden tiedostaminen ja niihin vaikuttaminen luovat eväät onnelliselle ja hyvälle elämälle.

Sipilä (2006, 130) kirjoittaa, että menestyvässä liiketoiminnassa eri osatekijät liittyvät vahvasti toisiinsa tukien toisiaan ja muodostaen siten synergisen sekä nousujohteisen spiraalikierteen, eli menestyskehän. Menestyskehä kuvattuna alapuolella.



Kuvio 5. Menestyskehä (Sipilä 2006, 13).

Vesalan ja Vihisen (2011, 89) mukaan Suupohjan seutukunnan alueella tutkittujen yritysten menestystarinoista nousee vahvasti esiin yrittäjän oma rooli. Yrittäjän erityiset taidot, osaaminen ja riskinotto kyky korostuvat yrityksen suunnittelu- ja valmisteluvaiheissa sekä toimintaympäristön muutosvaiheissa ja näiden tilanteiden hallinnassa. Yrittäjät itse korostivat tutkimuksen mukaan kovan työn merkitystä menestymisessä. He myös muistuttavat perheen, työntekijöiden ja ulkopuolisten tahojen kuten asiakkaiden, kilpailijoiden ja yhteiskunnallisten tahojen vaikutuksen omaan menestymiseen.

Hänninen (2013) nostaa Kauppalehden artikkelissa yhden menestyviä yrittäjiä yhdistävän ominaisuuden ylitse muiden. Yrittäjät tarvitsevat monipuolisia ominaisuuksia, kuten innovatiivisuutta ja johtamiskykyä. Hännisen mukaan kaikkia yrittäjiä yhdistää kuitenkin rohkeus, jopa poikkeuksellinen rohkeus. Psykologi Satu Kaski muistuttaa haastattelussaan, että onnistuakseen ja menestyäkseen ihmisten tulee kokea myös opettavaisia pettymyksiä ja epäonnistumisia. Menestys vaatii työtä ja sitkeyttä, sekä kepeyttä nähdä itsensä myös naurettavassa valossa. (Helsingin Sanomat 2018.) Rohkeasti ilon kautta, rentoutuneena, asiat sujuvat luonnikkaasti ja tuovat mukanaan onnistumisia.

Harvat onnistujat toimivat koko ajan täysillä. Itse asiassa tavoitteisiin pääsyn suurin este on usein juuri liiallinen yrittäminen ja itsensä rasittaminen. Välillä täytyy olla myös tyhjää tilaa. Siihen liittyy taito antaa itsensä vain olla. -Satu Kaski (Helsingin Sanomat 2013.)

Veijo Hukkanen listasi omat menestyksen avaimet, joita ovat työ, perhe ja virheistä oppiminen. Menestys vaatii pitkää päivää. Perheyrittäjä on vienyt yritystä eteenpäin, perheenjäsenet ovat panostaneet jokainen oman osuutensa. Oppi ja kokemus ovat karttuneet myös virheiden kautta. (Y-studio 2016.)

5 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön tutkimuksen menetelmät ja kerrotaan tutkimuksen toteutuksesta. Luvun alussa kerrataan opinnäytetyön tutkimusongelma ja perustellaan tutkimuksen menetelmän valinta. Seuraavassa luvussa käydään läpi tähän työhön valittu aineistonhankintamenetelmä, jonka jälkeen esitellään perustellut haastateltavalle otokselle ja se, miten haastattelutilanteet etenivät. Luvussa 5.4 kerrotaan tämän työn analyysimenetelmistä ja viimeisessä luvussa arvioidaan tämän tutkimuksen luotettavuutta.

5.1 Tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on löytää mahdollisia yhteisiä menestystekijöitä, joita yhdessä pitkään parisuhteessa ja työparina toimineiden yrittäjäpariskuntien taustalta löytyy. Tutkimuksella selvitetään yrittäjäpariskuntien työskentelytapoja, joiden avulla syntyy menestystä yritykselle ja myös itse yrittäjäpariskunnalle, yksilöinä ja yhdessä. Opinnäytetyössä pyritään löytämään myös yhtäläisyyksiä ja huomioita pari-yrittäjien toiminnoista, joilla hallitaan onnistuneesti arkea, niin kotona kuin työssä. Työssä arvioidaan myös menestymistä ja sen mittaamista. Tarkoituksena on saada yrittäjäparit pohtimaan itselleen tärkeitä menestymistä kuvaavia tekijöitä. Tavoitteena on myös löytää mahdollisia yhteisiä pulmia, jotka kiertämällä tai ratkaisemalla tavoitteet saavutetaan.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia pariskuntien yhdessä työskentelyä alla esitettyjen teemojen avulla:

- Yrittäjäparin toimiva työyhteisö
- Työskentelytavat
- Yhdessä työskenteleminen
- Yrittäjän hyvinvointi
- Ajanhallinta
- Elämä työajan ulkopuolella
- Menestyminen

Tutkimuksen tekemisessä on taustatukena Etelä-Pohjanmaan yrittäjät ry. Yhdistyksen toimitusjohtajan Heikki Risikon avulla tutkimukseen pyritään saamaan haastateltavaksi menestyneitä eteläpohjalaisia yrittäjäpariskuntia. Työn lähtökohtana ovat opinnäytetyön tekijöiden omat kokemukset yrittäjäpariskuntana yrittämisestä ja työskentelemisestä yhdessä oman puolison kanssa.

5.2 Aineiston hankinta

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena ja menetelmänä käytetään teemahaastatteluita. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2004, 155, 194) kirjoittavat, että lähtökohtaisesti laadullinen tutkimus sopii tämän kaltaiseen aiheeseen, koska opinnäytetyön avulla halutaan kuvata yrittäjäpariskuntien todellista yhdessä työskenteilyä ja saada mahdollisimman kokonaisvaltainen kuva aiheesta. Kvalitatiivinen tutkimus tuo näin tutkijoille keskustelutilanteessa joustoa mahdollisesti vaihteleviin tilanteisiin ja toivotaan antavan mahdollisuuden löytää odottamattomia asioita. Laadullinen tutkimus antaa yrittäjäpariskunnille hyvän mahdollisuuden antaa äänensä kuululle ja tämän johdosta myös opinnäytetyön tekijät voivat muuttaa suunnitelmia tilanteen vaatiessa.

Metsämuurosen (2006, 53) mukaan tutkimuksen otanta eli tutkimuksen vastaajat voidaan valita satunnaisesti tai systemaattisesti. Ositettua otantaa käytetään, kun halutaan tietyn tyyliä tai ominaisuuksiltaan samanlaisia henkilöitä otokseen. Kankunen ja Vehviläinen-Julkusen (2009, 85) muistuttavat että, kun ensimmäisessä vaiheessa tehdään tarkoituksenmukainen eli systemaattinen valinta ja lisäksi käytetään hyväksi verkosto-otantaa, löydetään kokemusta omaavaa aineistoa. Tässä opinnäytetyössä otanta tehtiin kaksivaiheisesti. Valikoiva otanta toteutettiin yhteydenotolla Etelä-Pohjanmaan yrittäjiin. Heidän kautta saatiin lista tutkimukseen sopivista henkilöistä ja listalta valittiin satunnaisesti otos arpoen.

Tutkimuksen aineiston hankintaa varten laadittiin opinnäytetyön yhteistyöehdotuskirje Etelä-Pohjanmaan yrittäjille. Kirje (liite 1) lähetettiin sähköpostilla yhdistyksen toimitusjohtajalle Heikki Risikolle 11.1.2018. Risikolta saatiin myönteinen vastaus saman päivän aikana ja tapaaminen sovittiin sähköpostiviestillä pidettäväksi

22.2.2018. Risikolta pyydettiin tutkimukseen sopivia yrittäjäpariskuntia Etelä-Pohjanmaan alueelta. Pariskuntien valitsemiseen annettiin seuraavat kriteerit:

- riittävän pitkä yhteinen parisuhde ja
- riittävän pitkä yhdessä yrittäminen.

Tapaamista varten toimitusjohtaja Risikko ja yhdistyksen työntekijät olivat laatineet listan tutkimukseen sopivista yrittäjäpariskunnista. Risikko (2018) kertoi, että tutkimukseen valikoitui pariskuntia, jotka saattaisivat osallistua mielellään ja joilta saataisiin tutkimuksen kannalta oleellista tietoa aiheesta. Saatua listaa sopivista pariskunnista ei julkisteta työssä, haastateltaville annetun vaitiololupauksen vuoksi.

Haastatteluun osallistuvien pariskuntayrittäjien anonymiteetti halutaan säilyttää tunnistamisseikkojen vuoksi. Tutkimustulosten analysoinnissa vältetään sellaisia merkintöjä, jotka voisivat yksilöidä vastaajat siten, että he olisivat tunnistettavissa. Tutkimuksen tekijät eivät julkaise listaa ja osallistujia. Haasteltavien tunnistetiedot ovat ainoastaan tekijöiden omassa tiedossa ja tässä työssä heidät mainitaan seuraavien määriteltyjen kirjainkoodien avulla:

1. Pari AN ja AM
2. Pari BN ja BM
3. Pari CN ja CM
4. Pari DN ja DM
5. Pari EN ja EM
6. Pari FN ja FM.

5.3 Pariskuntayrittäjien haastatteluiden toteutus

Tutkimuksen tekeminen pohjautuu Etelä-Pohjanmaan yrittäjät yhdistyksen toimitusjohtajan ja työntekijöiden tekemään listaukseen yrittäjäpariskunnista. Listan 17 yrittäjäpariskunnasta arvottiin viisi (5) paria, joille lähetettiin 16.3.2018 haastattelupyynnötkirjeet (liite 2). Nämä pariskunnat tavoitettiin puhelinsoitolla 23.3.2018, jolloin saatiin jokaiselta viideltä yrittäjäparilta myönteinen vahvistus tutkimukseen osallistumisesta ja sovittiin haastattelupäivät.

Haastattelut toteutettiin parihaastatteluina ajalla 9.4.–18.4.2018. Kaikki viisi yrittäjäpariskuntaa olivat tutkimuksen kohderyhmään kuuluvia yrittäjiä Etelä-Pohjanmaan alueelta. Haastattelut toteutettiin haastateltujen pariskuntien valitsemassa paikassa, pariskuntien kotona, työpaikalla tai Seinäjoen ammattikorkeakoulun Frami F:n kiinteistössä. Haastattelut myös nauhoitettiin ja tallenteet litteroitiin teema-alueiden mukaisesti. Jokaisen haastattelun litterointi suoritettiin heti haastattelujen jälkeen. Aineistoa kuunneltiin uudelleen läpi myös tarkennuksia vaativissa tilanteissa, kuten suoria lainauksia käytettäessä.

5.3.1 Teemahaastattelut

Teemahaastattelun vapaamuotoisuus antaa haastateltavalle pariskunnalle mahdollisuuden keskustella yhdessä työskentelystään. Tämän seikan toivotaan nostavan esiin myös parihaastattelun hyötyjä. Hirsjärven ym. (2004, 199–200) mukaan parihaastattelu tuo haastattelutilanteeseen luontevuutta ja voi tehdä haastateltavista vapautuneempia. Tällöin samalla voidaan kerätä tietoja molemmilta yhtä aikaa. Hirsjärvi ym. jatkavat, että parihaastattelu antaa puolisoille mahdollisuuden täydentää toisiaan muistinvaraisissa asioissa. Haasteita voi tulla, jos pariskunnasta toinen osapuoli on hallitsevampi tai esimerkiksi niukkasnainen. Ratkaisuna tämän kaltaisessa tilanteessa on dialogin ohjailu.

Teemahaastattelussa käsitellään ennalta valittuja keskeisiä teemoja, jotka perustuvat luvun 4 Yhdessä työskentelemisen sisältöön. Teemoitetusta aihepiiristä laaditaan alustavia kysymyksiä, jotka esitetään yrittäjäpariskunnille. Haastattelu ei etene yksityiskohtaisten kysymyksien mukaan, joten vastauksia ei täten ole sidottu ennalta vastausvaihtoehtoihin. Esitettyihin aiheisiin kyetään myös palamaan haastattelun edetessä.

Haastattelutilanteessa tulee olla kohtelias ja kertoa riittävästi haastattelusta ja tutkimuksesta sekä tiedottaa mahdollisesta haastattelun nauhoittamisesta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 99.) Haastattelun alkuun jokaiselle pariskunnalle laaditaan yhteinen alustus haastattelusta, jossa kerrataan työn aihe ja se, miten yrittäjäpariskunnat ovat valikoituneet tutkimukseen. Haastateltaville kerrotaan perustietoja otoksesta, sekä arvio haastattelun kestosta. Lisäksi muistutetaan siitä, että

haastattelu nauhoitetaan ja että se on luottamuksellinen. Haastateltaville kerrotaan myös, että he voivat tarvittaessa tai halutessaan pitää tauon. Tärkeänä alustuksena vastaajilta toivotaan rehellisyyttä ja avoimuutta ja korostetaan jokaisen parisuhteen ja yhdessä yrittämisen ja työskentelyn olevan omanlaisiaan. Näin ollen oikeita ja vääriä vastauksia ei ole. Haastateltaville jaetaan haastattelun teemat (liite 3) paperille tulostettuna, jonka avulla pariskunnat voivat seurata haastattelun etenemistä.

Haastattelun alussa selvitetään yrittäjäparien yhdessä yrittämisen taustatekijät, jotka vastaavat seuraaviin kysymyksiin:

1. Yrityksen perustiedot ja toimiala ja sijainti kotiin nähden?
2. Pariskuntayrittäjyyden syntyminen?
3. Kuinka kauan olette olleet ja työskennelleet yhdessä?
4. Omistussuhde ja roolit?
5. Millaisia yksilöinä ja työntekijöinä olette?
6. Parisuhteen kuvailu?
7. Muu perhe?

Teemahaastattelussa nostetaan esiin yrittäjäpariskuntien yhdessä työskentelyn seitsemän (7) pääteemaa, jotka jaotellaan alla olevassa taulukossa seuraavasti:

Taulukko 3. Teemahaastattelun runko.

1	Toimiva työyhteisö	Vastuut, työnjako ja roolit, prosessit, palaverit, tavoitteet
2	Työskentelytavat	Osaaminen, johtaminen, päätöksenteko, vuorovaikutus, palaute ja palkitseminen
3	Yhdessä työskenteleminen	Hyödyt - haitat
4	Yrittäjän hyvinvointi	Hyvinvointia tukevat ja haastavat asiat, motivaatio
5	Ajanhallinta	Työpanos, työaika, lomat
6	Elämä työajan ulkopuolella	Parisuhde, lapset, vanhemmat, ystävät, arkirutiinit, harrastukset
7	Menestyminen	Yrittäjän menestys- lomake

Haastattelutilanteessa sovittiin, että toinen haastattelija keskittyy itse haastattelun johtamiseen ja toinen toimii tarkkailijana ja tekee haastattelun aikana esiin tulleista tiedoista muistiinpanoja. Lisäksi tarkkailijahaastattelija toimii haastattelijan tukena ja tarvittaessa täydentää haastattelua. Tähän päätökseen päädyttiin, sillä perusteella, etteivät haastateltavat kokisi tunnetta liiallisesta kysymystulvasta ja ettei heidän tarvitsisi keskittyä vastaamaan usealle kysyjälle yhtä aikaa. Tarkoituksena oli tällä tavoin pyrkiä pitämään haastattelutilanne avoimena ja rauhallisena, niin etteivät haastateltavat häiriinny. Käytäntö antaa myös mahdollisuuden tehostaa ajankäyttöä, kun aikaa ei kulu siihen, että kysyjä joutuisi täydentämään samalla muistiinpanoja.

5.3.2 Harjoitushaastattelu

Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (2009, 98) muistuttavat, että haastattelutilanetta on syytä harjoitella, koska oikeaa tekniikkaa ei opi ainoastaan kirjoista. Kirjoittajat myös neuvovat haastattelemaan haastateltavalle sopivassa paikassa.

Haastattelujen sujuvuuden varmistamiseksi suoritettiin harjoitushaastattelu kohde-ryhmään sopivan pariskunnan kanssa. Pariskunta valikoitui tutkijoiden lähialueen yrittäjistä. Haastattelu pidettiin 26.3.2018 yrittäjäpariskunnan kotona. Harjoituksen tarkoituksena oli muun muassa selvittää haastattelun kestoa ja haastattelun toimitavuutta, sekä valmistaa haastattelijat varsinaisiin haastatteluihin. Harjoitushaastattelu antoi tutkijoille mahdollisuuden tehdä tarvittaessa muutoksia teemahaastatteluun tai osiin siitä.

Teemahaastattelua testattiin edellä mainitun harjoitusparin avulla. Parin haastattelun jälkeen alkuperäisiin selvitettäviin taustatietoihin lisättiin kysymykset pariskunnan kuvailut itsestään yksilöinä ja työnantajina sekä pariskuntana. Myös teemojen aiheita tarkennettiin hieman ja järjestystä muutettiin. Muutokset olivat ainoastaan hienosäätöä ja haastattelun sisältö pysyi samana. Kaiken kaikkiaan harjoitushaastattelu toimi tarkoituksenmukaisesti. Haastattelusta välittyi kuitenkin pieni varauksellisuus. Tärkeä onkin luoda varsinaisiin haastatteluihin mahdollisimman turvallinen ja avoin ilmapiiri, jotta pariskunnat voivat rohkeasti ilmaista itseään.

Opinnäytetyön tekijät tekivät päätöksen käyttää myös testiparin avulla saatuja tuloksia analysoinnin jälkeen. Tekijät päätyivät tähän päätökseen arvioidessaan saatuja tuloksia varsinaisten haastattelupariskuntien tuloksiin. Tuli esiin, että monet harjoitusparilta saadut tulokset tukevat hyvin muilta pareilta saatuja tuloksia, mutta toivat samalla esiin myös monta uutta tutkimukseen sopivaa hyödyllistä näkökulmaa. Testiparilta saatua aineistoa voidaan näiden seikkojen vuoksi pitää luotettavana ja tämän ei voida osoittaa vääristävän tutkimustuloksia. Testiparia ei tulla erittelemään muista vastaajista työn tuloksissa. Tämä päätös tehtiin sillä perusteella, että myös testiparin anonyymiyys voidaan taata.

5.3.3 Kyselytutkimus

Aineistoa kerätään myös henkilökohtaisen kyselyn avulla. Hirsjärvi, Remes ja Saja-vaaran (2009, 197–200) mukaan kontrolloidun henkilökohtaisesti jaetun kyselyn avulla voidaan kerätä tietoa esimerkiksi arvoista, asenteista ja mielipiteistä. Lomakkeisiin sisältyy usein myös taustatietoja vastaajista. Lomakkeen kysymykset voivat olla avoimia kysymyksiä, monivalintakysymyksiä tai asteikkoihin perustuvia kyselyjä. Yhdistettäessä avoimia ja monivalintakysymyksiä pyritään saamaan näkökulmia, joita tutkijat eivät ole etukäteen itse ajatelleet. Monivalintakysymyksien avulla pystytään saamaan helposti käsiteltäviä vastauksia ja vähentämään vastauksien kirjavuutta, mikä taas helpottaa analysointia (s. 201).

Opinnäytetyöhön liittyy oleellisesti menestymisen käsitteleminen. Kyselytutkimuksella (liite 4) halutaan saada vastauksia, milloin yrittäjät kokevat itse menestyneensä. Lomakkeen avulla heidän toivotaan pohtivan menestymistä henkilökohtaisella tasolla. Lomakkeella kartoitetaan myös vastaajien ikä, sukupuoli ja aika, miten kauan he ovat toimineet yrittäjänä. Lomakkeen lopussa on myös avoin kenttä, minne vastaajat saavat itse määritellä oman mielipiteensä menestyksestä.

Lomakkeen (Hirsjärvi ym. 2004, 193) olisi hyvä olla hyvin laadittu ja ulkoasultaan miellyttävä. Tässä opinnäytetyössä varsinaista kirjoittajien suosittellemaa saatekirjettä ei tarvita, koska kyselyn tarkoitus ja siihen liittyvät näkökulmat esitetään haastateltaville yrittäjäpariskunnille lomakkeen jakamisen ja täyttämispyyynnön yhteydessä haastattelun aikana.

Kyselylomake (liite 4) laaditaan Excel-ohjelman avulla ja lomake annetaan yrittäjäpariskunnille teemahaastattelutilanteessa vastattavaksi. Pariskuntia pyydetään valitsemaan paperilomakkeesta itselleen kolme tärkeintä menestymisen mittaria. Näin voidaan varmistua siitä, että jokaiselta haastateltavalta saadaan vastaukset kysymykseen. Lisäksi voidaan varmistua siitä, että vastaajat vastaavat kysymykseen henkilökohtaisesti. Menestymisen mittarit -lomakkeen kysymysten laatimisessa käytetään työn teoriaosuudessa mainittuja menestystekijöitä, joita käsitellään luvussa 2.4 Menestynyt perheyrittäjä ja yritys. Lomakkeen vastaukset kerätään ja analysoidaan sekä webropool-ohjelmaa että Excel-taulukkolaskentaohjelmaa hyväksi käyttäen.

5.4 Aineiston analysointi

Teemahaastattelut kestävät Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 135) mukaan yleensä kauan ja tämän johdosta aineistoa kertyy paljon. Onnistuessaan haastattelun dialogi synnyttää runsaasti materiaalia, joten on hyvä jo haastattelua suunniteltaessa pohdita, miten saatua aineistoa on hyvä analysoida. Vaikka haastatteluiden analysointi on usein hyvin työlästäkin ja vie paljon aikaa, nähdään se kuitenkin mielenkiintoisena ja antavan tutkijoille haastetta. Tällöin on tärkeä huolehtia tarkoitukseen sopivasta aikataulusta. Opinnäytetyön teemahaastatteluita varten varattiin kaksi tuntia aikaa pariskuntaa kohden. Haastattelut kestivät 1,5–2 tuntia. Haastattelun pituuteen vaikuttivat luonnollisesti persoonallisuus ja asioiden esittämistapa. Haastattelijat tekevät myös havainnointia ja muistiinpanoja haastatteluiden aikana

Metsämuurosen mukaan (2006, 213) litterointia käytetään metodina ymmärtämisessä, miten tutkittavat organisoivat oman puheensa. Litterointi eli aineiston tallentamisen puhtaaksikirjoittaminen tehdään Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 138) mukaan tarkoituksenmukaisesti, jolloin päätelmien tekeminen on helpompaa kuin suoraan tallenteista tekeminen. Aineiston käsittely ja analysointi on hyvä aloittaa pian haastatteluiden jälkeen. Tällöin haastattelut ovat vielä haastattelijoiden tuoreessa muistissa ja täydentäminen helpottuu. Kvalitatiivisen menetelmän avulla pyritään saamaan vastauksia ja ymmärtämään tutkimustehtävää. Jos haastatteluissa on ollut useita haastattelijoina, aineistoa voidaan käsitellä ja vertailla myös ryhmäprosessoinnin avulla. He esittävät myös, että aineisto on hyvä siirtää tietokoneelle (s. 140).

