

Opinnäytetyö (YAMK)

Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma

Tradenomi YAMK

2016

Kirsi Vickström

NYKYAJAN YRITTÄJÄNAISET

– Saariston yrittäjät

Kirsi Vickström

NYKYAJAN YRITTÄJÄNAISET

- Saariston yrittäjät

Suomalaiset naiset ovat aktiivisia työmarkkinoilla ja yrittäjinä. Työmarkkinoilla aktiivisuus on EU:n korkeimpia. Suomessa on yrittäjänaisia yli 70 000 mikä on enemmän kuin Euroopassa keskimäärin. Naiset toimivat eniten yksityisyrittäjinä tai pienissä, enintään viiden työntekijän yrityksissä. Rakenteelliset seikat tukevat Suomessa myös pienten lasten äitien työssäkäyntiä. Suomessa pienten lasten äidit työskentelevät usein kokopäiväisesti. Äitiysloma, vanhempainvapaa ja hoitovapaa antavat mahdollisuuden hyvän äitiyden ja työssäkäynnin yhdistämiseen.

Nykypäivän liike-elämä, yrittäjyys ja työkuulttuuri vaativat osansa niin työntekijöiltä kuin yrittäjiltäkin. Kiireinen elämänrytmi aikatauluineen, työelämän hektisyys, kovat tulostavoitteet ja jatkuvat muutokset vaativat niin työelämässä kuin yksityiselämässäkin, että elämän eri osa-alueiden puitteet olisivat kunnossa. Työ, perhe ja vapaa-aika halutaan nähdä kokonaisuutena. Pyrkimys niiden joustavaan yhteensovittamiseen muodostuvat tärkeiksi tekijöiksi, kun haetaan ratkaisuja miten saada yrittäjä-äideille toimiva arki. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää mitkä seikat helpottavat yhteensovittamista. Tutkimuksessa selvitetään myös tasa-arvon toteutumista ravintola-alalla yrittäjien näkökulmasta.

Opinnäytetyössä on tutkittu ravintola-alan yrittäjänaisia kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon ilmiön ympärillä olevia ulkoisia tekijöitä, kuten lainsäädäntö, vallitseva taloustilanne, työmarkkina- ja koulutustilanne, perhepolitiikka ja sosiaaliset normit. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluna. Teoriaosuus johdattelee aiheeseen ja tukee opinnäytetyön empiiristä osaa. Yhtenä suurimmista vaikeuksista työn tekemisessä oli aihealueen nopea muuttuminen lainsäädännön ja hallituksen esitysten myötä.

Yrittäjänaisien mielestä ravintola-alalla työskentely on erittäin tasa-arvoista. Yrittäjänaiset haluavat enemmän päätäntävaltaa päättää itse yritystoimintaa koskevista asioista. Lainsäädännön tulisi ottaa paremmin huomioon niin yrityksen kuin yrittäjänkin yksilölliset ja muuttuvat tarpeet. Etenkin lapsiperheille suunnattujen ostopalvelujen tarjonnalle olisi kysyntää tulevaisuudessa. Yrittäjänaiset halusivat enemmän yrittäjille suunnattuja palveluja.

ASIASANAT: Naisyrittäjyys, naisjohtaja, tasa-arvo, perhepolitiikka.

MASTER'S THESIS ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Master's Degree Programme in Entrepreneurship and Business Competence

2016 | 77

Instructor Paula Aali

Kirsi Vickström

CONTEMPORARY WOMEN ENTREPRENEURS

- Archipelago entrepreneurs

Finnish women are active in the labor market and as entrepreneurs. The labor market activity is the highest in the EU. In Finland, there are more than 70 000 women entrepreneurs which is more than the European average. Women are mostly self-employed or running small companies with no more than five employees. The structural factors also facilitate the working of the mothers of young children in Finland. Mothers of small children often work full-time in Finland. Maternity leave, parental leave and child care leave give a good opportunity to combine motherhood and the labor market.

In today's business, entrepreneurship and work cultures require their share both of employees and of entrepreneurs. The busy pace of life schedules, hectic work life, ambitious objectives and constant changes demand, both in working and private life, that the framework for the different areas of life is in order. Work, family and leisure time is to be seen as a whole. The pursuit of the flexible coordination becomes an important factor when looking for solutions on how to support active entrepreneur mothers. The aim of the present study is to find out which factors facilitate the reconciliation. In addition, the study explores the implementation of equality in the restaurant industry from the entrepreneurs' perspective.

The thesis focuses on female entrepreneurs in the hospitality industry globally taking into account the external factors around the phenomenon, such as legislation, the current economic situation, the social and educational status, family policy and social norms. The data were collected by conducting theme interviews. The theoretical part introduces the topic and support the empirical part of the thesis. One of the biggest challenges in carrying out the study was the quick changes in legislation brought by the propositions made by the government.

Women entrepreneurs believe that the work in the hospitality sector is very equal but they, however, want more decision-making power to decide on matters concerning the business itself. The legislation should take better into account both the company's and the entrepreneur's individual and changing needs. In particular the services for families with children to be purchased are in demand in the future. Women entrepreneurs would like more services to be provided for entrepreneurs.

KEYWORDS: Women's enterprise, female leader, equality, family policy

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	7
1 JOHDANTO	9
1.1 Tutkimuksen tausta	9
1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma	11
2 YRITTÄJYYS	13
2.1 Työttömyys kansantaloudellisesti vakava ongelma	13
2.2 Yrittäjäkoulutus	14
2.3 Hallitus leikkaa koulutusrahoitusta	15
2.4 Naisen työhistoria	16
2.4.1 Naisen epätasa-arvoinen asema	16
2.4.2 Nainen työelämässä	17
2.5 Tämän päivän työelämä ja tasa-arvo	18
3 NYKYAJAN NAISET JOHTOTEHTÄVISSÄ	20
3.1 Valinnan vapaus ja vaikeus	20
3.2 Yrittäjänaiset	21
3.3 Yrityskulttuuri ja sen kehittäminen	21
3.4 Yrittäjänaisen tasa-arvoinen asema	22
3.5 Äitiys mahdollistajana	25
3.6 Johtajanaiset	27
4 YRITTÄJÄNAISET TUTKIMUSKOHTENA	30
4.1 Tutkimusaineisto ja tekninen toteutus	30
4.2 Tutkimuskohteen valinta	31
4.3 Aineiston keruu	33
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	37
5.1 Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset	37
5.2 Tulosten esittely	38

5.2.1 Tasa-arvon toteutuminen	39
5.2.2 Perhe tai yrittäjyys, mahdollisesti molemmat	44
5.2.3 Yrittäjän vapaus liioiteltua	46
5.2.4 Tukiverkoston merkitys	47
5.2.5 Lainsäädännön merkitys	48
5.2.6 Arjen pienet helpotukset	51
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	53
6.1 Yrittäjähenkisyyden merkitys	53
6.2 Tasa-arvo ravintola-yritysmaailmassa	54
6.3 Kehittämiskohteet ja ehdotukset tasa-arvon parantamiseksi	55
6.4 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen	58
6.4.1 Tärkeimmät elementit työn ja perhe-elämän yhdistämisessä	59
6.4.2 Kehittämiskohteina tarvitaan lisää palveluita	60
6.5 Tutkimuksen reliabelius ja validius	63
6.6 Aiheita jatkotutkimukseen	64
LÄHTEET	66

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelu suomen kielellä

Liite 2. Teemahaastattelu ruotsin kielellä

KUVIOT

Kuvio 1. Empiirisen tutkimuksen vaiheet ja kokonaisuus (Hirsjärvi & Hurme 2001, 14).	9
Kuvio 2. Työttömyysaste ja työttömyysasteen trendi 2006/07-2016/17, 15-74-vuotiaat (SVT 2016).	13
Kuvio 3. Haastattelun etuja ja haittoja (Hirsjärvi & Hurme, 2001, 35).	36

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

Apilaperhe	Perhe, jossa lapsi tai lapset ovat syntyneet kahden eri perheyksikön yhteiseksi lapsiksi. Apilaperheet voidaan jakaa edelleen kolmen vanhemman kolmiapilaperheisiin tai neljän vanhemman neliapilaperheisiin. Lainsäädännön puutteiden vuoksi vain kaksi aikuista voivat olla vanhempia juridisesti eli lainvoimaisesti. Muut vanhemmat osallistuvat lapsen tai lasten arkeen ja elättämiseen ja heitä kutsutaan sosiaalisiksi vanhemmiksi. (Seta 2016.)
Lasikatto-ilmio	Naisilla näkymätön uralla etenemisen este (Tukiainen & Villanen 2016, 42-44).
Mikroyritys	Yritykset luokitellaan usein kokonsa perusteella. Mikroyrityksissä on henkilöstöä enintään kymmenen. Liikevaihto ja taseen loppusumma ovat enintään kaksi miljoonaa euroa. Mikroyrityksien omistus pohja on yleensä kapea ja monet ovatkin perheyrityksiä organisaattiorakenteen pysyessä matalana. (Hakala 2014, 7.)
MLL	Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointia edistävä kansalaisjärjestö.
PK-yritykset	Pienet ja keskisuuret yritykset eli pk-yritykset muodostavat oman kategoriansa. Pienessä yrityksessä on enintään viisikymmentä työntekijää. Vuosiliikevaihto ja taseen loppusumma ovat enintään kymmenen miljoonaa euroa. (Hakala 2014, 7.)
Skärgårdssmak	Projekti Skärgårdssmak on aloittanut toimintansa 1996. Toimii saaristossa Tukholman, Södermanlandin ja Uppsalan läänissä Ruotsissa, Ahvenanmaan saaristossa, Varsinais-Suomen ja Länsi-Uudenmaan saaristossa Suomessa. Projektin tavoitteena on lisätä saariston tunnettavuutta, säilyttää ja lisätä työpaikkoja saaristossa käyttämällä saariston palveluja ja ostamalla paikallisia raaka-aineita.

Toimintaa rahoittavat EU, kansalliset viranomaiset ja instanssit Ruotsista, Ahvenanmaalta ja Varsinais-Suomesta. Varoja kerätään myös jäsenmaksuilla. (Lindqvist 2016.)

SVT

Suomen Virallinen Tilasto, Tilastokeskus. Tilastokeskus on ainoa suomalainen viranomainen, joka on perustettu tilastointia varten. Se tuottaa valtaosan Suomen virallisista tilastoista ja on tilastoalan merkittävä kansainvälinen toimija. Tilastokeskus on perustettu vuonna 1865. (Tilastokeskus. 2016a.)

Tasa-arvo

Naisten ja miesten tasa-arvo on yhdenvertaisuuteen kuuluva perusoikeus. Laki naisten ja miesten tasa-arvosta eli tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1987. Lakia uudistettiin vuonna 1995, jolloin siihen lisättiin säädökset kiintiöistä ja tasa-arvosuunnitelmasta työpaikoilla. Vuonna 2006 tasa-arvosuunnittelua tehostettiin edelleen. (Linnainmaa 2008, 21.) Tasa-arvovaltuutettu valvoo naisten ja miesten välistä tasa-arvosta annetun lain toteutumista (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986).

YEL

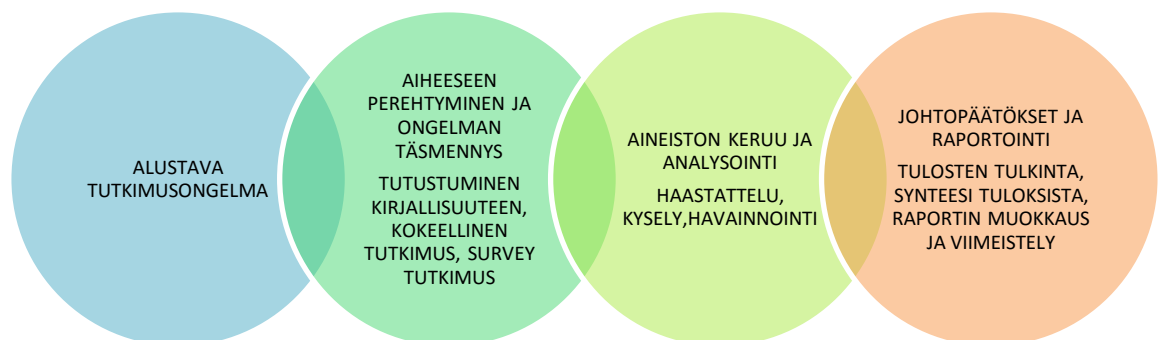
Yrittäjän työeläkettä maksetaan YEL-työtulon mukaan. Sitä käytetään päivärahojen laskennan perusteena yrittäjän sairastuessa tai saadessa perheenisäystä. (Työeläkevakuutusyhtiö Etera 2016a.)

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Yrittäjyydestä on tehty runsaasti tutkimuksia. Myös naisyrittäjyyttä on tutkittu paljon. Tutkimuksissa on korostettu ja esitetty paljon yrittäjyyden historiaa. Tämän päivän naisyrittäjistä on kirjoitettu vähemmän. Opinnäytetyössä haluttiin tuoda esiin ajankohtaista näkökulmaa siihen, millaista naisyrittäjyys on juuri nyt ja miten perhesiteet vaikuttavat naisen yrittäjyyteen.

Kuviossa 1. esitetään Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 14) näkemys empiirisen eli kokemuseräisen tutkimuksen vaiheista. Harvoin tutkimuksessa edetään suoraviivaisesti vaiheesta toiseen vaan vaiheet sekoittuvat toisiinsa, välillä pitää palata taaksepäin ja paljon liikutaan limittäin ja sisäkkäin. Eri vaiheet nivoutuvat toisiinsa muodostaen vähitellen osa-alueita, joista lopuksi muodostuu ymmärrettävä kokonaisuus.



Kuvio 1. Empiirisen tutkimuksen vaiheet ja kokonaisuus (Hirsjärvi & Hurme 2001, 14).

Jokainen tutkimus on omalla tavallaan ainutkertainen, vaikka käytettäisiinkin samoja tekniikoita ja metodeja itse tutkimuksen tekemiseen. Tulee muistaa, että tutkimuksen tekijän oma näkemys aiheeseen vaikuttaa tutkimukseen. Puhuttaessa todellisuudesta kyse on subjektiivisesta tulkinnasta todellisuudesta. Näin ollen tulee myöntää, että tutkijan subjektiiviset näkemykset vaikuttavat tutkimusprosessissa, mutta tutkimuksen tulee kuitenkin pyrkiä heijastamaan tutkittavien maailmaa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 14.)

Tutkimuksessa ei haluttu käyttää nais-etuliitettä sen feminiinisen kaiun takia. Käytännössä on kuitenkin mahdotonta olla käyttämättä esimerkiksi sanaa naisyrittäjä tai naisjohtaja, koska niillä tarkoitetaan nimenomaan tiettyyn sukupuoleen kuuluvaa joukkoa, joka koostuu pelkästään naispuolisista jäsenistä. Kyse ei siis ole sekaryhmästä miehiä ja naisia, jolloin voisi puhua yleisesti yrittäjistä tai johtajista. Tutkimuksessa sukupuolella on tärkeä rooli ja siksi sitä on korostettu. Myös tutkimuksen luettavuuden ja ymmärrettävyyden takia on perusteltua käyttää nais-etuliitettä tekstissä aina, kun se sitä vaatii.

Yleensä naiset eivät pidä nais-etuliitteestä juuri sen feminiinisyyttä korostavan tarkoituksen takia. Eihän yleisesti puhuta miesyrittäjistä tai miesjohtajista vaan yrittäjistä ja johtajista. (Piha 2011, 229.) Toivotaan, että jatkossa etuliitteen voisi unohtaa ja puhuttaisiin vain yrittäjistä ja johtajista. Se, että etuliitettä ei enää tarvittaisi kertoisi siitä, että ilmiö on vakiintunut, yleistynyt ja saavuttanut tunnettavuutta.

Aiheen ajankohtaisuus nostatti mielenkiinnon tutkia naisyrittäjyyttä. Vanhana haaveena oli ryhtyä ehkä joskus itsekin yrittäjäksi, mikä sai rajaamaan aiheen omaan sukupuoleen, naisiin. Itsekin pienen lapsen äitinä olen saanut huomata, miten työn ja perhe-elämän joustava yhteensovittaminen tuo mukanaan omat haasteensa asioiden organisointiin aikatauluineen sekä asioiden laittamiseen tärkeysjärjestykseen. Halu löytää ratkaisu ongelmaan tai ainakin helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista naisen tarpeita ajatellen sai tarttumaan aiheeseen. Ongelma on hyvin yksilöllinen, joten yhtä yleispätevää ratkaisua tuskin on olemassakaan. Tilanteeseen vaikuttavat yksilön aikaisemmat elämäkokemukset, sen hetkinen elämäntilanne sekä tulevaisuudensuunnitelmat ja –toiveet.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia yrittäjänaisia. Aluksi tarkastellaan palvelualojen yrittäjänaisia yleisesti. Myöhemmin syvennyttään kuvaamaan naisyrittäjyyttä yhden ammattialan näkökulmasta. Tutkimusta rajataan käsittelemään naisia ravintola-alalla.

Tutkimuksen avulla pyritään syventymään yrittäjänaiesten arkeen työn ohessa tavoitteena saada mahdollisimman realistinen kuva tämän päivän naisyrittäjyydestä ravintola-alalla. Tarkoituksena on selvittää naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutumista työelämässä ravintola-alalla. Tavoitteena on myös kartoittaa millaisia ongelmia yrittäjänaiset kohtaavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Tutkimuskysymyksiksi nousivat:

- Miten tasa-arvo nais- ja miesyrittäjien kesken toteutuu naisyrittäjän näkökulmasta tarkasteltuna?
- Miten työn ja perheen yhteensovittaminen onnistuu yritys-elämässä? Mitkä asiat ovat vaikeimpia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta naisyrittäjän näkökulmasta katsottuna?

Täytyy kuitenkin huomioida, että kaikki yrittäjänaiset eivät ole perheellisiä. Tutkimuksessa on yritetty ottaa myös tämän näkökulma huomioon.

Mikäli tutkimuksen avulla saataisiin paremmin tiedostettua, millaisia ongelmia naisyrittäjyyteen liittyy, pystyttäisiin ongelmille luomaan mahdollisia ratkaisuja sekä ottamaan ongelmat paremmin huomioon yritys-elämässä. Se helpottaisi naisyrittäjäksi ryhtymistä ja sellaisena toimimista.

Naisyrittäjyys ja sitä tukevat asiat ovat riippuvaisia paljon lainsäädännöstä, asetuksista, työllisyystilanteesta, työllistämismahdollisuuksista kuin myös yleisestä asenteesta yrittäjyyttä kohtaan. Asenteet yrittäjyyttä kohtaan ovat muuttuneet myönteisempään suuntaan. Tasavallan presidentti Sauli Niinistö korosti pitämässään juhlapuheessa Yrittäjän päivän pääjuhlassa Finlandia-talolla syyskuussa 2016, kuinka positiivinen asenne kanssaihmisiltä yrittäjyyttä kohtaan on tärkeintä. (Henry-Biabaud 2016.)

Yritysmaailmassa ja yhteiskunnassa tapahtuu koko ajan ja monet asiat ovat riippuvuussuhteessa toisiinsa nähden. Hallituksen tekemät päätökset vaikuttavat myös yrittäjänaiesten elämään. Tilanteet elävät ja olosuhteet muuttuvat jatkuvasti. Kuten

monessa asiassa, myös yrittäjien elämänhallintaa ajatellen on tärkeää pyrkiä hahmottamaan kokonaisuus. Pelkästään säätämällä yksittäisiä lakeja ja tekemällä kosmeettisia pieniä parannuksia voivat muutosten hyödyt mennä hukkaan. Mikäli annetaan etuja toisaalla, mutta kiristetään veroja muualla, on tulos helposti mitätön. Tällöin ei mitään positiivista muutosta tapahdu eikä yrittäjän tilanne muutu paremmaksi.

Vaikuttamalla yrittäjyyden kokonaisuuteen pyrittäisiin parantamaan tilannetta etenkin kriittisissä asioissa, mutta myös muilta toimimattomilta osilta. Tavoitteena olisi saada toimiva ja helpommin hallittava kokonaisuus, joka todellakin helpottaisi yrittäjän arkea. Parannettavina asioina voidaan mainita ainakin yrittäjän lupa-asiat. Ne tulisi käsitellä ottaen huomioon niin yrittäjän yksilölliset tarpeet kuin myös palvelun loppukäyttäjän eli asiakkaan tarpeet. Esimerkkinä tästä voisi mainita pienpanimoiden mahdollisuuden myydä tuotteitaan asiakkaalle mukaan. Alkoholilainsäädäntöä tullaankin muuttamaan vuoden 2017 alusta niin, että pienpanimot voivat myydä tuotteitaan asiakkaille päivittäistavarakaupan tapaan. Lupien käsittelyaikoja tulisi pystyä nopeuttamaan. Näin esimerkiksi uudet yrittäjät pääsisivät nopeammin harjoittamaan yritystoimintaa. Hallitus onkin vapauttamassa esimerkiksi ravintoloiden aukioloaikoja. Edellä mainitut parannukset helpottavat yrittäjän mahdollisuutta vastata paremmin asiakkaiden tarpeisiin.

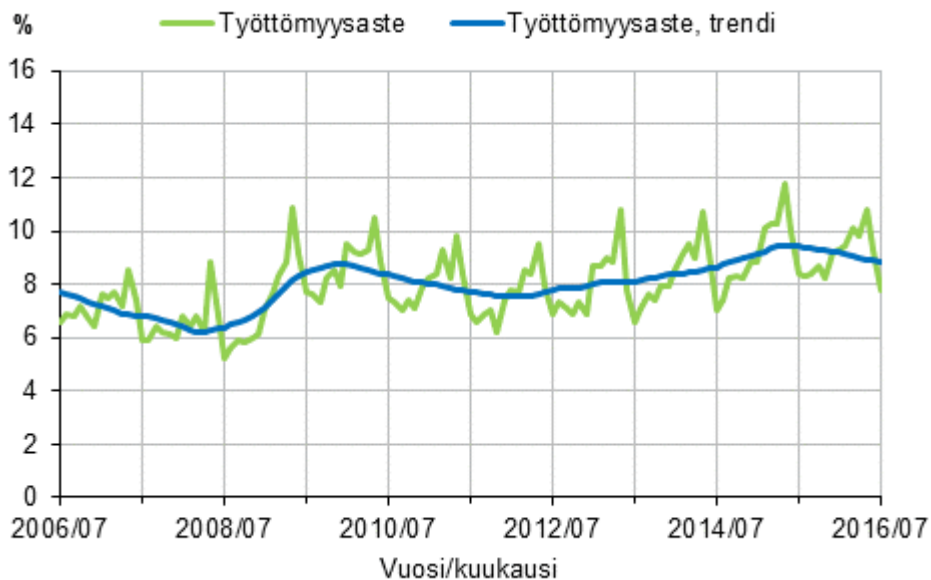
Tutkimusta tehtäessä yhtenä vaikeutena oli tilanteiden välillä nopeakin muuttuminen. Yhtenä esimerkkinä tästä hallituksen lakiehdotus päivähoitomaksujen korotuksista, jotka myöhemmin kumottiin naisten asemaa työelämässä huonontavana toimenpiteenä. Lisäksi hallituksen toimet yrittäjien aseman parantamiseksi ovat vasta suunnitteilla. Lopullista ratkaisua ja parannusehdotuksia ei ole vielä lyöty lukkoon. Asioiden keskeneräisyys tekee kokonaisuuden hallinnasta vaikeaa. Koska yrittäjänäisten asemaan vaikuttaa monet eri aspektit, on vaikea saada selvää kuvaa siitä, miten tehdyt ratkaisut vaikuttavat yrittäjien elinkeinoon, ennen kuin esimerkiksi lainsäädäntö on saanut lopullisen muotonsa.

2 YRITTÄJYYS

2.1 Työttömyys kansantaloudellisesti vakava ongelma

Tuntui mielenkiintoiselta alkaa tutkia naisyrittäjyyttä ja siihen liittyviä ongelmia nyt, kun aihe on myös poliittisesti ajankohtainen. Irtisanomiset ja säästötoimet useimmilla ammattisektoreilla ovat miltei jokapäiväisiä uutisia. Hallitus yrittää kuumeisesti luoda keinoja työllisyyden parantamiseksi. Siitä huolimatta työttömyysaste heinäkuussa 2016 oli koko maassa 7,8 prosenttia. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli vastaavana ajankohtana 214 000, mikä oli 18 000 vähemmän kuin vuosi sitten. (Tilastokeskus 2016b.) Vuonna 2015 oli työttömänä keskimäärin 252 000 henkeä, joista miehiä oli 137 000 ja naisia 115 000. Työttömien miesten määrä kasvoi 8 000 ja työttömien naisten määrä vastaavasti 12 000 hengellä vuodesta 2014. Vuonna 2015 työttömien määrä kasvoi 20 000 hengellä edelliseen vuoteen verrattuna. Työttömyys kasvoi voimakkaammin naisten sekä korkeasti koulutettujen keskuudessa. (Tilastokeskus 2015a.)

Työttömyysaste ja työttömyysasteen trendi 2006/07–2016/07, 15–74-vuotiaat



Kuvio 2. Työttömyysaste ja työttömyysasteen trendi 2006-2016 (Tilastokeskus 2016b).

Vuoden 2016 heinäkuun työttömyysaste oli 7,8 prosenttia, kun se edellisvuoden heinäkuussa oli 8,4 prosenttia. Työssä käyviä oli lähes saman verran kuin

edellisvuoden heinäkuussa eli yhteensä 2 525 000. Työssä käyviä miehiä oli 14 000 enemmän. Vastaavasti työssä käyviä naisia oli 12 000 vähemmän kuin vuoden 2015 heinäkuussa. Työvoiman ulkopuolella olevia oli 25 000 enemmän kuin vuotta aiemmin. (Tilastokeskus 2016b.)

Julkinen sektori on vähentänyt säästösyistä työpaikkoja, mikä on vaikuttanut työllisyyteen naisvaltaisilla aloilla. Samanaikaisesti palvelualojen kasvu on luonut mahdollisuuden ansaita elantonsa yrittäjänä palvelualalla. Nuoret yritykset ovat kasvun takana palvelualoilla. Nuorien, alle viisi vuotta toimineiden palvelualojen yritysten liikevaihto kasvoi vuoden 2015 kolmella ensimmäisellä neljänneksellä kaikissa maakunnissa verrattaessa edellisvuoden vastaavaan ajanjaksoon. (Tilastokeskus 2016c.) Työmarkkinoilla peräänkuulutetaan itsensä työllistämisen taitoa. Myös monet koulutuslaitokset ovat nostaneet yrittäjyyden voimakkaasti yhdeksi tärkeäksi koulutusvaihtoehdoksi opetussuunnitelmissaan.

Tarkasteltaessa liikevaihdon kasvamista toimialoittain ovat palvelut, rakentaminen ja teollisuus kasvussa. Ensimmäisellä vuosipuoliskolla palveluiden liikevaihto kasvoi 5,3 prosenttia viime vuodesta, mikä on lähes yhtä paljon kuin rakentamisen liikevaihto, joka kasvoi 5,4 prosenttia. Teollisuus kasvatti liikevaihtoa 3,6 prosentilla. Talenomin, tilitoimisto- ja taloushallinnon asiantuntijapalveluita tarjoavan yrityksen toimitusjohtaja Harri Tahkolan mukaan kuluttajien luottamuksen palautuminen on ollut vahvaa kesän aikana. Tämä on synnyttänyt palveluiden kasvuun positiivisen trendin. Tahkolan mukaan hallituksen lupaamat veroalennukset sekä kilpailukyky-sopimus näyttää palauttaneen kansalaisten uskoa tulevaan. (Varsinais-Suomen yrittäjät 2016.)

2.2 Yrittäjäkoulutus

Yrittäjäkoulutuksen varhaisimpana ilmentymänä pidetään 1860-luvun nälkävuosia, joiden seurauksena alettiin kouluttaa maatalousyrittäjiä, tilanhoitajia ja maataloustyöntekijöitä tehokkaampiin viljely- ja karjanhoitomenetelmiin. Vuonna 1904 perustettu kauppaopisto tarjosi kaupan alan koulutusta niin alan yrittäjille kuin liikemiehillekin. Yrittäjäkoulutus alkoi kehittyä Suomessa vasta 1990-luvun laman myötä, jolloin ammattikoulutus alkoi muuttua valtiojohtoisuudesta enemmän palvelemaan yritysten yksilöllisiä tarpeita huomioiden paremmin työmarkkinoiden kiihtyvän muutostahdin. Elinkeinoelämä lisäsi osallistumistaan niin oppilaitosten

hallintoon kuin itse opetusprosesseihin. Koulutusresursseja suunnattiin teknologiaan, liiketalouteen ja yrittäjyyteen. Yrittäjäkoulutuksen tarvetta perusteltiin talouskasvun aikaansaamisella, työpaikkoja luomalla ja talouselämän sopeutumiskyvyn parantamisella. Samaan aikaan valtion julkisia palveluja alettiin yksityistämään. (Kyrö 2005. 161-163.)

Suomalaiseen yrittäjäkasvatus- ja koulutuskeskusteluun ovat vaikuttaneet monet tahot. Euroopan komissio on määritellyt aloitteellisuuden ja yrittäjyyden yhdeksi elinikäisen oppimiseen liittyvistä avaintaidoista, jotka jokaisen EU-kansalaisen tulisi omata. EU kannustaa koulutuksen järjestämistä niin, että se edistää yrittäjyyttä vaikuttamalla ihmisten asenteisiin ja mielipiteisiin yrittäjyydestä sekä kouluttamalla yrittäjätaitoja ja tiedottamalla yrittäjyydestä vaihtoehtona. Vuonna 1992 EU julkaisi tutkimuksen, jonka mukaan Suomi oli jo ennen EU jäsenyyttään Euroopan ainoa maa, joka oli sitoutunut koulutuksessa yrittäjyyskasvatukseen. (Kyrö 2005. 168.) Ennen yrittäjyys useimmiten perittiin vanhemmilta. Lapset oppivat työskentelemään vanhempien apuna perheyriyksessä jo pienenä. Vanhempien ikäännyttyä joku lapsista jatkoi perheyriyksessä. Näin yrittäjyys säilyi suvussa. Nykyisen koulutuksen myötä kenellä tahansa on paremmat mahdollisuudet ryhtyä yrittäjäksi.

2.3 Hallitus leikkaa koulutusrahoitusta

Hallitus on toteuttamassa mittavia leikkauksia koulutukseen. Nykyisen hallituskauden aikana koulutuksesta ollaan leikkaamassa neljä miljardia euroa (Vihreät 2016). Osa leikkauksista on jo toteutettu henkilökunnan irtisanomisilla ja lähiovetusta karsimalla. Tuleeko koulutuksen leikkaukset näkymään koulutuksen laadussa ja vaikuttavatko ne esimerkiksi yritys painotteisen opetuksen tarjontaan on vielä liian aikaista sanoa. Monet tahot ovat leikkauksia vastaan ja pitävät niitä lyhytnäköisenä toimintana, jolla ei ainakaan saada Suomen taloutta kasvuun. Elinkeinoelämän keskusliiton puheenjohtajan Matti Alahuhdan mielestä koulutus on Suomen pääoma ja vahvuus, jonka kehittämistä tulisi pitää huolta. Hän pitää hallituksen leikkauksia koulutuksesta liian mittavina sanoen: "En olisi nähnyt mielelläni näinkin merkittäviä leikkauksia." (Alahuhta 2016.)

SYL eli Suomen Ylioppilasliitto pitää erittäin huolestuttavana hallituksen tutkimus-, tiede- ja innovaatiopolitiikan suuntaa, joka tähtää tutkimuksen ja koulutuksen

kaupallistamiseen hyvin resurssoidun ja laadukkaan perustutkimuksen kustannuksella. SYL huomauttaakin monien muiden asiantuntijoiden tapaan, että huonossa taloudellisessa tilanteessa leikkausten sijaan tulisikin panostaa koulutukseen ja tutkimus- ja kehitystoimintaan. SYL kommentoi näin: ”Vastustamme koulutukseen tehtäviä leikkauksia. Olemme erityisen huolissamme koulutuksen laadun sekä koulutuksellisen tasa-arvon tulevaisuudesta näiden leikkausten valossa.” (Suomen Ylioppilaskuntien liitto 2015.)

Tutkimuksien mukaan vanhempien koulutustausta ja sosioekonominen asema eli henkilön asema yhteiskunnan rakenteellisessa ja toiminnallisessa järjestelmässä vaikuttavat lapsen koulumenestykseen. Alueiden sosioekonominen eriytyminen tekee koulujen toimintaympäristöstä usein haasteellisen. Eriarvoisuutta pyritään vähentämään, jotta jokaiselle lapselle ja nuorelle pystyttäisiin takaamaan oikeudenmukaiset ja tasa-arvoiset lähtökohdat. Näitä toimenpiteitä kutsutaan koulutukselliseksi tasa-arvoksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016a.)

2.4 Naisen työhistoria

Nainen työelämässä ja yrittäjänä- aihetta on helpompi käsitellä, mikäli tuntee hieman naisen työhistoriaa. On hyödyllistä tietää, mitä naisen työ- ja yrityshistoriassa on tapahtunut, jotta voidaan paremmin reflektoida nykyisyyttä suhteessa menneisyyteen. Usein historia on myös avain tulevaisuuteen. Matka tulevaisuuteen tapahtuu tosin aina nykyhetken kautta.

2.4.1. Naisen epätasa-arvoinen asema

1700-luvulla elettiin luokkayhteiskunnassa. Monet Euroopan ylä- ja keskiluokan naiset työskentelivät kodin ulkopuolella perheyrityksissä. 1780-luvulla yhteiskunnan ja kirkon painostuksen alla he luopuivat palkkatyöstä ja omistautuivat kokoaikaisesti kodin- ja lastenhoitoon. Usein he osallistuivat hyväntekeväisyystoimintaan, josta ei maksettu palkkaa. 1800-luvulla naimisissa olevat naiset olivat kotona ja tarvitsivat luvan mieheltään työskennellä ja ansaita palkkaa. (Caine & Sluga 2003, 45.)

1800-luvun puolivälissä syntyivät työväenliitot ja ammattijärjestöt, jotka toimillaan paransivat miesten työskentelymahdollisuuksia ja samalla rajoittivat naisten

mahdollisuutta työskennellä kodin ulkopuolella. Miehet sopivat julkisiin virkoihin, poliittiseen toimintaan ja työelämään perheen elättäjinä samalla, kun nainen hoiti kotia ja lapsia. Kaikkialla Euroopassa oltiin yhtenäisiä tästä linjauksesta, jota myös 1700-luvun lopun ja 1800-luvun alun evankelinen uskontokunta piti oikeana. Englannista alkanut teollinen vallankumous vuosina 1780-1830 toi mukanaan ajatuksen työn miehisyydestä. Samanaikaisesti monen naisen oli pakko työskennellä elättääkseen itsensä ja perheensä, mutta työstä maksettiin huomattavasti vähemmän palkkaa kuin miehelle. Naista pidettiin toissijaisena palkansaajana, jonka ensisijainen työ oli avioliitto ja lastenhoito. Samalla pitkät työpäivät tekivät vaikeaksi yhdistää palkkatyötä ja lastenhoitoa. Moni nainen protestoi työelämässä kohtamiaan rajoitteita vastaan vaatimalla parempia työmahdollisuuksia. Monet naiset halusivat olla taloudellisesti miehistään riippumattomia. Joissain pienissä perheyriyksissä saattoi työskennellä naisia, jotka oli palkattu tekemään työtehtäviä yrityksessä. Myös perheyriyten miesten vaimot tekivät usein töitä miestensä rinnalla jopa päivittäin. (Caine & Sluga 2003, 57 - 60.)

2.4.2 Nainen astuu työelämään

Pitkälle 1840-luvulle imettäjät pitivät huolen perheen lapsista tai vaihtoehtoisesti heidät lähetettiin silloisiin päiväkodeihin muistuttaviin asuntoloihin siksi aikaa, jotta äidit pystyivät työskentelemään. 1860-luvulla naisten arvo alettiin jälleen määrittellä äitiyden mukaan. Miehet alkoivat selittää, ettei liike-elämä sopinut naisille. Yhä vieläkin naiset eivät päässeet kokeilemaan yrittäjyyttä tai johtajuutta työssään. 1850-luvun puolissa välissä oltiin huolissaan siitä, mitä naiset työpaikoilla teollisuudessa, missä työskenteli etupäässä miehiä, saivat aikaan. Miehet pelkäsivät naisten läsnäolon johtavan epäjärjestykseen, sopimattomaan käytökseen ja seksuaaliseen häirintään samalla, kun oltiin huolissaan naiseuden katoamisesta raskaassa ja likaisessa tehdastyössä. Todella huolissaan oltiin myös siitä, miten työnantaja mieluummin palkkasi tiettyihin töihin ja työtehtäviin naisia kuin miehiä, koska naiset olivat halvempaa työvoimaa. Pelättiin, että miehistä tulee työttömiä samalla, kun naisista tulisi perheen elättäjiä. Vastusteluista huolimatta naiset jatkoivat työskentelyä läpi 1800-luvun. Monissa perheissä jokaisen jäsenen tuli osallistua tulojen hankintaan, jotta perhe pärjäisi. Kaupungissa perheen jäsenet kävivät palkkatyössä kodin ulkopuolella. Maalla työskenneltiin perheyriyksen muodossa yhdessä maata viljellen ja karjaa kasvattaen. (Caine & Sluga 2003, 69 -74.)

1900-luvun Euroopassa työskenteli entistä enemmän naisia. Tästä esimerkkinä Saksan Bielefeldsin pellavatehdas, jonka työntekijöistä 60 % oli naisia. Yhdelläkään naisella ei ollut esimiesasemaa tai omaa yritystä hoidettavanaan. (Caine & Sluga 2003, 75.) Vuodesta 1856 vuoteen 1906 työssä käyvien naisten osuus moninkertaistui. Monet heistä olivat nuoria ja naimattomia tai vanhempia leskiä. 40 prosenttia heistä oli kuitenkin naimisissa olevia perheellisiä naisia, jotka käyttivät imettäjiä apunaan mahdollistaakseen työssä käynnin. (Caine & Sluga 2003, 151.)

1890-luvulla naiset alkoivat kouluttautua ja saada vaikutusvaltaa poliittisella rintamalla sekä näkyä viroissa, joissa tarvittiin akateeminen loppututkinto (Caine & Sluga 2003, 190).

2.5 Tämän päivän työelämä ja tasa-arvo

Nykyään naiset käyvät töissä, toimivat johtajina ja perustavat yrityksiä siinä missä miehetkin, ainakin päällisin puolin. Tasa-arvokeskustelua käydään kuitenkin yhteiskunnassa vieläkin. Tästä esimerkkinä lasten päivähoitoa koskeva kirjoitus Demokraatti-lehden nettisivuilla. (2015). Demarinaisten puheenjohtaja, kansanedustaja Tytti Tuppuraisen mielestä hallituksen pitäisi perua esityksensä lasten päivähoito-oikeuden rajaamisesta. Nykyinen päivähoito-oikeus on kokoaikainen. Lakiesityksen mukaan päivähoito-oikeuden kokoaikaisuus pitäisi muuttaa tarveharkintaiseksi, mikä lisäisi byrokratiaa kunnissa, kun perheiden työtilanteesta ja lasten tarpeista tulisi tehdä selvityksiä aina tarvittaessa. Hän painottaa, että oikeus päivähoitoon on tärkeää myös tasa-arvolle. Hänen mielestään päivähoito on kansainvälisesti tunnettu suomalainen malli, jolla tuetaan talouskasvua mahdollistamalla pienten lasten vanhempain työssäkäynti ja yrittäjäyys. Etenkin naisille päivähoito-oikeus on työmarkkina-aseman kannalta olennainen. Nimittäin syntyvyyttä edistää se, että perheissä tiedetään, ettei ainoa vaihtoehto ole toisen vanhemman kotiin jääminen, vaan on myös muita vaihtoehtoja. (Tuppurainen 2015). Mutta hallituksen ideologia ei tue tätä, vaan ajaa alas useimmiten naisten mahdollisuuksia käydä töissä lasten ollessa pieniä.

Vaikka naisen tasa-arvoinen asema työ- ja yritys-elämässä onkin vakiintunut, ovat naisetjärjestöt yhä toiminnassa ja niitä myös tarvitaan. Naiset tarvitsevat toisiaan pitämään huolta itsestään ja toisistaan. Myös yritysmaailmassa tarvitaan vertaistukea ja sosiaalisia verkostoja pärjätäkseen paremmin. Naisten tulisikin kehittää taitojaan

sosiaalisten verkostojen ylläpitäjinä. Verkostoituminen sekä miesten että naisten kanssa takaa moninaisemman ja kattavamman verkoston. Kannattaa opetella pyytämään ja vastaanottamaan muiden apua sekä hakemaan aktiivisesti palautetta. Mahdollisuuksien tunnistaminen ja niiden aktiivinen luominen itse vievät eteenpäin. Kykyä tehdä päätöksiä nopeasti tarpeen niin vaatiessa kannattaa vahvistaa. (Tukiainen & Villanen 2016, 177.)