Aineiston litterointi suoritettiin välittömästi haastatteluiden jälkeen. Litterointi suoritettiin word-tekstinkäsittelyohjelmalla. Haastattelut litteroitiin sanatarkasti, mutta ilman taukoja, äänenpainoja ja eleitä. Teksti kirjoitettiin puhtaaksi teemahaastattelurungon mukaisessa järjestyksessä ja muotoiluominaisuuksien avulla korostettiin huomiota vaativia asioita.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 136) kirjoittavat, että analyysitekniikoita ja työskentelytapoja on olemassa monenlaisia. Tässä opinnäytetyössä aineistoa lähestytään Hirsjärven ja Hurmeen esittelemien oppien mukaan antamalla haastateltaville mahdollisuus kuvailla elämäänsä, kokemuksiaan ja tunteitaan haastattelun aikana. Näin

heille tulee mahdollisuus tehdä myös itse havaintoja ja nähdä uusia yhteyksiä asioiden välille, jopa sellaisia joita he eivät itse ole aiemmin huomanneet. Haastattelussa on myös mahdollisuus tulkita haastateltavien kuvausta ja vahvistaa esitettyjä asioita dialogimaisesti. Tällöin haastattelija voi esimerkiksi tulkita, että ”Voidaanko sanoa, että...”. Haastateltava voi näin korjata tulkinnan tai osoittaa sen oikeaksi.

Lisäksi opinnäytetyön tekijät yhdessä soveltavat Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 137) lähestymistapaa aineiston analyysissä tulkitsemalla litteroitua aineistoa. Haastattelun tallenteista, muistiinpanoista ja haastateltavien kanssa käydyistä dialogeista laaditaan excel-tiedostoja, joihin saadut vastaukset kerätään työn teemojen mukaan. Teoksessaan Hirsjärvi ja Hurme kirjoittavat aineiston rakentumisesta, jolloin aineistoa analysoidaan tietokoneella. Tällöin voidaan poistaa aiheeseen kuulumattomat asiat, yhdistää toistot ja tiivistää varsinainen analyysi ja tulkinnat.

5.5 Aineiston luotettavuus

Aineiston luotettavuuteen ja sen arviointiin vaikuttavat Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2009, 86) mukaan otoksen valinta. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida kriteerien; uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus kautta. Tutkijan tulee kuvata aineisto ja tulokset mahdollisimman tarkasti ja tällöin taataan myös siirrettävyys (s. 160). Suorien lainauksien avulla tässä opinnäytetyössä pyritään varmistamaan tutkimuksen luotettavuus.

Haastattelut toteutettiin parihaastatteluna ja puolisoiden keskinäinen suhde näkyi haastattelutilanteessa. On kuitenkin mahdollista, että yksilöhaastatteluiden avulla olisi tullut esiin erilaisia asioita. Haastattelu pureutui hyvin syvälle näiden yrittäjäpariskuntien henkilökohtaiseen elämään, joten on syytä pohtia, miten rohkeasti parisunnat avautuivat yrittäjyytensä, työskentelynsä tai parisuhteen ongelmista. Olisiko yksin vastaaminen ollut helpompaa tai haastavampaa. Toiko parihaastattelu turvaa vai vaikeuttiko se vastaamista. On oletettava kuitenkin, että jokaisen haastateltavan persoonalliset ominaisuudet ja motiivit osallistua tutkimukseen ovat soveltuvia ja luotettavia. Huomionarvoista on se, että pariskunnat olivat joistain asioista vahvasti eri mieltä ja he myös uskalsivat osoittaa sen ilmaisemalla omat henkilökohtaiset mielipiteensä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin saattavat vaikuttaa myös tutkijoiden omat harhaluulot ja virhepäätelmät, varsinkin jos tutkijat työskentelevät yksin. Kankkunen ja Vehviläinen-Julkunen muistuttavatkin tutkijoita punnitsemaan omien johtopäätöksien oikeellisuutta ja todellisuuskuvaa. (2009, 159.) Tässä opinnäytetyössä pohdintaa aiheutti, että kerrotaanko pariskunnille haastateltavien omasta yrittäjäpariskuntataustasta. Tarkoituksena oli punnita tämän tiedon vaikutuksesta yrittäjäpariskuntien vastauksiin. Vaakakupissa painoivat muun muassa seuraavat seikat:

- Antaako tieto yrittäjätaustasta vertaistukikokemuksen, joka helpottaa vastaamista.
- Olettavatko vastaajat kysyjien jo tietävän asioita, joten jättävät vastaamatta joitakin asioita.
- Antaako taustatieto vastaajille varmuutta siihen, että heitä ymmärretään.

Pohdinnan jälkeen päädyttiin jättää kertomatta tutkijoiden oma yrittäjätausta.

Haastattelumenetelmässä on nähtävillä myös haittoja, jotka Hirsjärven ym. (2004, 196) mukaan liittyvät keskustelunaiheisiin joista vaietaan mielellään. Tällaisia asioita ovat muun muassa sairauksista ja taloudellisesta tilanteesta kertominen sekä rikollisesta tai sääntöjenvastaisesta käyttäytymisestä puhuminen.

Opinnäytetyön tekijät kuitenkin toteavat, että haastateltavat osoittautuivat avoimiksi. Haastattelutilanteessa pariskuntien terveydentilasta ja taloudellisista haasteista kertominen oli hyvin luontevaa ja tämä antaa tekijöiden mukaan luottamuksen tutkimuksen tuloksiin.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimusmenetelmien avulla saadut tutkimustulokset. Työn loppuun on koottu liitteeksi (liite 5) yksilöidyt tulostaulukot haastatteluista.

6.1 Taustatekijät

Kyselylomakkeella (liite 4) kartoitetaan myös yrittäjien taustatiedot kuten ikäryhmä, sukupuoli ja miten monta vuotta he ovat toimineet yrittäjinä. Opinnäytetyön tutkimuksen otos on 6 pariskuntayrittäjää, yhteensä 12 henkilöä, 6 naista ja 6 miestä. Otoksen perusteella tutkimukseen valikoituneet vastaajat ovat 40–65 vuotiaita yrittäjäpariskuntia. Kahdella pariskunnalla on kotona asuvia lapsia ja neljän pariskunnan lapset ovat itsenäisiä ja asuvat omillaan. Lapsenlapsia on ainoastaan yhdellä pariskunnalla. Alla taulukoituina perustietoja otoksen yrittäjistä.

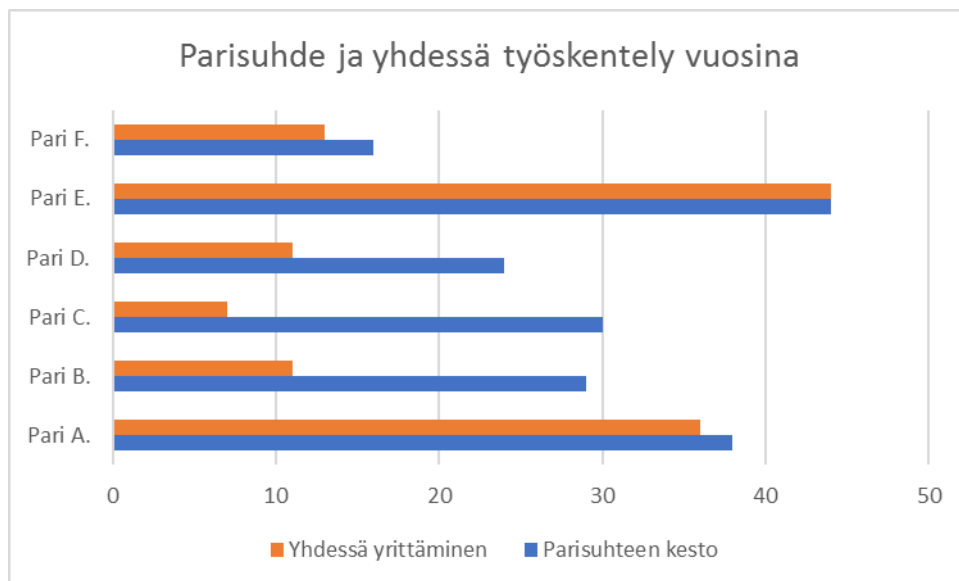
Taulukko 4. Vastaajat ikäryhmittäin.

Ikäryhmä	Vastaajat	Prosenttiosuus
<30	0	0%
30–39	0	0%
40–49	4	33,33%
50–59	6	50%
>60	2	16,67%

Taulukko 5. Yrittäjyyden kesto.

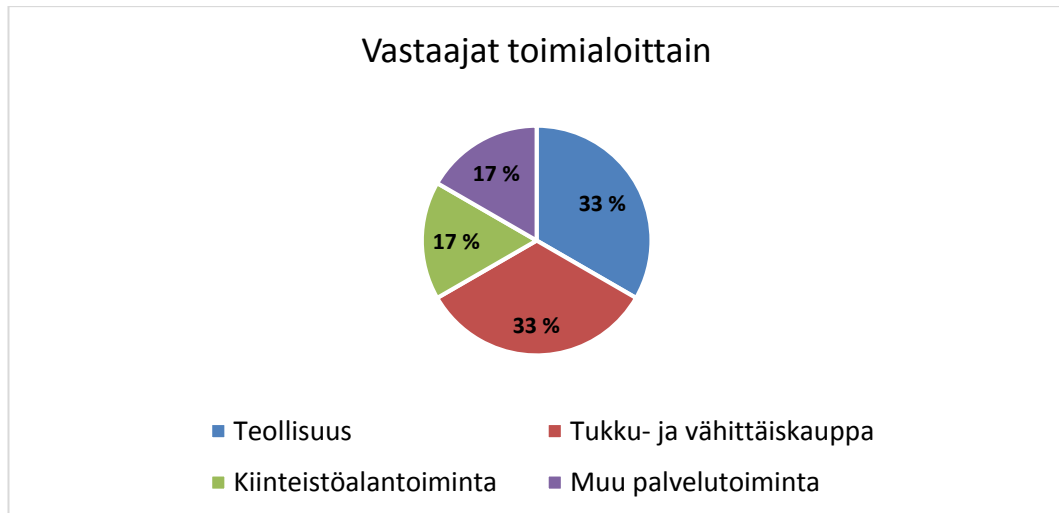
Vuodet	Vastaajat	Prosenttiosuus
<10	2	16,67%
10–20	5	41,67%
20–30	1	8,33%
>30	4	33,33%

Otoksen pariskunnilla on pitkä yhteinen tie kuljettuna. Parisuhteet ovat kestäneet 24–44 vuotta. Yhdessä työskentelyn kokemusta pariskunnilla on seitsemästä vuodesta aina kolmeenkymmeneen vuoteen saakka. Kahdella parilla yhteinen yrittäjyys on kestänyt melkein koko yhdessä vietetyn ajan. Kolmen parin kohdalla yhdessä olo on kestänyt pidempään kuin yhdessä työskentely. Pariskunnista huokui yhteen kasvaminen, toisensa kunnioittaminen ja huomioiminen



Kuvio 6. Parisuhde ja yhdessä työskentely vuosina.

Otokseen sattumanvaraisesti valikoituneiden yritysten yhtiömuoto on osakeyhtiö yhtä toiminimeä lukuun ottamatta. Yritykset toimivat kiinteistö-, palvelu- ja kaupanalalla sekä teollisuudessa. Usealla pariskunnalla kodin ja työpaikan välillä on välimatkaa ja näköetäisyyttä ei ole, ainoastaan yksi pariskunta työskentelee samassa pihapiirissä kodin kanssa.

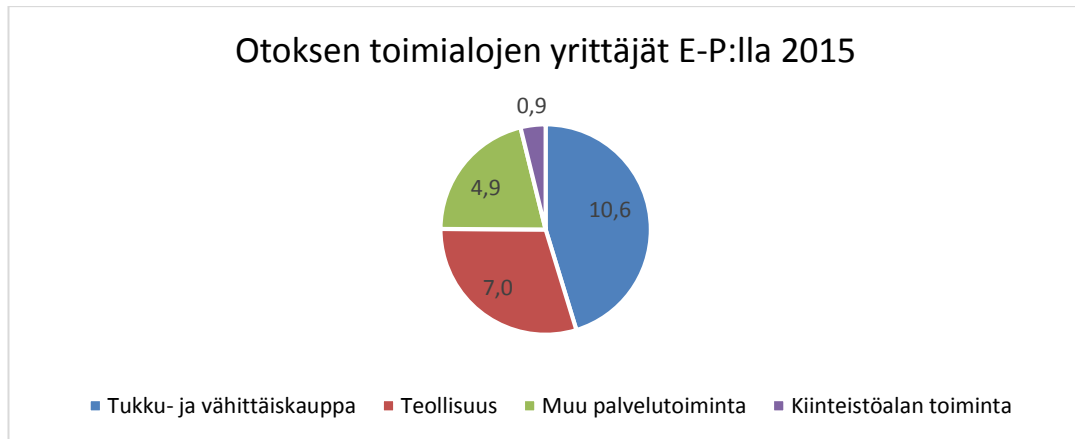


Kuvio 7. Vastaajat toimialoittain.

Otoksen vertailua varten mainitaan tässä Tilastokeskuksen tilastoidut luvut -Yrittäjät toimialoittain Etelä-Pohjanmaalla vuonna 2015. Alla olevista luvuista voidaan todeta otoksen edustavan neljäsosaa toimialan yrittäjistä Etelä-Pohjanmaalla. Tietoihin on poimittuna ainoastaan otoksen mukaiset toimialat. (Yrittäjät toimialoittain Etelä-Pohjanmaa 2015.)

Taulukko 6. Yrittäjät toimialoittain Etelä-Pohjanmaalla 2015 (Tilastokeskus).

Kaikki toimialat	100 %	11456
Tukku- ja vähittäiskauppa	10,6	1301
Teollisuus	7,0	1212
Muu palvelutoiminta	4,9	564
Kiinteistöalan toiminta	0,9	103
	23,4	3180



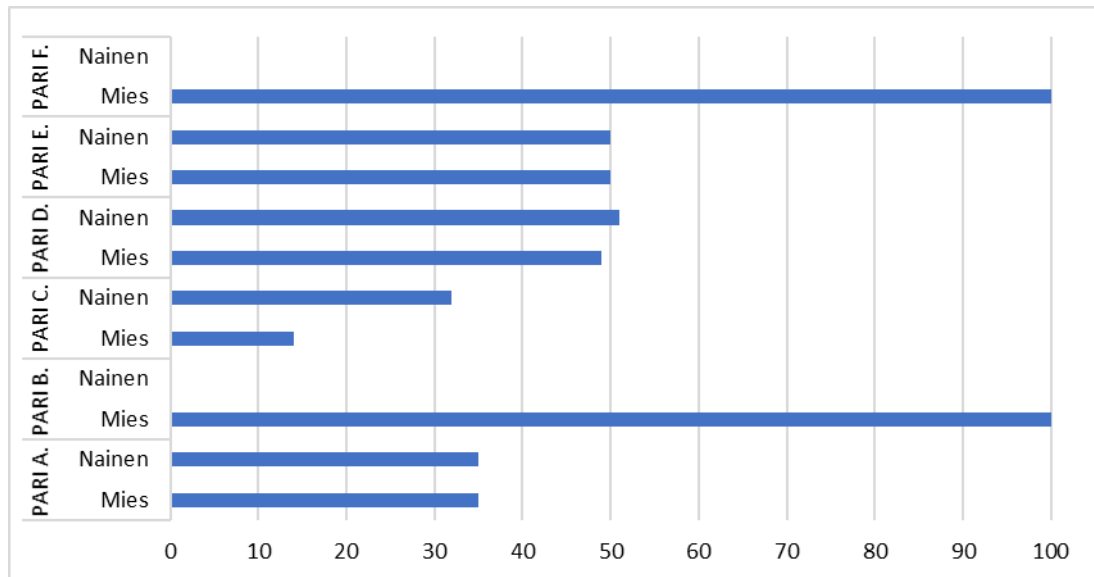
Kuvio 8. Toimialoilla työskentelevät yrittäjät Etelä-Pohjanmaalla 2015 (Tilastokeskus).

Pariskuntien haastatteluissa nousi esiin, että ainakin toinen puoliso on kasvanut yrittäjäperheessä. Haastatelluista kuudesta (6) pariskunnasta kaksi jatkaa toisen puolison vanhempien yritystä. Yksi pariskunta kertoi vaihtoehtona olleen työttömyyden, elleivät olisi ryhtyneet yrittäjiksi. Yksi pariskunta kertoi kaivanneensa muutosta elämään ja tarttuneensa tilaisuuteen.

Joka yrittäjäksi rupeaa, niin niillä täytyy olla palo, että lähtee tähän hommaan. Vaikka pääministeri kuinka kehottaisi yrittäjyyteen, ei se niin helppoa ole, kyllä siinä joku polte on oltava. (Haastateltava EM.)

Aviopareista ainoastaan yksi pari työskentelee kahdestaan. Muilla yrittäjäpariskunnilla päivittäisessä työskentelyssä on mukana joko työntekijöitä tai muita perheenjäseniä. Yhdellä yrittäjäparilla omistus jakautuu tasan molemmille, kahdessa taas mies on yksinään omistajana. Perheyriyksissä parien numero yksi ja kolme kohdalla yrityksissä on myös muita omistajia. Huomionarvoista on parin numero 3 omistajuuden jakautuminen: mies omistaa 14 % ja vaimo 32 %. Mies kuitenkin toimii yrityksen toimitusjohtajana käyttäen ylintä toimintavaltaa ja päivittäisessä toiminnassa vaimo työskentelee hänen alaisenaan. Haastattelijoita ilahdutti huomata naisten suurempi omistajuus kahden parin kohdalla.

Seuraavassa taulukossa kuvattuna on pariskuntayrittäjien omistussuhde yrityksestä.



Kuvio 9. Omistussuhde yrityksessä.

Omistajuus ohjaa miettimään omaa roolia myös liiketoiminnan eri osa-alueilla ja heijastuu tietenkin myös perhe-elämään. Roolien jako vaikuttaa parien kohdalla varsin selkeältä. Jokaisella on omat tehtäväalueet vastattavinaan ja myös työntekijät tietävät, kuka asioista vastaa ja hoitaa eteenpäin.

Yrittäjiltä vaaditaan monenlaisia ominaisuuksia ja ihmissuhdetaitoja. Yksilökuvauksissa pariskunnilta nousivat esiin seuraavat kuvaukset puolisoistaan:

- Psykologi
- Isä
- Helposti lähestyttävä
- Avoin
- Hyvä kuuntelija
- Luotettava
- Tarkka, täsmällinen, jämpti
- Järkevä
- Ahkera, aikaansaava
- Nopea, touhukas
- Harkitseva, miettii pitkään
- Vaativa
- Luova
- Nopea päätöksentekijä

- Rauhoittelija.

Pariskuntia pyydettiin myös kuvailemaan parisuhdettaan muutamalla sanalla. Vastausten perusteella pariskunnat jakavat yhteisiä arvoja. Asioista puhutaan paljon, eikä kipeitäkään asioita lakaista maton alle, vaan kaikki puhutaan selviksi. Parisuhteeseen omaleimaisuutta tuo parien tottumus olla paljon yhdessä sekä töissä että vapaa-ajalla. Yhdessä vietettyjen vuosien aikana on opittu tuntemaan toinen osapuoli niin hyvin, että aina ei tarvita sanoja vaan jo kulmien asento kertoo paljon. Parisuhteessa osataan olla ja nauttia myös hiljaisuuden vallitessa. Kolme pariskuntaa myös ilmoittivat, että he täydentävät toisiaan yksilöinä ja työparina. Yksi pari kertoi oppineensa olemaan yhdessä.

6.2 Toimiva työyhteisö

Haastattelun toimivan työyhteisö -teeman sisällössä pureudutaan yhdessä työskentelemisen tavoitteisiin, vastuuseen, työnjakoon ja rooleihin. Lisäksi keskustellaan yhdessä työskentelyn prosesseista ja palavereista.

6.2.1 Tavoitteet

Haastatelluilla yrittäjillä on katse vahvasti tulevaisuudessa. Liiketoiminnan kehittäminen, yrityksen menestyminen ja henkilökohtainen laadukas elämä nousivat esiin tulevaisuuden tavoitteissa. Tavoitteiden asettamiseen yrittäjäpariskunnilla vaikutti se missä vaiheessa työuraa ollaan. Kolme vastaajapariskuntaa ilmoitti haluavansa kasvattaa liikevaihtoa ja tulosta, mutta kolme pariskuntaa myös kertoi, että liiketoimintaa ei enää kasvateta. Neljä paria kuitenkin ilmoitti kehittävänsä liiketoimintaa. Vastausten perustella kolmella parilla tuli esiin toive päästä terveenä viettämään eläkepäiviään. Vapaa-ehtoisia eläkkeitä on maksettu ja kahdella parilla suunnitelmassa siinteli eläke ennen varsinaista eläkeikää.

Työelämän pitää jossain vaiheessa loppua ja päätepysäkki pitää olla. Ja se on jollakin tavalla suunniteltu. (Haastateltava EM.)

Myös elämäntilanteen nähdään vaikuttavan esiin nostettuihin tavoitteisiin. Hyvin luonnollisesti sukupolvenvaihdos tilanteessa elävät yrittäjät toivoivat terveitä eläkepäiviä, haaveilivat isovanhemmuudesta ja tunnustivat että liiketoiminnan kasvattaminen ei ole enää henkilökohtainen tavoite.

Olemmeko kuitenkin vähän kunnianhimoisia molemmat, aina me niitä käyriä katsotaan ja mietitään, miten saataisiin plussaa (Haastateltava AN).

Selitellään sitä, jos tulee miinusta niin itsellemme kovasti (Haastateltava AM).

Yksittäisiä tavoitteita yrittäjät kertoivat olevan henkilöstöön panostaminen, onnistuminen lasten kasvatuksessa ja myös uudet tulevaisuuden mahdollisuudet liike-elämässä. Lisäksi kolmen parin tulevaisuudessa kiinnosti yrityksen mahdollinen myyminen. Yhdellä pareista myyminen oli juuri ajankohtainen. Aikaisemmin yhden parin tulevaisuuden tavoite oli olla Suomen suurin omalla toimialallaan. Tässä he olivat onnistuneet.

Kaikille vastaajille oli yhteistä se, että tavoitteita oli ja niistä oli yhdessä keskusteltu.

6.2.2 Vastuu, työnjako ja roolit

Tutkimuksen perusteella voidaan selkeästi todeta, että jokainen yksilö yrittäjäpariskunnista kantaa vastuun yrityksestä. Kuitenkin erityisesti vastuun jakautumisessa näkyy miesten korostunut paineensietokyky. Tämä antaa monelle naiselle tärkeän tuen vastuun ottamisessa ja jakamisessa. Viisi naisvastaaja ilmoitti miehensä olevan suuri tuki ja turva.

Mieheni on sellainen peruskallio. Peruspositiivinen. Minun ei koskaan tarvitse murehtia hänen jaksamistaan, toisin kuin hän varmasti joutuu miettimään minun jaksamista ja pärjäämistä. (Haastateltava DN.)

Suuressa yrityksessä työnteon vastuita helpottaa yhtiön ulkopuolinen hallitus, jossa ei ole mukana perheenjäseniä. Vastauksissa nousevat esiin myös valvontavastuu ja muut velvollisuudet. Suuremmilla työnantajapariskunnilla on myös mahdollisuus

delegoida vastuita. Heillä myös onnistuneet rekrytoinnit ovat antaneet mahdollisuuden jakaa vastuita.