3 NYKYAJAN NAISET JOHTOTEHTÄVISSÄ

3.1 Valinnan vapaus ja vaikeus

Suomalaiset naiset ovat aktiivisia työmarkkinoilla ja yrittäjinä. Naisten aktiivisuus työmarkkinoilla on EU:n korkeimpia. Myös pienten lasten äidit työskentelevät usein kokopäiväisesti. (Linnainmaa 2008, 285.)

Samaan aikaan, kun nainen on taistellut oikeuden toteuttaa itseään työelämässä, on yhteiskunnassa voimassa jonkinlainen kotiäitiyden ihannoiti. Suomessa on kuitenkin pitkä perinne naisten osallistumisesta työelämään. Keski-Euroopassa ollaan kiinnostuneita järjestelmästä, johon kuuluu muun muassa kunnallinen päivähoito, vanhempainvapaa ja kotihoidon tuki. Järjestelmällä on pyritty luomaan naiselle mahdollisuus niin työssäkäyntiin kuin hyvään äitiyteen. Tästä huolimatta, vaikka rakenteelliset seikat tukevat naisten työssäkäyntiä ja taloudellista riippumattomuutta, niin asenne tasolla äitejä helposti syyllistetään työssäkäynnistä. Moni äiti kokeekin tasapainoilun uran ja äitiyden välillä ongelmaksi. Moni nainen haluaa kuitenkin käydä töissä äitiyden ohella ja monelle se on ihan välttämättömyys perheen elättämiseksi, ei vaihtoehto. Korkeimman oikeuden presidentti Pauliine Koskelo luettelee monia syitä, miten oman uran luominen lisää naisen vapautta ja tasa-arvoa. Ensimmäiseksi nainen voi kehittää ja käyttää omia kykyjään sekä mahdollisuus taloudelliseen itsenäisyyteen. Toisena on ihmisarvon, koskemattomuuden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. (Piha 2011, 17 -18.)

Tärkeää on myös muistaa, että kaikkea ei voi saada ja liika täydellisyydentavoittelu johtaa helposti stressitilanteeseen. On hyvä osata myös luopua jostain ja yrittää sietää epätäydellisyyttä ja keskeneräisyyttä. Esimerkiksi uran luominen samalla, kun yrittää hoitaa yksin talouden ja samalla harjoittaa itseään huippukuntoon, on helposti liian vaativaa kenelle tahansa. On hyvä pohtia realistisesti, mitä haluaa saavuttaa ja millä aikataululla. Esimerkiksi talouden hoitoon voi valita valmiita vaihtoehtoja siivouksesta valmisruokiin ja pesulapalveluihin, jolloin aikaa jäisi kuntoiluharjoitteluun. Naisten olisi opittava ennen kaikkea tekemään valintoja ja pistettävä asioita tärkeysjärjestykseen.

3.2 Yrittäjänaiset

Naisyrittäjiä on Suomessa 60 000 – 70 000. Naiset toimivat eniten yksityisyrittäjinä tai pienissä, enintään viiden työntekijän yrityksissä. (Linnainmaa 2008, 365.) Pienyritykset ovat tärkeitä työllistäjiä tämän päivän Suomessa ja niiden menestymiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Hallitus pystyisi helpottamaan monen pienyrityksen menestymismahdollisuuksia toteuttamalla lakiuudistuksia, jotka vaikuttaisivat esimerkiksi pienyrittäjien mahdollisuuksiin palkata helpommin työntekijöitä. Uusista yrityksistä puolet lopettaa toimintansa viiden vuoden kuluessa sen perustamisesta. Naisten omistamista yrityksistä noin 70 prosenttia toimii palvelualoilla. Etenkin kaupan, hotelli- ja ravintola-alan sekä hoito- ja hoiva-alanyrittäjinä toimii paljon naisyrittäjiä. Viime vuosina naisten osuus on kasvanut myös markkinoinnin ja viestintäalan yrittäjinä. (Linnainmaa 2008, 365.)

Parhaat edellytykset yrittäjäksi on 30-40-vuotiailla naisilla, joilla on työkokemusta ja jotka omaavat hyvän ammattitaidon omalta alaltaan. Naisyrittäjät ovat hyvin koulutettuja. Yli 40 prosentilla on ylimmän korkeakoulutason koulutus. Ammattikorkeakoulu tai opistotason koulutus on niin ikään 40 prosentilla naisista. Hyvä ja monipuolinen koulutus sekä työkokemus helpottavat yrityksen perustamista ja siinä menestymistä. (Linnainmaa 2008, 365.)

Yrityksen perustaminen vaatii paljon taustatyötä, selvittelyä ja suunnittelua. Yrittäjällä pitää olla liikeidea ja mahdollinen liikepaikka, rahoitussuunnitelma, tietoa yritysmuodoista, verotuksesta, tarvittavista vakuutuksista sekä työnantajan velvollisuuksista. Apua saa Työvoima- ja elinkeinokeskuksesta eli TE-keskuksesta. Heidän tehtävänä on auttaa yrittäjiä yritystoiminnan aloittamiseen tai yritystoiminnan laajentamiseen liittyvissä kysymyksissä. Heiltä saa henkilökohtaista ja maksutonta neuvontaa, joka on suunnattu juuri yrittäjiksi aikoville tai toimintansa alkuvaiheessa oleville yrittäjille. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013.)

3.3 Yrityskulttuuri ja sen kehittäminen

Yrityskulttuuri rakentuu niistä ihmisistä tai ihmisestä, jotka yrityksen ovat perustaneet. Jokainen perustajajäsen tuo yritykseen osan itseään. Yrityskulttuurilla on suuri merkitys yrityksen menestymiseen. Vaikka se on näkymätön osa, ohjaa se kaikkea yrityksen

toimintaa. Se säätelee, miten työntekijät yrityksessä käyttäytyvät ja toimivat myös silloin, kun omistaja ei ole paikalla. Se määrittelee miten työntekijät kohtelevat toisiaan, miten onnistumisista palkitaan ja miten epäonnistumiset huomioidaan. Yksinkertaisesti se kertoo mikä on oikeaa ja mikä väärää käytöstä. (Jääskeläinen 2015, 197 -198.)

Olisi helppo keskittyä johtamiseen ja johtamisen ongelmiin vain yrittäjän itsensä kannalta. Suurin osa yrityksen sisäisistä ongelmista olisi vältettävissä hyvän johtajuuden avulla. Tätä ei välttämättä tule ajatelleeksi ensimmäiseksi, sillä yritystoimintansa juuri aloittanut harvoin on hyvä ja valmis johtaja. Johtajuus ja taito olla hyvä johtaja kehittyä matkan varrella. Jokainen yrittäjä joutuu etsimään ja löytämään oman sisäisen johtajansa ja tapansa toimia. On kuitenkin hyvä muistaa, että työntekijöillä on oikeus hyvään johtajuuteen. Hyvä itsetuntemus on avain myös hyvään johtajuuteen. (Jääskeläinen 2015, 214-216.)

Omien vahvuuksien tunteminen avaa lukkoja omaan sisäiseen maailmaan ja auttaa kehittämään itsetuntemusta. Oman arvomaailman tunteminen sekä esimerkiksi sen tietäminen miten toimii kriisitilanteissa ovat yrittäjälle arvokasta tietoa omasta käyttäytymisestä. On vaikea johtaa itseään ja vielä vaikeampi johtaa alaisiaan, mikäli ei pysty yrittäjänä ja esimiehenä ennustamaan omaa käyttäytymistään edes jossain määrin. Mitä paremmin opettelee tuntemaan itsensä erilaisissa tilanteissa, sitä paremmat mahdollisuudet yritykselläkin on menestyä. Yritykseen voi palkata henkilökuntaa tekemään työt, joita ei itse osaa. Koska yritys on aina omistajansa varjo, kaikki hänen arvomaailmastaan heijastuu yrityksen toimintaan. Itsensä tunteminen on hyvä ja käytännöllinen tapa kehittää yrityskulttuuria. (Jääskeläinen 2015, 214-216.)

3.4 Yrittäjänäisten tasa-arvoinen asema

Yrittäjä- ja johtajanaisten pieni määrä ja hidas lisääntyminen kertoo, että tasa-arvoon on vielä matkaa. Onko lasten hankkiminen este naisen yrittäjyydelle ja johtajuudelle? Vai johtuuko lasikatto-ilmiö, tai miksi sitä halutaankin kutsua, jostakin ihan muusta? (Piha 2011, 82.)

Kirsi Pihan kirjoittamassa kirjassa Äitijohtaja, johon hän on haastatellut 20 yrittäjä- ja johtajanaista, olivat hänen haastattelemansa henkilöt sitä mieltä, että äitiys ei ole este uralle, mutta myönsivät ettei asia ole niin yksiselitteinen. Muutama haastateltavista myönsi, että he itse miettivät asiaa rekrytoidessaan uutta henkilökuntaa, mutta sanoivat

yrittävänsä palkata aina pätevimmän ja sopivimman tehtävään riippumatta siitä, onko tämä mies vai nainen. Haastatteluista käy myös ilmi mielipide, että monesti naiset itse tekevät asiasta liian suuren numeron tai jopa syyllistävät naisia, jotka pitävät lyhyemmän äitiysvapaan ja palaavat pian työelämään synnytyksen jälkeen. Kaikki kirjan haastattelun naisista peräänkuuluttivat yrityskulttuurin joustamista siten, että se mahdollistaa äitiyden. He pitivät myös tärkeinä joustavia työaikoja ja tukiverkostoa sekä palvelujen ostamista valmiina ajan säästämiseksi. (Piha 2011, 49-50.)

Kotitöiden jakaminen kumppanin kanssa oli myös tärkeä naisen työssäkäynnin mahdollistaja sekä sukulaisten ja tuttavien muodostama tukiverkosto. Tukiverkosto on nähtävä laajempina kokonaisuutena kuin oma perhe. Esimerkiksi samassa tilanteessa olevat vanhemmat voivat perustaa apuringin. Tukea voi saada työpaikalta, naapurista tai järjestöiltä esimerkiksi Mannerheimin lastensuojeluliitolta tai Pelastakaa lapset ry:lta. Tärkeintä on ettei yritä tehdä kaikkea itse. Vaikka naisten määrä palkkatyössä ja yrittäjinä on lisääntynyt viime vuosisadalla, ei voida osoittaa, että miesten osallistuminen kotitöihin olisi lisääntynyt samassa suhteessa. (Piha 2011, 50.)

Naiset ehkä ajattelemattomuuttaan hallitsevat liikaa kotona ja määrittelevät, miten työt tulisi tehdä, sulkien puolisolta mahdollisuuden suunnitella ja päättää itse, miten he haluaisivat kotityöt hoitaa. Palvelujen ostaminen valmiina, kuten esimerkiksi lastenhoito, siivous ja ateriapalvelut eri muodoissa tarjoavat osaltaan helpotusta arkeen kuten Kirsi Piha kirjassaan Äitijohtaja toteaa. Samalla hän kehottaa käymään keskusteluja aiheesta niin kotona, perheissä, työpaikoilla, yrityksissä kuin myös yhteiskunnallisella tasolla. Samalla hän jatkaa, että vanhempainvapaiden käytön tulisi jakautua tasaisemmin ja sen olevan myös tärkeä tasa-arvopoliittinen kysymys. Hänen mielestään naisten mahdollisuudet tehdä uraa tai hoitaa yritystä eivät parane, mikäli puoliset eivät ala jakaa vanhempainvapaita. (Piha 2011, 51.)

Lapsen isän vanhempainvapaan pituus on yhteydessä miehen sekä hänen puolisonsa koulutustasoon ja ammattiasemaan. Yleisintä isän vanhempainvapaan pitäminen on perheissä, joissa äiti on akateemisesti koulutettu tai hyvätuloinen. Korkeammin koulutetut, asiantuntijatehtävissä tai esimiesasemassa olevat miehet pitävät lyhyempiä vanhempainvapaita kuin vähemmän koulutetut, työntekijäasemassa olevat alemmat toimihenkilöt (Piha 2011, 52-54). Yrittäjän äitiyspäiväraha määräytyy siitä, miten paljon yrittäjän eläkelaki-maksuja eli YEL -maksuja on maksettu (Työeläkevakuutusyhtiö Etera 2016a; Yrittäjälinja 2016). Samalla, kun miehet kohtaavat negatiivisia asenteita,

voidaan positiivisena asiana todeta, että hyvin harva nainen on kokenut esimiehensä suhtautuvan kielteisesti isyys- tai äitiysvapaan pitämiseen.

Monet Kirsi Pihan haastattelemat yrittäjä- ja johtajanaiset ovat ilmaisseet huolensa siitä, että Suomessa ammattialat jakautuvat yhä miesten ja naisten aloihin. Naiset hakeutuvat helpommin hoiva-alalle ja miehet teknisille aloille. Koulutuksessa yritetään kiintiöiden avulla ohjata naisia ja miehiä jakaantumaan tasaisemmin eri alojen kesken. Myös pörssiyhtiöissä on naiskiintiö, joka takaa yhtiöiden hallitukseen tietyn määrän naisia päättämään asioista. Haastattelujen naiset eivät pidä naiskiintiötä mieluisina, mutta hyväksyvät ne siinä mielessä, että niillä voidaan taata paremmin tasa-arvo päätöksenteossa.

Esimiehen merkitys työpaikalla on tärkeää, mutta mikäli uran ja perheen yhteensovittamista halutaan tukea laajemmin, tulee työpaikoilla tehdä myös rakenteellisia muutoksia. Aika on selvästi yksi tiukimmista raameista perheen, yrittäjyyden tai johtajuuden yhteensovittamiselle.

Seuraavat seikat muodostuivatkin usein haasteellisiksi:

- ajan rajallisuus
- huono omatunto ja syyllisyys
- roolien yhdistämisen vaikeus
- työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen joustavalla tavalla
- avun pyytämisen ja hakemisen vaikeus.

(Piha 2011, 44, 52-54.)

Suomessa on käyty useita vuosia tärkeää keskustelua vanhemmuuden kustannusten jakamisesta. Onko oikeudenmukaista, että naisen työnantaja kantaa vastuun yhteiskunnan lisääntymispolitiikasta? Eikö olisi parempi, että työnantajat jakaisivat kustannukset siten, että ne eivät kuormittaisi vain naisvaltaisia aloja. Tärkeää tässä olisi se, että kustannukset jaettaisiin tasaisemmin siten, ettei naisten palkkaaminen olisi isompi taloudellinen riski kuin miehenkään. (Piha 2011, 72.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö oli tiedottanut varhaiskasvatuksen asiakasmaksujen eli päivähoitomaksujen korotuksesta elokuussa 2016. Enimmäismaksun piti nousta jopa 22 prosenttia. Muutoksilla hallituksen tavoitteena oli pyrkiä lisäämään kuntien maksukertymää 54 miljoonaa euroa vuodesta 2017 lukien. Hallitus perui korotukset

viime hetkellä saadessaan voimakasta kritiikkiä monelta eri taholta. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Viestintäjohtaja Liisa Partio piti korotuksia kohtuuttomina Ilta-Sanomien kirjoituksessa 14.4.2016. Korotukset olisivat koskeneet lähes kaikkia lapsiperheitä ja monet keskituloiset perheet olisivat nousseet korkeimpaan maksuluokkaan. MLL:n johtava asiantuntija Esa Iivonen oli huolissaan pienten lasten vanhempien puolesta todeten, että pienten lasten perheet joutuisivat kaikkein kovimmille Suomen työelämässä. Entä miten kävisi yrittäjäperheiden? Syntyneiden lasten lukumäärä laskee jo viidettä vuotta peräkkäin (Tilastokeskus 2015b).

Eduskunnalle annettuun hallituksen esitykseen sisältyneet pienituloisille perheille suunnatut maksujen kevennykset sitä vastoin toteutetaan (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016b). Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasosen mukaan varhaiskasvatuksen maksujen alentaminen ja korotusten peruminen edistää työllisyyttä ja tasa-arvoa sekä helpottaa lapsiperheiden taloustilannetta (Kokoomus 2016).

3.5 Äitiys mahdollistajana

Kirsi Piha on haastatellut kirjassaan Äitijohtaja kahtakymmentä naisyrittäjää ja -johtajaa, joista useimmat olivat myös äitejä. Heidän mielestään äitiys oli opettanut muun muassa seuraavia taitoja:

- kykyä organisoida ja tehdä monia asioita samanaikaisesti
- kykyä sietää kaaosta
- taitoa ottaa muut huomioon
- rohkeutta toimia pelottavissa tilanteissa
- kykyä ottaa vastuuta, kärsivällisyyttä, motiivintykyä, pehmeyttä ja rentoutta
- kykyä olla ottamatta työasioita liian vakavasti
- äitiys opettaa venymään ja tasapainoilemaan ristiriitaisten vaatimusten keskellä
- muiden mielipiteiden arvostamista, taitoa vaikuttaa muihin ja kehittää heitä, kykyä antaa palautetta ja epäonnistumisen sietämistä.

(Piha 2011, 97-99.)

He kuitenkin varovat kutsumasta äitiyttä itsestään selväksi hyvän johtajan kouluksi. Heidän mielestään lapseton sinkkujohtaja ei ole huonompi johtamaan siksi, että ei ole äiti. (Piha 2011, 99.)

Tämän pohjalta voisi päätellä, että äitiys jalostaa paljon sellaisia taitoja, joista on hyötyä myös yrittäjänä. Naiset tuntuvat viihtyvän vähemmän muodollisissa, yrittäjämäisissä yrityskulttuureissa. Mikäli työpaikan organisaatio ei tunnista naisten kykyjä eikä ole valmis tukemaan uralla etenemistä, moni nainen turhautuu ja ryhtyy yrittäjäksi (Piha 2011, 101).

Suomen pitkiä äitiysvapaita monet Kirsi Pihan haastattelemista naisyrittäjistä ja naisjohtajista pitävät huonona naisen urakehitystä ajatellen. Heidän mielestään naisten ollessa kotona lasten kanssa jopa useita vuosia, monet ajavat työpaikalla urakehityksessä heidän ohitseen. Toisaalta useat olivat sitä mieltä, että Suomen pitkät äitiysvapaat mahdollistavat hyvän äitiyden, uran ja yrittäjyyden yhteensovittamisen. (Piha 2011, 164 -165.)

Kansainvälisessä mittakaavassa Suomen äitiysvapaat ovat pitkiä verrattuna Pohjoismaiden äitiysvapaita esimerkiksi muihin Euroopan maihin tai Pohjois-Amerikkaan missä äitiysvapaa on melko tuntematon käsite. Pohjois-Amerikassa ei ole lakisääteistä palkallista äitiyslomaa vaan lakisääteinen äitiysloma käsittää 12 viikon pituisen palkattoman vapaan. (Roiha 2010.)

Euroopan Unioni on pyrkinyt 1990-luvulta lähtien edistämään naisen työssäkäyntiä jäsenmaita sitovien velvoitteiden avulla. Direktiivi 92/85/ETY oli ensimmäinen sitova velvoite, joka koskee äitiysvapaita sekä raskaana olevien ja juuri synnyttäneiden työntekijöiden suojelua. EU:n jäsenmaat eivät tue työn ja perheen yhteensovittamista yhdenmukaisella tavalla. EU:n jäsenmaiden välillä äitiysvapaan kesto ja äidille maksettava korvaus vaihtelevat suurestikin. EU:ssa naisilla on kuitenkin EU:ssa työskentelymaasta riippumatta vähintään 14 viikon yhtäjaksoinen palkallinen äitiysloma. Vuonna 1996 astui voimaan direktiivi (96/34/EY) vanhempainvapaasta, jonka puitteissa pyritään auttamaan työssä käyvien vanhempien työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sukupuolesta riippumatta. Samalla yritetään vaikuttaa perinteiseen sukupuoliseen työnjakoon niin työelämässä kuin kotona. Myös vanhempainvapaajärjestelmässä on merkittäviä maakohtaisia eroja jäsenvaltioiden kesken. Direktiivi jättää monia asioita kansallisen lainsäädännön päätettäväksi, kuten vanhempainvapaan pituudesta sopimisen, vapaan myöntämisen koko- tai osaaikaisena ja vapaan pitämisen yhtäjaksoisena tai osissa sekä siihen liittyvien etuuksien maksamisen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009/13, 27-28.)