Tämän teeman alla nousi puolella vastaajapareista esiin myös perinteiden velvoitteet. Tämä koskee erityisesti sukupolvelta toiselle siirtyneitä yrityksiä, joissa jatkajat kantavat lisävastuuta myös yrityksen menestymisestä ja siirtämisestä onnistuneesti taas seuraaville sukupolville. Perinteiden velvoitteista kertoo myös eräs vastaaja, joka kertoi, ettei hänelle kotona muuta vaihtoehtoa opetettukaan kuin yrittäjäyys.

Kun me jäimme jatkamaan perheyrittystä pariskuntana, aluksi isä oli siinä mukana. Isähän ei aina ollut samaa mieltä mitä me oltiin, siinä oli sukupolvien eroja. Ja puoli piti valita, olin sitten mieheni puolella enkä isäni. Puolen valinta on varmasti kompastuskivi monesti yrityksessä. (Haastateltava AN.)

Yhteiskuntavastuun kantaminen näkyi pariskunnilla lähinnä siinä, että he kertoivat seuraavansa muun muassa lainsäädännön muuttumista. Myös huoli nykynuorten työelämäntaidoista nostettiin neljässä haastattelussa esiin. Yhdessä yrityksessä asiaan on otettu kantaa järjestämällä nuorille kesätyöhaastattelut opetusmielessä aikuisten kaavan mukaisesti. Yksi yrittäjä taas kertoi käyneensä yläasteella kertomassa nuorille yrittäjäydestä, ja samalla hän oli halunnut korostaa oma-aloitteisuuden tärkeyttä.

Yksi vastaajapariskunta oli myös kokenut ääritilanteen, jossa puolison vakava sairastuminen oli pakottanut toisen ottamaan suurempaa vastuuta itselleen ja astumaan toisen osaamisalueelle.

Astu mun saappaisiin! (Haastateltava FM).

Liian isot saappaat! (Haastateltava FN).

Pistä isot villasukat jalkaan! (Haastateltava FM).

Teemahaastatteluiden avulla selvisi, että jokaisella pariskunnalla oli keskenään selkeät roolit ja työnjaot. Jokaisella oli oma työ ja omat työtehtävät. Parien roolien ja työtehtävien välillä vallitsee positiivinen tasapaino. Jokainen haastateltu pari työskentelee päivittäin toistensa kanssa samojen seinien sisällä, mutta kukaan pareista ei työskentele jatkuvasti nenäkkäin.

Yhdessä koulutuksessa minulle kirkastui, että ollaan mieheni kanssa selät vastakkain tässä talossa. Minä katson yhtiön sisäänpäin ja mieheni katsoo yhtiöstä ulospäin. (Haastateltava CN.)

Toimiva roolitasapaino tuli vastaajien näkemysten mukaan esiin hyvin sillä, että henkilöstö tietää kumman puoleen kääntyä missäkin asiassa.

Osaavat soittaa Puuha-Peten paikalle. Eihän siitä oikein mitään tule, jos molemmat sekaas samoissa asioissa. (Haastateltava DM.)

Kolme paria ilmoitti, etteivät sekaannu toisen tekemiseen. Yksittäisenä vastauksena tuli esiin, että mies ei muista vaimonsa olevan tämän alainen. Voidaan kuitenkin todeta, että työnjaossa jokaisella parilla näkyi tarkoituksenmukaisuusperiaate eli hän tekee, joka osaa paremmin.

On myös todettava, että rooli- ja työnjakoon näytti vaikuttavan selkeästi myös pariskuntien väliset luonne-erot ja persoonallisuustekijät. Tämä tuli esiin esimerkiksi siinä, että toisella on paremmat edellytykset työskennellä hankalien asiakastilanteiden kanssa tai siinä, että toisen vahvuus on rekrytoinnissa tai yrityksen kehittämisessä.

Hänen roolinsa tässä talossa on valtavan arvostettu. Minä olen ehkä räiskyvämpi ja voimakkaampi ulostuloissani ja se syö varmasti osaltaan arvostusta ja minulla ei ole niin arvostettu asema tässä talossa, mutta kestan sen asian, se ei ole mikään ongelma. (Haastateltava CN.)

6.2.3 Prosessit

Yrittäjäpariskuntien prosesseissa haluttiin saada selville, millaisia työvaiheita ja välineitä yrittäjät käyttävät arjessaan. Kuten edellisessä kappaleessa kuvataan, parit työskentelevät samojen seinien sisällä, mutta eivät kuitenkaan aina lähekkäin, jolloin tarvitaan välineitä kommunikointiin. Puhelut, Skype, tekstiviestit ja WhatsApp -viestittelyt nousivat esiin tärkeimpinä kommunikoinnin välineinä. Tärkeimpiä sähköpostiviestejä myös lähetetään toisille tiedoksi.

Haastatellut pariskunnat luottavat perinteisiin paperikalentereihin. Kaksi paria kuudesta kertoivat käyttävänsä sähköistä kalenteria. Kalenterimerkinnät pidetään ajan

tasalla systemaattisesti merkitsemällä ja merkintöjä seurataan päivittäin. Työssään paljon liikkuvilla yrittäjillä saattaa olla useampi kalenteri käytössä, minkä myötä myös muutamia unohduksia sattunut.

Tärkeimpänä huomionarvoisena seikkana huomio kiinnittyy siihen, että riippumatta kalenterin muodosta, yrittäjäparien kalenterit ovat avoimesti ja vapaasti toistensa käytössä. Kukin voi näin vapaasti täydentää ja tutkia toistensa menoja ja tapaamisia.

Viestinnässä meillä ei ole mitään vaikeaa. Meillä ei ole mitään salaista, voin vaikka heti antaa puolisololleni puhelimeni, voimme lukea toistemme sähköpostit, kumpi vaan voi avata kirjekuoret, meillä on yhteinen tili. Ei mitään salattavaa. (Haastateltava BM.)

Keskusteltaessa prosesseista haastatteluista nousi esiin myös yrityksen koko. Yrityksen sisällä käytävissä säännöllisissä palaverissa, joissa mukana on yrityksen henkilökuntaa, nousee esiin asioita, joista molempien yrittäjäpariskunnan olisi hyvä tietää. Tiedonkulun ongelmia voi syntyä, jos molemmat parit eivät osallistu tämän kaltaisiin yhteisiin palaverihin. Henkilöstö voi esimerkiksi virheellisesti olettaa, että puoliset automaattisesti tiedottavat toisiaan.

Roolitasapaino näkyy myös prosesseissa. Selkeät toimenkuvat ja työnjako eivät nostaneet esiin mitään erityisiä huomionarvoisia seikkoja pariskuntien yhdessä työskentelyn prosesseissa. Pariskunnat perehtyivät yritystensä tuottamiin raportteihin ja dokumentteihin. Pitkään jatkunut yhdessä työskentely on vuosien saatossa kehittynyt luonnollisesti toimivaan muotoonsa.

6.2.4 Keskustelut ja palaverit

Opinnäytetyön avulla haluttiin saada selville, millaisia keskinäisiä palaverikäytäntöjä yrittäjäpariskunnilta löytyy. Haastatteluiden avulla saatiin selville, että yksikään pariskunnista ei järjestä keskenään varsinaisia keskusteluhetkiä työasioista. Voidaan todeta, että työhön liittyviä keskusteluita käydään luonnollisesti muun elämän mukana. Tämä tuli esiin siten, että jokainen pari kävi työhön liittyviä keskusteluita esimerkiksi yhteisellä aamupalalla tai lounaalla. Yksi pari kertoi käyvänsä yhteisellä

lounaalla läpi lopputyöpäivän asiat ja toinen pariskunta käy aamuisin kalenterit yhdessä läpi. Jokainen pari nauttii pääsääntöisesti yhdessä aamiaisen ja lounaan. Ainakin suurimmassa yrityksessä pari lounastaa yhdessä työntekijöidensä kanssa. Osalla pariskunnista kodin sauna tuli esiin yhtenä keskustelupaikkana.

Voimme joskus hiljaisina päivinä käydä kahvilassa ja jutella siellä. Juttelemme joka paikassa avoimesti. Juuri ennen haastattelua jaettiin mainoksia ja siinä samalla juteltiin. (Haastateltava BM.)

Toinen huomio kiinnittyi yhdessä kuljettuun työmatkaan. Parit, joilla on myös työmatkaa kuljettavana, kulkevat matkat yhdessä yhteisellä autolla. Moni koki tämän olevan myös mahdollisuus käydä läpi työasioita.

Työmatkat kuljetaan 95 % samalla autolla ja matkoilla puhutaan työasioista (Haastateltava DM).

Yhdessä yrityksessä henkilöstön läsnäolo vaikeuttaa tietyistä asioista keskusteleminen, joten tämän kaltaisia asioita pohditaan lounaalla tai yrittäjäpariskunnan kotona. Haastatteluissa kolme naista toi esiin, että he jonkin verran muistuttavat miehiä esimerkiksi heidän menoistaan ja sovituista tapaamisistaan.

Kaupalla ei pystytä ja haluta keskustella kaikista asioista, joten kotona sitten puhutaan liiketoimintaan liittyvät asiat keskenään. (Haastateltava AM)

Ehkä merkittävin huomio saatiin sillä, että yrittäjäpariskunnat keskustelevat työasioista myös kotona. Kolme paria kokee, että keskustelut ovat kuitenkin vähentyneet vuosien varrella ja yksi pariskunta sanoi kotona työasioista keskustelemisen olevan hyvin vähäistä. Kotona työasioista keskusteleminen ei tuottanut yhdellekään parille ongelmaa vaan voidaan todeta sen olevan luonnollinen osa jokaisen yrittäjäparin elämää.

6.3 Työskentelytavat

Teemahaastattelun työskentelytavat -osiossa haluttiin kartoittaa pariskuntien osaamista. Millaista osaamista pariskunnilta löytyy, miten se jakautuu sekä miten hankittua osaamista ylläpidetään. Päivittäiseen yhdessä työskentelyyn vaikuttavat vahvasti asioista päättäminen ja johtaminen. Vuorovaikutuksen kautta kehittyi erilaisia menetelmiä ja rutiineja.

6.3.1 Osaaminen

Yrittäjänä toimiminen vaatii usein jatkuvaa uuden oppimista. Yhteiskunnan muutokset vaativat päivittämään tietotaitoa ja yrittäjät kokevatkin oppimisen tulevan monesti omaehtoisesta paneutumisesta tai pakon kautta. Usealla alalla vaaditaan ainakin nojalla koulutuspäivien täyttymistä.

Meillä oli pääomasijoittaja mukana, joka vaati kaikenlaisia juttuja, sitä myötä tuli käytyä paljon läpi hallitustyöskentelyä (Haastateltava CM).

Kaksi paria kokee, ettei heillä ole enää uutta opittavaa kouluttajilta ja ovatkin hyvin kriittisiä valitessaan koulutuksia. Kouluttautuminen ylipäättään ei enää kiinnosta. Koulutuksien valintaan vaikuttavatkin esimerkiksi asiantuntijoiden asioiden esittäminen.

Kouluttautuminen on itse tehtävää, kukaan ei pysty sellaisia enää järjestämään. Itse seuraan oman alan kehitystä. (Haastateltava EN.)

Yksi huomio kiinnittyi erityisesti viiden miesyrittäjän visionääriseen persoonallisuuteen. Vaikka näillä vastaajilla on jo pitkä yrittäjäura takanaan, kehittävät he kuitenkin yhä yrityksen toimintaa.

Minä olen sellainen toppuuttelija, moderaattori, kun miehellä pulppuaa ideoita (Haastateltava BN).

Minunhan ei ikäni puolesta kuuluisi tietää mitään näistä asioista, mutta olen aina ollut niin innostunut ja kiinnostunut tietämään. Olen niitä itse selvittänyt. (Haastateltava EM.)

Verkostoituminen nousi esiin myös osaamisteeman keskusteluissa. Osa vastaajista oli mukana eri järjestöjen toiminnassa, yhteisissä koulutuksissa ja kursseilla muiden yrittäjien ja myös kilpailijoiden kanssa. Ylipäätään tietoa haetaan seuraamalla ja olemalla kiinnostuneita yhteiskunnallisista asioista ja keskustelemalla ihmisten kanssa. Yrittäjät osallistuvat myös oman alansa messuille ja webinaareihin.

Jokaisen yrittäjän kohdalla voidaan todeta, että osaamisen kehittäminen voidaan nähdä enemmän henkilökohtaisina luonteenominaisuuksina. Tällöin yrittäjä itse on innovatiivinen ja luova persoona, joka vie yritystään ja yrityksen osaamistasoa eteenpäin.

6.3.2 Päätöksenteko

Päätöksenteossa korostuu erityisesti yrityksen koko, jolloin suuremmissa yrityksissä yrittäjäpariskunnan päätöksenteon tukena tai määräävänä tekijänä ovat muun muassa johtoryhmä, tiiminvetäjät tai osakeyhtiön hallitus. Pienemmät työn tekemiseen liittyvät päätökset tehdään itsenäisesti.

Meillä on organisaatio, missä on päätöksentekokykyä ja -halua, kykyä johtaa ja oikeastaan saamme tehdä sitä meidän omaa siivua. Kyllähän meillä on valvontavastuu ja vastuu yrityksestä kokonaisuutena. (Haastateltava CN.)

Pienissä yrityksissä päätöksenteko näkyy yhteisissä arjen työtehtävien jakamisessa, kuten suunnittelussa ja kehittämisessä.

Isommat investoinnit päätetään yhdessä. Pienet pakolliset päätetään omillaan ilman keskusteluita. (Haastateltava DN.)

Vastauksissa on nähtävillä hieman roolijakoa myös sukupuolten kesken. Tämä näkyy siten, että vaikka yhdessä keskustellaan päätöksenteosta lopullinen päätös jää usein miehelle. Kaksi naisvastaajaa kuudesta koki joskus jäävänsä tahtomattaan päätöksenteon ulkopuolelle. Tässäkin teemassa näkyy se, että puolet naisista luovutti vapauden miehelleen päätöksenteossa ainakin jossain määrin. Selkeästi naisilla kuitenkin on yhtäläiset vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon. Tutkittaessa

päätöksentekoa, voidaan todeta, että pääsääntöisesti yrittäjäpariskunnat päättävät suurista asioista yhdessä.

Ehdottomasti keskustellaan asiat yhdessä ja yhtäläisesti pystytään vaikuttamaan. (Haastateltava BN)

6.3.3 Johtaminen

Yrittäjällä johtaminen näkyy ennen kaikkea itsensä johtamisena ja yrittäjäpuolisoiden välillä myös toisen johtamisena. Jokaisella vastaajalla välittyy kokemus yrittäjänä. Kaikilla vastaajilla tärkeimpänä toimena itsensä johtamisessa nousee esiin rajojen asettaminen työajolle. Lomalla pyritään jättämään työasiat, mutta elämäntyyliyrittäjyys näkyy työntekemisessä myös lomalla. Tällöin esimerkiksi etätyötä, kuten sähköpostien lukemista tai puheluiden vastaanottamista ei nähdä ongelmaksi.

Me eletään tätä työelämää niin kuin sen työelämän vaatimas rytmis. Eikä me tietenkään, niin kuin muutkaan yrittäjät, mitään tunteja tässä laske. Silloin kun on hommia, painetaan päälle. Silloin kun ollaan lomalla, niin ollaan oikeasti lomalla. (Haastateltava EM.)

Keskusteluissa tuli ilmi, että kahdella parilla oli käytössään kokonaan henkilökohtaiset puhelimet. Näiden numerot olivat annettu ainoastaan työteon ulkopuolisille henkilöille kuten perheelle.

Yksi ainoa pariskunta ilmoitti kodin ja työn sekoittuvan keskenään. Vastaavasti pari, jonka työ oli kodin läheisyydessä, ilmoitti tarkasta rajanvedosta työn ja kodin välille. Ne parit, joilla oli henkilökuntaa, tekivät selkeän rajan myös itsensä ja henkilöstön välille. Henkilöstön kanssa kyllä lounastetaan tai osallistutaan yhteisiin menoihin, mutta kukaan ei ilmoittanut varsinaisesti ”kaveeraavansa” henkilökunnan kanssa.

Olen joskus tokaissut, että raja menee tuossa ison kiven luona, se mikä on tällä puolella ei kuulu yrityksen puolelle millään tavalla. (Haastateltava FN.)

Melkein jokaisen yrittäjän kohdalla välittyi hyvin myös itsensä ja toisensa tunteminen ja sitä kautta omien ja toisen tarpeiden tunnistaminen. Tämä näkyi esimerkiksi puolisonlukutaitona ja tilan antamisena toiselle.

Mun moottori on niin väljä, jotta mulla pitää olla tosi pitkä tyärupiama, että mä väsyn. Vaimolle tulee herkemmin se tilanne, että on levon tarpeessa. (Haastateltava BM.)

Joo, minä tarvitsen herkemmin tauon ja lepo hetken (Haastateltava BN).

Kaksi suuren yrityksen pariskuntaa kertoi, että heille oli tehty persoonallisuustestit, joista saatavat tulokset olivat saaneet pariskunnan ymmärtämään toisiaan paremmin. Toisen parin yrityksessä oli otettu käyttöön myös Lean-menetelmä johtamisessa.

Yhdenkään parin kohdalla ei tullut tarvetta asettaa rajoja toisen työnteolle. Parhaiten toisen johtaminen näkyi keskinäisessä toisen tukemisessa sekä palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa. Eräs pari kertoi, että heillä vältetään kokonaan ylityöden tekemistä. Heidän näkemyksensä mukaan ylityöt kertovat johtamisongelmasta.

Ylityökielto on vähän liian jyrkkä sana, suositus paremmin. Työt on väärin suunniteltu, jos on ylityötä. Ei saa olla niin, ettei ehdi tehdä töitä työajalla. (Haastateltava EN.)

Kaksi paria ilmoitti työpäiviensä pitkittyvän. Toinen yrittäjäpari ilmoitti töistä kotiin lähdön olevan vaikeaa. Toinen pari ilmoitti, että saa iltaisin paremmin työrauhan omille töilleen henkilökunnan lähtiessä kotiin ja puhelimen hiljentyessä. Tällöin pariskunnan mies koki uppoutuvansa työhönsä. Molemmat parit kuitenkin pitävät kiinni vapaapäivistään.

Ei me oikein osata täältä lähteä, vaikka voisikin, me jäädään tänne niin kuin roikkuun (Haastateltava DN)

Itsensä johtamisessa yksi esiinnoussut seikka neljän parin kohdalla oli myös avun pyytäminen toiseltaan tarvittaessa. Myös aika, jolloin lapset ovat olleet pieniä, on vaikuttanut jokaisella parilla oman johtamisen raameihin. Tuolloin yrittäjän vapaus päättää omasta ajankäytöstä on antanut mahdollisuuden työaikojen joustoon, mutta myös jonkin verran syllisyyttä vanhempien suuresta työnteon määrästä. Viisi naisvastaajaa kertoi pitkän yrittäjäuran tuoneen armollisuuden itselle.

6.3.4 Vuorovaikutus

Yrittäjäpariskuntien vuorovaikutus nousi yhdeksi haastattelun laajimmaksi teemaksi. Vastauksissa löytyi yhtäläisiä huomioita, mutta myös hajontaa ja pariskunta-kohtaisia kokemuksia. Kolme pariskuntaa kertoi, etteivät riitele lainkaan. Moni pari kertoi myös, että ristiriidat käydään yleensä läpi mahdollisimman pian. Yrittäjäparien vuorovaikutusta helpottaa puolisonlukutaito. Tällöin osataan antaa toiselle tilaa ja tiedetään, mistä toisen paha mieli tai kiukku johtuu. Yli puolet pariskunnista nosti esiin keskustelemisen tärkeyden. He kokevat, että on hyvä puhua asioista.

Kolme paria ilmoitti, että olivat olleet tilanteissa, joissa kokivat tulleen säästetyksi huolilta. Tämä oli tullut esiin taloudellisesti vaikeina aikoina tai muuten haasteellisen elämänvaiheen aikana niin, että ei haluttu kertoa toiselle vaikeuksista. Ei haluttu lisätä huolta toisen jo muutenkin haastavaan tilanteeseen. Usein kuitenkin tällöin nousi esiin puolisonlukutaito, jos säästetty puoliso näki toista painavan jonkin huolen.

Pariskunnat, joiden työpisteet sijaitsevat lähellä toisiaan, kokivat sen helpottavan keskinäistä tiedonkulkua ja viestintää. Kolme pariskuntaa kertoi, että asioista viestitään välittömästi. Asioista keskustellaan avoimesti ja asiat selvitetään pois häiritsemästä arkista aherrusta. Ongelmana kahdenvälisessä tiedonkulussa näkyi kolmen parin vastauksissa se, että oletetaan toisen tietävän. Viestintää vaikeuttaa myös, ettei tiedetä mitä toinen kokee tärkeäksi tietää. Tässäkin teemassa näkyi työyhteisön koon vaikuttavan siihen, miten tieto kulkee pariskunnan kesken.

Ollaan samassa tilassa, viiden metrin päässä toisista koko päivä. Siinä tullaan pakostakin tilanne, että luulee, että toinen on kuulolla ja sitten ei huomaakaan, ettei toinen olekaan siellä oman pöydän äärellä. Sitä vain olettaa, että toinen kuuli tämän jutun. (Haastateltava AM.)

Palautteen antaminen omalle puolisolalle koetaan varsin helpoksi. Kolme naisyrittäjää kuitenkin totesi olevansa liiankin kärkkäitä antamaan kovaa palautetta puolisolleen. Tällöin vuorovaikutuksesta keskusteltaessa esiin nousivat luonne-erot ja persoonalliset ominaisuudet, kuten suoruus ja myös toisen tunteminen.

Tietysti pitää olla silleen, me ollaan niin kasvettu yhteen, kun me ollaan oltu ihan teinirakkaus ja on niin pienestä lähetty. Ehkä se on tää meidän

suhde tällainen aika välitön, kun kaikki puhutaan. Tai minä puhun sujuvasti, miehestäni en ole niinkään varma. (Haastateltava AN.)

Viisi paria kertoi, että ilmaisevat tunteitaan puolisoaan kohtaan jollain tavoin myös työpaikalla. Tämä tunteiden ilmaiseminen näkyy muun muassa toisen koskettamisella ja myös suukottamisella. Pariskunnat kokevat, että tunteiden ilmaiseminen on tilanne huomioiden avointa, kuitenkin siten, että suurissa työyhteisöissä toisen halaaminen ei kuulu työpaikalle. Kahden kesken ollessa voidaan tukea toiselle osoittaa myös halaamalla. Toisilla pareilla tunteita ilmaistaan toista kohtaan myös tekojen kautta. Yhden pariskunnan vaimo huolehtii miehestään tekemällä tälle eväät ja huolehtimalla siitä, että tämä syö riittävästi työpäivän aikana.

Monesti ovi avataan vasta, kun suukko annettu. Se on luonnollista. (Haastateltava BM.)

Yksittäisinä vuorovaikutusteemaan kuuluvina huomioina tulivat esiin hiljaisen tiedon olemassaolo, kiireen ja keskeytyksen vaikutus tiedonkulkuun ja vuorovaikutushaasteet ajaututtaessa toisen työalueelle.

6.3.5 Palaute ja palkitseminen

Haastatteluissa keskusteltiin myös palautteesta, sen antamisesta ja vastaanottamisesta. Aiheen esilletuominen näytti antavan vaikutelman, että yrittäjäpariskunnat eivät olleet aikaisemmin pohtineet asiaa yhdessä työskentelemisen näkökulmasta. Oletettavasti tämän johdosta vastauksissa näkyi paljon hajontaa. Neljä naisvastaajaa kertoi antavansa palautetta herkästi, kolme heistä jopa liikaa.

Me ollaan niin oikoosia, että palaute tulee hyvin herkästi (Haastateltava FN).

Niin, onhan se varmasti menettänyt merkitystä, kun annan sitä niin paljon, niin sitä ei enää kukaan jaksa kuunnella (Haastateltava AN).

Kaksi paria kertoi palautteen antamisen olevan mutkatonta ja säännöllistä. Muutama paria pyydettiin vertaamaan palautteen antamista omalle puolisolalle tai muulle työkaverille. Tällöin vastaajat kertoivat antavansa palautetta puolisolleen eri tavoin,

jos tämä olisikin joku muu työkaveri. Kolme miesvastaajaa myös kertoi, että palautteiden suuresta määrästä johtuen, kaikki palaute ei tule perille ja joskus siihen vastaa ja joskus ei.

Minusta tuntuu, että annan joskus aiheetta liian kovaa palautetta (Haastateltava CN).

No minä on niin tottunut, se menee toisesta sisään ja toisesta ulos (Haastateltava CM).

Yksittäiset palauteteeman vastaukset voidaan listata seuraavasti:

- Annetaan paljon myönteistä palautetta
- Kehutaan toista herkästi
- Ei puututa mitättömiin asioihin
- Annetaan palautetta kovaa
- Kaivataan palautetta puolisolta
- Palautteen antamisessa uskottavuus on miehellä
- Palaute asiakeskeistä
- Kokee, että hyvää pitäisi antaa enemmän
- Annetaan palautetta huumorin keinoin
- Kokee, että mokasta on helpompi antaa palautetta
- Onnistumisista tulee annettua palautetta liian harvoin
- Ei suututa, kun vastaanotetaan palautetta
- Palaute on rakentavaa.

Yrittäjäparit palkitsevat itseään ja toisiaan monin eri tavoin. Pääsääntöisesti palkitseminen liittyy syömiseen ja matkusteluun. Jokainen pari palkitsee itsensä syömällä ulkona tai panostamalla kotona hyvään illalliseen ja kenties viiniin. Tällöin pariskunnat laittavat usein yhdessä ruokaa. Palkitsemisena nähtiin myös kulttuuritapahtumiin osallistuminen pienten hankintojen lisäksi. Neljä paria ilmoitti palkitsemista olevan myös pienemmät asiat, kuten herkut, toisen kehuminen ja yhdessä iloitseminen. Rahapalkitsemiset liittyvät pareilla rahabonukseen, osingonmaksuun ja rentoon rahankäyttöön matkalla. Yhdellä parilla palkitseminen näkyi ihan yhteisesti sovituissa tavoitteissa elää hyvää elämää, joten heillä palkitseminen oli jatkuvaa. Kahdella parilla on kesämökki tai lomakoti.

Minä olen niin nuuka, en palkitse ja monesti mutuutan vaimon omista palkitsemisista (Haastateltava CM).

6.4 Yhdessä työskenteleminen: hyödyt ja haitat

Yhdessä työskenteleminen voi olla tiivistä samassa tilassa ja yhteisten asioiden parissa työskentelyä tai omien erillisten tehtävien hoitamista. Yhdessä työskentely tuo työasiat myös kotiin ja vapaa-ajalle. Haastatellut pariskunnat työskentelevät päivittäin toistensa kanssa samojen ulkoseinien sisällä, mutta omien töidensä parissa. Yhdessä työskentely -teeman alla käytiin läpi yhdessä työskentelemisen hyötyjä ja haittoja. Pariskunnat saivat nostaa esiin aiheesta näkökulmia ja kokemuksia.

Ollaan töissä aina, myös saunan lauteilla (Haastateltava CM).

Tässä on oppinut olemaan aina yhdessä, joillekin se vissiin on ongelma, mutta meillä työ ja koti on samaa (Haastateltava DM).

Yrittäjäpariskuntien on helppo nähdä yhdessä työskentelemisen hyödyt, joita he kertoivat olevan suuren määrän. Tärkeimpänä asiana jokaisella pariskunnalla yhdessä työskentelemisessä esiin nousi *ymmärrys* toisen työtä kohtaan. Ymmärretään yrityksen tilanne, toisen työn haasteet, pitkittyvät työpäivät ja toisen kokemat paineet sekä hyvä tai paha mieli. Ymmärretään myös onnistumisten merkitys.

Puolison roolin ja työtehtävien sekä vastuun jakamisen koki viisi pari tärkeänä. Toisen auttaminen tuo mielihyvää kolmelle yrittäjälle ja asioiden jakaminen helpottaa arjessa jaksamista. Kolme paria kertoi yhdessä työskentelyn puolison kanssa olevan hienoa, kun saa olla oma itsensä.

Kun on samassa työyhteisössä tietää millaisten haasteiden ja ongelmien kanssa toinen painii. Ymmärtää, ei tarvitse kysellä, kun tietää toisen harmituksen. Sitten on myös helppo tukea ja sparrata toista, tai olla vaan hiljaa. Se ymmärrys tässä on se rikkaus! (Haastateltava DN.)

Viisi pariskuntaa koki, että yrittäjän vapaus luo mahdollisuuden aikatauluttaa työ ja vapaa-aika itselle parhaiten sopivaksi. Aikataulutttaminen vaatii kuitenkin usein järjestelyjä. Kaksi paria ilmoitti yhdessä työskentelyn hyödyksi yhteiset tavoitteet. Saavutuksia ja onnistumisia saadaan juhlistaa yhdessä.

Pariskunta, jolla on kokemusta myös työntekijänä toimimisesta, toi esiin, että yrittäjänä olet itsesi pomo ja vapaudut nykypäivän työelämän raastavasta trendistä: tavoitekeskusteluista. Vastaat itsellesi tavoitteiden ja määriteltyjen tuloksien täyttymisestä. Yksi vastaajapari koki heidän työnsä luonteen vuoksi olevan hyvä, että heillä on naisellinen ja miehekäs näkökulma tarjottavana.

Meillä ei ole tavoitekeskusteluita. Kukaan ei tule hiillostamaan, miksei kauppa käy, mitä teet ensi viikolla yms. (Haastateltava BN.)

Pitkä parisuhde ja yhdessä työskentely takaavat toisensa tuntemisen. Kaikesta ei tarvita ääneen lausuttuja sanoja, vaan toista osapuolta osataan jo lukea ja tiedetään, mitä toinen ajattelee. Neljän parin vastauksissa nousee esiin molemminpuolinen luottamus toista kohtaan, taustatuen ja toisen tuoman turvan merkitys. Omalle puolisolalle voi turvallisesti purkautua myös työn negatiivisista asioista. Toisen tuen merkitys näkyy vastausten perusteella erityisesti ongelmatilanteissa ja päätöksenteossa. Työn tekemisessä toisen mielipide koetaan tärkeänä ja myös toisen kannustaminen nähdään yhdessä työskentelemisen hyötynä.

Vaikka yrittäjäparit kokevat, että puolisolalle on helppo jakaa negatiivisiakin asioita, joskus on raskasta ottaa vastaan toisen purkautumisia. Tässä tuli kuitenkin ilmi keskusteluissa kahden parin kanssa, että pariskunnat kokivat tämän olevan yhdessä työskentelyssä positiivinen asia. Tätä he perustelivat sillä, että on parempi purkautua omalle puolisolalle, kuin esimerkiksi henkilöstölle.

Purkaudun ainoastaan vaimolle siinä kohtaa, kun oikein ahdistaa. Säilytän ammatillisen viileyden täällä sillä, kun en ala täällä räyhäämään. (Haastateltava CM.)

Vastauksissa näkyi, että pariskunnat arvostivat sitä, että he voivat suunnitella elämää samaan tahtiin. Yhdessä työskentelyn hyötynä nähtiin vapaus määrätä omasta ajankäytöstään. Pariskunnilla on mahdollisuus aikatauluttaa asiat niin, että he pääsevät yhtä aikaa ja yhdessä lomalle. Myös yhteiset jaetut arvot näkyivät hyötynä melkein kaikilla vastaajalla. Yksi pari toi esiin yhteisen näkemyksen rahankäytöstä ja toinen pari sai energiaa yhteisestä arjen huumorista.

Vastoin opinnäytetyön tekijöiden ennakko-odotuksia, vastaaminen yhdessä työskentelyn haasteista, aiheutti vastaajille pohdintaa. Oli nähtävillä, että yhdessä työskentely oli muuttunut niin luonnolliseksi osaksi jokaisen elämää, että objektiivinen tarkastelu oli vaikeaa. Lisäksi on todettava, että harvalla oli kokemusta työskentelemisestä muuten kuin yrittäjänä, joten tämäkin varmasti osaltaan vaikeutti haasteiden löytämistä.

En näe mitään haittoja tässä yhdessä työskentelyssä, tämä on vaan niin kauhean luontevaa (Haastateltava CN).

Viisi paria ilmoitti suurimmaksi haasteeksi työn sitovuuden. Kolme vastaajaa oli törmännyt kateelliseen suhtautumiseen yrittäjäparia kohtaan. Kaksi vastaajaparia ilmoitti suoraan, että haittoja on vaikea löytää. Yksittäisiä haittoja tuli esiin seuraavasti:

- Kotona työskenteleminen
- Työpäivien venyminen
- Vapaa-ajan puute
- Kiinni työssä ja kotona
- Riippuvuus muista/yhteiskunnan muutokset
- Taloudellinen riski
- Omistajuuden vaikutus/ollaan vain töissä
- Lomailu vaikuttaa kaupankäyntiin
- Pieni paikkakunta > työminän ja yksityishenkilön sekoittuminen
- Paha olo tarttuu toiseen.

6.5 Yrittäjän hyvinvointi

Yrittäjän hyvinvointi -teeman alla käsitellään hyvinvointia tukevia ja haastavia asioita. Lisäksi keskustellaan jokaisen yrittäjän motivaatiosta ja sen vaikutuksesta hyvinvointiin. Työhyvinvointiin panostetaan ja se huomioidaan päivittäisissä toimissa. Työterveyshuolto on järjestettynä viidellä kuudesta. Liikuntaa harrastaa jokainen yrittäjä jossain määrin. Palautuminen ja unenlaatu saattaa tuoda omia haasteita yrittäjien hyvinvointiin ja arjessa jaksamiseen.

Hallituksen puheenjohtaja on muistuttanut, että olet niin oppinut siihen, että otsasi hiessä, on sinun leipäsi ansaittava (Haastateltava CM).

6.5.1 Hyvinvointia tukevat toimet

Hyvä peruskunto, monipuolinen ruoka ja mielekäs työ luovat hyvinvoinnille pohjan. Liikunta ja harrastukset auttavat jaksamaan ja tukevat yrittäjien hyvinvointia. Haastatteluissa nousivat hyvin esiin perinteiset hyvinvoinnin osatekijät. Liikunnasta ammentaa voimaa jokainen, neljällä parilla kuudesta liikkumista lisää koiran ulkoiluttaminen.

Jokainen pari ilmoitti yhteisen matkustamisen ja lomailun lisäävän omaa työhyvinvointiaan. Osa pariskunnista kertoi yhteisten työmatkojen olevan samalla myös yhteistä lomaa. Neljä paria myös ilmoitti panostaneensa oman kodin viihtyvyyteen. Viihtyisässä kodissa asuminen helpottaa työstä palautumisessa ja antaa mahdollisuuden saavuttaa oma rauha työn vastapainoksi.

Kullakin parilla on myös omat menonsa ja tekemisensä, jotka tukevat omaa jaksamista. Nämä erillisyyden tarpeet näkyivät henkilökohtaisissa harrastuksissa, kuten ryhmäliikunnassa tai esimerkiksi ystävien kanssa lenkkeilemisessä. Kaksi paria koki konserteissa ja teatteriesityksissä käymisen tukevan omaa hyvinvointiaan.

Muita tärkeitä esiinnousseita työhyvinvointia lisääviä tekijöitä mainittiin hyvä ja innostunut henkilöstö, se että raha-asiat ovat kunnossa ja että yrittäminen ei ole enää raatamista. Oman tarpeellisuuden näkeminen ja se, että voi antaa myös muille tukea työyhteisössä nousi esiin yksittäisenä työhyvinvointia tukevana asiana.

Vakiintunut tilanne ja se että talous on kunnossa. Raha aina helpottaa, ikävä kyllä. (Haastateltava AM.)

Raha helpottaa ja sen avulla voi päästää itseään jo helpommalla (Haastateltava AM).

Merkittävä huomio tuli esiin myös vaikeissa elämäntilanteissa, joissa esimerkiksi oman tai läheisen vakavan sairastuminen vuoksi itse työn tekeminen on suuri voimavara omassa jaksamisessa. Sairaudesta huolimatta halutaan tehdä työtä ja koetaan se antoisana osana omaa elämää.

Kun sairastuu vakavasti ja huomaa ettei kuollutkaan tähän ainakaan heti, niin ainakin itse koin työn tärkeäksi. Se on myös selviytymiskeino. Kunnianhimo ehkä lähtee. Opettavaista aikaahan sairastuminen on. (Haastateltava AN.)

Töihin oli päästävä. Mutta olin 1 kk sairauslomalla (Haastateltava AM).

Yksittäisinä hyvinvointia tukevina toimina vastattiin puutarhanhoito, hierojalla käynti, päihitteettömyys ja päiväunet.

Yrittäjät kiinnittävät työergonomiaan huomiota monin eri tavoin. Ainoastaan yksi nainen ilmoitti, että parannettavaa löytyy. Paljon seisten töitä tekevät käyttävät asianmukaisia työkenkiä ja istumatyötä tekevillä oli kiinnitetty erityistä huomiota työpisteen kalusteisiin ja laitteiden asetteluun. Kolmella yrittäjällä on käytössä sähkötyöpöytä ja myös näyttöpäätelaseihin oli kiinnitetty huomiota.

6.5.2 Työhyvinvointia haastavat tekijät

Kun keskusteltiin yrittäjäparien kanssa hyvinvoinnin haasteista, on todettava vastauksissa näkyneen hyvin erilaisia asioita. Haasteina esiin nousi melkein jokaiselle henkilökohtaisia ja vakaviakin elämän eteen tuoneita asioita. On sanomattakin selvää, että omat ja läheisten vakavat sairastumiset vaikuttavat omaan työssä jaksamiseen. Yhdellä yrittäjällä vastaavasti toimialan luonteeseen kuuluu negatiivisesti hyvinvointiin vaikuttava ulkoapäin tuleva uhka. Vakavat hyvinvoinnin haasteet näkyivät näillä yrittäjillä muun muassa univaikeuksina.

Ehkä olen itse rajamailla käynyt siinä, että onko pääkopassa kaikki hyvin, useastikin näiden vuosien aikana (Haastateltava CN).

Yrittäjät kertoivat myös muista työntekemiseen liittyvistä terveydellisistä haitoista. Hyvinvointia haastaa esimerkiksi tenniskyynärpää, astma ja kolesteroliarvot. Yksi

vastaaja avautui myös omista psyykkisen jaksamisen haasteistaan. Esiin nousi yhdellä yrittäjällä riittämättömyyden tunne ja kokemus uskottavuuden puutteesta, joka kuitenkin oli kehittynyt parempaan suuntaan osaamisen lisääntyessä.

Yrittäjien hyvinvointia haastaa kolmella parilla myös yrityksen henkilöstö. Joissain tapauksissa tällaisia tekijöitä ovat muun muassa henkilöstön epärealistinen käsitys yrityksen taloustilanteesta ja delegointihaasteet. Myös työntekijäpula kuormittaa joskus kahta yrittäjäparia. Nämä nähtiin kuitenkin väliaikaisina vaikeuksina. Yrittäjien hyvinvointiin vaikuttaa kielteisesti myös se, jos henkilöstö ei voi hyvin.

Jos valmiiksi stressaava tilanne ja siihen henkilökunnasta muutama sairausloma. Sä siinä sitten tuuraat myös poissaolevia, niin se kiristää pinnaa. (Haastateltava DM.)

Olen kokenut hirveän raskaaksi työhyvinvoinnin kehittämisessä sen, että tänä päivänä työntekijät olettavat, että kaikki työhyvinvoinnin vastuu ja tekeminen on työnantajalla. Ihmiset eivät ymmärrä ollenkaan sitä omaa roolia, että vastuu työhyvinvoinnista on itsellä. Työnantaja voi tuoda elementtejä, jolla sä voit sitä kehittää, on smartumeita jne. Mutta se ei riitä! Hyvinvoinnin avaimet ovat omissa käsissä ja vastuu on aina itsellä. Kuinka saada ihmiset ymmärtämään tärkeä rooli itsellä on heillä omasta hyvinvoinnista? (Haastateltava CN.)

Vastauksissa tuli ilmi myös erilaiset työn ulkopuoliset kokonaishaasteet. Haasteita yrittäjäpariskuntien jaksamiselle aiheuttavat murrosikäiset lapset ja omat ikääntyvät vanhemmat, joista melkein jokaisella oli kokemuksia nyt tai aiemmin. Ikääntyneet vanhemmat tarvitsevat tukea ja seuraa ja heitä autetaan mielellään, mutta nämä samalla myös jossain tapauksissa kuluttavat voimavaroja. Kuusi yrittäjää oli kokenut jossain määrin huolen ikääntyneestä vanhemmasta kuormittavan omaa jaksamista.

Työasiat helposti ratkaistavissa, toisin kuin perheeseen liittyvät haastavat asiat. Olenkin monesti sanonut, että mikään asia täällä töissä ei saa menettämään hermoja niin kuin ne omat murrosikäiset lapset. (Haastateltava DN.)

Yksittäisiä esiin tulleita hyvinvoinnin haasteita olivat iän vaikutus palautumiseen, työn ja kodin läheisyys, stressitekijät kuten kiire ja runsas töiden määrä, sekä työminän ja yksityishenkilön roolien sekoittuminen pienellä paikkakunnalla.

Pääsääntöisesti on todettava, että tutkittavista yrittäjäpariskunnista jokainen elää elämänvaihetta, jossa iso osa yrittäjäurien alkutaivalta ongelmineen on jo historiaa. Aikaisemmin koettiin, että vaikeudet raha-asioissa koettelivat myös pariskuntien hyvinvointia.

Joo, mutta kyllä me olemme paljon valvottu öitäkin. Kyllähän sellaisia-kin aikoja on ollut, kun sitä rahaa ei ollut. (Haastateltava AN.)

6.5.3 Motivaatio

Työhyvinvointiin liittyy olennaisena osana erilaiset motivaatiotekijät työn tekemiseen. Tärkeimpänä huomiona tutkittaessa motivaatiotekijöitä, nousee vastauksissa esiin yrittäjäparien miesten kaipaamat työn haasteet. Miehet pääsääntöisesti nauttivat ihmisten haastamisesta ja muista työelämän haasteista. Naisilla tämä huomio ei tullut niin voimakkaasti esiin.

Sinua kyllä motivoi haasteet! Olen huomannut, että se tykkää kaivella lakikirjoja ja muuta sellaista. Hänen olisi pitänyt lukea lakimieheksi. (Haastateltava EN.)

Toinen erityinen huomio kiinnittyi vastauksissa kaikkien yrittäjien verkostoitumiseen. Samanhenkiset ihmiset lisäävät omaa hyvinvointia ja motivaatiota. Yhteistyökumppaneilta saatu palaute ja palkitsemiset näkyvät motivoivan yrittäjiä. Hyvinä motivaattoreina yrittäjillä ovat myös muut sidosryhmät, jotka saavat ponnistelemaan enemmän. Asiakkaat, asiakkaiden onnistuminen ja heiltä tuleva palaute nousi esiin myös keskusteluissa tärkeinä motivaatiotekijöinä. Asiakaspalveluhenkisyys näkyi monen yrittäjän vastauksissa.

Totta kai raha on tietynlainen juttu, mutta palvelu ja olla ketjussa yhtenä tekijänä, se on aika tärkeä asia kuitenkin. Ja palaute, että homma pyörii. Työssä onnistuminen ehdottoman tärkeää ja palkitsevaa. Harvoin tässä kiitosta saa, mutta kun ei soiteta perään, niin se on merkki, että hyvin meni. (Haastateltava FM.)

Yli puolet yrittäjistä kertoivat, että pärjääminen, itse työ ja sen mukanaan tuomat onnistumiset motivoivat. Eräs pari kertoi, että välillä on hyvä pysähtyä miettimään omia aikaansaannoksiaan ja antaa onnistumisista tunnustusta itselleen.

Molemmat, sekä hyvät, että huonot tulokset motivoivat (Haastateltava DN).

Kolme yrittäjäparia nosti esiin henkilöstön vaikutuksen yrittäjien omaan motivaatioon. Innostunut henkilöstö motivoi pareja ja myös hyvinvoiva henkilökunta lisää yrittäjän omaa motivaatiota. Yrittäjät toivovat työntekijöiden viihtyvän työssään ja ovat motivoituneita luomaan viihtyisän työilmapiirin.

Täällä kyllä motivoi nyt se, että meillä on aivan huippu mahtava työporukka, se motivoi tekemään itsekkin asioita täysillä ja antaumuksella. Tämä on sellaisen yhteisö, minkä kanssa on mukava tehdä asioita ja kiva mennä, vaikka illanviettoon. Jos täällä uudistaa jotain niin kaikki on heti mukana. Kun keksit jotain uutta ja saat muut mukaan, niin siitä tulee hyvä fiilis. (Haastateltava DN.)

Minua motivoi se, että ihmiset viihtyvät täällä. Keitän joka aamu kahvit ja tuon usein jotain hyvää kahvipöytään, pullaa, karkkia, täytekakkua. Yritän keksiä yllätyksiä, mukavia asioita. (Haastateltava CN.)

Myös yrittäjäparien mahdollinen perheyriityshistoria on vaikuttanut heidän motivaatioonsa. Tämä näkyi niin sanotusti velvollisuudentuntona edeltäjiä ja myös muita ihmisiä kohtaan. On haluttu onnistua ja pärjätä ja tämä näyttämisen halu on motivoinut yrittäjiä tekemään työtä. Yksi vastaaja totesi, että luottamus häneen on täytynyt olla kova, sillä on saanut vastuullisia tehtäviä jo nuorena, vaikka vanhempi ei koskaan ole sitä tunnustanut.

Ensin ainakin minulla itsellä oli, se kun olemme toinen sukupolvi, niin piti näyttää, että mekin menestymme, että mekin saamme yrityksen pyörimään! (Haastateltava AN)

Henkilökohtaisissa vastauksissa osa kertoi olevansa kunnianhimoisia ja lisäksi rahanhimo motivoi yrittäjiä. Yksittäisissä vastauksissa näkyi erilaisia arvoja. Yrittäjät nostivat esiin esimerkiksi ihmisrakkauden ja yhteiskuntavastuun. Koetaan, että yhteiskunnan hyödyttäminen ja hyvinvoinnin tarjoaminen muille lisää myös omaa motivaatiota.

6.6 Ajanhallinta

Tässä luvussa käsitellään yrittäjäparien ajanhallintaa, heidän työpanostaan, tekemäänsä työaikaa ja pidettyjä lomiam. Tämän opinnäytetyön keskeisin tutkimustulos liittyy yrittäjien ajanhallintaan. Jokainen yrittäjäpari on asettanut rajat työnteolleen. Suurin osa pariskuntayrittäjistä tekee työtään säännöllisen työajan puitteissa ja jokainen pari pitää kiinni viikkovapaistaan.