Suomessa laki äitiysvapaasta ja vanhempainvapaasta ei jätä paljonkaan asioita sopimisen varaan. Laki turvaa hyvin äidin oikeudet esimerkiksi työpaikan säilyvyyden suhteen myös äitiysvapaan ja vanhempainvapaan aikana, mikä on omiaan edistämään tasa-arvoa ja äidin mahdollisuutta palata takaisin työelämään. Ehkä lain joustavampaa sopimista työnantajan ja työntekijän välillä tulisi vielä kehittää, mikä parantaisi äidin mahdollisuuksia sopia työasioistaan joustavammin perheen muutostilanteissa. Myös mahdollisuutta yrittäjä-äidin työskentelyyn äitiys- tai vanhempainvapaalla tulisi kehittää niin, että se mahdollistaisi työskentelyn vapaiden aikana.

3.6 Johtajanaiset

Naisia on hyvin vähän yritysten ylimmässä johdossa. Kaikkiaan 30 prosenttia kaikista johtajista on naisia. Heitä on jonkin verran keskijohdossa ja asiantuntijatehtävissä. (Linnainmaa 2008, 286.) Naisten osuus johtajista vaihtelee paljon toimialoittain. Naisten osuus johtajista on kasvanut erityisesti, mihin ovat vaikuttaneet osaltaan valtiohallinnossa asian edistämiseksi käynnistetyt hankkeet ja kiintiöt. Samanaikaisesti naisten keskiansio on noussut, mutta miesten ansiotasoa on noussut samaa vauhtia. Ansioiden välinen ero ei ole täten juurikaan kaventunut. Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston mukaan naisten ja miesten välinen palkkaero on pysynyt Suomessa viimeisen viidentoista vuoden aikana lähes muuttumattomana. Vuonna 2009 naisjohtajat olivat enemmistönä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla sekä ravintola-alalla. Naiset toimivat johtoasemassa enemmistönä myös henkilöstöjohtajina, kulttuurijohtajina, talous- ja hallintojohtajina sekä mainos- ja tiedotusjohtajina. (Tilastokeskus 2009.)

Naisjohtajat ansaitsevat keskimäärin 35 prosenttia vähemmän kuin miesjohtajat. YK on huomauttanut Suomea kesällä 2008 vähäisestä naisjohtajien määrästä. Suomessa on julkishallinnossa vähemmän naisia johtavassa asemassa kuin useimmissa EU-maissa. Kunnanjohtajista naisia on 13 prosenttia. Pörssiyritysten hallituksissa naisia on noin 18 prosenttia. Naiset yhtiöiden huipulla ei pitäisi olla pelkästään tasa-arvokysymys, sillä sekä Suomessa että ulkomailla tehdyissä tutkimuksissa on havaittu, että yrityksissä, joissa on myös naisia johdossa, tuottavuus on selvästi korkeampi kuin pelkästään miesten johtamissa yrityksissä. (Linnainmaa 2008, 286-287.)

Niin kauan kuin johtamisteoriat ovat korostaneet puhtaasti maskuliinisia arvoja, naiset ovat olleet heikommassa asemassa johtamistaitoineen. Sen sijaan, että nainen olisi pyrkinyt muuttamaan organisaatiota, hänen on pitänyt sopeutua siihen. Näin on täysin sivuutettu se potentiaali, mikä naisissa on. Keskimäärin naisissa on enemmän feminiinisiä ominaisuuksia kuin miehissä. Kun johtamisessa on alettu korostamaan feminiinisyyttä, naisen kyvyt ovat päässeet esille ja nainen on muuttanut paitsi mallia johtajuudesta myös organisaatiokulttuurista. Tietoyhteiskunnassa johtajan rooli muuttuu enemmän opettajamaiseksi. Johtajien muuttuessa mentoreiksi ja inhimillisen potentiaalin ruokkijoiksi, on organisaatiolla enemmän syitä käyttää hyödykseen naisten johtamiskykyjä. Nykyajan alaiset ovat luovia ihmisiä, jotka kehittävät itseään. Siinä ei enää käskytyksellä käy, vaan tarvitaan nimenomaan rohkaisua ja tukemista. (Piha 2011, 95-96.)

Naisten kyvyistä johtajina puhutaan enemmän ja positiivisemmassa sävyssä. Naisia haetaan yritysten johtoon ja edelläkävijänaiset ovat jo osoittaneet, että nainen on hyvä johtaja siinä missä mieskin. Naisjohtajista kirjoitetaan lehdissä, johtamisteorioita selitetään feminiinisemmiksi ja naisten kykyjä ajankohtaisiksi ja organisaatiolle välttämättömiksi. Naisilla on edellisiin sukupolviin verrattuna paljon mahdollisuuksia edetä ja tehdä uraa. Naiskeskustelu pyrkii korostamaan naisten ja miesten välisiä eroja naisten eduksi. Esimerkiksi sopii erään miesjohtajan kommentti: ”Miehet pitävät isoista toimistohuoneista, he haluavat kokouksia, he pitävät pienistä imperiumeista ja he eivät ole yhtä hyviä kommunikoimaan kuin naiset. Joten tulevaisuus on naisten” (Piha 2011, 94).

Helsingin Sanomien artikkelissa vuodelta 2005 on tarkasteltu naisten johtamista ja yrityksen menestymistä. Tarkastelussa oli mukana Suomen Asiakastiedon yrityskannan liikevaihdoltaan 500 suurinta yritystä, joiden taloutta vertailtiin keskenään. Tarkastelun tuloksena naisten johtamat yritykset olivat selvästi kannattavampia ja vakavaraisempia kuin miesjohtoiset yritykset. Naisten johtamissa yrityksissä pääoman tuotto ylitti tilastoissa miesten johtamien yritysten tuoton yli neljällä prosenttiyksiköllä. (Piha 2011, 125-126.) Vaikka tämän tyyppisiä tarkasteluja on vielä tehty liian vähän, jotta niistä voisi tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä, antaa se kuitenkin suuntaa, että naisia kannattaisi palkata enemmän johtotehtäviin ja naisten kannattaisi harjoittaa enemmän yritystoimintaa.

Suomeen tarvittaisiin enemmän yksilöllisiä ratkaisuja työn ja perheen yhteensovittamisesta. On kuitenkin ensiarvoisen tärkeää ja toivottavaa, että naisilla on myös vaihtoehtoja, joista voisi valita itselleen sopivimman kulloisenkin elämäntilanteen mukaan. Tulevaisuudessa tarvitaan entistä enemmän yksilöllisiä ratkaisuja työelämän, yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteen sovittamiseksi. Monimuotoiset perheet tulevat lisääntymään haastaen niin sanotun perinteisen isä, äiti ja lapset-asetelman. Nykyään on enemmän omasta tahdostaan yksinhuoltajia, perheitä joissa on kaksi isää tai äitiä, adoptioperheitä, apilaperheitä ja myös perheitä, jotka tietoisesti eivät halua lapsia. Kuitenkin jokainen perhe tarvitsee entistä enemmän joustoa ja yksilöllisiä ratkaisuja sen hetkiseen elämäntilanteeseensa. Vastaavasti myös perheet ovat herkempiä joustamaan enemmän kuin ennen työn ja yrittäjyyden puolesta mikäli se on heille mahdollista.

Elämäntilanteiden nopea muuttuminen on enemmän fakta kuin trendi nykyelämässä. Muuttumiseen ei välttämättä hakeuduta tietoisesti, vaan joskus se tulee välttämättömänä osana elämää esimerkiksi silloin, kun joudutaan työttömäksi ja perustetaan oma yritys työllistyäkseen. Perustajalla voi olla liikeidea valmiina sekä ala, jolle halutaan suuntautua. Lopullinen muutoksen liikkeelle paneva voima on voinut olla työttömäksi jääminen. Sen jälkeen koetaan, ettei ole mitään menetettävää ja hakeudutaan yrittäjäksi, perustetaan yritys ja toimitaan yrittäjinä ansaiten elantonsa sitä kautta. Se, että perheillä olisi mahdollista tehdä yksilöllisiä ratkaisuja työn, yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamisen kanssa mahdollistaisi myös joustavamman urasuunnittelun sekä tulevaisuuden suunnittelun perheille.

4 YRITTÄJÄNAISET TUTKIMUSKOHTENA

4.1 Tutkimusaineisto ja tekninen toteutus

Naisyrittäjyys on itsessään yhteiskunnallinen ilmiö, joka on kulttuurisidonnainen. Naisten mahdollisuudet ryhtyä yrittäjiksi vaihtelevat eri puolella maailmaa riippuen maan kulttuurista, hallitusmuodosta, maan harjoittamasta politiikasta, koulutusmahdollisuuksista, työllisyydestä, naisen asemasta yhteiskunnassa, perhepolitiikasta sekä naisten omista henkilökohtaisista motiiveista, toiveista ja unelmista. En puutu tässä tutkimuksessa naisten motiiveihin ryhtyä yrittäjiksi, vaan halusin selvittää naisyrittäjyyden ongelmakohtia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta. Pitäydyn tutkimuksessa Suomessa ja olen rajannut haastattelun käsittelemään Paraisten yrittäjänaisia.

Yrittäjyystutkimukset perustuvat pitkälti miesten näkökulmasta tehtyyn tutkimukseen. Naisyrittäjyyttä on alettu tutkia vasta 1970 -luvun loppupuolella, jolloin naiset astuivat Suomessa yritysmaailmaan (Stolte-Heiskanen 1991). Tällöin tutkimuksessa alettiin kiinnittää huomiota naisten ja miesten yrittäjyyden keskinäiseen vertailuun, mikä puolestaan johti stereotyyppien kehittymiseen. Myöhemmin yrittäjyys on ymmärretty kokonaisuutena, johon sukupuolen erot tuovat oman lisänsä täydentäen toisiaan. Naisyrittäjyyttä on kuitenkin tutkittu yllättävän vähän, vaikka itse ilmiöstä kirjoitetaankin muun muassa lehtien palstoilla melko paljon. Varsinaista tutkimusta, joka linkittyisi tähän päivään, on vähemmän saatavilla. Ravintola-alalla toimivista yrittäjänaisista on tehty vähän tutkimuksia. Tutkijan haastattelemat yrittäjät olivat ilahtuneita siitä, että heidän yrittäjä-arjestaan oltiin kiinnostuneita ja saivat haastattelujen myötä äänensä kuuluviin.

Naisyrittäjyys kytketään usein tasa-arvokeskusteluihin miehen ja naisen välillä tai perhepoliittisiin kuvauksiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tämä tutkimus rakentuu kyseisen teeman ympärille. Aihetta on käsitelty kuitenkin nimenomaan ravintola-alan näkökulmasta. Ravintola-alalla on paljon naisyrittäjiä. Se on myös usein yritystoimintaa, joka tapahtuu niin sanotun toimistoajan ulkopuolella eli iltaisin, viikonloppuisin ja myös juhlapyhinä. Näin ollen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen voisi olettaa olevan haasteellista ja suunnittelua vaativaa. Onko niin, että yrittäjyys on tarjonnut paremman vaihtoehdon työn ja perheen yhteensovittamiseksi kuin esimerkiksi palkkatyö ravintola-alalla? Ravintola-alalla

työskentelevät ovat useimmiten ennakkoluulottomia ja suvaitsevaisia, mikä johtaa siihen, että ravintola-alalla tasa-arvo toteutuu paremmin kuin monella muulla alalla (Kaikkonen & Peuha 2014, 60-61, 63-64). Tosin tasa-arvoa voidaan mitata myös muilla mittareilla kuin esimerkiksi työilmapiirillä, joten vastaukset riippuvat käytetyistä mittareista tai siitä mistä näkökulmasta tasa-arvoa halutaan tarkastella. Tässä tutkimuksessa ei ole kuitenkaan tarkoitus vertailla keskenään nais- ja miesyrittäjiä tai etsiä eroavaisuuksia yrittäjyydessä näiden kahden sukupuolen kesken.

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Tällä tarkoitetaan ilmiön syvemmän merkityksen tai tarkoituksen selvittämistä sekä perehtymistä tutkittavien henkilöiden näkökulmiin, kokemuksiin, ajatuksiin ja tunteisiin. Lähtökohtana tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen sisältäen ajatuksen, että todellisuus on monimuotoinen. (Hirsjärvi ym. 2012, 161).

4.2 Tutkimuskohteen valinta

Haastattelujen myötä tutkimus rajattiin käsittelemään ravintola-alan yrittäjänaisia Varsinais-Suomen saaristossa Paraisilla. Rajaus selkiinnytti haastattelujen laatimista ja helpotti niiden analysointia, kun käsiteltävänä oli vain yksi palvelualojen ammattikunta. Tutkija työskentelee ravintola-alalla, joten haastatteluja tehdessä oli mahdollista hyödyntää omaa ammattitaitoa yrittämällä kysyä juuri oikeita asioita. Lisäksi lisäkysymysten tekeminen oli helpompaa, kun omasi käytännön kokemusta samalta alalta. Vastauksia analysoidessa työkokemus alalta voi vastaavasti haitata vastausten tulkitsemista objektiivisesti. Tästä oli hyvä olla tietoinen, jotta pystyisi säilyttämään mahdollisimman objektiivisen asenteen sekä haastattelutilanteessa että myös vastausten analysointivaiheessa. Tämä voi vaikuttaa johtopäätösten reliabiliteettiin, mikäli näkökulma haastattelun vastausten tulkitsemisessä on liian subjektiivinen. Reliabiliteettia kutsutaan tulosten pysyvyydeksi tai toistuvuudeksi. Se tarkoittaa valitun mittarin kykyä tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. (Hirsjärvi ym. 2012, 231; Eriksson & Wiedersheim-Paul 2014, 63-64).

Haastateltavat on valittu kattamaan Paraisten naisyrittäjiä, koska tarkoituksena oli löytää maantieteellisesti yhtenäinen joukko. Tutkimuksessa ei tutkita alueellisia eroja yrittäjänaisien kesken, joten yritysten maantieteellisellä sijainnilla ei ole olennaista

merkitystä. Tutkija valitsi Paraisten yrittäjänaiset, koska Parainen on hänen kotikaupunkinsa ja sen yrittäjien asema kiinnostaa. Juha Hakalan teoksessa opinnäyte luovasti (1998, 39) opinnäytetyöskentelyn alkuvaihe on 80-prosenttisesti pelkkää rajaamista. Tutkimuskohteen valinta oli yksi rajaus monen rajauksen joukossa eikä onneksi edes vaikea päättää. Parainen kuuluu Varsinais-Suomeen. Asukkaita kaupungissa on 15 500. (Parainen 2016.)

Teemahaastattelussa on olennaista, että haastateltavia ei valita sattumanvaraisesti vaan tiettyjen kriteerien pohjalta. Kriteerit pohjautuvat tutkimuskysymysten mukaan ja haastatteluun pyritään valitsemaan yksilöitä, joilta oletetaan löytyvän hyvää potentiaalia tuoda haastatteluissa esille tietoa, jota käsittelemällä ja analysoimalla tutkija pystyisi vastaamaan tutkimuskysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2012, 196, 205-208.)

Tässä tutkimuksessa haastateltavat on valittu sen mukaan, että he vastaavat sitä ryhmää, jota tutkimuksessa tutkitaan eli naisyrittäjiä. Haastateltaville ei asetettu tarkkoja ominaisvaatimuksia. Koska toinen tutkimuskysymys käsittelee työn ja perheen yhteensovittamista ja siinä esiintyviä haasteita, olisi suositeltavaa, että osalla yrittäjänaisista olisi lapsia, mutta kaikilla ei tarvitse olla. Koska perhe-käsite on moninainen ja käsittää laajemman valikoiman perheenjäseniä kuin vain isä, äiti ja lapset on mahdollista ottaa mukaan myös lapsettomia. Näin mukaan saataisiin laajempi näkökulma naisyrittäjyydestä. Toiveistani huolimatta en saanut mukaan yhtään lapsetonta naisyrittäjää. Kyse voi olla puhtaasta sattumasta tai siitä, ettei Paraisilla ole lapsettomia naisyrittäjiä. Tämä ehkä kertoo siitä, että yrittäjänaiset Paraisilla ovat hyvin lapsiperhekeskeisiä ja ovat pystyneet yhdistämään yrittäjyyden ja lapsiperhe-elämän.

Yhtenä kriteerinä haastateltavien osalta pidin sitä, että haastatteluun osallistuvat naisyrittäjät saivat mielellään olla toimineet yrittäjinä eripituisia ajanjaksoja, siis kauemmin yritystoimintaa harjoittaneita sekä myös uusia yrittäjiä. Näin pystyttäisiin vertailemaan, onko pitkään toimineilla ja vasta toimintansa aloittaneilla yrittäjänaisilla eroja keskenään ja millaisia eroavaisuuksia mahdollisesti ilmenee. Naisyrittäjien iällä ei ole merkitystä tutkimuksen lopputulosten kannalta.

4.3 Aineiston keruu

Aineiston keruu tapahtui teemahaastatteluilla, joka toteutettiin kuudelle ravintola-alan yrittäjänaiselle Paraisilla. Haastattelussa oli tyypillistä, että sen aihepiirit eli teema-alueet olivat haastattelijan tiedossa, mutta kysymysten tarkkaa muotoa ja järjestystä ei ollut ennalta päätetty.

Teemahaastattelu on keskustelunomainen tiedon keruumenetelmä, jota usein käytetään yhtenä aineistonhankinnan tapana laadullisessa tutkimuksessa. Sitä kutsutaan usein puolistrukturoiduksi haastatteluksi, koska se omaa väljemmän rakenteen kuin strukturoitu eli lomakehaastattelu. Se antaa mahdollisuuden muokata haastattelua sen suorittamisen aikana, mikäli tästä on hyötyä itse haastattelun lopputuloksen kannalta. Näin ollen jokainen haastattelu ei ole samanlainen, vaan haastattelun kulku riippuu myös haastateltavasta. Puolistrukturoidussa haastattelussa käytetään haastattelurunkoa, joten se on enemmän ennalta määritelty kuin esimerkiksi avoin haastattelu. (Hirsjärvi ym. 2012, 205, 208-209).

Teemahaastattelu koostui kolmesta teemasta. Ensimmäinen teemoista rakentui taustakysymysten ympärille. Taustatiedot oli jaettu erikseen haastateltavien taustatietoihin ja yritystietoihin. Niiden tehtävänä oli selvittää sekä yrittäjien että yritysten ominaisuuksia. Ne kerättiin työkaluksi analyysivaihetta varten etsittäessä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia yrittäjänaisien ominaisuuksista ja heidän liiketoiminnastaan.

Haastattelun pääpaino oli teema 2 ja teema 3 kysymyksissä. Toisena teemana käsiteltiin tasa-arvoa ja sen toteutumista työelämässä. Ensimmäiseksi selvitettiin mitä kukakin naisyrittäjästä käsitti tasa-arvolla ja miten he kokivat sen toteutuvan. Toiseksi tiedusteltiin olivatko he kokeneet epätasa-arvoista kohtelua yritysmaailmassa ja miten se mahdollisesti oli ilmennyt. Kolmantena teemana käsiteltiin perhe-elämän ja yrittäjyyden yhdistämistä eri näkökulmista. Tarkoituksena oli löytää siinä mahdollisesti esiintyviä ongelmakohtia ja kartoittaa ratkaisuvaihtoehtoja niihin. Kolmannessa teemassa perehdyttiin myös lainsäädäntöön ja sen kehittämistarpeisiin. Viimeiseksi käytiin läpi millaisia ratkaisuja yrittäjänaiset olivat luoneet helpottaakseen arkeaan ja tiedusteltiin oliko yrittäjyys vaikuttanut lasten hankinnan ajankohtaan.

Haastatteluja tehtiin kuusi kappaletta. Tämä oli riittävä määrä haastatteluja sillä osasta kysymyksistä alkoivat vastaukset muistuttaa toisiaan eikä niiden kohdalta haastattelu tuonut enää uutta tietoa eli saturaatio oli tapahtunut. Saturaatio on tapahtunut, kun haastatteluista ei ilmene enää uusia asioita eikä uutta tietoa vaan haastattelut alkavat toistamaan itseään. (Henttonen 2008, 5.)

Haastattelun avulla on tarkoitus saada selville, mitä haastateltavat ajattelevat, tuntevat ja uskovat. Haastattelu kestää tavallisimmin tunnista kahteen tuntia, jopa pidempään, riippuen myös haastateltavasta. Tämän takia on hyvä tehdä koehaastatteluja ennen varsinaista haastattelua varmistaakseen, että haastattelurunko on toimiva. (Hirsijärvi ym. 2012, 211.) Teemahaastattelukysymykset testattiin ennen käyttöönottoa tekemällä koehaastattelu kahdelle palvelualan naisyrittäjälle. Heiltä saatiin lisätietoja ja kehittämideoita haastattelukysymyksiin ja haastattelun etenemiseen. Testaamalla haastattelukysymykset etukäteen on mahdollista tehdä muutoksia ja parannusehdotuksia ennen varsinaista teemahaastattelun toteuttamista.