Mehän se ollaan, joka määrittää työajat ynnä muut ajat. Se on se ajanhallinta! Se on niin helppoa! (Haastateltava BM.)

Yrittäjien työpanokseen vaikuttavat usein työn luonne ja myös henkilökunta. Osaava henkilöstö voi vapauttaa yrittäjäparia olemaan myös poissa työpaikalta. Työ, jota tehdään aukioloaikojen puitteissa, sitoo yrittäjää työskentelemään tiettyinä aikoina. Vapaus säädellä omia aikatauluja helpottaa monella yrittäjällä esimerkiksi työnjakamisen välillä. Kolme naisvastaaja muun muassa kertoi aamuisin liu'uttavansa omaa töihin lähtöään.

Yleisen käsityksen mukaan yrittäjät ovat aina töissä ja tavoitettavissa. Työaika kuitenkin rajoittui monella kello 8:00 -16:00 välille. Yllättävää olikin, miten hyvin useat yrittäjät kykenevät pitämään tiukkaa linjaa ja työpäivät ovat asettuneet 8-10 tunnin mittaisiksi. Luonnollisesti joustoja vaaditaan, sesonkiaikaan töissä ollaan pidempään ja vierasta ei ole myöskään viikonloppuisin työskentely, sillä asiakkaita palvelemaan usein myös sopimuksen mukaan.

Ollaan siihen opeteltu, että kun kauppa on kiinni, niin kauppa on kiinni (Haastateltava AM).

Kannattaako kauppaa pitää auki 8 tuntia jollei asiakkaita? Kannattaako silloin pitää auki esimerkiksi 6 tuntia? (Haastateltava BM.)

Yksi pari ja toisen pariskunnan mies ilmoittivat tekevänsä säännöllisesti kuusipäiväistä työviikkoa, muuten yrittäjäparit tekivät työtä maanantaista perjantaihin. Yhden parin nainen kertoi, että voi jo tehdä kevyempää työviikkoa ja hän tekeekin usein perjantaisin lyhyemmän työpäivän.

Nautinnollista on viikonloppuna, jos ei ole minnekään kiire. Saa herätä ja juoda kahvin rauhassa ja miettiä, että mitäs tänään. (Haastateltava CN.)

Ajanhallintateemassa yrittäjät nostivat esiin työntekijävajeen vaikutukset, turhan työn ja toimeettomuuden välttämisen sekä sen, että molemmat huolehtivat myös kodista. Kolme vastaajaparia kertoi, että aiemmin lapsien syntyminen on asettanut rajat työnteolle. Yrittäjyys on tuonut myös syyllisyyden tunteen lapsia kohtaan, kun ollaan paljon töissä. Yksi pari kertoi, että aikoinaan lapsen sairastuessa heillä oli mahdollisuus työaikajoustoihin. Tällöin voitiin vuorotellen järjestää lapsen hoito niin, että molemmat ehtivät töihin. Yksi pareista kertoi, että heillä nainen jäi aina hoitamaan sairaat lapset.

Kyllä se minä olin joka otti vastuun kodista, minä yleensä lähdin, jos joku lähti. Mummu oli joskus hoitamassa. Lapset olivat paljon yksin, jos meidän lapsilta kysytte, niin varmasti saatte vastauksen, että isä ja äiti eivät koskaan olleet kotona, olivat aina töissä. Minähän itse olin aina äidin ja isän mukana joka paikassa. Koin, että en siksi halunnut omia lapsia tuoda niin paljon. (Haastateltava AN.)

Lomaa yrittäjät viettävät yhtämittäisesti keskimäärin kaksi viikkoa kesällä ja viikon syksyllä tai keväällä. Pidennetyt viikonloput ovat hyvin suosittuja ja ne katkaisevat aherrusta mukavasti. Yhteistä kaikille haastatelluille on lomien viettäminen ulkomailla. On mentävä riittävän kauas voidakseen päästä irti arkisista ympyröistä.

Kesällä lomalle, ja kauas! (Haastateltava FN).

Yrittäjien loman viettoon vaikuttavat työntekijöiden määrä ja luottamus heidän pärjäämiseensä. Kolme pariskuntaa kuudesta kertoivat pitävänsä lomaa saman määrän kuin työntekijät. Lomat kuitenkin saattavat olla jaettuna pienempiin pätkiin. Hommat on hoiduttava ja rahan liikuttava lomienkin aikana. Haastateltujen vahva vastuunkanto näkyy ja kahdestatoista yrittäjästä puolet ilmoittivatkin itse hoitavansa omat työnsä myös lomailun välissä. Yksi henkilö kertoi saavuttaneensa hyvien rekrytointien kautta tilanteen, että hän voi huomaamatta viettää kuukauden loman rauhassa. Yhteinen piirre on myös se, että lomalla vastataan puhelimeen ja luetaan sähköposteja. Tavoitettavissa oleminen koetaan tärkeänä seikkana ja sen ei kuitenkaan koettu kuormittavan ketään.

Sinulla menee pari päivää, että virittäydyt lomalle, minä olen heti lomatuunnelmissa (Haastateltava AN).

Ennen ei osannut olla 100 % kun tiesi, että kauppa seisahtuu ja kassaan ei tule rahaa. Kun ei ollut korvaavia työntekijöitä. (Haastateltava AM.)

6.7 Elämä työajan ulkopuolella

Yrittäjyys on elämäntapa ja monesti yrittäjien on vaikea eritellä ja irrottaa itseään työminästään. Useassa haastattelussa ihmeteltiin ”Onko meillä muuta elämää?”. Tämän luvun sisällä käsitellään yrittäjäparien työajan ulkopuolista elämää, kuten parisuhdetta, läheisiä ihmisiä, arkirutiineja ja harrastuksia.

6.7.1 Parisuhde

Mitenkäs sitä hoidetaan? (Haastateltava DM).

Jokainen haastateltava pariskunta viettää elämäänsä tiiviisti yhdessä. Haastatelluista pariskunnista huokui vahvasti puolison kunnioitus ja sitoutuminen sekä tahto olla yhdessä myös vapaa-ajalla.

Mieheni on joskus sanonut ihanasti, että olen ainut ihminen maailmassa, johon hän ei ole kyllästynyt ja jonka seurassa hän voi olla koko ajan. Mulla on ihan samanlainen tunne, en kyllästy hänen läsnäoloon ja voimme tehdä yhdessä mitä vaan. (Haastateltava CN.)

Vaikeuksia kohden mennään yhdessä ja asioissa ollaan samalla puolella. Pitkä parisuhde ja vakiintunut taloudellinen tilanne luo turvaa ja parantaa parisuhteen koettua laatua.

Ja helpottaa parisuhdetta myös. Tästä ollaan puhuttu muiden pitkään yhdessä olleiden yrittäjäpariskuntien kanssa, se auttaa, kun sä menestyt, myös parisuhdetta, voi tietenkin aina käydä myös toisinkin päin. Toisaalta kun sulla on sitä rahaa, että sä voit lähteä sinne lomalle ja syömään, niin kyllähän siinä sun parisuhdekin voi paremmin. (Haastateltava AN.)

Ensireaktionä haastatellut pariskunnat kokivat varsinaisen parisuhteen hoitamisen jääneen vähiin. Hetken kuitenkin mietittyään, yrittäjäparit ilmoittivat olevansa tyytyväisiä kahdestaan ja viihtyvänsä hyvin yhdessä. Haastatteluiden perusteella syntyi vaikutelma, että kaikki yrittäjäparit elävät laadukasta elämää ja nauttivat yhteisestä perusarjesta. Yhteiset aamupala- ja lounashetket koetaan tärkeinä yhteisinä hetkinä, jolloin voidaan käydä erilaisia asioita läpi. Pariskunnat viettävät runsaasti aikaa yhdessä työssä, työmatkoilla ja vapaa-ajalla, joten mieltä painavat asiat puhutaan selviksi mahdollisuuksien mukaan heti.

Minulla on ollut sellainen periaate pienestä pitäen, että ei saa koskaan mennä nukkumaan riidoissa. Niin kauan ollaan hereillä, että asia tulee selväksi. (Haastateltava BM.)

Aikaa vietetään myös omien ystävien kanssa ja jokaisella on myös omia harrastuksia. Oman tilan antaminen ja saaminen ovat arjen pieniä tekoja. Joskus yksinäinen lenkki tai television katselu omassa rauhassa, antavat etäisyyttä jo sen verran että on mukava taas olla yhdessä.

Yritetty välttää sitä, että mennään iltaisin yksin, kun se on sitä meidän vapaa-aikaa (Haastateltava EM).

Taloudellisen tilanteen vakiintuminen koetaan tuovan myös parisuhteeseen turvallisuutta ja rauhaa. Lomalle ja ulos syömään voidaan lähteä helpommin ja samalla voidaan hoitaa sitä parisuhdetta. Pariskunnat kuitenkin kaikki viihtyvät kotona ja usea pari kertoi panostaneensa kodin viihtyvyyteen.

Keskusteltaessa parisuhteesta ja erillisyydentarpeesta, voidaan todeta, että yhdelläkään parilla ei esiinny tunnetta liiallisesta yhdessä olostä. Tämä näkyy yrittäjäpariskuntien elämässä siten, että erillisyydeksi riittää pienet omat hetket omien harrastusten tai ystävien kanssa.

Ettei tule väärää käsitystä, että kuljemme aina käsikynkkää, niin miehelleni on omat reissut poikien kanssa ja minulla omat ystävieni kanssa. (Haastateltava BN)

Parit viihtyvät toistensa kanssa ja haluavat viettää suurimman osan ajastaan lähellä puolisoaan. Yksi nainen kertoikin haastattelun loppuksi, että oli sanonut parisuhteen vaikeina aikoina miehellen, että he ovat varmaan yhdessä ainoastaan yrityksen

vuoksi. Mies oli ollut tästä ääneen sanotusta lausahduksesta hyvin loukkaantunut. Tällöin voidaan nähdä, että pariskuntayrittäjäyys on muutakin kuin yhteistä työnte-koä.

Pitkän parisuhteen aikana esiintyy monenlaisia vaihteita yrittäjien elämässä, jolloin tarvitaan tukea ja ollaan huolissaan toisen jaksamisesta. Romanttiset hetket voivat olla vähissä ja pariskunnan elämästä voi puuttua tukiverkosto. Tällöin yksi yrittäjä pitää tärkeänä kokea tunne toisen rakkaudesta. Yksi vastaaja kertoi ikävöivänsä puolisoaan tämän poissa ollessa. Perusihmissuhdetaidot nousivat esiin kahden pa-rin vastauksissa. Tällöin panostetaan toisen huomioimiseen, ollaan ystävällisiä ja puhutaan toiselle nätisti.

Mielenkiintoinen huomio kiinnittyi siihen, että kaikki yrittäjät, joilla oli omia menoja kuten järjestötoimintaa tai muita työmatkoja, jakoivat kokemuksensa myöhemmin puolisolleen.

Puolisoni on hyvin valveutunut ja kiinnostunut yhteiskunnallisista asi-oista ja toimii eri järjestöissä. Minä en ole niin kiinnostunut, mutta tyk-kään saada tietoa puolisoni kautta. (Haastateltava B.)

6.7.2 Läheiset ihmiset

Haastatelluista pariskunnista kaksi kuudesta viettävät perhe-elämää murrosikäisten lasten kanssa, neljällä parilla lapset ovat jo omillaan. Melkein kaikki pariskunnat ko-rostivat hyvää suhdetta lapsiin, lapsista ja heidän saavutuksistaan ollaan ylpeitä ja onnellisia. Lasten kasvattaminen kunniallisiksi kansalaisiksi koettiin tärkeäksi. Kes-kusteluissa nousi usein esiin perhekeskeisyys.

Yrittäjäperheen lapset ovat joutuneet myös kantamaan runsaasti vastuuta omassa arjessaan. Kiireiset vanhemmat eivät aina ole huolehtimassa ruoasta, pyykkihuol-losta tai siivouksesta, vaan jokainen kantaa oman kortensa perheen hyvinvoinnin eteen. Lapsille on korostettu puhumisen ja luottamuksen tärkeyttä, vanhemmille voi aina kertoa kaikesta. Yhteyttä arkisessa elämässä lapsiin pidetään puhelimiten so-vellusten avulla.

Tiedetään hyvin tarkkaan heidän kuviot, vaikka ovatkin aikuisia (Haastateltava BN).

Myös aikuisten lasten kerrottiin järjestelevän lomiaan vanhempien tahtiin, joka kertoo omalta osaltaan lasten kiintymyksestä vanhempiin ja halusta viettää aikaa heidän kanssaan. Kaksi yrittäjäpariskuntaa työskentelee päivittäin oman lapsen kanssa ja silloin esiin nousee erilainen tapa viettää juhlapyhiä ja vapaa-aikaa. Tällöin esimerkiksi toinen vastaajapari kertoi, että pitää muistaa lasten antaa elää omaa elämää.

Kokemukset omista ikääntyvistä vanhemmista huolehtimisesta nousi esiin viidellä parilla kuudesta. Neljällä parilla aihe oli juuri nyt ajankohtainen. Vanhempia autetaan viikoittain käymällä kaupassa, asioilla tai siivouksia tekemällä.

Molempien äitejä pitää vähän auttaa. Minun äitillä ei oo ajokorttia enää ja pyrin kerran viikossa ajeluttamaan häntä ympäri maakuntaa, katsellaan maisemia, käydään kaupassa ja saadaan jutella kaikenmaailman asioista. (Haastateltava BM.)

Kuormittavin tilanne on parhaillaan yhden parin kohdalla sairastuneen vanhemman rinnalla. Tilanne luo haasteita arjessa jaksamiseen ja vaikuttaa unenlaatuun sekä myös lomien suunnitteluun. Yksi pari kertoi myös kokeneensa vanhempien sekaantuvan liikaa yrittäjäparin elämään ja tämän johdosta he olivat sopineet vanhemmilleen rajat työpaikalle ja myös kotiin.

Appiukko sairaan kova neuvomaan, ei se nyt aina oo hääviä ollut. Toki ollaan kiitollisia siitä, että ovat olleet avuksi ja mahdollistaneet meidän työn teon. (Haastateltava DM.)

Ystävien kanssa vietetty aika on vähentynyt neljällä parilla kuudesta. Syitä tähän mainittiin ystävien elämäntilanne, kuten avioero tai eri elämänvaihe sekä yrittäjäparin oma kiireinen elämän rytmi. Kaksi paria vastaavasti viettää säännöllisesti aikaa toisten ystäväparien kanssa. Kaksi yrittäjää viettää aikaa oman sisaren kanssa. Ystäväpiiri on muovautunut viiden pariskunnan mukaan yrittäjämäiseksi tai samanhenkiseksi, joiden kanssa jaetaan samanlaisia arvoja ja joiden kanssa on helppo vaihtaa ajatuksia. Ystävilta haetaan ajatustenvaihtoa, hyviä keskusteluita ja myös ver-

taiskokemuksia. Haastatteluissa nousi esiin luottamus ystäviin ja molemminpuolisen ymmärryksen saavuttaminen. Kahdeksan yrittäjää kuitenkin pitää ystäviä tärkeinä.

Ystävätkin ovat aika lailla samantyyllisiä kuin me, yrittäjiä tai ovat johtavassa asemassa. Voidaan vaihtaa ajatuksia. (Haastateltava CM.)

Kollegat ovat samalla aaltopituudella ja ymmärtävät tilanteen. Mutta jotkut vanhat muka hyvätkin ystävät, jotka eivät ehkä kaikkea tiedäkään, niin siinä tulee jollain tapaa esiin se kateus; noi on edennyt ja pärjää noin hyvin. Toisaalta ne ei tiedä kuitenkaan sitä kaikkea paskaa mitä on ollut siinä, kun oot ollu uppoamas. Sitten kun huomaa että toinen näkee asian vinosti niin ei halua kertoakaan mitään. (Haastateltava DN.)

Toisaalta kaksi paria toivat esiin, etteivät ystäviä kauheasti kaipaa. Päivät työskennellään asiakaspalvelussa erilaisten asiakkaiden kanssa, niin iltaisin ja vapaa-ajalla on rauhoittavaa olla omissa oloissa.

Kun koko päivän puhuu ja puhuu, niin illalla haluaa olla hiljaa. Me pärjäämme hyvin kahdestaan (Haastateltava AM).

6.7.3 Harrastukset ja vapaa-aika

Yrittäjäpariskuntien vapaa-ajan tekemisistä oltiin kiinnostuneita sen johdosta, että haluttiin tietää, mitä nämä parit tekevät yhdessä ja erikseen työelämän ulkopuolella. Harrastuksilla yrittäjät hakevat vastapainoa työhön ja hyvinvointia itselleen. Suurin merkittävä yhteinen tekijä liittyy yrittäjäpariskunnilla yhteiseen matkustamiseen. Jokaisella parilla matkustelu on vähintään vuosittaista 1 – 2 viikon ulkomaanmatkailua tai pidennettyjä viikonloppuja kotimaassa tai ulkomailla. Jokainen pari matkustaa yhdessä. Myös kulttuuri kiinnostaa yrittäjäpariskuntia. Kaksi paria tapaa käydä yhdessä tai ystäviensä kanssa konserteissa ja teatterissa.

Pariskuntien voidaan todeta olevan sekä yhdessä, että yksilöinä monipuolisia harrastajia. Kahta paria lukuun ottamatta arjen riittävästä lenkkeilystä pitää huolen koira. Muutenkin kaikki parit kertoivat harrastavansa lenkkeilyä yhdessä ja erikseen ja myös ystävien kanssa. Yksilöinä ja yhdessä yrittäjät harrastavat muun muassa

joukkuepelejä, ryhmäliikuntaa, extreme-lajeja, golfia, moottoripyöräilyä ja hiihtoa, mutta myös lukemista, kielten opiskelua ja puutarhanhoitoa.

Tänä talvena hiihdetty yhdessä paljon. Minusta oli valtavan ihanaa nähdä reiteillä eläkeläispariskuntia hiihtelemässä yhdessä. Viimeisellä kertaa, kun oltiin hiihtämässä sanoinkin, että toivottavasti mekin sitten hiihdämme yhdessä, sitten kun ollaan eläkeläisiä. (Haastateltava CN.)

Tarkasteltaessa kotitöiden tekemisestä, nousi haastatteluissa vahvasti esiin tarkoituksenmukaisuusperiaate. Kotitöitä tehdään paljon yhdessä, mutta niihin tarttuu hän, ken sen parhaiten osaa tai ehtii. Tarvittaessa imurinvarteen tarttuvat niin miehet kuin naiset. Varsinkin ruoanvalmistuksesta pariskunnat huolehtivat yhdessä. Naiset huolehtivat pääsääntöisesti arkiruokien valmistamisesta, mutta kun halutaan panostaa ruoanlaittoon, myös miehet osallistuvat. Kotitöistä keskusteltaessa nousi esiin, että ainakin kahdella parilla on kokemusta siivouspalveluiden käyttämisestä.

Se on sellanen ainut kritiikin kohde. Mieheni ei käy kaupassa. Täytyy tunnustaa, että olen passannut aika pilalle. Pyykkiä se ei pese, eikä käy kaupassa, eikä se vaihtaisi koskaan petivaatteita. (Haastateltava CN.)

Samoon kuin meillä on yhteinen arvomaailma, niin me halutaan, että koti on aina siisti, rahankäytön lisäksi toinen tosi tärkeä asia. Omille lapsillekin sanottu, että kiinnittäkää näihin asioihin huomioita. (Haastateltava BM.)

6.8 Menestyminen

Yrittäjiä pyydettiin yksilöinä vastaamaan henkilökohtaisesti heille annettuun lomakkeeseen, jossa on lueteltuna luvussa 4.7 Menestynyt perheyrittäjä ja yrittäjä, käsitellyt menestymisen mittareita. Jokaista kehoitettiin valitsemaan listasta itselleen kolme tärkeintä menestymisen mittaria rastilla merkiten.

Seuraavassa taulukossa esitetään yrittäjien menestyskyselyn vastaukset.

Taulukko 7. Menestyskyselyn tulokset.

Menestymisen mittari	Yhteensä	Naiset	Miehet
Henkilökohtaisen varallisuuden kasvu	3	1	2
Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi	5	2	3
Hyvä maine ja luotettavuus	3	2	1
Hyvä suhde puolisoon ja lapsiin	2	1	1
Itseni toteuttaminen	2	2	
Vaikutusvallan saavuttaminen	1		1
Yrityksen taloudellinen menestyminen	6	3	3
Työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttaminen	4	2	2
Uuden oppiminen ja henkinen kasvu	4	1	3
Yritystoiminnan jatkuva kehittyminen ja uusiutuminen	4	3	1
Saavutettu riippumattomuus ja itsenäisyys	2	1	1
Yhteensä	36	18	18

Vastauksissa on paljon hajontaa ja kuten taulukko osoittaa, menestyminen on jokaiselle hyvin henkilökohtainen ja yksilöllinen asia. Johtopäätöksenä voidaan kuitenkin todeta, että puolelle vastaajista tärkein menestymisen mittari on yrityksen taloudellinen menestyminen, joka valittiin eniten tärkeäksi. Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi koetaan myös tärkeänä omaa menestystä määriteltäessä. Neljä vastaajaa kokee menestymisestä kertovan työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttamisen, uuden oppimisen ja henkisen kasvun sekä yritystoiminnan jatkuvan kehittymisen ja uusiutumisen. Tässä otoksessa vähiten koettiin menestymisestä kertovan vaikutusvallan saavuttaminen. Myöskään sukupuolen ei voida todeta merkitsevän tämän otoksen vastauksissa.

Jokainen pari koki valmiiksi annetut vaihtoehdot sopiviksi, kun pohditaan menestymistä. Vastaajat kuvailivat vastausvaihtoehtoja muun muassa hyviksi ja tärkeiksi.

Yksikään yrittäjistä ei lisännyt listaan omia vaihtoehtojaan. Vaikka kysely oli jokaiselle osoitettu henkilökohtaisesti, olivat pariskunnat kiinnostuneita toistensa vastauksista ja siitä mikä oli toiselle tärkeä menestymisen mittari. Moni halusi tietää kuinka monta samaa vaihtoehtoa he keskenään valitsivat.

Osalle vastaajista valitseminen oli helppoa ja osa taas pohti hieman kauemmin. Moni vastaaja lähestyi aihetta niin sanotusti kovien arvojen kautta, kun aiheena on yrittäjänä menestyminen. Tällöin eräskin vastaaja koki, että pehmeiden arvojen, kuten hyvä suhde lapsiin ja fyysinen sekä psyykkinen kunto, pitää olla muutenkin kunnossa ja kuulua elämään.

Pehmeitä arvoja myös puolustettiin. Yksi vastaaja esimerkiksi koki, että:

Sillä ei ole mitään merkitystä, jos sun pankkitilillä on miljoona ja sä voit huonosti (Haastateltava FN).

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin yrittäjäpariskuntien yhdessä työskentelemisen kautta syntyneitä menestymisen taustatekijöitä. Tutkimukseen osallistui kuusi (6) pitkän yhteisen parisuhteen ja yhdessä työskentelyn historian omaavaa Etelä – Pohjanmaalla asuvaa ja työskentelevää yrittäjäpariskuntaa.