Suuria muutoksia haastattelurunkoon ei tarvinnut tehdä. Muutaman kysymyksen kohdalta kieliasua hiottiin paremmaksi. Yksi kysymys poistettiin tarpeettomana. Työläin muutos koehaastattelun tuloksena oli se, että kysymykset piti kääntää myös ruotsin kielelle. Paraisilla kaikki ruotsinkieliset, etenkin palvelualoilla työskentelevät osaavat hyvin myös suomea. Silti oman äidinkielen käyttäminen koetaan hyvin tärkeäksi. Kyselyn kohdejoukkoon kuuluvat kielivähemmistöt tulee huomioida käytettävissä olevien resurssien puitteissa (KvantiMOTV 2010). Kysymyksiin vastaaminen on aina luontevinta jokaisen omalla äidinkielellä. Etenkin selittävässä, kuvaavissa ja tunnepitoisissa kysymyksissä vastaaminen omalla äidinkielellä antaa mahdollisuuden kuvailla asioita monipuolisesti käyttäen juuri niitä termejä, jotka vastaajasta tuntuvat luontevimmilta. Mahdollisuus käyttää äidinkieltään myös rikastuttaa kertomuksia. Siksi oli tärkeää antaa haastateltaville mahdollisuus käyttää sitä.

Haastattelurunko toimitettiin haastateltaville muutamaa päivää etukäteen ennen haastattelua. Toivoin sen helpottavan haastattelua ja nopeuttavan sitä. Mielestäni oli reilua tarjota yrittäjänaisille mahdollisuus perehtyä haastattelun kysymyksiin etukäteen. Näin heillä oli mahdollisuus niin halutessaan miettiä myös mahdollisia vastauksia jo valmiiksi tai paneutua teemaan ja esittää lisäkysymyksiä mikäli niitä nousee pintaan etukäteen. Tarkoituksena ei ollut sitoa kenenkään yrittäjän aikaa liikaa vaan tavoitteena oli saada jokainen haastateltava irrottautumaan haastattelutilanteeseen ilman kiirettä

antaen mahdollisuuden syvempään ja vapaampaan keskusteluun. Kysymysten tietäminen ennakkoon voi purkaa jännitystä ja tehdä haastattelutilanteesta rennomman.

Kysymykset perheen ja yrittäjyyden yhteensovittamisesta olivat henkilökohtaisia. Kysyttäessä perheestä tarkoitetaan henkilön läheisiä ihmisiä, joihin vastaajalla on kehittynyt vahva tunneside. Kysymysten käsitellessä perhettä liikutaan alueella, johon monella liittyy haaveita, toiveita, ehkä kiellettyjä ja tukahdettuja tunteita, menetyksiä tai kipeitä valintoja. Kysynkin suoraan esimerkiksi lasten hankkimisen suunnittelusta ja onko mahdollisen lapsettomuuden taustalla kiireinen yrittäjäarki. (Liite1. Haastattelulomake, teema 3. Kysymys 1.) Tästä johtuen osa haastateltavista ehkä koki haastattelun kiusallisena ja pahimmassa tapauksessa he olisivat voineet perua haastattelun. Välttääkseen tämän olin korostanut tutkimuksen luottamuksellisuutta ennen haastattelun tekemistä. Minun haastattelijana oli hyvä kertoa, ettei haastatteluja julkaista eikä haastateltava ole tunnistettavissa vastaustensa perusteella. Haastattelusta kerättyjä suoria lainauksia ei käytetä tutkimuksessa esimerkkeinä, mikäli haastateltava ei anna lupaa siihen. Haastattelun tuloksista koottua aineistoa käytettiin tutkimuksen johtopäätösten työstämisen välineenä.

Myös yrittäjyyden ja lapsiperhe-elämän yhteensovittamisen vaikeudet ja niistä kertominen voivat tuntua yrittäjä-äideistä ahdistavilta ja tuoda mieleen kipeitä muistoja. Olin tietoinen kysymysten arkaluonteisuudesta ja niiden mahdollisesti herättämistä negatiivisista tunteista ja riskistä, että yrittäjä peruisi haastattelun sen aiheen vuoksi. Olin valmis ottamaan sen riskin enkä halunnut pehmentää kysymysten muotoa tai sisältöä. Mielestäni haastattelun peruminen olisi ollut oikeutettua, mikäli haastateltavat olisivat niin tunteneet. Haastattelukysymykset oli parempi pitää mahdollisimman suorina ja selkeinä, sillä se vähentäisi tulkittamisongelmia. Suoriin ja asiaa kuvaaviin kysymyksiin saa selkeitä, helpommin tulkittavia vastauksia. Tämä helpotti vastausten analysointia ja vähensi tulkintaongelmia.

En ollut tutkijana huolissani kysymysten mahdollisesti herättämistä tunnepitoisista reaktioista (Liite 1. Haastattelulomake, teema 3. Kysymykset 2,3,5 ja 6). Itselläni oli henkilökohtaisia kokemuksia lapsettomuudesta ja siihen liittyvistä menetyksistä. Olen toiminut lapsettomien yhdistyksen Simpukka Ry:n vertaistukiryhmän vapaaehtoisena vetäjänä. Tämän pohjalta tiesin pystyväni käsittelemään haastattelun yhteydessä nousevia mahdollisia tunnekuohuja enkä ollut arka puhumaan aiheen nostattamista kipeistä asioista. Uskoin myös pystyväni haastattelutilanteessa pehmentämään tunnelmaa tarvittaessa.

Kuviossa 3 esitetään, mitä tulee ottaa huomioon mietittäessä haastattelua aineiston keruutapana. Menetelmävalintoja tehtäessä joudutaan käyttämään sellaisia kriteereitä kuin tehokkuus, taloudellisuus, tarkkuus ja luotettavuus.



Kuvio 3. Haastattelun etuja ja haittoja (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35).

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

5.1 Aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätökset

Kerätyn aineiston analyysi, tulkinta ja johtopäätösten teko ovat tutkimuksessa ydinasia. Analyysivaiheessa tutkijalle selviää, minkälaisia vastauksia hän saa tutkimusongelmiin. Kerätty ja tallennettu laadullinen aineisto on tarkoituksenmukaista kirjoittaa puhtaaksi. Tätä kutsutaan litteroinniksi. Litterointi voidaan tehdä koko kerätystä aineistosta tai valikoiden esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti. Ennen litterointiin ryhtymistä tulisi tietää, minkälaista analyysia aiotaan tehdä. Aineiston käsittely ja analysointi aloitetaan mahdollisimman pian aineiston keruuvaiheen jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2012, 221-224.)

Aineistoa voidaan analysoida monin tavoin. Karkeasti analyysitavat voidaan jäsentää kahdella tavalla. Selvittämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään usein tilastollista analyysia ja päätelmien tekoa, kun taas ymmärtämiseen pyrkivässä lähestymistavassa käytetään tavallisesti laadullista analyysia ja päätelmien tekoa. Kannattaa valita sellainen analyysitapa, joka parhaiten tuo vastauksen tutkimusongelmaan. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston runsaus ja elämänläheisyys tekevät analyysivaiheen mielenkiintoiseksi ja haastavaksi. Aina tutkija ei kykene hyödyntämään kaikkea keräämäänsä tietoa eikä kaikkea materiaalia ole tarpeenkaan analysoida. (Hirsjärvi ym. 2012, 219-220.)

Analyysin jälkeen tutkimuksen tulokset tulisi selittää ja tulkita. Tulkinta tarkoittaa sitä, että tutkija pohtii analyysin tuloksia ja tekee niistä omia johtopäätöksiä. Tulkinta on aineiston analyysissa esiin nousevien merkitysten pohdintaa ja selkiyttämistä. Niin tutkija, tutkittava kuin tutkimuksen lukijakin tulkitsevat tutkimusta omalla tavallaan. Tutkijan on harkittava useita ja toisistaankin poikkeavia tulkintoja pohtiessaan tutkimuksen tuloksia kokonaisvaltaisesti. Pelkkä tutkimuksen tulosten analysointi ei vielä riitä kertomaan tutkimuksen tuloksia, vaan tuloksista tulisi pystyä laatimaan synteesejä. Synteetit kokoavat yhteen tutkimuksen pääseikat ja antavat vastaukset asetettuihin ongelmiin. Johtopäätökset perustuvat laadittuihin synteeseihin. Tutkijan tulee pohtia, mikä on saatujen tulosten merkitys tutkimusalueella sekä mikä laajempi merkitys tuloksilla voisi olla. (Hirsjärvi ym. 2012, 229-230.)

Johtopäätöksillä tulisi olla looginen yhteys tutkijan esittämiin tutkimuskysymyksiin. Dokumentoinnissa tulisi painottaa käytettyjen metodien osuutta johtopäätöksiin ja omaa pohdintaa. Tutkimuksen tulosten tulkitseminen tarkoittaa myös selventämistä lukijalle, miten tutkimuksen lopputulokset perustuvat asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Johtopäätöksiä tehdessä usein myös pohditaan sitä, mitä lopputuloksista seuraa. Tämä tulkinta asettaa tutkimuksen johtopäätökset ikään kuin isompaan kontekstiin eli yhteyteen. Se kertoo mitä tulevaisuuden merkityksiä, myötävaikutuksia ja seuraamuksia tutkimuksen tuloksilla voi olla kyseisen aihepiirin alueella. (Rienecker & Jørgensen 2014, 269-271.)

Tutkimuksen analyysivaiheessa käytiin läpi nauhoitetut haastattelut ja ne kirjoitettiin auki melko sanatarkasti eli litteroitiin. Haastattelutilanteessa pyrittiin huomioimaan vallinnut ilmapiiri, haastateltavan mielentila ja äänenpainot sekä ympäristön vaikutukset haastattelutilanteeseen. Tämän jälkeen tiivistettiin haastateltavien esiin tuomia merkityksiä eli puettiin ne lyhyempään sanalliseen muotoon, kuten Hirsjärvi ja Hurme (2001, 137) kehottaa tekemään. Sen jälkeen eriteltiin ja luokiteltiin aineistosta nousevia piirteitä, jotka olivat yhteisiä useammalle haastattelulle. Luokittelua kutsutaan myös merkitysten koodaamiseksi tiettyihin luokkiin. Merkitysten tulkitseminen tapahtui tutkijan näkökulman kautta tutkittavaan asiaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 137, 173.) Tulkitsemisen myötä syntyivät haastattelujen tulokset, joista oli mahdollista vetää johtopäätökset.

5.2 Tulosten esittely

Tutkittavana kohteena on ollut ravintola-alalla työskentelevät yrittäjänaiset saaristosta Paraisilta. Opinnäytetyön tehtävänä on vastata kahteen tutkimuskysymykseen mahdollisimman totuudenmukaisesti. Lisäksi opinnäytetyössä käydään läpi kehittämisehdotuksia haastattelusta nousseiden epäkohtien ja puutteiden korjaamiseksi. Tavoitteena oli löytää keinoja yhdistää perhe-elämä joustavammin yrittäjyyden kanssa.

5.2.1 Tasa-arvon toteutuminen

Haastattelussa käy ilmi, että kaikkien haastateltavien mielestä tasa-arvo toteutuu hyvin työskenneltäessä ravintola-alalla. (Liite 1. Teemahaastattelu, teema 2. Kysymys 1). Kukaan haastateltavista ei ollut kokenut syrjintää eikä epätasa-arvoista kohtelua työssään yrittäjänä. Ravintola-alalla yrittäjänä työskentely on erittäin tasa-arvoista Suomessa. Ainakin kaikki haastattelemani naiset olivat tätä mieltä asiasta. Monien mielestä Suomessa lainsäädäntö jo velvoittaa toimimaan tasapuolisesti yritysmaailmassa. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986.) Tätä mieltä oli myös nuorin haastateltavista, joka oli toiminut vasta puoli vuotta yrittäjänä. Ikä tai se kauanko oli ehtinyt toimimaan yrittäjänä ei vaikuttanut mielipiteeseen asiassa. Ainoana epäkohtana mainittiin palkkaus naisten ja miesten välillä. Yrittäjyyteen palkkaus ei vaikuta. Yrittäjät itse kertoivat maksavansa työntekijöille samaa palkkaa riippumatta siitä, onko hän nainen vai mies. Palkkaan liittyvä epätasa-arvo ilmenee parhaiten johtajien palkoissa ja korkeimmissa viroissa, missä palkka usein maksetaan sopimuskohtaisesti riippuen usein myös työntekijän aikaisemmasta työkokemuksesta. (Tukiainen & Villanen 2016, 27-33.)

Haastattelussa kysyttäessä, onko naiseudesta ollut positiivista vaikutusta työelämässä, totesivat kaikki haastateltavat, että naiset eivät myöskään saa erityiskohtelua pelkästään sukupuolensa vuoksi (Liite1. Teemahaastattelu, teema 2. Kysymys 2). Työergonomiassa naisuus otetaan huomioon esimerkiksi niin, että vuorossa olevat miehet hoitavat raskaimmat tavaran nostot. Esimerkiksi raskaana olevan naispuolisen työntekijän työtaakkaa pyritään mahdollisuuksien mukaan keventämään vähentämällä nostojen määrää ja tarjoamalla kevyempää työtä, mikäli sellaista on tarjolla. Yrittäjänaiset korostivat myös, että on tärkeää huolehtia myös itsestään ja kertoa rajoituksistaan, jotta ne voidaan ottaa huomioon niin hyvin kuin mahdollista.

Ravintola-alalla työskentelee sekä mies- että naispuolisia yrittäjiä ja työntekijöitä. Sukupuoli pyritään ottamaan työssä huomioon niin, että työtehtävät sopisivat heille. Toisin sanoen samaa työtehtävää sopii suorittamaan sekä mies että nainen. Ravintola-alalla työskentelee niin yrittäjinä kuin muissa tehtävissä hyvin erilaisia ihmisiä erilaisista olosuhteista. Tutkimuksen mukaan työilmapiiri on ravintola-alalla hyvin suvaitsevainen ja rento sekä kollegat mukavia. (Kaikkonen & Peuha 2014, 60-61, 63-64.)

Haastattelussa tasa-arvo ymmärrettiin laajemmin kuin vain naisten ja miesten välisenä tasa-arvona, mikä oli positiivinen näkökulma asioihin. Ravintola-alan yrittäjät näkevät yrittäjyyden osana elämää, kokonaisuutena. He eivät lokeroi työtä, perhe-elämää ja vapaa-aikaa jyrkästi omiksi osikseen. Oikeudenmukaisuus, reiluus ja avoimuus olivat heille tärkeitä arvoja.

Haastattelusta kävi ilmi, että vaikka tasa-arvossa naisen ja miehen välillä ei palkka-asiaa lukuun ottamatta koettu olevan ristiriitoja, tasa-arvo yrittäjän ja työntekijän välillä ei toteudu. Tätä mieltä oli yksi haastatelluista yrittäjistä:

Mut se minkä mä koen tosi suurena vääryytenä on se tasa-arvo mikä ei toteudu yrittäjän ja työntekijän välisenä eli me ollaan niin kuin kaksi täysin eri ryhmää. Me helposti ulkoistetaan vastuu jonkun muun harteille. Pitäisi miettiä omaa asennetta sitä työtä kohtaan. Kaikki työ on arvokasta. Ei ole arvotonta työtä. Sen oivalluksen kun tekee, että olen tässä ja nyt töissä ja teen arvokasta työtä.

Yrittäjä tunsu, että hänen harteilleen jää liian suuri taakka niin yrityksen menestymisestä kuin lainsäädännön ja velvollisuuksien noudattamisesta etenkin työntekijöiden suhteen. Tässä hän toivoo dialogia työnantajan ja työntekijän välille, jotta molemmat tulisivat kuulluksi tarpeineen ja jotta työsopimusta voitaisiin räätälöidä nykyistä helpommin molempia osapuolia miellyttäväksi. Kompromisseja tarvittaisiin entistä enemmän työkeskusteluissa.

Kilpailukyky sopimus astui voimaan työmarkkinoiden keskusjärjestöjen päästyä neuvottelutulokseen helmikuussa 2016. Kilpailukyky sopimuksessa sovittiin uusista linjauksista paikalliseen sopimiseen. Perusideana on, että ammatillisesti järjestäytyneet ja –järjestäytymättömät yritykset saavat paikallisen sopimisen myötä samat oikeudet ja velvollisuudet. Tämä merkitsee järjestäytymättömien yritysten merkittävää sopimusmahdollisuuksien laajentumista. Yrityksissä voidaan sopia paikallisesti esimerkiksi työajoista ja palkoista työehtosopimuksista riippumatta. Työehtosopimusten vähimmäispalkkoja matalampia palkkoja ei saa kuitenkaan maksaa. Paikallista sopimista ei säädetä erillisellä lainsäädännöllä. Ammatti- ja työnantajaliitot neuvottelevat miten paikallisen sopimisen edellytyksiä voidaan lisätä työehtosopimuksissa. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2016).

Yrittäjä kannustaisi työntekijöitä myös sisäiseen yrittäjyyteen entistä enemmän.

Haastatelluista kaksi henkilöä oli sitä mieltä, että tasa-arvoisuus ja reiluus lupaasioiden kanssa ei toteudu. Hänen mielestään ravintola-alaa säädellään liikaa lailla ja säädöksillä.

Viranomaisten kanssa tuntee, että on alakynnessä ja että heillä on aina huomauteltavaa.

Yrittäjän mielestä viranomaiset tulkitsevat lakia pikkutarkasti ja he vaativat sen noudattamista hyvin yksityiskohtaisesti. Se estää toteuttamasta mielekästä ja asiakasystävällistä palvelua. Säädökset ovat myös liian byrokraattisia.

Järjen käyttöä ei lainsäädäntö oikein ymmärrä. Lakia pitäisi saada muuttaa helpommin. Joustavuus olisi toivottua.

Yrittäjää oli kohdellut eräs korkea-arvoinen virkamies epäammattimaisesti ja epätasa-arvoisesti lupa-asioiden käsittelyssä. Edellä mainittu virkamies jätti liiketoiminnassa tarvittavan luvan myöntämättä kahvilayrittäjälle henkilökohtaisista syistä kostaakseen yrittäjälle. Luvan myöntämättä jättäminen tapahtui yrittäjän mukaan täysin henkilökohtaisista syistä. Virkamiehellä ei olisi ollut mitään perusteltua ja ammatillista syytä jättää lupaa myöntämättä.

Kolmannen haastateltavan oli vaikea antaa esimerkkiä epätasa-arvoisesta kohtelusta siksi, että oli toiminut yrittäjänä vasta niin vähän aikaa. Esimerkin antaminen oli vaikeaa myös siksi, että hän koki työympäristön hyvin tasa-arvoisena.

Neljäntenä haastateltavana ollut, jo pitkään yrittäjä toiminut nainen oli mielestään tullut kohdelluksi tasa-arvoisesti yritysmaailmassa naisena. Hän ei ollut missään vaiheessa urallaan kokenut olevansa tasa-arvoisesti huonommassa asemassa kuin miehet. Hänellä ei tosin ollut ollut miehiä esimiehenä, mikä on saattanut vaikuttaa hänen mielipiteeseensä. Keskustelimme, että paikoissa, missä johtavassa asemassa on miehiä, voi tilanne olla toisenlainen. Hänen mielestään asiaa selittää se, että työntekijät helposti mieltävät, että jos miesyrittäjä tai –esimies antaa käskyjä on se luonnollista ja hyvää tehtävien delegointia. Mikäli naisyrittäjä tai -esimies jakaa tehtäviä, hän käskyttää. Mieheltä on luonnollisempaa odottaa käskyjä, naisen tulisi sitä vastoin pyytää ja olla pehmeämpi. Välillä perinteiset rooliodotukset vaikuttavat siihen miten asiat nähdään ja koetaan. Tämä pätee myös ravintola-alalla.

Viides haastateltava oli myös sitä mieltä, että oli tullut kohdelluksi tasa-arvoisesti naisyrittäjänä. Hän oli toiminut jo pitkään yrittäjänä ja saanut toimia itsenäisesti ja oma-aloitteisesti. Hän kuitenkin mietti sitä, että jos hänellä olisi ollut miespuolinen esimies, olisiko tilanne ollut erilainen. Haastateltava hoiti yritystä yhdessä miehensä kanssa ja heillä oli pitkä yhteinen yrityshistoria takana, johon oli myös mahtunut kateutta ja jopa hyväksikäyttöä yritystilan vuokranantajan taholta. Heidän tapauksessaan

vuokranantaja oli antanut heidän kehittää toimintaa, tehdä remonttia ja uudistuksia yrityksen puitteissa. Sitten vuokranantaja oli lopettanut äkillisesti vuokrasopimuksen ja kieltäytynyt uusimasta sitä. Vuokralaisten tekemät parannukset kiinteistössä menivät hukkaan. Syyksi vuokranantajan taholta tällaiseen käytökseen yrittäjäpariskunta epäili kateutta.