Tutkimuksen tekemisen haasteena olivat lähdemateriaalin hajanaisuus ja se, että aikaisemmin tehtyjä uusia tutkimuksia löytyi hyvin vähän. Kotimaisia uusia tutkimustuloksia oli huonosti saatavilla. Tämän vuoksi opinnäytetyön tekijät kokevat, että tämä opinnäytetyö ja siitä saadut tulokset ovat merkityksellisiä ja tarpeellisia. Samalla on todettava, että koska suuri joukko pariskuntayrittäjiä luo työtä ja kilpailuetua koko Suomen kansantaloudelle, on valitettavaa, että tätä yhdessä tekemisen ja työskentelyn lajia on tutkittu ja kehitetty hyvin vähän.

Tulosten perusteella on todettava, että osa tutkimustuloksista nojaa hyvinkin vahvasti vuosikymmeniä sitten saatuihin tuloksiin. Kuitenkin osa tuloksista murtaa ennakkokäsityksiä ja tuo esiin muuttuneita ajan ilmiöitä.

Toimiva työyhteisö

Jokainen haastateltu yrittäjäpari oli omanlaisensa yksilöinä ja pariskuntana. Tutkimuksen kannalta tärkeä huomio kiinnittyi siihen, että jokainen pari oli äärimmäisen sitoutuneita toisiinsa. Voidaankin todeta, että tähän vahvaan parisuhteeseen nojaa koko yritys ja sen menestys. Yrittäjäparit kunnioittavat toisiaan, heillä on yhteisesti asetetut tavoitteet ja tulevaisuuden suunnitelmat. Heillä on tahto jakaa koko elämänsä toistensa kanssa. Pareilla korostuu me-henki. Siihen nähden, miten paljon he viettävät aikaa toistensa kanssa, erillisyyden tarpeet näyttävät olevan hyvin vähäisiä. Joissain teemoissa näkyi vaikuttavan vahvasti yrityksen koko.

Tutkimuksessa nousi esiin miesten tärkeä rooli yrityksen vastuun kantamisessa. Haastatteluissa paljastui, että yrittäjäparien miehet ovat suuri tuki ja turva vaimoilleen. Vastauksissa näkyi myös perinteiden tuomat velvoitteet, joita osalle yrittäjiä loivat edelliset sukupolvet. Yrittäjäpareilla on myös vahva yhteiskuntavastuu.

Työskentelytavat

Kun tutkittiin varsinaista yhdessä työskentelyä, nousi esiin pariskuntien välinen roolitasapaino. Selkeä rooli- ja tehtävienjako helpottavat yhdessä työskentelyä. Tärkeä huomio täytyy kiinnittää yrittäjäparien keskinäiseen avoimuuteen, joka tutkimuksessa tuli esiin. Yrittäjäpareilla on häilyvät rajat omassa yksityisyydessään. Omat menot, viestintävälineet ja tekemiset jaetaan toisen kanssa avoimesti. Työhön liittyvistä asioista yrittäjäparit keskustelevat luonnollisesti muun elämän mukana. Varsinaisia yhteisiä kahdenkeskisiä palaverikäytäntöjä, joissa työasioista keskustellaan, ei ole otoksessa kenelläkään. Kaikki keskustelevat työasioista myös kotona, mutta tämän ei koettu olevan ongelma. Ylipäättään asioista keskusteleminen on pareille tärkeä asia.

Tutkimuksen perusteella voidaan osoittaa, että pariskunnan molemmilla jäsenillä on yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa päätöksentekoon, vaikka usein miehillä näyttää olevan tässä hallitsevampi asema. Pariskuntien pitkä yhteinen elämä näkyi hyvin siinä, että puolisoilla ei ollut syntynyt tarvetta asettaa rajoja toistensa työnteolle. Usealla naisella omien rajojen asettamisessa näkyi armollisuus itseä kohtaan.

Yrittäjäpariskuntien keskinäisessä vuorovaikutuksessa nousee esiin puolisonlukutaito. Tällöin yhdessä työskentelemistä helpottaa toisen tunteminen. Lähellä toisiinsa sijaitsevat työpisteet helpottavat tiedonkulkua. On myös todettava, että ongelmia syntyy siinä, kun oletetaan toisen tietävän tai ei tiedetä, mitä toinen kokee tärkeäksi. Yrittäjäparit ovat aviopareja myös työpaikalla. Tämä näkyy heillä tunteiden ilmaisemisessa toista kohtaan myös työssä. Tunteita, jotka kertovat toisesta välittämisestä, osoitetaan puolisolalle monin eri tavoin.

Palaute-teema antoi opinnäytetyöntekijöille vaikutelman, että yrittäjäparit eivät olleet aiemmin pohtineet asiaa yhdessä työskentelemisen näkökulmasta. Tässä korostui usean naisvastaajan kohdalla, että palautetta tulee annettua joskus liikaakin. Jokaisen persoonalliset ominaisuudet korostuivat palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa. Yrittäjät myös muistavat palkita itseään onnistumisista monin eri tavoin. Tyypillisesti pariskunnat nauttivat yhdessä onnistumisista hyvän juhlaruoan äärellä.

Yhdessä työskenteleminen

Pariskuntia pyydettiin pohtimaan yhdessä työskentelemisen hyötyjä ja haittoja. Suurimmaksi yhdessä työskentelyn hyödyksi nousi esiin kokonaisvaltainen *ymmärrys* toisen työtä kohtaan. Ymmärretään yrityksen ja puolison tilanne haasteineen ja onnistumisineen. On hienoa saada olla oma itsensä ja jakaa asiat puolison kanssa. Yhdessä työskenteleminen koetaan turvalliseksi. Yhdessä työskentelyn haittapuolelta yrittäjät yhteisesti kokevat olevan työn sitovuus. Osa oli törmännyt myös kateuteen. Muuten haitat nähdään kunkin henkilökohtaisina kokemuksina.

Hyvinvointi

Yrittäjäparien hyvinvointi -teemassa ollaan hyvin perusasioiden äärellä. Omaan hyvinvointiin kiinnitetään huomiota. Hyvinvointia tuetaan liikunnan ja ravinnon avulla. Tämä antaa selvän tutkimustuloksen siitä, että yrittäjät huolehtivat omasta hyvinvoinnistaan ja jaksamisestaan ajan hengen mukaisesti. Vastauksissa ei voida sivuttaa sitä tosiasiaa, että talouden ollessa tasapainossa myös yrittäjäpari voi hyvin. Merkille pantavaa on myös, että yhdessä matkustelu ja sen tuoma etäisyys työhön tukevat kaikkien yrittäjäparien kokonaishyvinvointia. Myös henkilöstö vaikuttaa yrittäjäparin hyvinvointiin ja motivaatioon joko tukemalla tai haastamalla. Otoksen pariskunnista moni on kokenut vakavia hyvinvointia haastavia asioita, kuten oman tai läheisen sairastumisen. Tällöin itse työ on noussut näillä yrittäjillä suureksi oman hyvinvoinnin voimavaraksi. Toisaalta monet elämän ja työn haasteet näkyivät pareilla esimerkiksi univaikeuksina.

Selvä tutkimustulos saatiin myös siitä, että yrittäjäpariskuntien miesosapuolia motivoivat selkeästi työelämän haasteet. Toinen huomio kiinnittyi siihen, että yrittäjät saavat verkostoitumisen kautta motivaatiota ja myös kokevat sen lisäävän omaa hyvinvointiaan.

Ajanhallinta

Tutkimuksen merkittävin tutkimustulos liittyy yrittäjäparien ajanhallintaan. Jokainen yrittäjäpari on asettanut rajat työnteolleen ja jokainen pari pitää kiinni vapaapäivistään. Muuten työtä tehdään yrittäjämäisesti työn vaatimien tarpeiden mukaisesti. Kaikki pitävät lomaa, mutta yhtäjaksoiseen monen viikon mittaiseen lomaan harvalla

on kuitenkin mahdollisuutta. Huomionarvoista on myös, että lomailtaessa lähde-
tään pois omalta paikkakunnalta, usein ulkomaille saakka. Yhteistä kuitenkin kaikille
on, että lomalla ollaan tavoitettavissa, mutta tämänkään ei koettu kuormittavan ke-
tään. Kaikki yrittäjäparit tekevät irtiottoja lisäksi pidennetyillä viikonlopuilla.

Elämä työajan ulkopuolella

Tutkimuksen avulla voidaan myös osoittaa, että yrittäjät viettävät työnsä ulkopuo-
lella laadukasta vapaa-aikaa. He viettävät aikaa samanhenkisten ystävien kanssa
ja harrastavat omia tai yhteisiä harrastuksiaan. Lapsista ja lapsenlapsista oltiin yl-
peitä ja heidän toivottiin pärjäävän elämässään. Keskusteluissa nousi esiin usein
perhekeskeisyys.

Menestyminen

Kun pohditaan yrittäjän menestymistä, nähdään usein menestyminen ainoastaan
yrityksen taloudellisen näkökulman kautta. Laajemmin menestymistä pohdittaessa
voidaan kuitenkin yrittäjän menestyminen nähdä paljon suuremmassa mittakaa-
vassa. Jos yritys menestyy ja tekee tilikaudesta toiseen voitollista tulosta, mutta
suhteet perheenjäseniin ovat huonot ja yrittäjän oma psyykinen hyvinvointi horjuu,
voidaanko tällöin puhua menestyneestä yrittäjästä?

Vastausten perusteella voidaan todentaa, että menestymisen kokemus on jokaiselle
yrittäjäparin jäsenelle henkilökohtainen kokemus. Vastauksissa olikin tämän joh-
dosta paljon hajontaa. Moni yrittäjä lähestyi menestymisen mittareita pohtimalla niin
sanotusti kovien tai pehmeiden arvojen näkökulmia. Näiden vastausten perusteella
yrittäjät kokevat tärkeimmiksi yrittäjän menestymisen -mittareiksi yrityksen taloudel-
lisen menestymisen ja fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin.

Jatkotutkimukset

Tämän opinnäytetyön tulokset nostavat esiin myös mahdollisia jatkotutkimusaiheita.
Aiheen voisi laajentaa koskemaan myös nuoria ja uusia yrittäjäpariskuntia, joilla ei
vielä ole kertynyt yhtä paljon yhdessä yrittämisen ja työskentelyn kokemusta, kuin
tämän opinnäytetyön otoksen henkilöillä. Tällöin voitaisiin löytää mahdollisesti pari-
suhteen ja yrittämisen kompastuskiviä, joihin ratkaisuja hakemalla välttyttäisiin yksi-
tyiselämän ja työelämän epäonnistumisilta. Näiden kahden otoksen välille voisi

tehdä myös vertailun. Tämän avulla voitaisiin selvittää, millaista yhdessä työskentely on ollut näiden yrittäjäpariskuntien uran alussa ja löytää ratkaisuja ja välineitä, joiden avulla tavoitetaan yhdessä onnistuminen.

Toinen mahdollinen jatkotutkimusaihe voisi olla selvittää yrittäjäpariskuntien ja heidän henkilöstönsä välistä suhdetta. Tämän opinnäytetyön yksi keskeinen tulos on, että näiden yrittäjäparien menestymisen taustalla on heidän keskinäinen roolitaspaino, mutta olisi mielenkiintoista saada tähän myös henkilöstönäkökulma. Olisi hyvä tietää millä tavoin henkilöstö mahdollisesti kokee yrittäjäparin omana työnantajanaan ja millaista on työskentely yrittäjäparin kanssa, jotka ovat keskenään enemmän kuin vain työkavereita. Millaisia vaikutuksia tällä on henkilöstön työskentelyyn ja toimintaan. Tutkimuskysymykset voisivat liittyä esimerkiksi vuorovaikutukseen, päätöksentekoon ja johtamiseen. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella yrittäjäparien olisi mahdollista kehittää työyhteisöään ja saada sen avulla lisää menestystä.

Yhteenveto

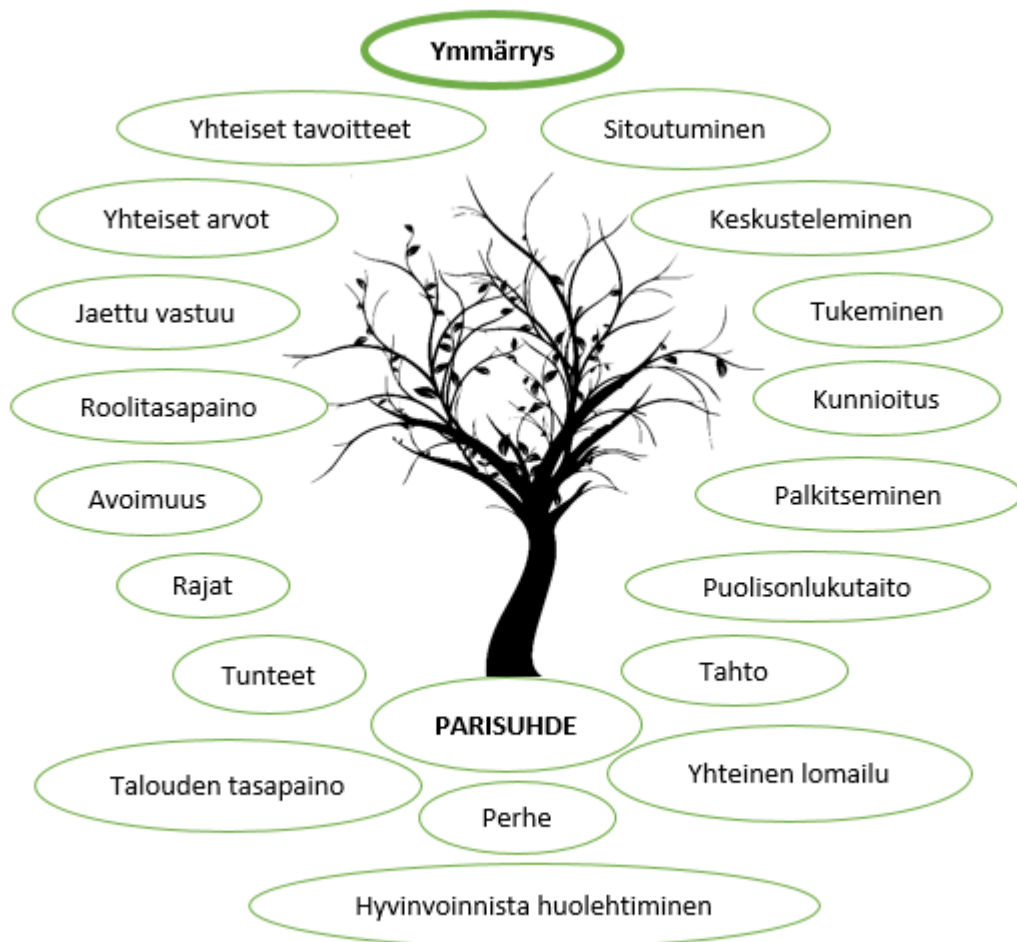
Jokaisen tähän tutkimukseen osallistuneen yrittäjäparin kohdalla voidaan nähdä yhteisiä jaettuja arvoja ja yrittäjäyys elämäntapana heijastuu parien työssä ja parisuhteessa. Yhteinen elämä on asettunut luonnolliseksi kahden aikuisen väliseksi romanttiseksi parisuhteeksi ja harmoniseksi työsuhteeksi.

Opinnäytetyön tekijät näkevät tässä tutkimuksessa aiheessa myös mahdollisuuksia luoda työkaluja, keinoja ja menetelmiä muille yhdessä työskenteleville yrittäjäpareille, jotka painivat erilaisissa yhdessä työskentelyn haasteissa ja kokevat tarvitsevänsä työsuhteeseensa kehittämistä ja tukea. Jokaisen yrittäjäpariskunnan tulisi huomioida, että heidän yhdessä rakentamansa työyhteisö ja keskinäinen suhteensa voidaan nähdä arvoihin perustuvana kilpailutekijänä koko yritykselle.

Edelleen on korostettava, että jokainen pariskunnan jäsen on oma persoonansa ja jokaisen pariskunnan elämä on omanlaisensa. Yhteistä näille kaikille pareille kuitenkin on, että heillä on vakuuttavan pitkä yhteinen kokemus parisuhteesta ja yhdessä yrittämisestä kaikkine elämän tuomine vaikeuksineen ja onnistumisineen. Tä-

män seikan valossa opinnäytetyön tekijät eivät ole varmaankaan kovinkaan väärässä, jos väittävät, että heillä oli ainutlaatuinen mahdollisuus tutustua kuuteen menestyneeseen yrittäjäpariskuntaan. Yrittäjyys on elämäntapa!

Lopuksi yhteenvetona alla kuvataan tämän opinnäytetyön tutkimuksen tulokset, eli yrittäjäpariskuntana menestymisen taustatekijät.



Kuvio 10. Yrittäjäpariskunnan menestyksen taustatekijät.

LÄHTEET

- Aaltonen, T & Junkkari, L, 1999. Yrityksen arvot ja etiikka. 2. painos, Juva: WS Bookwell Oy
- Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYpro.
- Ajankäytön hallinta. 2013. [Verkkosivu]. Joensuu: Pohjois-Karjalan kansanterveyden keskus. [Viitattu 5.3.2018]. Saatavana: <http://www.xn--tyhyvinvoinninarvio-r6b.fi/yksinyrittajan+tyohyvinvoinnin+info/tyoolot/8+ajankayton+hallinta/>
- Auvinen, T.& Niittykangas, H.& Kuhmonen, T. 2010. Yrittäjän subjektiivinen rationaalisuus mekanististen selvitysmallien maailmassa: Esimerkkinä paikallinen kehittäminen. Working paper N: o 366. [Verkkosivu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. [Viitattu 4.4.2018]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/25751/wp366.pdf?seqs%20eque=1.%2027.3.2012>.
- Birley, S. 1989. Female Entrepreneurs: Are They Really Any Different? Journal of Small Business Management: 1, 32-37.
- De Bruin, A. & Lewis, K. 2004. Toward enriching united career theory: familial entrepreneurship and copreneurship. [Verkkolehtiartikkeli]. New Zealand: Massey university. [Viitattu 13.2.2018]. Saatavana Abi/Inform collection -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Duff, A. 2005. Between the bedroom. [Verkkolehtiartikkeli]. Iso-Britannia: Director, 60-63. [Viitattu 20.2.2018]. Saatavana Academic Search Elite -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Ehdin, S. & Valta, T. 2008. Sisäinen menestys. Helsinki: WSOY.
- Elo-Pärssinen, K. & Talvitie, E. 2010. Perheyritys on enemmän. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Elämä ei ole jatkuvaa tiivistä yhdessäoloa. 2018. [Verkkosivu]. Helsinki: Väestöliitto. [Viitattu 22.3.2018]. Saatavana: http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoja_parisuhdeesta/parisuhteen_kriisit/sisaiset_ja_ulkoiset_muutokset/
- Estlander, S. 28.1.2015. Yrittäjän lapsi ei sairasta firman piikkiin. [Verkkotiedote]. Helsinki: Suomen Yrittäjänaiset. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <http://www.yrittajanaiset.fi/yrittajan-lapsi-ei-sairasta-firman-piikkiin/>

- Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät. Pohjalaisen yrittäjän asialla. [Verkkosivu]. [Viitattu 18.3.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/etela-pohjanmaan-yrittajat/a/pohjalaisen-yrittajan-asialla-306301#>
- Foley, S. & Powell, G. N. 1997. Reconceptualizing Work-Family Conflict for Business/Marriage Partners: A Theoretical Model. *Journal of Small Business Management*. Vol. 35, No. 4. October 36–47.
- Gomel, J. N., Tinsley, B. J., Parke, R. D ja Clark, K. M. 1998. The Effects of Economic Hardship on Family Relationships Among African American, Latino and Euro-American Families. *Journal of Family Issues*. Vol 19, No. 4, July. Sage Publications. 436–467.F
- Havusela, A. 2017. Yksi kaunis päivä. *Pohjalainen yrittäjä* 2/2017, 10–11.
- Helsingin Sanomat. 19.4.2018.[Verkkosivu]. Onnistujia yhdistää yksi olennainen piirre, ja psykologi Satu Kaski löysi sen. Helsinki. Helsingin Sanomat. [Viitattu 20.4.2018]. Saatavana HS-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hietala, H. & Tähtinen, O. 2009. Yrittäjän työterveyshuolto. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen Yrittäjät. [Viitattu 7.3.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/suomen-yrittajien-tutkimukset/yrittajan-tyoterveyshuolto-319630>
- Hilburt-Davis, J. 1995. All's not Fair in Love and War: Recycling Conflict Creatively in Copreneurs. *Proceedings of the 1994 Family Firm Institute Conference, Arizona, USA*. The Family Firm Institute, 30–34.
- Hiltunen, J. 2001. Perheyrittäjyys ja avioero – Perheyrietyksen omistus ja liiketoiminta perheen hajotessa pariyrittäjien avioeron takia: Case Annulin Neule Ky. [Verkkosivu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Yrittäjyyden pro gradu -tutkielma. [Viitattu 2.2.2018]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13078/johiltunen.pdf?sequence=1>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. 10. osin uud. p. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. 15. uud. p. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hyvät palaverikäytännöt. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 7.5.2018]. Saatavana: <https://sykettatyohon.fi/fi/teemat/hyvat-palaverikaytannot>

- Hämäläinen, K. 2015. Yrittäjän taivas + helvetti vol. 3. Riko rajasi. Espoo: One to one publishing Oy.
- Hämäläinen, K. & Mäkeläinen, M. 2014. Taivas + Helvetti vol. 2 Ilman toista ei ole toisen menestystä. Espoo: One to one publishing Oy.
- Hämäläinen, P. 2010. Hyvä parisuhde. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Hämäläinen, P. 2014. Ollaan ihmisiksi parisuhteessa: Vältä tavallisimmat karikot. Helsinki: Auditorium.
- Hänninen, K. 19.7.2013. Yrittäjän ominaisuudet: Yksi yhdistää menestyviä yrittäjiä. [Verkkojulkaisu]. Kauppalehti. [Viitattu 21.3.2018] Saatavana: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/yksi-ominaisuus-yhdistaa-menestyvia-yrittajia/9p2DtrZD>
- Ikäheimonen, P. 2012. Kokemuksia perheyrittäjyydestä – liiketoiminnan ja perheen yhteensovittaminen. [Verkkojulkaisu]. Joensuu: Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu 12.3.2018]. Saatavana: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45902/ikaheimonen_Paivi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaakkola, P. 8.12.2017. Katsastusaseman sukupolvenvaihdos toi johtoon perheen tyttären. [Verkkosivu]. Helsinki: Yle-uutiset. [Viitattu 8.3.2018]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-9966924>
- Jaffe, D. T. 1991. Working with the Ones You Love: Strategies for a Successful Family Business. Berkeley, CA: Conari Press.
- Jakonen, J-P. 2016. Stressivapaa yrittäjä. Helsinki: Viisas Elämä.
- Jokiaho, T. 2018. Antisäättäjä – näkökulmia fiksuun ajankäyttöön. Aviisi 8.3.2018, 4.
- Kallio, M & Kontula, O. 2015. Happy end: Seksuaalisesti vireät pitkät parisuhteet. Helsinki: WSOY.
- Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOYpro.
- Kasurinen, R. 23.10.2015. Yrittäjien rahat ja henkiset voimavarat loppu. [Verkkosivu]. Helsinki: Yle-uutiset. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-8399615>
- Kiianmaa, K. 2008. Oy Parisuhde: Enemmän kuin yritys. Helsinki: Tietosykli Oy.