Kertomuksista voi tehdä sen johtopäätöksen, että ravintola-alalla yritysmaailmassa naiset tulevat kohdelluiksi tasa-arvoisesti miesten rinnalla. Yhteistyökumppaneiden kanssa yhteistyö tuntui kuitenkin sujuvan huonosti ja olevan epävarmalla pohjalla. Kolmessa tapauksessa yritystoiminta on jouduttu lakkauttamaan huonon yhteistyön vuoksi. Näissä tapauksissa vuokranantaja on halunnut päättää yhteistyön vuokralaisen kanssa kokonaan. Syynä vuokranantajan toimintaan haastateltavan mielestä oli todennäköisesti kateus menestyvää liiketoimintaa kohtaan? Kriittisesti ajateltuna voidaan miettiä tarvitaanko kyseisessä tilanteessa enemmän ihmissuhdekouluttajaa vai juristia? Ihmissuhdetaidoista on varmasti apua yrittäjänä ja niitä taitoja varmasti tarvitaan, sillä ravintola-alan yrittäjänä joutuu olemaan tekemisissä hyvin erilaisten ihmisten kanssa. Juristista on varmasti apua lakien ja säädösten tulkitsemisessä etenkin silloin, kun yhteistyökumppaneiden välit ovat jo riitaantuneet.

Yhteiskunnassa vallitseva tasa-arvoisuus ei kuitenkaan takaa pelkästään naisten ryhtymistä yrittäjäksi. Naiset arvostavat pikemminkin yrittäjyyden tukemista yhteiskunnassa ja yrittäjyyden arvostusta. He mieltävät yrittäjyyden osaksi kokonaisvaltaista elämää.

Jokainen haastatelluista yrittäjistä oli sitä mieltä, että palkka-asioissa naiset ja miehet eivät ole tasa-arvoisia vielä tänä päivänäkään, vaikka asioista on keskusteltu yleisellä tasolla jo pitkään. Miehet ansaitsevat enemmän kuin naiset, mikä on hämmentävä tosiasia naisyrittäjienkin mielestä. Samasta työstä pitäisi heidän mielestään maksaa saman verran palkkaa riippumatta siitä, onko kyseessä mies vai nainen. Mitä ilmeisemmin mies mielletään yhä perheen holhoojaksi ja elättäjäksi eli siksi henkilöksi, jonka vastuulla on perheen toimeentulo. Heidän mielestään uudenlaiset perhemuodot ja muuttuneet perhejärjestelyt esimerkiksi yksinhuoltajaperheissä tai apilaperheissä haastavat perinteisen perhemuodon ottamaan huomioon myös muunlaiset perheet. Jokainen naisyrittäjistä ilmoitti maksavansa saman verran palkkaa työntekijöilleen riippumatta sukupuolesta. Työntekijöille voidaan maksaa enemmän palkkaa mikäli hän omaisi erikoistaitoja, joita ei kaikilla muilla työntekijöillä olisi. Palkkaa voitaisiin siis maksaa kokemusten ja taitojen mukaan, ei pelkästään sukupuolen tai tittelin

perusteella. Työntekijöiden taidoissa ja siinä miten käyttää taitojaan sekä asenteissa on eroja, totesivat haastattelemani yrittäjänaiset. Aina ei hyvä koulutuskaan tee työntekijästä huippuammattilaista. Pitää osata käyttää taitojaan ja omata hyvä asenne. Tämä on usein tärkeämpää kuin tittelit.

Toinen seikka, mikä monen naisyrittäjän mieltä vaivasi, oli se epätasa-arvoa kuvaava asia miten naispuolinen työntekijä on eriarvoisessa asemassa miestyöntekijään nähden etenkin työnhakutilanteessa.

Se on kohtuutonta mun mielestä, että yrittäjän pitää maksaa naisen äitiysloma. Me eriarvoistetaan nainen työelämässä aivan täysin.

Kyseinen asia on puhuttanut jo pitkään työpaikoilla niin työntekijöitä kuin työnantajia, samoin tasa-arvoaltuutettuja, lakien laatijoita ja tulkitsijoita aina eduskuntaa myöten. Yrittäjä ihmetteli miten kyseiselle asialle ei ole vielä tänäkään päivänä kyetty luomaan tasa-arvoista ratkaisua. Etenkin, kun yrittäjistä moni ilmeisemmin haluaisi palkata myös naisia. Mutta naisten palkkaamiseen sisältyy riski.

Naisen, etenkin nuoren naisen palkkaaminen on hankala juttu.

Kyseinen yrittäjä ei itse palkkaisi naista töihin ”riski-iässä.” Tämä on ikävä seikka hänen mielestään, että naisen palkkaaminen on pienyrittäjälle niin iso riski ajatellen tulevaa äitiyslomaa ja siitä koituvia kustannuksia yrittäjälle.

Kulut lasten tekemisestä tulisi jakaa naisen ja miehen kesken. Pelkästään haastattelun perusteella en voi sanoa, tarkoittivatko yrittäjät sillä sitä, että kulut perheen perustamisesta tulisi jakaa tasa-arvoisesti puolisoitten työnantajien kesken vaiko tulisiko jonkin kolmannen osapuolen, esimerkiksi valtion tukea enemmän perheen perustamisessa ja yrittäjiltä ottaa vastuu kokonaan pois. Kukaan yrittäjistä ei halunnut äitiyslomalta ja vanhempainvapaalta saadun tuen poistamista tai heikentämistä. Se voisi kääntää syntyvyyden jopa rajuun laskuun, kun vain varakkailla olisi varaa perustaa perhe.

Myöskään lasikatto-ilmiö, eli näkymätön uraeste naisilla, oli yrittäjänaisille melko tuntematon käsite yrittäjän arkipäivässä. He eivät olleet sellaista kohdanneet työssään. Yhden haastateltavan mielestä ilmiö on valitettava. Hän kertoi uskovansa, että lasikatto-ilmiöön varmasti joku törmää urallaan, mutta on myös itsestä kiinni antaako sen haitata työtään.

Vastoinkäymisiä tulee eteen varmasti jokaiselle sukupuolesta riippumatta. On vain löydettävä ratkaisu ja mentävä eteenpäin. Pelkkä valittaminen ei vain auta.

5.2.2 Perhe tai yrittäjyys, mahdollisesti molemmat

Yrittäjälle lapsen hankkiminen saattaa olla asia, joka kaippaa suunnittelua (Liite 1. Teemahaastattelu, teema 3. Kysymys 1). Yrityksen hoito vie helposti suurimman osan naisyrittäjän arjesta. Mikäli hänen arkeensa kuuluu vielä lapsi tai lapsia täytyy ajankäyttöä suunnitella välillä tarkastikin jopa pitkälle tulevaisuuteen. Onnistuuko naiselle lasten aikatauluttaminen yritysikiireiden lomassa? Kuinka moni naisyrittäjä on onnistunut suunnittelemaan lasten hankinnan optimaaliseen ajankohtaan niin lasten kuin vanhempienkin aikataulun mukaisesti?

Tutkimuksessa selvitettiin asiaa perheen perustamisesta ja mahdollisuudesta suunnitella perustamisen aikatauluttamista. Haastattelujen perusteella lasten hankkimista ei voi suunnitella tai aikatauluttaa kenenkään yrittäjänäisten mielestä. Kukaan yrittäjistä ei ollut suunnitellut lasten tekoa myöskään työuran, työn tai yrittäjyyden kannalta.

*Ei sellaista ole. (tarkoittaa lasten hankkimisen suunnittelua.)
Lapset ovat vain tulleet.*

Kolme yrittäjistä olivat tehneet lapset niin nuorina, että eivät olleet vielä silloin yrittäjiä. Yrittäjyys oli tullut ajankohtaiseksi vasta myöhemmin, jolloin niin kutsuttu pikkulapsi-aika oli jo ohitse. Tämä heidän mielestään tietenkin helpotti yrittäjänä oloa siinä mielessä, että lapset olivat jo enemmän itsenäisiä, kun he perustivat yrityksen, vaikka aikuisten huolenpitoa vielä tarvitsivatkin.

Kysyessäni miten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen oli onnistunut yritystoiminnassa, oli jokainen yrittäjistä sitä mieltä, että siinä on omat haasteensa, joihin useimmiten kokeilemalla löytyy toimivin ratkaisu (Liite 1. Teemahaastattelu, teema 3. Kysymys 2). Helppoa se ei ole ollut, mutta asioita järjestämällä ne saadaan sujumaan, ainakin jotenkin.

Työelämä ja perheen yhteensovittaminen oli vaikeaa. Ensimmäinen kesä, kun avattiin ravintola nukuin kolmesta neljään tuntia yössä. Vaikeinta oli ensimmäiset vuodet, kun asuttiin kesät täällä työpaikalla. Tyttöillä oli harrastukset. Tuntui, että ensimmäiset kaksi vuotta vietin auton ratissa kuskaten tyttöjä harrastuksiin ja pois. Sitten päätettiin muuttaa Turkuun ja käytiin Paraisilla vain töissä. Meidän oli helppoa kahden aikuisen kulkea edestakaisin.

Useat yrittäjänaiset olivat laittaneet lapset päiväkotiin mahdollisimman aikaisin. Täyttä äitiysvapaata ei kukaan heistä ollut ehtinyt pitää. Yrittäjänaisista ei kenelläkään ollut mahdollisuutta pitää hoitovapaata. Lapset olivat olleet mukana töissä, mikäli olivat äkillisesti sairastuneet eikä hoitajaa ollut mahdollista saada.

Tukiverkostosta oli myös paljon apua. Ilman sitä ei monikaan naisista olisi selvinnyt yrittäjän arkea. Ulkopuolisesta ostoavusta oli myös ollut apua ja sitä myös käytettiin tarvittaessa.

Silloin, kun tytöt oli pieniä, silloin kun aloitettiin tää toiminta. Tytöt kävi koulua Turussa. Kyllä ne ensimmäiset vuodet oli sellaisia, että ilman anoppia ei oltais pärjätty. Hän tuli usein hoitamaan tyttöjä. Hän vei tytöt usein myös kouluun. Välillä, kun oli asiakkaita, piti tilata taksi viemään tytöt kouluun, jos anoppi ei päässyt.

Tukiverkoston käyttö on ollut yrittäjänaisille mahdollisuus yhdistää perhe-elämä ja yrittäjäyys, niin tärkeässä asemassa sen tarjoama apu on ollut (Liite 1. Teemahaastattelu, teema 3. Kysymys 6). Yhden yrittäjänaisen lapset eivät ole olleet päivähoitossa laisinkaan ennen kouluikää. Lapset olivat naapurissa hoidossa. Myös yrittäjän äiti oli hoitanut lapsia. Hänen äitinsä jäi pois työelämästä kokonaan hoitamaan tyttärensä lapsia. Heidän tapauksessaan asioille oli löytynyt omanlaisensa ratkaisu, joka mahdollisti yrittäjäyden ja perhe-elämän yhteen sovittamisen joustavalla tavalla.

Eräs haastateltavista kertoo miten työn ja perhe-elämän yhdistäminen ei ollut onnistunut toivotulla tavalla. Perhe kärsi yrittäjäydestä, joka sitoi paljon yrittäjän aikaa, välillä myös osan vapaa-ajasta. Hän kärsi huonoa omaatuntoa yhteisen ajan puutteesta, etenkin nyt, kun lapsi on siinä iässä, että voisi tehdä yhdessä asioita ja harrastaa. Heille toi yhteistä aikaa kuitenkin yhdessä vietetyt lommat. Yrittäjä huolehti mahdollisimman hyvin etukäteen, että yrityksessä asiat sujuivat hänen poissa ollessaan, jotta pystyi pitämään yhteiset lommat perheen kanssa.

Perhe kärsii, se on kyllä kärsinyt siitä. Paljon enemmän pitäisi antaa aikaa perheelle. Silloin aluksi se ei niin paljon haitannut, mutta nyt varsinkin, kun lapsi on iso. Nyt vois olla enemmän perheen kanssa yhdessä. Silloin alkuaikoina olin jatkuvasti pois. Mä olin kellon ympäri töissä. Olen mä vieläkin, mutta nyt siitä ei ole haittaa niin paljon lapselle, muutakuin koirille.

Nuoren naisyrittäjän mielestä työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on sujunut hyvin. Työn ja perhe-elämän yhdistäminen on sujunut kivuttomasti, koska lapset ovat tällä hetkellä jo sen ikäisiä, että pystyvät jo huolehtimaan itsestään ainakin osittain. Yrittäjäksi ryhtyminen ei myöskään ole tuottanut ongelmia tälle yrittäjälle, koska hän on

työskennellyt työntekijän roolissa kyseisessä yrityksessä monta vuotta ennen yrittäjäksi ryhtymistään. Hänen äitinsä omisti kyseisen yrityksen ennen kuin hän osti osuuden siitä. On käytännöllinen seikka, että äiti omistaa yhä osan yrityksestä, sillä silloin tukiverkosto on lähellä ja käytettävissä tarvittaessa.

Haastattelun myötä voi tehdä johtopäätöksen, että yrittäjyyden ja perhe-elämän yhdistäminen ei suinkaan ole mahdotonta, joskaan se ei ole ongelmaton. Se vaatii suunnittelua, kompromissien tekoa ja luopumista jostain asioista, usein joistakin omista tarpeistaan. Kannattaa muistaa, että kaikkea ei voi saada ja sen sijaan alkaa valikoimaan mitä voi saavuttaa ja mihin kannattaa panostaa. Myös apua kannattaa pyytää ja hakea aktiivisesti. Haastattelun yrittäjänaisilta oppii, että luottamalla omaan pärjäämiseen, tekemällä töitä unelmiensa eteen ja omaksumalla positiivisen asenteen niin huomaa, että asiat järjestyvät.

5.2.3 Yrittäjän vapaus liioiteltua

Kysyttäessä, onko yrittäjyys mahdollistanut paremmin työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen kuin esimerkiksi jos yrittäjä olisi ollut palkkatyössä, jakautuivat vastaukset puolesta ja vastaan (Liite 1. Teemahaastattelu, teema 3. Kysymys 3). Ne, joiden mielestä yrittäjyys teki työn ja perhe-elämän yhdistämisestä helpompaa kuin jos työskentelisi palkkatyöläisenä, perustelivat vastauksiaan mahdollisuudella suunnitella työaikansa tarpeidensa mukaisesti esimerkiksi lomien ajankohdan tai lasten harrastusten mukaan. Yrittäjänä on helpompi suunnitella työaikansa, koska sen voi itse päättää. Ongelmaksi voi muodostua esimerkiksi äkilliset sairauslomat, koska yrittäjän pitää paikata puuttuvat vuorot itse, jos ei saa ketään tulemaan vuoroon.

Palkkatyöläisenä työajoista on vaikeampi neuvotella, koska pitää ottaa myös muiden työajat huomioon. Etenkin yrittäjäperheen kohdalla pätee, että työn ja perhe-elämän yhdistäminen on helpompaa. Silloin, kun koko perhe työskentelee samassa yrityksessä, ollaan jo työn puolesta keskenäisessä kanssakäymisessä enemmän kuin, jos jokainen työskentelisi tahoillaan. Yrittäjyyden myötä pystyy sopimaan paremmin henkilökohtaisia menojaan muiden perheenjäsenten kanssa ja olemaan joustavampi työajoissa. Osan mielestä yrittäjyys itsessään ei ole mahdollistanut työn ja perhe-elämän parempaa yhdistämistä, sillä yrittäjä on vastuussa, että työt tulevat tehdyksi ja tarvittaessa on hänen paikattava sairauslomia. Usein yrittäjä tekee pidempää päivää työssä kuin palkkatyöläinen.

Kyllä se yrittäjyys on ainakin mulla nielaissut suuren osan ajasta. Siit mä kärsin hirveen huonoa omaatuntoa. Mä niin kuin koen, että olenko ollut hyvä äiti ja olenko pystynyt kasvattamaan lapseni hyvin? Huomaa, että mä ja mun mieheni ollaan tehty oikeita asioita. Mut silti sitä mieltii onko ollut tarpeeksi läsnä? Mutta jos olisin ollut palkkatyössä olisin varmaan kokenut riittämättömyyden tunnetta.

Yhden haastateltavan mielestä yrittäjän valinnanvapautta liioitellaan.

Monet luulee, että se jousto on paljon laajempi ja suurempi kuin se oikeasti on.

Tällä hän tarkoittaa yrittäjän itsemääräämisoikeutta ja yrittäjän itsenäisyyttä.

Yrittäjällä on tietynlaista, erilaista joustoja palkkatyöläiseen verrattuna. Pystyy itse päättämään mikä tilanne nyt on. Jos tilanne on huono niin pistetään paikka kiinni, ei avata ovia asiakkaille. Palikat on niin kuin omissa käsissä, kukaan muu ei sitä pääätä eikä määritä. Mä en ole vastuussa vain tästä firmasta vaan vastuussa myös asiakkaalle, vastuussa myös työntekijöistä. Sitä ymmärtää, jos tapahtuu onnettomuus tai sairastuminen. Sitä ei enää ymmärretä siinä kohtaa, kun sen vaikutus osuu omaan elämään. Siinä kohtaa ymmärrys loppuu.

Monet ajattelevat, että yrittäjän rooli on todella itsenäistä ja saa päättää kaikesta mitä tekee yrittäjänä. Tietysti saakin, mutta samalla on myös vastuussa tekemisistään ja tehdyt päätökset vaikuttavat usein muidenkin elämään.

5.2.4 Tukiverkoston merkitys

Tukiverkoston kuului useimmiten yrittäjänäisten äiti tai puolison äiti. Myös omat tai puolison sisarukset ja sukulaiset sekä isovanhemmat olivat osa tukiverkostoa. Oma puoliso mainittiin tukiverkoston kuuluvaksi mutta puolison osallistuminen lasten hoitoon oli vähäisempää johtuen siitä syystä, että puoliso usein auttoi yrityksen kanssa tai oli itse töissä muualla. Tukiverkoston kuuluivat myös naapurit. Naapurina tarkoitettiin tiettyä naapuria, sillä oli helpointa kääntyä saman naapurin puoleen, joka tiesi perheen tilanteen ja tunsu jo lapsenkin. Naapuri osasi myös tarjota apuaan ja kertoa, miten oli käytettävissä tultuaan paremmin tutuksi.

Ainoastaan yhdellä haastattelemillani yrittäjänaisilla oli huono tukiverkosto sen takia, että he asuivat kaukana sukulaisistaan. Hän kuvailee tilannetta näin:

Ollaan perheenä oltu aika yksin. Meillä ei ole ollut lähiomaisia samalla paikkakunnalla. Me ollaan oltu me neljä. Kyllä se on ollut tosi haastavaa ja vaikeatakin. Noin kaksikymmentä vuotta sitten ei ollut tarjolla lastenhoitopalveluita ostopalveluina. Kaupunkien ja kuntien tarjoamia palveluita ajettiin lapsiperheiltä alas. Tosi pienillä raameilla niinkun pelattiin. Olen itse

sairastanut kaksi vakavaa sairautta lasten ollessa pieniä. Se oli kaikkein rankinta, sä makaat vuoden sängyn pohjalla, lapset ja mun mieheni puki ja riisu mut ja huolehti susta. Se on ollut kaikkein raastavinta ja vaikeinta. Olet sängyn pohjalla, mies työmatkalla, kaksi pientä lasta ja sit sulla ei ole ketään, sitä ei edes halua muistaa. Semmoinen tietynlainen yksinäisyys siinä on.

Yrittäjänaiset pitävät tukiverkoston luomista ja ylläpitämistä ensiarvoisen tärkeänä yritysmaailmassa. Ilman tukiverkosta yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittaminen olisi enemmän suunnittelua kaipaavaa, epävarmempaa ja alttiimpaa nopeille muutoksille. Tukiverkoston avulla on selvitty henkilökunnan sairastumisista ja muista nopeita toimia vaativista tehtävistä joustavasti ja melko vaivattomasti. Tukiverkosto on vienyt lapsia harrastuksiin ja kouluun sekä ottanut hoitoon tarvittaessa. Se on ollut luotettava, apua on saanut tarvittaessa. Yrittäjyyden ja perhe-elämän yhdistämisen kannalta tukiverkosta on ollut suuri apu.