- Koiranen, M. 1998. Perheyrittäminen Huomioita suku- ja perheyrityksistä. Tuusniemi: Konetuumat Oy.
- Koiranen, M. 2000. Juuret ja Siivet: Perheyrityksen sukupolvenvaihdos. Helsinki: Edita.
- Kokko, A. 2013. Perheystävällinen työpaikka. Hankkeen loppuraportti 2013. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Väestöliitto. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <http://vaestoliitto-fi-bin.di-recto.fi/@Bin/80d3282f5fa566c1f26bc040f5bacb72/1520331114/application/pdf/2891987/Perheyst%C3%A4v%C3%A4llinen%20ty%C3%B6paikka%20loppuraportti%202013.pdf>
- Kommandiittiyhtiö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 5.3.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/yritysmuodot-ja-vastuut/kommandiittiyhtio-317662>
- Kontula, O. 2013. Yhdessä vai erikseen: Tutkimus suomalaisten parisuhteiden vahvuuksista, ristiriidoista ja erojen syistä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Väestöliitto. [Viitattu 20.3.2018]. Saatavana: http://vaestoliitto-fi-bin.di-recto.fi/@Bin/36ba66d042969e0b24bc6c0b5270be8b/1526029801/application/pdf/2979010/Perhebarometri2013_web_1.pdf
- Korhonen, H. & Lintunen, M. 1999. Kyllin vahva yrittäjäksi. Helsinki: Otava.
- Krautsuk, S. 15.12.2015. Aviopari johtaa useita yrityksiä – tällainen on kahden pomon suhde. [Verkkosivu]. Helsinki: Yle-uutiset. [Viitattu 15.2.2018]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-8530199>
- Kämppe, M-L. 6.8.2017. [Verkkosivu]. Yrittäjästä tuli myös omaishoitaja – työpäivä alkaa jo kolmelta yöllä. Helsinki: Yle-uutiset. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-9748001>
- Lambing, P. & Kuehl, C. 1997. Entrepreneurship. USA: Prentice-Hall. ISBN 0-13-373317-3.
- Latva-Mantila, P. 2017a. Yrittäjän vinkit. Pohjalainen yrittäjä 02/2017, 11.
- Laukkanen, M. (toim.) 2007. Kasvuyritys. Helsinki: Talentum.
- Lavas, I.O. 2005. Luontainen yrittäjyys: Mietelmiä yrittäjän elämästä. Tallinna: LavasDesign Oy.
- Lehtonen, M-O. 11.10.2016. [Verkkouutinen]. Anne Berner siirsi Vallila-omistukseensa lapsille. Helsinki: Kauppalehti. [Viitattu 8.3.2018]. Saatavana: <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/anne-berner-siirsi-vallila-omistuksiaan-lapsilleen/yprSVKdv>

- Liang, C-I. & Dunn, P. 2010. Examining four dimensions of entrepreneurs' perceptions on spouses' reactions to new venture creation – realistic optimism, pessimism, other entrepreneurial characteristics, and expectations. 2010. [Verkkojulkaisu]. Journal of Business and Entrepreneurship. [Viitattu 16.3.2018]. Saatavana Abi/inform collection-tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Liang, C. & Dunn, P. 2013. [Verkkolehtiartikkeli]. The love of my life" or "the life i love"-investigating impacts of new venture creation on marriage. [Viitattu 20.2.2018]. Saatavana Abi/Inform collection -tietokannasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Lundell, S., Visuri, S. & Luukkonen, R. 2014. Hyvinvointibarometri 2014. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Suomen Yrittäjät. [Viitattu 7.3.2018]. Saatavana: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/hyvinvointibarometri201420raportti.pdf
- Malinen, P. 2010. Työkyky ja -hyvinvointikysely. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 7.3.2018]. Saatavana: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/sy_raportti_tyokyky_ja_hyvinvointi_0.pdf
- Manka, M., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto. [Viitattu 8.2.2018]. Saatavana: https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf
- Marshack, K. J. 1994. Copreneurs and Dual-Career Couples: Are They Different? Entrepreneurship: Theory and Practise, vol. 19, no. 1, Fall 1994, 49–69.
- Martin, E. 1.12.2016. 8 things succesful married couples never do with their money. [Verkkosivu]. Business Insider. [Viitattu 18.4.2018]. Saatavana: Business Insider Saatavana: <http://www.businessinsider.com/money-habits-successful-married-couples-avoid-2016-11?r=US&IR=T&IR=T>
- Melin, K. 2009. Perheyrittäjyys Pohjanmaan Maakunnassa: Perheyriytyksen profiili ja merkitys. Vaasa: Vaasan ammattikorkeakoulu.
- Metsämuuronen, J. 2006. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteessä: Tutkijalaitos. 3.liattos, 2. korj. p. Helsinki: International Methelp.
- Miten selviytyä talousvaikeuksista. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen mielenterveysseura. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/koulutukset>
- Motivaatio saa liikkeelle. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen mielenterveysseura. [Viitattu 5.3.2018]. Saatavana: <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/itsetuntemus/motivaatio-saa-liikkeelle>

- Määttä, K. 2000. Kestävä parisuhde. Helsinki: Werner Söderström Oy.
- Osakeyhtiö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 5.3.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/yritysmuodot-ja-vastuut/osakeyhtio-317935#>
- Paasio, A. & Heinonen, J. 1993. Perheyrittäjyys Suomessa. Helsinki: Tietosykli Oy.
- Palkittu yrittäjä pyhittää perjantait ajattelulle. 12.1.2018. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 8.2.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/568639-palkittu-yrittaja-pyhittaa-perjantait-ajattelulle-olen-tehokkaampi-myos-yritykselle>
- Pari 1. 2018. Haastattelu 5.4.2018.
- Pari 2. 2018. Haastattelu 5.4.2018.
- Pari 3. 2018. Haastattelu 11.4.2018.
- Pari 4. 2018. Haastattelu 12.4.2018.
- Pari 5. 2018. Haastattelu 13.4.2018.
- Pari 6. 2018. Harjoitushaastattelu 26.3.2018.
- Parkkinen, M-L. 2006. Anu Pentik: Saven sytyttämä. Helsingissä: Otava.
- Parmala, J. 9.6.2016. Konkurssi kasvatti Leasta velkaneuvojan: Opin paljon ihmisten pahuudesta. [Verkkosivu]. Et-lehti. Sanoma media Finland Oy. [Viitattu 15.3.2018]. Saatavana: https://www.etlehti.fi/artikkeli/uusia_alkuja/konkurssi_kasvatti_leasta_velkaneuvojan_opin_paljon_ihmisten_pahuudesta
- Pasanen, A. 21.6.2016. Suuret lomaodotukset voivat aiheuttaa stressiä ja pettymyksiä – näin vältät. Studio55. [Verkkosivu]. Helsinki: Mtv. [Viitattu 23.3.2018]. Saatavana: <https://www.studio55.fi/hyvinvointi/article/suuret-lomaodotukset-vois>
- Peltomäki, I. & Peltomäki, S. 5.12.1998. Pariyrittäjyys - rakkautta ja rahaa. [Verkkokjulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Taloustieteellinen osasto. Pro Gradu -tutkielma. [Viitattu 3.2.2018]. Saatavana: [file:///C:/Users/Ismo/Downloads/1338%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Ismo/Downloads/1338%20(6).pdf)
- Perheneuvoston tehtävät. 10.5.2017. Perheyrittäjienliitto. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 21.3.2018]. Saatavana: <http://perheyrittajienliitto.fi/perheneuvoston-tehtavat/>

- Perheyrittäjä 18.6. 2008. [Verkkosivu]. Lausunto. Helsinki. Suomen Yrittäjät ry. [Viitattu 28.1.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/state-ment/512674-perheyrittajamaaritelma>
- Perheyrittäjäryhmä. 2005. Perheyrittäjä. Perheyrittäjät jatkuvuuden, uusiutumisen ja kasvuhakuisuuden moottorina. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö. Julkaisuja 16/2005.
- Pohjalainen Yrittäjä. 2017a. Yrittäjän vinkit. Pohjalainen yrittäjä 02/2017, 11.
- Pohjalainen Yrittäjä. 2017b. Lama vei kaiken, mutta elämänusko säilyi. [Verkkosivu]. Kurikka: Pohjalainen Yrittäjä. Saatavana: https://www.pohjalainenyrittaja.fi/etusivu/lama_vei_kai-ken_mutta_el%C3%A4m%C3%A4nuskos%C3%A4ilyi_387722.html
- Prosessien kehittäminen. Ei päiväystä. Logistiikan maailma. [Verkkosivu]. Helsinki: Reijo Rautauoman säätiö. [Viitattu 7.5.2018]. Saatavana: <http://www.logistiikanmaailma.fi/logistiikka/tuotanto/prosessien-kehittaminen/>
- Puustinen, T. 2017. Huimat päät: tarina hieman erilaisesta perheyrittäjästä. Helsinki: Vingpennan.
- Puustinen, T. & Mäkeläinen, M. 2013. Taivas + Helveti. Espoo: One to one publishing Oy.
- Pylkkänen, S. 26.2.2018. Kolme kauppa, kolme päiväkotia, neljä lasta: Yrittäjäyys alkoi sattumasta, nyt perhe elää unelmaansa. [Verkkosivu]. Tampere: Aamulehti. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <https://www.aamulehti.fi/kotimaa/kolme-kauppa-kolme-paivakotia-nelja-lastayrittajyy-alkoi-sattumasta-nyt-perhe-elaa-unelmaansa-24304926/>
- Pyykkö, M. 2011. Minustako yrittäjä? Helsinki: WSOYpro.
- Pääkkönen, H. & Hanifi, R. 2011. Ajankäytön muutokset 2000-luvulla. [Verkkopublication]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 6.5.2018]. Saatavana: http://www.tilastokeskus.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-244-331-1.pdf
- Päätöksenteko. Ei päiväystä. Logistiikan maailma. [Verkkosivu]. Helsinki: Reijo Rautauoman säätiö. [Viitattu 12.2.2018]. Saatavana: <http://www.logistiikanmaailma.fi/aineistot/logistiikka-lukiolaisille/paatöksenteko/>
- Raijas, A. & Pakoma, R. (toim.) 2010. Naiset, miehet ja talous. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Risikko, H. 2018. Toimitusjohtaja. Etelä-Pohjanmaan yrittäjät ry. Tapaaminen 22.2.2018.

- Ronkainen, A. 15.10.2015. Yrittäjä-äiti paiskii töitä syyslomalla lapsi mukana. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Yle-uutiset. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-8380550>
- Rytkönen, A-P. 27.5.2009. [Verkkouutinen]. Lapsellinen loma – pahalla tuulella puoleen päivään mennessä. Helsinki: Yle – uutiset. [Viitattu 22.3.2018]. Saatavana: <https://yle.fi/uutiset/3-5257400>
- Römer-Paakkanen. 2002. Family Entrepreneurship in a Retail Chain – The Grocer’s Household-Enterprise Complex. Helsinki: Helsingin yliopisto. Taloustieteen laitos. Julkaisuja Nro 33, Kuluttajaekonomia. Saatavana: <http://ci-teseex.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.202.8401&rep=rep1&type=pdf>
- Sipilä, J. 2006. Osaajasta elämäntyöyrittäjäksi. Helsinki: WSOYpro.
- Suomalainen, T. 26.2.2015. Mitä jää, kun konkurssi vie kaiken? Leena ja Matti kertovat. [Verkkajulkaisu]. Kodin kuvalehti. Sanoma Media Finland Oy. [Viitattu 14.3.2018]. Saatavana: https://www.kodinkuvalehti.fi/artikkeli/lue/ihmiset/mita_jaa_kun_konkurssi_vie_kaiken_leena_ja_matti_kertovat
- Sydänmaanlakka, P. 2015. Tasapainoinen itsensä johtaminen on hyvän johtajan tunnusmerkki. [Verkkosivu]. Helsinki: Mehiläinen. [Viitattu 13.2.2018]. Saatavana: <https://www.mehilainen.fi/tasapainoinen-itsensa-johtaminen-hyvan-johtajan-tunnusmerkki>
- Tall, J., Sorama, K., Tulisalo, P., Petäjä, E. & Virkamäki, A. 2013. Yrittäjyys 2.0 – menestyksen avaimia. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Seinäjoen ammattikorkeakoulun julkaisusarja B. Raportteja ja selvityksiä 69.
- Teittinen, T. 23.7.2015. Äitiys muuttaa yrittäjän arjen. [Verkkosivu]. Mikkeli: Länsi-Savo. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <https://lansi-savo.fi/uutiset/lahella/7cf38e09-8738-4e0e-84f9-2acbf47321fb>
- Tekniikan akateemiset. 2018. Tekniikan akateemiset. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 8.2.2018]. Saatavana: <https://www.tek.fi/fi/tyoelama/urapalvelut/uravalmennus/balanssia-elamaan-tyohyvinvointisivusto/yrittajan-tyohyvinvointi>
- Toikka, V. 10.11.2017. Pikavauhdilla yrityksen huipulle – ensietappina toimitusjohtajuus. [Verkkosivu]. Helsinki: Op. Media. [Viitattu 9.3.2018]. Saatavana: <https://op.media/yrityselama/Yrittajyys/Pikavauhdilla-yrityksen-huipulle-ensietappina-toimitusjohtajuus-847a59e12ded4706a3897983c3aeac34>
- Toiminimi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 5.3.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/yritysmuodot-ja-vastuut/toiminimi-eli-yksityinen>

- Toimiva työyhteisö. Ei päiväystä. Toimiva työyhteisö. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 8.2.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/>
- Toivanen, T. 10.4.2012. [Verkkosivu]. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen opas. Hyvejohtajuus.fi. [Viitattu 13.2.2018]. Saatavana: <http://www.hyvejohtajuus.fi/7839/palautteen-antamisen-ja-vastaanottamisen-opas/>
- Tuunanen, M. 17.11.2011. Yrittäjältä vaaditut persoonallisuuspiirteet ja ominaisuudet. [Verkkosivu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. [Viitattu 5.3.2018]. Saatavana: <http://www2.uef.fi/documents/13140/1389315/17-112011+OILI+mika+tuunanen+Y-piirteet+ja+ominaisuudet+Compatibility+Mode.pdf/2d67c43e-efe4-4283-b507-88c7bdce812c>
- Työhyvinvoinnin kuusi tekijää. Ei päiväystä. Suomen yrittäjät. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 12.2.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/yrittaja-ihmisena/hyvinvointi/tyohyvinvoinnin-kuusi-tekijaa-317131>
- Työkäyttäytyminen. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 12.2.2018]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyokayttaytyminen
- Työterveyslaitos työhyvinvointi. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 8.2.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Toimiva työyhteisö. [Verkkosivu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 8.2.2018]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso
- Vesala, K. & Vihinen, H. 2011. Yritysten menestystarinat ja yrittäjyyden edistäminen: Tapaustutkimus yrittäjistä ja politiikkadiskursseista Suupohjan seutukunnassa. Jokioinen: MTT.
- Viilo, T. 2018. Puoliso tilalla on maailman ihanin ja kamalin työkaveri. Maaseudun tulevaisuus 14.2.2018, 6.
- Viitala, R & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen: Menestyvän liiketoiminnan perusta. 6.uud.pd. Helsinki: Edita.
- Virtanen, N. & Keskinen, S. 2000. Yrittäjän muotokuva. [Verkkosivu]. Turku: Turun aluetyöterveyslaitos. [Viitattu 13.2.2018]. Saatavana: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134991/YRITTAJAN_MUOTO-KUVA_2000.pdf?sequence=1
- Vuorovaikutustaidot. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Jyväskylä: Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 12.2.2018]. Saatavana: <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/osallistujat/yksilo/vuorovaikutustaidot.html>

- Vuorovaikutustaitoja voi oppia. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen mielenterveysseura. [Viitattu 12.2.2018]. Saatavana: <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia>
- Yrittäjien lomat. 2007. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 8.2.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/muut-tutkimukset/yrittajien-lomat-2007-319141>
- Yrittäjägallup: Lokakuu 2017. 18.10.2017. [Verkojulkaisu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 8.2.2018]. Saatavana: https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajagallup_jaksaminen.pdf
- Yrittäjäkilta. Ei päiväystä. Yrittäjäkilta tukee yrittäjien hyvinvointia. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen mielenterveysseura. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/kehitt%C3%A4mistointa/ty%C3%B6ik%C3%A4iset/yritt%C3%A4j%C3%A4kilta-tukee-yritt%C3%A4jien-hyvinvointia>
- Yrittäjän tukiverkko. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 6.3.2018]. Saatavana: <https://yrittajantukiverkko.fi/>
- Yrittäjän velvollisuudet. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Suomen yrittäjät. [Viitattu 5.3.2018]. Saatavana: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/yrityksen-perustaminen/yrittajan-velvollisuudet-566007>
- Yrittäjäpuolisot verotuksessa. 8.3.2013. [Verkkosivu]. Helsinki: Verohallinto. [Viitattu 21.2.2018]. Saatavana: https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/omat-tiedot/avioliitto_avioero/yrittajapuolisot_verotuksessa/
- Yrittäjät toimialoittain Etelä-Pohjanmaa. 2015. [Verkkosivu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 3.5.2018]. Saatavana: <http://tilastokeskus.fi/meta/til/tyokay.html/>
- Y-Studio 12.9.2016. Johtaminen: Kalaneuvoksen kova työ kohti menestystä. [Verkkosivu]. Helsinki: Hube Helsinki Oy. [Viitattu 8.3.2018] Saatavana: <https://y-studio.fi/artikkelit/kalaneuvoksen-kova-tyo-kohti-menestysta/>

LIITTEET

Liite 1. Kirje Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät ry

Liite 2. Kirje yrittäjäpariskunnille

Liite 3. Haastattelun runko

Liite 4. Yrittäjien kyselylomake

Liite 5. Teemahaastatteluiden tulostaulukot

Liite 1**Hyvät Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät,****Toimitusjohtaja Heikki Risikko**

Olemme kaksi tradenomiopiskelijaa Seinäjoen ammattikorkeakoulusta ja lähestymme Teitä Etelä-Pohjanmaan Yrittäjät ry, koskien tulevaa opinnäytetyötämme.

Olemme päättäneet tehdä opinnäytetyömme Yrittäjäpariskunnista, jotka työskentelevät yrittäjinä samassa yrityksessä. Tutkimus voidaan kohdistaa myös pariskuntiin, joissa toinen on varsinainen yrittäjä ja toinen työsuhteessa kyseiseen yritykseen. Tarkoituksenamme on tehdä laadullinen tutkimus, jonka avulla haluamme tutkia **Miten onnistua yrittäjäpariskuntana?** Aihealueemme kattaa muun muassa pariyrityksen työskentelytapoja ja näiden yrittäjäpariskuntien keskinäistä suhdetta ennen kaikkea työparina.

Ensisijainen tavoitteemme on löytää kilpailuetua luovia **menestystekijöitä**, joita näiden Yrittäjäpariskuntien taustalta löytyy. Tutkittavia asioita aihealueen ympäriltä löytyy valtavasti ja joudummekin luultavammin rajaamaan työtämme koskemaan tiettyjä aiheita. Näkökulmaa voidaan kuitenkin tarpeen vaatiessa myös laajentaa tai muuttaa.

Haluamme lähestyä Teitä Etelä-Pohjanmaan yrittäjät, koska nähdäksemme Te olisitte meille opiskelijoille tärkeä ja luonnollinen yhteistyökumppani. Opinnäytetyön onnistumisen edellytyksenä on, että kykenemme löytämään riittävän määrän tutkimukseemme sopivia haastateltavia Yrittäjäpariskuntia ympäri Etelä-Pohjanmaata. Tässä tarvitsisimme Teidän apuanne. Tutkimus ja siihen liittyvät haastattelut koskettavat näitä tutkittavia Yrittäjäpariskuntia hyvin henkilökohtaisella tasolla, joten asiat tullaan luonnollisesti käsittelemään anonyymisti, luottamuksellisesti ja kunnioittavasti.

Opiskelemme molemmat töidemme ohessa ja työskentelemmekin yrittäjinä puolisoidemme kanssa, joten valitsemamme aihe koskettaa meitä myös henkilökohtaisesti.

Olisiko Teillä tahtoa tai kiinnostusta opinnäytetyömme avulla kuulla näiden Yrittäjäpariskuntien ääntä?

Keskustelemme mielellämme tästä tulevasta opinnäytetyöstä kanssanne ja tulemme tiedustelemaan tästä yhteistyömahdollisuudesta ottamalla Teihin yhteyttä puhelimitse lähiaikoina.

Seinäjoella 10.1.2018

Ystävällisin terveisin

Minna Ristilä ja Virva Ylinen

Liiketalouden monimuoto-opiskelijat, Seamk

Yhteystiedot

Minna Ristilä: minna.ristila@seamk.fi Virva Ylinen: virva.ylinen@seamk.fi

Liite 2

15.3.2018

Hyvä yrittäjäpariskunta,

Olemme kaksi aikuistradenomiopiskelijaa Seinäjoen ammattikorkeakoulusta ja lähestymme Teitä oman opinnäytetyömme merkeissä. Tutkimme opinnäytetyössämme pariskuntayrittäjyyttä. Sen hienouksia ja myös haasteita.

Yhdessä yrittäminen on suuri kokonaisuus ja sitä voidaan käsitellä useastakin eri näkökulmasta. Yrittäjille rajojen veto eri elämänalueiden välille on kuitenkin usein mahdotonta. Me opiskelijat paneudumme aiheeseen käsittelemällä yhdessä yrittämistä, yhdessä työskentelyä ja yrittäjäpariskunnan muuta elämää. Tarkoituksenamme on tässä tutkimuksessa ensisijaisesti keskittyä näiden yrittäjäpariskuntien **yhdessä työskentelyyn**.

Tutkimuksen tavoitteena on löytää mahdollisia yhteisiä menestystekijöitä, joita yhdessä pitkään parisuhteessa ja työparina toimineiden yrittäjäpariskuntien taustalta löytyy. Tutkimuksella selvitetään yrittäjäpariskuntien työskentelytapoja, joiden avulla syntyy menestystä yritykselle ja myös itse yrittäjäpariskunnalle, yksilöinä ja yhdessä.

Tutkimus toteutetaan teemahaastatteluiden avulla. Haastattelutilanteessa annetaan yrittäjäpariskunnille keskusteltavaksi eri teemoja, jotka liittyvät yhdessä työskentelyyn. Haastattelu toteutetaan maaliskuu-huhtikuun aikana yhdessä sovittuun aikaan ja haastattelun kesto pyritään pitämään 2 tunnissa. Haastattelut nauhoitetaan teemahaastatteluiden luonteen mukaisesti. Haastattelut ja kaikki haastateltavia koskevat asiat, sekä jokainen tutkimukseen liittyvä vaihe käsitellään luottamuksellisesti, anonyymisti ja kunnioittavasti. Haastateltavat eivät tule olemaan tunnistettavissa valmiista työstä.

Tämän kirjeen vastaanottajat on valikoitu yhteistyössä Etelä-Pohjanmaan yrittäjien toimitusjohtaja Heikki Risikon kanssa, kuitenkin niin, että ainoastaan tutkijat tietävät haastatteluun valikoituvien yrittäjäpariskuntien henkilöllisyyden.

Nyt tarvitsisimmekin Teidän apuanne hyvät yrittäjäpariskunnat. Valitsemaamme aihetta ei ole juurikaan käsitelty ainakaan kotimaassa, joten nyt olisi mahdollisuus antaa uutta tietoa eteläpohjalaisten yrittäjäpariskuntien yhdessä työskentelystä.

Kysymmekin, voisitteko olla yhdessä käytettävissä tätä tutkimustamme varten?

Tulemme ottamaan Teihin yhteyttä lähipäivinä.

Ystävällisin terveisin, opiskelijat,

Minna Ristilä

Minna.ristila@seamk.fi

Virva Ylinen

Virva.ylinen@seamk.fi

Liite 3

HAASTATTELUN PÄÄTEEMAT

1. TOIMIVA TYÖYHTEISÖ
2. TYÖSKENTELYTAVAT
3. YHDESSÄ TYÖSKENTELEMINEN
4. YRITTÄJÄN HYVINVOINTI
5. AJANHALLINTA
6. MUU ELÄMÄ
7. MENESTYMINEN
8. MUUT ESIIN NOUSSEET ASIAT

Liite 4

Yrittäjän menestys

1. Mihin ikäryhmään kuulut?

<input type="checkbox"/>	< 30
<input type="checkbox"/>	30-39
<input type="checkbox"/>	40-49
<input type="checkbox"/>	50-59
<input type="checkbox"/>	>60

2. Sukupuoli

<input type="checkbox"/>	Nainen
<input type="checkbox"/>	Mies

3. Kuinka monta vuotta olet toiminut yrittäjänä?

<input type="checkbox"/>	< 10
<input type="checkbox"/>	10-20
<input type="checkbox"/>	20 - 30
<input type="checkbox"/>	> 30

4. Milloin koet henkilökohtaisesti menestyneesi yrittäjänä? Merkitse kolme tärkeintä.

Henkilökohtaisen varallisuuden kasvu	<input type="checkbox"/>
Fyysinen ja henkinen hyvinvointi	<input type="checkbox"/>
Hyvä maine ja luotettavuus	<input type="checkbox"/>
Hyvä suhde puolisoon ja lapsiin	<input type="checkbox"/>
Itseni toteuttaminen	<input type="checkbox"/>
Vaikutusvallan saavuttaminen	<input type="checkbox"/>
Yrityksen taloudellinen menestyminen	<input type="checkbox"/>
Työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttaminen	<input type="checkbox"/>
Uuden oppiminen ja henkinen kasvu	<input type="checkbox"/>
Yritystoiminnan jatkuva kehittyminen ja uusiutuminen	<input type="checkbox"/>
Saavutettu riippumattomuus ja itsenäisyys	<input type="checkbox"/>

5. Listasta puuttuva jokin muu menestyksen mittari

Kiitos!

Liite 5. Teemahaastatteluiden teemat.**Teema 1:** Toimiva työyhteisö

Teemat Yrittäjäpari	Tavoitteet	Vastuu, työnjako, roolit	Prosessit	Keskustelut ja palaverit
PARI A	Yhteiset jaetut tavoitteet Suomen suurin Sukupolvenvaihdos Eläkkeelle pääsy hyväkuntoisena Ei enää kasvateta liiketoimintaa	Yhteinen vastuu Miehellä päävastuu ja tuki Selkeät roolit ja työnjako Edellisen sukupolven velvoite Yhdessä vaikeudet Vastuun jakaminen henkilökunnalle Yhteiskuntavastuu	Puhelut ja viestit Sähköposti Yhteinen seinäkalenteri Avoin kalenteri	Myös kotona keskustellaan, on kuitenkin vähentynyt Aamupala Lounas Nainen muistuttaa menoista
PARI B	Yhteiset jaetut tavoitteet Liiketoiminnan kehittyminen	Yhteinen vastuu Miehellä päävastuu ja tuki Selkeät roolit ja työnjako Yhteiskuntavastuu	Puhelut ja sähköposti WhatsApp Paperikalenteri Avoin kalenteri	Myös kotona keskustellaan Aamupala Lounas Nainen muistuttaa menoista
PARI C	Yhteiset jaetut tavoitteet Liiketoiminnan kasvattaminen ja kehittäminen Eläkkeelle hyväkuntoisena ennen varsinaista eläkeikää Yrityksen myyminen Henkilöstöön panostaminen Onnistuminen lasten kanssa	Yhtiön ulkopuolinen hallitus Yhteinen vastuu Johtoryhmä Miehellä korostunut vastuu ja tuki Yhteiskuntavastuu Selkeät roolit ja työnjako Edellisen sukupolven velvoite Valvontavastuu Vastuun jakaminen henkilökunnalle	Puhelut, sähköposti Skype Tekstiviestit WhatsApp Sähköinen kalenteri Avoin kalenteri	Myös kotona keskustellaan, on kuitenkin vähentynyt Työmatka Aamupala Lounas Sauna

PARI D	Yhteiset jaetut tavoitteet Uudet mahdollisuudet Onnistuminen lasten kanssa Liiketoiminnan kehittäminen	Yhteinen vastuu Selkeät roolit ja työnjako Vastuun jakaminen henkilökunnalle	Puhelut ja sähköposti WhatsApp Paperi- ja sähköinen kalenteri Avoin kalenteri	Myös kotona keskustellaan Työmatka Aamupala Lounas
PARI E	Yhteiset jaetut tavoitteet Eläkesuunnitelmat Yrityksen myyminen Henkilökohtainen laadukas elämä	Yhteinen vastuu Miehellä päävastuu Edellisen sukupolven velvoite Yhteiskuntavastuu Selkeät roolit ja työnjako	Puhelut WhatsApp Sähköposti Sähköinen kalenteri Avoin kalenteri	Myös kotona keskustellaan, on kuitenkin vähentynyt Aamupala Lounas Nainen muistuttaa
PARI F	Yhteiset jaetut tavoitteet Eläkkeelle hyväkuntoisena ennen varsinaista eläkeikää Yrityksen myyminen Liiketoimintaa ei enää kasvateta, mutta toimintaa kehitetään	Yhteinen vastuu Miehellä päävastuu ja tuki Yhteiskuntavastuu Pakkotilanne vastuun ottamisessa Selkeät roolit ja työnjako	Puhelut Sähköposti	Myös kotona keskustellaan Aamupala yleensä Lounas Sauna

Teema 2: Työskentelytavat

Teemat Yrittäjäpari	Osaaminen	Päätöksenteko	Johtaminen	Vuorovaikutus	Palautte ja palkitseminen
PARI A	Miehen luova persoonallisuus Naisen verkostoituminen Oman alan seuraaminen	Nainen joskus tahtomattaan ulkopuolella Isot yhdessä Molemmilla vaikutusmahdollisuus Miehellä suurempi rooli	Rajat työajoille Rajat henkilökunnan kanssa Toisen tunteminen ja tarpeiden tunnistaminen Toisen tukeminen Naisella armollisuus itselle Henkilökohtainen puhe- lin	Huolilta säästäminen Ristiriidat ratkaistaan heti Keskusteleminen Oletetaan toisen tietävän Ei tiedetä mitä toinen ko- kee tärkeäksi Osoitetaan tunteita toista kohtaan työssä	Nainen antaa paljon palautetta Uskottavuus miehellä Juhlaruoka Lomalla rento rahankäyttö
PARI B	Miehen luova persoonallisuus Oman alan seuraaminen ja tapaamiset Miehen verkostoituminen Kiinnostus ja keskustelut yhteiskunnallisista asioista (mies)	Isot yhdessä Molemmilla vaikutusmahdollisuus Miehellä suurempi rooli	Rajat työajoille Toisen tunteminen ja tarpeiden tunnistaminen Toisen tukeminen Avun pyytäminen toiselta Naisella armollisuus itselle	Ei riitelyä Ristiriidat ratkaistaan heti Keskusteleminen Viestitään asioista heti Osoitetaan tunteita toista kohtaan työssä	Mutkatonta Säännöllistä Paljon myönteistä Ei mitättömistä Rakentavaa Ei suututa Juhlaruoka Kulttuuri Yhdessä iloitseminen Toisen kehuminen Palautteen antaminen

PARI C	Miehen luova persoonallisuus Osaamisen kehittäminen jatkuvaa Verkostoituminen	Hallitus ja johtoryhmä Nainen joskus tahtomattaan ulkopuolella Molemmilla vaikutusmahdollisuus	Rajat työajoille Rajat henkilökunnan kanssa Toisen tunteminen ja tarpeiden tunnistaminen Persoonallisuustestit Toisen tukeminen Avun pyytäminen toiselta Naisella armollisuus itselle	Ristiriidat ratkaistaan heti Keskusteleminen Huolilta säästäminen Oletetaan toisen tietävän Ei tiedetä mitä toinen kokee tärkeäksi Osoitetaan tunteita toista kohtaan työssä Haaste, jos ajaututaan toisen työalueelle	Nainen antaa paljon palautetta Kaivataan palautetta Juhlaruoka Osingot Pienet hankinnat
PARI D	Webinaarit Koulutukset Verkostoituminen	Tiiminvetäjät Pienet päätökset yksin, isot yhdessä Molemmilla vaikutusmahdollisuus	Rajat työajoille Työ ja koti samaa Toisen tunteminen ja tarpeiden tunnistaminen Persoonallisuustestit Toisen tukeminen Työpäivät pitkittyvät Avun pyytäminen toiselta Henkilökohtainen puhelin	Ei riitelyä Ristiriidat ratkaistaan heti Keskusteleminen Huolilta säästäminen Viestitään asioista heti	Asiakkeista Hyvää pitäisi antaa enemmän Huumori Juhlaruoka Kesämökki

PARI E	<p>Miehen luova persoonallisuus</p> <p>Kouluttautuminen itse tehtävä</p> <p>Oman alan seuraaminen</p> <p>Verkostoituminen</p> <p>Kiinnostus ja keskustelut yhteiskunnallisista asioista (mies)</p>	<p>Isot yhdessä</p> <p>Molemmilla vaikutusmahdollisuus</p> <p>Miehellä suurempi rooli</p>	<p>Rajat työajoille</p> <p>Toisen tunteminen ja tarpeiden tunnistaminen</p> <p>Toisen tukeminen</p> <p>Ylitöiden välttäminen</p> <p>Avun pyytäminen toiselta</p> <p>Naisella armollisuus itselle</p>	<p>Osoitetaan tunteita toista kohtaan työssä</p> <p>Itsenäisesti omat työt</p> <p>Keskusteleminen</p>	<p>Mokasta helpompi antaa</p> <p>Onnistumisesta harvemmin</p> <p>Juhlaruoka</p> <p>Palkitseminen jatkuvaa</p> <p>Kesämökki/lomakoti</p>
PARI F	<p>Miehen luova persoonallisuus</p> <p>Messut</p> <p>Kilpailijoiden ja oman alan seuraaminen</p> <p>Verkostoituminen</p>	<p>Isot yhdessä</p> <p>Molemmilla vaikutusmahdollisuus</p> <p>Miehellä suurempi rooli</p>	<p>Rajat työajoille</p> <p>Rajat henkilökunnan kanssa</p> <p>Toisen tunteminen ja tarpeiden tunnistaminen</p> <p>Toisen tukeminen</p> <p>Työpäivät pitkittyvät</p> <p>Naisella armollisuus itselle</p>	<p>Ei riitelyä</p> <p>Ristiriidat ratkaistaan heti</p> <p>Keskusteleminen</p> <p>Viestitään asioista heti</p> <p>Oletetaan toisen tietävän</p> <p>Osoitetaan tunteita toista kohtaan työssä</p> <p>Hiljainen tieto</p> <p>Kiire ja keskeytykset</p>	<p>Nainen antaa paljon palautetta</p> <p>Annetaan kovaa</p> <p>Mutkatonta</p> <p>Säännöllistä</p> <p>Kulttuuri</p> <p>Herkut</p> <p>Rahabonus</p>

Teema 3: Yhdessä työskenteleminen: hyödyt ja haitat

Teemat Yrittäjäpari	Hyödyt	Haitat
PARI A	Ymmärrys toisen työhön Vastuun ja työtehtävien jakaminen Luottamus, tuki ja turva Aikataulut Yhteinen tavoite Yhteiset arvot	Sitovuus Lomailu vaikuttaa kaupankäyntiin Työminän ja yksityishenkilön sekoittuminen Kateus
PARI B	Ymmärrys toisen työhön Vastuun ja työtehtävien jakaminen sekä toisen auttaminen Yhteinen tavoite Luottamus, tuki ja turva Aikataulut Saa olla oma itsensä Saa olla itse itsensä pomo Nais- miesnäkökulma Yhteiset arvot	Riippuvuus muista/yhteiskunnan muutokset Taloudellinen riski
PARI C	Ymmärrys toisen työhön Luottamus, tuki ja turva Saa olla oma itsensä Yhteiset arvot Asioiden jakaminen ja toisen auttaminen	Sitovuus Vaikea löytää haittoja Omistajuuden vaikutukset/ollaan vaan töissä

PARI D	Ymmärrys toisen työhön Vastuun ja työtehtävien jakaminen sekä asioiden jakaminen Aikataulutus Yhteinen tavoite Yhteiset arvot	Sitovuus Paha olo tarttuu toiseen Kateus
PARI E	Ymmärrys toisen työhön Luottamus, tuki ja turva Yhteiset arvot Aikataulutus	Sitovuus Vaikea löytää haittoja
PARI F	Ymmärrys toisen työhön Vastuun ja työtehtävien jakaminen Luottamus, tuki ja turva Toisen auttaminen Saa olla oma itsensä Aikataulutus	Sitovuus Kotona työskenteleminen Työpäivien venyminen Vapaa-ajan puute Kateus

Teema 4: Yrittäjän hyvinvointi

Teemat Yrittäjäpari	Hyvinvointia tukevat toimet	Hyvinvointia haastavat tekijät	Motivaatio
PARI A	Työterveyshuolto Liikunta Hyvä ruoka Matkustaminen ja loma Erillisyys Henkilöstö Talous kunnossa Tasapaino yrittämisessä Yrittäjäyys voimavara Työergonomia (Mies)	Oma tai läheisen sairastuminen Ulkoapäin tuleva uhka Univaikeudet Muut läheiset Raha-asiat aiemmin Työergonomia (Nainen)	Työn/ihmisten haasteet miehellä Verkostoituminen/sidosryhmät Työ ja siinä onnistuminen Perheyriyshistoria Kunnianhimo Rahanhimo
PARI B	Liikunta Hyvä ruoka Matkustaminen ja loma Viihtyisä koti Erillisyys Työergonomia	Muu terveyshaaste Raha-asiat aiemmin	Työn/ihmisten haasteet miehellä Verkostoituminen/sidosryhmät Työ ja siinä onnistuminen Ihmisrakkaus Yhteiskunnan hyödyttäminen Hyvinvoinnin tarjoaminen muille

PARI C	Työterveyshuolto Liikunta Hyvä ruoka Matkustaminen ja loma Viihtyisä koti Erillisyys Henkilöstö Oma tarpeellisuus Muiden tukeminen Yrittäjyys voimavara Työergonomia	Oma tai läheisen sairastuminen Univaikkeudet Muu terveyshaaste Riittämättömyden tunne Henkilöstö	Työn/ihmisten haasteet Verkostoituminen/sidosryhmät Työ ja siinä onnistuminen Henkilöstö Perheyryshistoria Kunnianhimo Hyvinvoinnin tarjoaminen muille
PARI D	Työterveyshuolto Liikunta Hyvä ruoka Matkustaminen ja loma Viihtyisä koti Erillisyys Henkilöstö Talous tasapainossa Työergonomia	Väliaikainen työntekijäpula Henkilöstö Muut läheiset Raha-asiat aiemmin	Työn/ihmisten haasteet miehellä Verkostoituminen/sidosryhmät Työ ja siinä onnistuminen Henkilöstö
PARI E	Työterveyshuolto Liikunta Hyvä ruoka Matkustaminen ja loma Erillisyys Työergonomia	Muut läheiset aiemmin Asiakkaiden murheet	Työn/ihmisten haasteet miehellä Verkostoituminen/sidosryhmät Työ ja siinä onnistuminen Asiakkaiden onnistuminen Perheyryshistoria

PARI F	Työterveyshuolto Liikunta Hyvä ruoka Matkustaminen ja loma Viihtyisä koti Erillisuus Yrittäjyys voimavara Puutarhanhoito Hieroja Päihteettömyys Päiväunet Työergonomia	Oma tai läheisen sairastuminen Muu terveyshaaste Väliaikainen työntekijäpuula Henkilöstö Muut läheiset aiemmin Iän vaikutus palautumiseen Kiire ja runsas työmäärä	Verkostoituminen/sidosryhmät Työ ja siinä onnistuminen Rahanhimo
---------------	---	--	--

Teema 5: Ajanhallinta

Teemat Yrittäjäpari	Työpanos	Työaika	Lomat
PARI A	Rajat työnteolle Naisella työnteon liu'utus Henkilöstö helpottaa Vapaus säädellä aikatauluja (N)	Ma-La Työviikko 6 päivää (M)	1–2 viikkoa vuodessa. Pidennetyt viikonloput. Tavoitettavissa loman aikana.
PARI B	Rajat työnteolle Naisella työnteon liu'utus Vapaus säädellä aikatauluja Toimettomuuden välttäminen	Ma-Pe/Sovittaessa	1,5–2 viikkoa kerralla. Kokonaisuudessaan 3 viikkoa. Pidennetyt viikonloput. Omista työtehtävistä huolehtiminen myös lomalla. Tavoitettavissa loman aikana.
PARI C	Rajat työnteolle Henkilöstö helpottaa	Ma-Pe	Mies kesällä 4 viikkoa. Nainen 3 viikkoa kesällä. Pidennetyt viikonloput. Omista työtehtävistä huolehtiminen myös lomalla. Tavoitettavissa loman aikana.
PARI D	Rajat työnteolle Henkilöstö helpottaa, myös vaje haastaa	Ma-Pe	4 viikkoa; 2 kesällä, loput viikko kerrallaan Pidennetyt viikonloput. Tavoitettavissa loman aikana.
PARI E	Rajat työnteolle	Ma-Pe	5 viikkoa kesällä + 1 talvella Pidennetyt viikonloput. Omista työtehtävistä huolehtiminen myös lomalla. Tavoitettavissa loman aikana.
PARI F	Rajat työnteolle Naisella työnteon liu'utus Vapaus säädellä aikatauluja Toimettomuuden välttäminen Henkilöstövaje haastaa	Työviikko 6 päivää	Vähintään 1 viikko lomaa Pidennetyt viikonloput. Tavoitettavissa loman aikana.

Teema 6: Elämä työajan ulkopuolella

Teemat Yrittäjäpari	Parisuhde	Läheiset ihmiset	Harrastukset ja vapaa-aika
PARI A	Sitoutuminen Kunnioitus Tahto olla yhdessä Viihdytään kotona Viihdytään yhdessä Erillisyyys Yhdessä vaikeuksia kohti Kokemusten jakaminen	Lapset muuttaneet pois kotoa Lapsi mukana yhteisessä yrityksessä Kokemus ikääntyneistä vanhemmista Samanhenkiset ystävät	Matkustelu Koiran kanssa lenkkeily Lukeminen Kotityöt tarkoituksenmukaisuus periaatteella
PARI B	Sitoutuminen Kunnioitus Tahto olla yhdessä Viihdytään kotona Viihdytään yhdessä Erillisyyys Toisen huomioiminen Tyytyväisiä kahdestaan Kokemusten jakaminen	Lapset muuttaneet pois kotoa Perhekeskeisyys Kokemus ikääntyneistä vanhemmista Samanhenkiset ystävät Ajanvietto säännöllisesti ystävien kanssa	Jalkapallon katsominen Teatteri Konsertit Matkustelu Kielten opiskelu Lukeminen Kotityöt tarkoituksenmukaisuus periaatteella

PARI C	Sitoutuminen Kunnioitus Tahto olla yhdessä Viihdytään kotona Viihdytään yhdessä Erillisyyys Tunne toisen rakkaudesta Toisen huomioiminen	Lapset kotona Perhekeskeisyys Kokemus ikääntyneistä vanhemmista Samanhenkiset ystävät	Matkustelu Koiran kanssa lenkkeily Hiihto Pilates Kotityöt tarkoituksenmukaisuus periaatteella
PARI D	Sitoutuminen Kunnioitus Tahto olla yhdessä Viihdytään kotona Viihdytään yhdessä Erillisyyys Puolison ikävöiminen Kokemusten jakaminen	Lapset kotona Samanhenkiset ystävät	Matkustelu Koiran kanssa lenkkeily Hiihto Kuntosali Sulkapallo Moottoripyöräily Kotityöt tarkoituksenmukaisuus periaatteella

PARI E	Sitoutuminen Kunnioitus Tahto olla yhdessä Viihdytään kotona Viihdytään yhdessä Erillisuus Tyytyväisiä kahdestaan Kokemusten jakaminen	Lapset muuttaneet pois kotoa Lapsenlapsia Perhekeskeisyys Kokemus ikääntyneistä vanhemmista Samanhenkiset ystävät Ajanvietto säännöllisesti ystävien kanssa	Matkustelu Lenkkeily Kuntosali Ryhmäliikunta Golf Kotityöt tarkoituksenmukaisuus periaatteella
PARI F	Sitoutuminen Kunnioitus Tahto olla yhdessä Viihdytään kotona Viihdytään yhdessä Erillisuus	Lapset muuttaneet pois kotoa Perhekeskeisyys Lapsi mukana yhteisessä yrityksessä Kokemus ikääntyneistä vanhemmista Samanhenkiset ystävät	Konsertit Matkustelu Koiran kanssa lenkkeily Puutarhanhoito Kotityöt tarkoituksenmukaisuus periaatteella

Teema 7: Menestyminen

Yrittäjäpari	Nainen	Mies
PARI A	Henkilökohtainen varallisuuden kasvu Yrityksen taloudellinen menestyminen Yritystoiminnan jatkuva kehittyminen ja uusiutuminen	Henkilökohtainen varallisuuden kasvu Hyvä maine ja luotettavuus Yrityksen taloudellinen menestyminen
PARI B	Itseni toteuttaminen Yritystoiminnan jatkuva kehittyminen ja uusiutuminen Saavutettu riippumattomuus ja itsenäisyys	Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi Työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttaminen Uuden oppiminen ja henkinen kasvu
PARI C	Hyvä maine ja luotettavuus Yrityksen taloudellinen menestyminen Uuden oppiminen ja henkinen kasvu	Henkilökohtainen varallisuuden kasvu Yrityksen taloudellinen menestyminen Uuden oppiminen ja henkinen kasvu
PARI D	Yrityksen taloudellinen menestyminen Työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttaminen Yritystoiminnan jatkuva kehittyminen ja uusiutuminen	Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi Yrityksen taloudellinen menestyminen Työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttaminen
PARI E	Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi Itseni toteuttaminen Työn ja vapaa-ajan tasapainon saavuttaminen	Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi Yritystoiminnan jatkuva kehittyminen ja uusiutuminen Saavutettu riippumattomuus ja itsenäisyys
PARI F	Fyysinen ja psyykinen hyvinvointi Hyvä maine ja luotettavuus Hyvä suhde puolisoon ja lapsiin	Hyvä suhde puolisoon ja lapsiin Vaikutusvallan saavuttaminen Uuden oppiminen ja henkinen kasvu