Tukiverkoston tarjoamasta avusta on kiistatta näyttöä, mutta ilman sitäkin tulee toimeen, kuten haastattelussa yksi naisyrittäjä omalla esimerkillään todisti. Kun tukiverkosta ei jostain syystä ole käytettävissä täytyy perheen, etenkin yrittäjän ja hänen puolisonsa kanssakäymisen yrittää paikata tilanne. Heidän täytyy tiiviimmin pystyä tekemään yhteistyötä ja olemaan valmiimpia nopeisiin muutoksiin. Tässä kohtaa on tärkeää osata hakea apua ja etsiä vaihtoehtoisia kanavia tukiverkostoksi. Esimerkiksi erilaiset lasten- ja nuorisjärjestöt, kuten MLL tai Pelastakaa Lapset tarjoavat tukiverkosta.

5.2.5 Lainsäädännön merkitys

Tiedustellessani, onko Suomen lainsäädäntö ottanut riittävästi huomioon perheellisen yrittäjän tilanteen vai pitäisikö sitä kehittää, oli suurin osa haastateltavista ehdottomasti sitä mieltä, että lainsäädäntöä tulisi kehittää (Liite 1. Teemahaastattelu, teema 3. Kysymys 4). Yksi yrittäjänaisista ei osannut vastata kysymykseen, koska ei ollut perehtynyt lainsäädäntöön siltä osin. Nuoren yrittäjän näkökulma asiaan oli, että lainsäädäntö on ottanut tyydyttävästi huomioon perheellisen yrittäjän tilanteen. Tällä hän viittasi äitiys- ja vanhempainvapaisiin, jotka ovat Suomessa kansainvälisesti pitkät, sekä nykyiseen mahdollisuuteen jakaa vanhempainvapaa puolisoiden kesken. Vanhempainvapaalle voi jäädä jompikumpi puolisoista tai sen voivat pitää myös molemmat puoliset vuorotellen (Kela 2016a). Myös hoitovapaan merkitys oli hänelle suuri ja se sai kiitosta. Haastatelluista hän oli ainoa naisyrittäjä, joka oli pitänyt

hoitovapaata. Tosin hän ei ollut silloin vielä yrittäjä, vaan työskenteli palkallisena työntekijänä.

Muut yrittäjä-äidit, joilla oli ollut yritystoimintaa pikkulapsiaikaan, olivat palanneet töihin pian äitiysvapaan loputtua tai jopa aikaisemmin. Tämä kuvaa sitä, että yrittäjällä on huonot mahdollisuudet pitää täyspitkää vanhempainvapaata tai vanhempainvapaata ylipäättään ollenkaan. Syy tähän voi johtua yrittäjän huonosta mahdollisuudesta palkata työntekijää yritykseen etenkin lyhyeksi aikaa. Monet naisyrittäjät työskentelevät yksin, toisin sanoen heillä ei välttämättä edes ole muuta palkattua työvoimaa. Joten työntekijän saaminen yritykseen ikään kuin tilapäisesti johtamaan yritystä on varmasti vaikeaa ja on myös taloudellisesti kallista huomioiden myös uuteen työntekijään liittyvät riskit. Moni yrittäjä-äiti on varmasti ajatellut joutuvansa kuitenkin työskentelemään yrityksen hyväksi vanhempainvapaalla, joten pelkästään apurin palkkaamisesta ei ole ollut vastaava hyötyä. Tästä johtuen monet yrittäjä-äidit ovat palanneet nopeasti yritystoimintaan.

Hallitus on aikoo madaltaa kynnystä ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Hallituksen tarkoitus on helpottaa etenkin mikro- ja pienyrittäjien tilannetta ja rohkaisee yrittäjiä laajentamaan toimintaansa. Tavoitteena on saada nykyistä isompi joukko yrityksiä kasvamaan ja kansainvälistymään. Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen tulee tavallisesti ajankohtaiseksi silloin, kun erilaiset oheistehtävät alkavat viedä liikaa yrittäjän aikaa niiltä töiltä, joilla yritys ansaitsee toimeentulonsa. Yrittäjä voisi tulevaisuudessa palkata työntekijän myös avoimilta markkinoilta. Nykyisin on mahdollista palkata ainoastaan työtön työnhakija. Hallituksen tavoitteena on kannustaa ihmisiä itsensä työllistämiseen ja samalla edistää siirtymistä palkansaajasta yrittäjäksi ja myös päinvastoin. Tarkoituksena on mahdollistaa siirtymän joustavuutta ja samalla esimerkiksi mahdollistaa sujuvammin työttömän siirtyminen sivutoimiseksi yrittäjäksi. Hallituksen keinot uudistusten saavuttamiseksi tapahtuisivat kannustinloukkuja purkamalla ja tiukentamalla työttömyysturvaa tehden näin työnteosta kannattavampaa. Työttömyysetuuksien käyttöä olisi tarkoitus laajentaa niin, että niitä voitaisiin käyttää liikkuvuusavustukseen, starttirahaan ja palkkatukeen. Hallitus on ilmoittanut tavoitteekseen nostaa työllisyysaste 68 prosentista 72 prosenttiin. Tämä tarkoittaisi noin 110 000 uutta työpaikkaa. (Koivuranta 2016.)

Mahdollisuutta pitää sairauslomaa sairaan lapsen takia yrittäjät pitivät olemattomana. Heidän mielestään yrittäjän ja työntekijän välinen ero oikeuteen pitää sairauslomaa sairaan lapsen vuoksi on huima. Mikäli alle 10-vuotias lapsi sairastuu äkillisesti on työntekijällä mahdollisuus jäädä pois töistä hoitamaan häntä tilapäiselle hoitovapaalle. Se voi kestää enintään neljä työpäivää. Tilapäinen hoitovapaa perustuu työsopimuslakiin. (Kela 2016b.) Tämä neljä päivää antaa työntekijälle myös mahdollisuuden järjestää lapselle hoitaja mikäli lapsen sairausloma pitkittyy. Työnantaja ei ole työsopimuslain perusteella velvollinen maksamaan työntekijälle palkkaa tältä ajalta. Työehtosopimuksessa on kuitenkin useimmilla aloilla määräyksiä työnantajan palkanmaksuvelvollisuudesta esimerkiksi kolmelta peräkkäiseltä kalenteripäivältä. (PAM, MaRaVaTES 24§.) Yrittäjällä on kolmen päivän karenssi. Omavastuu aika YEL-vakuutetuilla eli yrittäjän eläkevakuutetuilla yrittäjillä on sairastumispäivä ja sitä seuraavat kolme arkipäivää. Arkipäivät ovat maanantaista lauantaihin arkipyhät pois lukien. (Yrittäjän abc, 2016.) Sairaspäivärahaa saa vasta, kun työkyvyttömyys on kestänyt omavastuuajan (Kela 2016c). Tästä johtuen moni yrittäjä ottaa sairaan lapsen mukaan työpaikalle, koska usein yrittäjällä ei ole varaa palkata lastenhoitajaa tai tilanne tulee niin yllättäen, ettei ole mahdollisuutta saada ketään hoitamaan lasta lyhyellä varoitusajalla.

Jos sä olet yrittäjä niin se ei auta, ei tänne tuu kukaan hoitamaan mun yritystä, jos mä oon mun sairaan lapsen kanssa.

Jos lapset oli kipeitä niin yleensä meillä oli mun toimistossa patja, tyyny ja peitto. Ja ne tuli sinne mukaan sitten sairastamaan.

Oman työn tekeminen vaikeaa, kun lapsi sairastaa. Yrittäjän on oltava kuitenkin töissä, vaikea jäädä kotiin. Pahimmassa tapauksessa on pistettävä luukut kiinni, yritys kiinni.

Yrittäjän sairausloman määräytyminen yrittäjän maksaman palkan mukaan on ongelmallista etenkin yrittäjille, joiden tulot vaihtelevat paljon esimerkiksi kausivaihteluiden takia. Yrittäjän sairauslomakorvauksen määrä määräytyy sen mukaan paljonko yrittäjä nostaa yrityksestään palkkaa. Kausivaihtelujen vuoksi yrityksellä saattaa olla aikoja, jolloin ei ole tuloja, mutta on kuitenkin menoja, esimerkiksi kiinteät kustannukset kuten lämmitys. Tällöin yrityksestä on vaikea nostaa palkkaa. Tämän ongelman kanssa paini tosissaan yksi yrittäjäpariskunta, joiden yritystoiminta oli todella altis kausivaihteluille yrityksen sijainnin takia. Myös Suomen taloudellinen tilanne vaikutti asiakaskuntaan ja sitä kautta yritystoiminnan menestymiseen.

Joka asiaan on vielä lykätty veroa mikä menee valtiolle. Tuntuu, ettei mikään riitä verottajalle. Taas jos olet saamassa jotain toisin päin, verottaja sanoo, ettei ole mitään perusteita maksaa. Se on sellainen hana, joka valuu epäoikeudenmukaisesti toiseen suuntaan.

Moninkertainen verotus, yritysvero, henkilökohtainen verotus, veroa veron päälle, yrittäjillä on ihan hirveästi kaikenlaisia maksuja, joista sä et voi tietää mitään, kun oot vasta pistänyt yrityksen pystyyn.

Myös vuosilomien pitäminen on ollut monelle yrittäjänaiselle haaste. Saaristossa kun työskennellään, sesonki on luonnollisesti parhaimmillaan kesällä ja loma-aikaan. Niinpä lomat on yritetty siirtää hiljaisempaan ajankohtaan eli talviaikaan. Välillä sekään ei ole hyvä ajankohta ja yrittäjän mielestä on helpointa joskus jättää loma pitämättä kokonaan. Eräs yrittäjä kertoi, ettei ole pitänyt lomaa kahdeksaan vuoteen. Hänellä on kahvilayritys, joka työllistää hänet ympäri vuoden. Sen lisäksi hän on pitänyt majatalotoimintaa kesäisin toisella paikkakunnalla, mikä on tehnyt kesistä todella kiireisiä. Hänen mielestään yhteiskuntakaan ei voisi ottaa vastuuta yrittäjyydestä vaan yrittäjyyttä pitäisi tukea lainsäädännöllisin keinoin. Vain yksi yrittäjänaisista oli pitänyt lomansa säännöllisesti.

Lomat pidän silloin, kun on hiljaisempaa, talvella. Loman ajaksi en ota mitään tilaisuuksia. Tai otan sellaisia tilaisuuksia, mitä muut pystyy hoitamaan.

Loma-ajankohdan hän suunnitteli etukäteen, merkitsi sen työvuorolistaan ja tarkasti, että paikalla oli riittävästi henkilökuntaa tekemässä työt.

5.2.6 Arjen pienet helpotukset

Kysyin yrittäjänaisilta millaisin keinoin he ovat helpottaneet arjen sujumista. (Liite1. Teemahaastattelu, teema 3. Kysymys 7).

Monet yrittäjistä, ravintola-alalla kun toimivat, ottivat töistä ruokaa mukaan kotiin tai lapset tulivat ravintolaan syömään. Tämä tietenkin helpotti, ettei tarvinnut erikseen laittaa ruokaa perheelle. Yksi yrittäjistä mainitsi tietotekniikan käytön tehostamista töissä. Etenkin majoitus-alalla huonevaraus järjestelmän käyttöönotto on mahdollistanut, että asiakkaat voivat tehdä huonevaraukset itse. Samoin raaka-aineiden tilaukset voi tehdä internetin kautta, mikä mahdollistaa tilausten tekemisen silloin, kun se yrittäjälle parhaiten sopii. Enää ei tarvitse päivystää vastaanottotiskin takana tai toimistossa, mikä mahdollistaa ajan käytön muihin asioihin.

Ei ole ollut hokkus-pokkus-keinoja selviytyä arjesta, on vain eletävä tilanteen mukaan.

Kaikilla ei ollut erikoisniksejä annettavana. Pääasia on tekemisellä, jos haluaa saada jotain aikaan. Liika asioiden miettiminen ja murehtiminenkaan ei ole hyväksi.

Mä oon ollut niin kauan yrittäjä. Ei mulla oo mitään erikoisniksejä, mä oon vaan tehnyt ja sillä sipuli. Sä oot yrittäjä. Sä eläydyt siihen ja elät sen mukaisesti.

Yksi yrittäjistä piti omasta jaksamisesta huolehtimista ensiarvoisen tärkeänä. Hän oli aktiivisesti hakeutunut koulutuksiin, joista hän oli hakenut tasapainoa ja rentoutumista, opetellut elämään hetkessä, kuuntelemaan itseään ja olemaan läsnä. Hän yrittää olla itse aktiivinen ja etsii omia kanavia purkaa stressiä ja kuormittavia tunteita.

Täytyy nauttia pienistä asioista ja vaalia omaa jaksamista. Sitä ei voi ulkoistaa. Se täytyy jokaisen tehdä itse. Tuntee itsensä!

Lopuksi kysyin naisyrittäjiltä millaisen neuvon he antaisivat yrittäjyydestä haaveilevalle naiselle, joka haluaisi myös lapsia.

Neuvot olivat melko realistisia. Enemmistö neuvoi hankkimaan lapset ensin, jotta voi sen jälkeen keskittyä yrittäjyyteen.

Tee lapset ensin, yrittäjyys sitten.

Lapset ensin. Kannattaa hankkia tukiverkosto.

Itselläni ollut helpompaa, kun lapset ovat olleet isompia, ei pikkulapsia, jotka tarvii äitiä koko ajan. Pystyy paremmin keskittymään yrittäjyyteen. Tosin jollekulle voi olla parempi järjestää yrittäjyys ensin, sitten lapset ympärille. Ensin sinuiksi yrittäjyyden kanssa, sitten lapset. Ihmiset ovat erilaisia, tekevät asioita eri tavalla. Pitää miettiä mikä itselle on parasta.

Pitää olla ihan oikeesti tarkkaan mietitty liikeidea ja olla ihan varma, että jaksaa. Kyllä siinä aika lailla täytyy tykätä siitä työstä. Eikä se ole ainoa, että se lapsi syntyy, vaan sitten kun lapsi sairastuu, kun se on kipeä, kuka hoitaa lasta? Täytyy ajatella valmiiksi jonkinlainen tukiverkosto, johon voi tarrautua.

Mieti haluatko ihan oikeasti lähteä yrittäjäksi. Ei siinä mitään, ryhdy yrittäjäksi ja tee lapset. Mun täytyy sanoa, että jos mut tässä vaiheessa pyydettäisiin kouluun puhumaan yrittäjyydestä, mä sanoisin, että älkää ryhtykö, älkää tässä maailmassa. Yrittäjyys sinänsä on tosi antoisaa ja ihanaa, mutta kun niin moni taho on syömässä samaa kakkua. Muut tahot määrittelee ja valvoo yrittäjän toimintaa. Yrittäjyys kuulostaa hyvältä mutta arki on rankkaa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksissä kuvataan tutkimuksessa esiin tulleet tulokset sekä esitetään kehittämisehdotuksia havaittuihin epäkohtiin. Tutkimuksessa on kuvattu naisyrittäjyyttä kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon ilmiön ympärillä olevia ulkoisia tekijöitä, kuten esimerkiksi lainsäädäntö, vallitseva tilanne, työmarkkina- ja koulutustilanne, perhepolitiikka ja sosiaaliset normit. Kokonaisvaltaisuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa ei olla keskitytty tutkimaan ainoastaan yksilöllisiä ominaisuuksia yrittäjyydestä vaan on pyritty ottamaan myös olosuhteiden vaikutukset huomioon, kuten Ahl (2006, 611) kehottaa tekemään.

6.1 Yrittäjähenkisyyden merkitys

Tarkastellessa haastatteluja kävi ilmi, että moni yrittäjä oli lähtöisin yrittäjäperheestä. Ainoastaan yhdellä yrittäjäpariskunnalla ei ollut takanaan yrittäjätaustaa. Sitä vastoin muilla yrittäjänaisilla oli joko toinen vanhemmista tai molemmat olleet yrittäjiä. Erään yrittäjäpariskunnan poikakin oli ryhtynyt yrittäjäksi. Monet tekevät töitä yrittäjäpariskuntana niin, että molemmat työskentelivät yrityksen hyväksi. Yksi yrityksistä oli niin kutsuttu perheyritys, jossa koko perhe lapset mukaan lukien olivat työskennelleet yhdessä jo pitkään. Lapset olivat alkaneet työskentelemään aputehtävissä ravintolassa jo pienestä pitäen. Iän ja kokemuksen karttuessa he olivat saaneet enemmän vastuuta ja myös enemmän töitä. Nykyään ravintola ja majoitustoiminta työllistää koko perheen sesonkiaikaan. Ulkopuolisia työntekijöitä tarvitaan vain satunnaisesti.

Usein yrittäjyys kulkee suvussa. Välillä kuulee sanonnan, että yrittäjyys kulkee äidinmaidossa. Asenteet ja yrittäjyyshenkisyys omaksutaan jo lapsena ja ne jalostuvat iän karttuessa. Eräs yrittäjänainen kuvailee lastensa kasvamista yrittäjähenkisessä perheessä näin:

Siit mä olen hirveän onnellinen, kun katsoo omia lapsia aikuisuuden kynnyksellä, kun ne ovat olleet mukana tässä hullussa yrittäjämaailmassa, niin he ovat saaneet niin paljon itseluottamusta ja voimia. He ovat nähneet, että kaikki on mahdollista. He ovat imeneet itseensä sen ilmapiirin. He uskovat omiin kykyihinsä, eivät jähkaile vaan menevät ja tekevät ja yrittävät. Sitten tietävät miten asiat on.

Se, että yrittäjäperheissä kasvaneet lapset ryhtyvät usein itsekin yrittäjiksi, johtuu monesti siitä, että yrittäjyys on heille tuttu asia. He ovat usein viettäneet lapsuutensa sen ympärillä, nähneet ja kokeneet konkreettisesti, miten yrittäjyys perheessä toimii ja miten se vaikuttaa arkeen. Toisin sanoen yrittäjyys on heille luonnollinen asia. Heillä ei ole ennakkoluuloja tai oletuksia yrittäjyyden suhteen, vaan heidän tietonsa pohjautuu omiin kokemuksiin. Tästä syystä monen yrittäjäperheessä kasvaneen on helpompi aloittaa yrittäjyys itsekin, koska kynnyksi ei ole niin korkea ja yrittäjyys on toimintamuotona tuttua.

Monelle yrittäjyys on ainoa vaihtoehto toteuttaa itseään ja saada tehdä sitä mitä haluaa. Joillekin yrittäjyys on itsestään selvää ja osalle tulevaisuuden haave, joka ei edes välttämättä toteudu.

6.2 Tasa-arvo ravintola-yrittäjämaailmassa

Yritysilmapiiri ja työilmapiiri koettiin hyvin tasa-arvoiseksi naisten ja miesten välillä. Haastattelujen perusteella yrittäjien mielestä tasa-arvo toteutuu hyvin ravintola-alalla yleisesti lukuun ottamatta palkkakeskustelua naisten ja miesten välillä. Haastatellut yrittäjänaiset kertoivat maksavansa saman verran palkkaa niin miehille kuin naisillekin. Toinen tasa-arvoa huojuttava asia löytyi työnantajan haluttomuudesta palkata etenkin nuoria naisia työtehtäviin. Tässä tapauksessa työnantaja näkee naiset potentiaalisina synnyttäjinä. Koska naisen äitiyslomarahaa maksaa hänen työnantajansa, on naisen palkkaaminen yrittäjälle kannattavuustekijä ja siten riskitekijä.

Haastatelluista yrittäjänaisista ei kukaan ollut kokenut syrjintää tai epätasa-arvoa työssään niin yrittäjänä kuin naisinakaan. Ravintola-alalla työskentelee paljon erilaisia miehiä ja naisia, joten työympäristö saattaa välillä olla hyvinkin monimuotoista ja värikästä. Työntekijät ja yrittäjät ovat tottuneet toiseen sukupuoleen ja ovat tekemisissä työtehtävissään toisen sukupuolen kanssa, jolloin kanssakäyminen on yleensä luontevaa. Tämä lisää tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta. Toisaalta on paljon ravintoloita, joissa on töissä enimmäkseen naisia, jolloin työympäristö on naisvaltaisempaa. Sellaisia ovat esimerkiksi suurtalouskeittiöt kuten koulujen ja sairaaloiden keittiöt ja niiden ravintolat. Siihen, kokevatko naiset naisvaltaisilla työpaikoilla yritys- ja työilmapiirin hyvänä ja tasa-arvoisena, tämä tutkimus ei vastaa. Tutkimuskohteista ei yksikään ollut suurtalouskeittiö kohde vaan tutkimus kattoi suurimmaksi osaksi mikroyrityksiä eli yrityksiä, joiden palveluksessa työskentelee alle kymmenen

työntekijää. Yksi yrityksistä oli pienyritys, jossa työskenteli kahdestatoista kuuteentoista työntekijää riippuen sesongista. Tutkimustulokset antavat vastauksen mikro- ja pienyritysten teemahaastattelujen pohjalta. Mikäli haastattelu olisi suoritettu esimerkiksi keskisuurelle yritykselle, olisivat haastattelun tulokset voineet olla erilaiset.

Epäkohtana eräs yrittäjistä mainitsi yrittäjän ja työntekijän välisen tasa-arvon toteutumattomuuden. Hän koki, että yrittäjät ja työntekijät jaettiin eri ryhmiin ja että työntekijöitä ja valtiota kohtaan yrittäjällä oli vain velvollisuuksia. Hänen mielestään yrittäjän taakkaa tulisi helpottaa ja löysätä ainakin osaa velvollisuuksista.

Tasa-arvoinen yrittäjäyys, työympäristö ja työilmapiiri johtaa myös siihen, että naiseudesta työpaikalla ei ole muodostunut ylivoimaista hyötytekijääkään. Näin ollen naisyrittäjät eivät tahdo hyödyntääkään naisellista vetovoimaa yritysmaailmassa. Tämän yrittäjät ymmärsivät hienosti, eivätkä olleet sortuneet naiseuden korostuksessa ylilyönteihin. Asiakaspalvelussa hyväntuulinen käytös kohteliaisuuksineen ja jopa kevyt flirttailu on sallittua niin kauan, kun sillä ei loukkaa ketään. Hyvän maun rajoissa tulee silti pysyä, sillä yrittäjän maineen menetys voi olla kohtalokasta liiketoiminnalle. Pitää myös muistaa, että asiakkaat ovat yksilöitä, eivätkä kaikki halua liian tuttavallista palvelua.

Suomessa tasa-arvon noudattaminen on kunnia asia. Yrittäjien kannalta ajateltuna tasa-arvoinen työympäristö on myös kilpailutekijä työntekijämarkkinoilla, jota voisi hyödyntää jopa kansainvälisesti.

6.3 Kehittämiskohteet ja ehdotukset tasa-arvon parantamiseksi

Saariston yrittäjänaiset olivat samaa mieltä siitä, että heidän yrityksissään ja työpaikoilla vallitsi hyvä työilmapiiri ja kaikkia kohdeltiin tasa-arvoisesti sukupuolesta riippumatta. Siitä huolimatta pinnalle nousi joitakin yleisesti tasa-arvoon liittyviä asioita, jotka painoivat heidän mieltään. Seuraavaksi otetaan esille tärkeimmät teemahaastattelujen perusteella ilmenneet seikat ja esitetään niihin kehittämisehdotuksia asioiden korjaamiseksi.

Tasa-arvokeskustelussa kehittämiskohteiksi erityisesti nousivat seuraavat seikat:

- Yrittäjän ja työntekijän välinen tasa-arvo ei toteudu. Yrittäjät kokevat, että heillä ei ole minkäänlaisia oikeuksia, on vain velvollisuuksia.

- Palkkaerot naisten ja miesten kesken.
- Työnantajan haluttomuus palkata etenkin nuoria naisia työtehtäviin.

Yrittäjän ja työntekijän välisen tasa-arvon parantaminen onnistuisi helpoiten lainsäädännön kautta niin, että yrittäjällä olisi enemmän päätäntävaltaa päättää yritystä koskevista asioista ja mahdollistaa erilaisille yritysmuodoille mahdollisia ratkaisuja. Yritysten ominaispiirteet tulisi ottaa paremmin huomioon, jotta voitaisiin luoda kullekin yritykselle optimaaliset mahdollisuudet toimia ja menestyä. Lainsäädännön tulisi ottaa huomioon paremmin yrityksen yksilölliset tarpeet. Koska tämän päivän kuluttajatkin ovat enemmän yksilöllisiä ja omaavat erilaiset tarpeet, tulisi yrittäjän pystyä huomioimaan ne paremmin. Yritykset toimivat erilaisissa olosuhteissa, mutta kaikille yrityksille on yhteistä yrittää palvella asiakasta mahdollisimman hyvin ja näin varmistaa oma menestyminen. Jotta yritykset menestyisivät tarvitaan siihen innovatiivisia yrittäjiä, joilla olisi mahdollisuus toimia yrittäjinä erilaisissa elämäntilanteissa. Tällöin lainsäädännöllä voitaisiin luoda keinoja, jotka tukisivat ja auttaisivat yrittäjiä ja yrittäjäksi aikovia toimimaan yrittäjinä esimerkiksi myös pienten lasten vanhempina.

Nykyinen hallitus yrittääkin helpottaa yrittäjän toimintaa parantamalla yrittäjän mahdollisuuksia palkata uutta henkilökuntaa (Koivuranta 2016).

Palkkaerot miesten ja naisten kesken osaltaan juontavat juurensa historiaan, missä mies on nähty perheen elättäjänä ja nainen heikompana ja jopa holhottavana osapuolena. Opinnäytetyön yrittäjyys-luvussa on kerrottu naisen työssäkäynnin historiaa ja sitä miten nainen on otettu vastaan työelämässä ja millaisia haaveita naisella on ollut liittyen työssäkäyntiin ja yrittäjyyteen. Naisen ja miehen välistä palkkaeroa ei voi pelkästään selittää historialla, vaan siihen liittyy nykyaikaisia elementtejä aina työn arvottamisesta tärkeisiin ja vähemmän tärkeisiin tehtäviin, naisen sosiaalisten verkostojen heikkoudesta työelämässä ja etenkin johtoportaan ja myös siitä, että työyhteisöt eivät ole kaikesta huolimatta vielä niin tottuneita, että nainenkin voi olla osaava yrittäjä ja toimia johtotehtävissä. Tasa-arvon toteutumattomuutta pidetään myös puhtaasti naisia syrjivänä eleenä. Tähän ei kuitenkaan Suomen tasa-arvovaltuutettu ole ottanut kantaa. Osittain palkkaerot ja työnantajan haluttomuus palkata naisia nivoutuvat yhteen. Se, että nainen on raskaana, synnyttää ja imettää, on vaikuttanut, vaikuttaa ja tulee vielä tulevaisuudessakin vaikuttamaan niin naisen työllistymiseen kuin hänen palkkaansaakin.

Toisen epäreilun asetelman tasa-arvo keskusteluun toi naisen palkkaaminen työtehtäviin. Kuten haastattelussakin kävi ilmi, kokivat monet naisyrittäjät etenkin nuoren naisen palkkaamisen ongelmalliseksi, sillä nainenhan usein leimataan potentiaaliseksi synnyttäjäksi. Naisen äitiysloman kustannukset jäävät yrittäjän maksettavaksi. Lisäksi mahdollisista ylimääräisistä sairauslomakustannuksista koituu yrittäjälle helposti ongelmia niin rahallisesti kuin ajallisestikin järjestäessä yrityksen sairauspoissaoloja. Tämän epäkohdan hallitus voisi muuttaa jakamalla äitiysloman ja vanhempainloman kustannukset molempien puolisojen kesken.

Kyseinen epäkohta on oletettavasti syynä, miksi nuoret ja pätevät naiset eivät työllisty tai aloita yrittäjänä. Se on myös syynä, miksi naisten palkkataso on matalampi verrattuna miesvaltaisiin aloihin. Se, että naiset synnyttävät ei tietenkään pelkästään selitä palkkaeroja. Palkkaerojen takana lienee myös muita syitä, joiden selvittämiseen tarvitaan niiden syitä tutkivaa perusteellisempää ja syvällisempää tutkimusta kuin tämä tutkimus.

Johtajuuden tulevaisuutta koskevaa tutkimustietoa hyödyntäen naisen palkkaamisessa kannattaisi miettiä myös keski-ikäisissä asiantuntijanaisisissa oleva huomattava potentiaalinen määrä, minkä merkitys yrityselämässä jää tunnistamatta (Tukiainen & Villanen 2016, 27). Koneen Säätiön hallituksen puheenjohtaja Hanna Herlinin mukaan sukupuolella on aina merkitystä eikä sen vaikutusta tule sivuuttaa. Se tulisi pikemminkin nähdä mahdollisuutena. Naisilla on usein sellaisia ominaisuuksia, joita tämän päivän johtamisessa ja yrittämisessä tarvitaan kuten kyky olla läsnä, kuunnella ja osoittaa myötätuntoa. Tärkeää yrittäjälle on myös kannustaa, tukea ja innostaa sekä toimia esimerkkinä työntekijöille. Samaistumalla työntekijöihin yrittäjä ymmärtää paremmin heidän kantansa asioihin ja mitä organisaatiossa tapahtuu. Yrityksen ilmapiiriin tulisi kannustaa keskusteluun ja mielipiteiden vaihtoon sekä arvostaa erilaisia mielipiteitä. (Tukiainen & Villanen 2016, 105.)

Sen sijaan, että pelkästään etsimme syitä naisten epätasa-arvoiseen kohteluun yrittäjinä ja yleensä työelämässä, tulisi naisten toteuttaa määrätietoisesti elämänvalintojaan olivat ne sitten yrittäjäyys, johtajuus, asiantuntijuus tai jotain muuta. Luomalla tukiverkostoja, kannustamalla, rohkaisemalla ja auttamalla myös muita etenemään luomme samalla omaa menestystämme. Naisten tulee olla rohkeasti ylpeitä siitä mitä he tekevät ja saavat aikaiseksi.

6.4 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Haastattelutulokset viittasivat siihen, että kukaan yrittäjänaisista ei ollut eritoten suunnitellut perheen perustamista johonkin tiettyyn ajanjaksoon tai yritystoimintaan sopivaksi. Lapset olivat saaneet tulla itselle sopivassa aikataulussa. Tutkimuksessa oli suunniteltu haastatella myös perheetöntä yrittäjänaisista, mutta Paraisilta ei löytynyt yhtään perheetöntä naisyrittäjää, joka olisi kuulunut kohderyhmään, joten tästä kriteeristä oli luovuttava.

Yrittäjien sairastuessa on hänellä kolmen päivän karenssi, ennen kuin hän saa sairaslomakorvausta (Työeläkevakuutusyhtiö Etera 2016b). Tämä oli haastattelussa kaikkien yrittäjien mielestä epäreilua heitä kohtaan, koska karensilla on se seuraus, että useimmat yrittäjät menevät sairaana töihin, jolloin sairastaminen helposti pitkittyy. Haastatteleman yrittäjänainen kertoi, etteivät yrittäjät sairasta helposti vaan pysähtyvät vasta vakavamman sairauden uhatessa. Tämä on epäkohta, joka helposti johtaa siihen, että mentäessä sairaana töihin sairaus helposti pahenee ja johtaa siihen, että tervehtymiseen tarvitaankin pidempi aika. Vaikka yrittäjiltä poistettaisiin sairauspäivä-karenssi, tuskin he ottaisivat enemmän sairaslomaa kuin tähänkään mennessä, sillä useimmat yrittäjät ovat tunnollisia ja tietävät, että yritys tarvitsee heitä. Heillekin on varmasti tärkeää hoitaa itsensä mahdollisimman nopeasti kuntoon, jotta voi palata takaisin töihin hoitamaan yritystä ja huolehtimaan sen hyvinvoinnista.

Vanhempainvapaan merkitys osoittautui hieman monimutkaiseksi haastattelujen perusteella. Osa haastateltavista piti vanhempainvapaata ja mahdollisuutta jakaa se puolison kesken hyvänä tapana helpottaa yrittäjyyttä pikkulapsi-aikaan. Ne, jotka suhtautuivat siihen positiivisesti, olivat sitä myös hyödyntäneet. Puolet haastateltavista eivät olleet kyenneet hyödyntämään sitä täysipainoisesti tai ei ollenkaan. Syyksi miksi sen käyttäminen ei ollut onnistunut he mainitsivat vaikeudet jakaa vastuuta yrityksestä ja sen toiminnasta sekä vaikeudet löytää tarpeeksi pätevää henkilökuntaa pitkäksi aikaa työpaikalle.

Yrityksen ylläpito vaatii jatkuvaa suunnittelua, kehittämistä, valvontaa ja innovointia. On ymmärrettävää, että pätevän, motivoituneen ja luotettavan työntekijän löytäminen ei ole helppoa. Moni naisyksityisyrittäjä on joutunut laittamaan yrityksen ovet kiinni, koska sopivaa tilapäistä yrittäjää ei ole löytynyt. Näin on käynyt muun muassa kampaamoalalla. Monet asiakkaat saattavat pitää ongelmana yrityksen sulkemista ja

hakeutuvat muualle palvelujen perässä. Menetettyjä asiakkaita on vaikea saada takaisin. Yrittäjän kannattaisikin miettiä valmiiksi joku, joka voisi tällaisessa tilanteessa toimia sijaisena. Ravintola-alalla yrityksen sulkeminen äitiysloman vuoksi on harvinaista. Ravintola-alalla sulkeminen voisi merkitä pahimmillaan konkurssia, sillä useimmiten pelkästään tilavuokrat ovat niin korkeat, että ilman tuloja ravintolaa on vaikea pitää elinvoimaisena.

6.4.1 Tärkeimmät elementit työn ja perhe-elämän yhdistämisessä

Tärkeimmiksi kohdiksi, jotka auttoivat yrittäjänaisia selviytymään työn ja perhe-elämän yhdistämisestä voi listata seuraavat kolme kohtaa:

- Tukiverkosto
- Oma asenne ja sinnikkyys
- Vaihtoehtoiset ratkaisut

Etsittäessä vastausta asetettuun tutkimuskysymykseen työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta toistui jokaisessa haastattelussa sama teema, jonka merkitystä ei voi kyseenalaistaa. Yrittäjänaisien yhdeksi keskeisimmäksi selviytymisen keinoiksi yhdistäessä yrittäjyyden ja perhe-elämän, nousi hyvä ja luotettava tukiverkosto. Jokainen haastateltava mainitsi tukiverkoston tärkeyden haastattelussa. Hyvä tukiverkosto oli myös keino yhdistää työelämä ja perhe-elämä mahdollisimman joustavasti. Tukiverkosto oli luonut yrittäjille mahdollisuuden keskittyä yrittäjyyteen, mahdollistanut työn tekemisen myös lapsen sairastuttua tai yrittäjän itsensä sairastuttua. Se oli antanut yrittäjälle mahdollisuuden joustaa ja myös palvella asiakkaita mahdollisimman hyvin. Tukiverkosto oli myös mahdollistanut kahdelle haastatteluun vastanneelle lapsen perhepäivähoidon kunnallisen tai yksityisen päivähoiton sijaan. Haastateltava kertoi, ettei ollut käyttänyt päivähoitopalveluita ollenkaan lasten ollessa pieniä tukiverkoston ansiosta. Toinen haastatelluista oli tarvinnut päivähoitoa vain satunnaisesti. Yrittäjät kertoivatkin, että ilman tukiverkoston mukanaan tuomaa joustoa he eivät olisi mitenkään selviytyneet yrittäjinä nykypäivän kiireisessä, vaativassa, nopeita muutoksia täynnä olevassa työelämässä.

Tästä huolimatta työelämän ja perheen yhteensovittaminen oli vaikeaa useimmille. Yrittäjänaisien kertomuksia kuvaa, miten nykyajan arkeen työelämässä kuuluu valvomista ja huonosti nukuttuja öitä, paljon suunnittelua, aikatauluttamista ja

järjestämistä. Asioista on otettava selvää jo etukäteen. Perhe kärsii yrittäjyydestä, joka vie paljon aikaa ja voimia. On huono omatunto ajan riittämättömyydestä ja siitä, onko tarpeeksi hyvä äiti ja pystyykö kasvattamaan lapsensa hyvin.

Yksi yrittäjänaisista oli joutunut miehensä kanssa selviytymään ilman kunnollista tukiverkosta sukulaisten ollessa kaukana toisella paikkakunnalla. Silloin, kun he olisivat tarvinneet ostopalveluita huolehtimaan lapsista heidän hoitaessaan yritystä, ei niitä ollut saatavilla. Tästä huolimatta he selviytyivät keksiessään vaihtoehtoisia ratkaisuja. He vuorottelivat lastenhoitojaksoja keskenään. Se oli välttämätöntä, kun työntekijöistä joku sairastui ja yrittäjän piti paikata tilanne nopeasti useimmiten menemällä itse töihin. Myös oma asenne työntekoon ja sinnikkyys auttoivat jaksamaan ja selviämään vaikeiden aikojen yli.

6.4.2 Kehittämiskohteina tarvitaan lisää palveluita

Tutkimuksesta selviää, että lapsiperheille suunnatuilla ostopalveluilla olisi entistä enemmän kysyntää tulevaisuudessa. Tässä yhteydessä ostopalveluilla tarkoitetaan sellaisia palveluita, joista nimenomaan lapsiperheet hyötyisivät ja jollaisia he todennäköisemmin tarvitsisivat. Sellaisia palveluita voisivat olla esimerkiksi siivouspalvelut, pesulapalvelut, lastenhoitopalvelut sekä eräänlainen konsepti, johon voisi yhdistää ruuanlaiton ja kaupassa käynnin sekä eläinten hoidon näihin palveluihin. Tällaisia palveluitahan on jo olemassa, kuten esimerkiksi ostoskori-palvelut, jossa voit tilata tarvitsemasi hyödykkeet internetin kautta ja ne toimitetaan myöhemmin kotiisi. Lastenhoito- ja siivouspalveluita on nykyään saatavilla ja niitä on markkinoitu tehokkaasti kohderyhmille. Esimerkiksi MLL:n lastenhoitopalvelut käyvät kertomassa toiminnastaan perhekahviloissa ja lastentapahtumissa. Posti on tekemässä uutta aluevaltausta aloittaessaan leikkaamaan asiakkaidensa pihanurmikoita. Palvelut ovat kotitalousvähennyskelpoisia, joten osan kustannuksista voi vähentää verotuksessa. Tämän pitäisi kannustaa käyttämään palveluita.

On vain resursseista ja innovaatioista kiinni, voisiko palveluista kehittää palvelukonsepteja, joka kattaisi kaiken tämän esimerkiksi vuokraamalla taloudenhoitajan kotiisi, joka voisi toteuttaa edellä mainittuja kotitaloustöitä yrittäjän ollessa esimerkiksi liikematkalla. Taloudenhoitaja hoitaisi kaupassa käynnin, ruuanlaiton, siivouksen, lemmikkien ulkoiluttamisen ja hakisi vielä lapset koulusta ja auttaisi kotiläksyissä kunnes vanhempi tulisi kotiin. Tai mikäli yrittäjällä olisi vain tarvetta

viikkosiivoukseen ja lastenhoitoapuun iltapäivisin, olisi sekin mahdollista räätälöidä tarpeesi mukaisesti. Tulevaisuudessa naiset haluavat yhä vastuullisempiin työtehtäviin ja haluavat ryhtyä yrittäjiksi, mikä voi merkitä enemmän poissaoloja kotoa. Kotityöt jäävät tekemättä, ellei puolisokaan ehdi niitä työkiireiltään tekemään tai ellei niitä hankita ostopalveluina. Tällaisista uusista palveluammateista voi avautua uusia työpaikkoja tulevaisuudessa. Toivottavasti palveluiden hinnat pystytäisiin pitämään kohtuullisina, jotta yhä useammalla olisi varaa niiden käyttämiseen. Yrittäjät ovatkin harmitelleet, että ansiot kuluvat käytettyjen ostopalveluiden maksamiseen.

Täytyy toki muistaa, että myös yrittäjä tarvitsee toimeentulonsa tehdystä työstä, joten liian halvallakaan ei palveluita voi myydä, jos aikoo harrastaa kannattavaa liiketoimintaa. Ongelmaksi voi tietenkin muodostua, että syntyy halpatyövoima-ala, jossa palvelut tuottaa ulkomainen tuontityövoima ja voitot kerää liiketoimintaa johtava iso kansainvälinen yritys. Toiveena mieluummin olisi, että tämä lisäisi työpaikkoja kotimaisille pienyrityksille.

Tavoitteena olisi, että mahdollisimman monella olisi varaa ostopalveluihin. Tällöin myös palveluiden käyttäjien volyymi kasvaisi, mikä osaltaan hyödyttäisi palveluja tarjoavia yrittäjiä. Yhteiskunnan osallistuminen esimerkiksi auttamalla palvelun tarjoajien asemaa rohkaisisi uusia yrittäjiä perustamaan ja kehittämään asiakaslähtöisiä ostopalveluita. Yhteiskunnan tulisi ehkä taata, että palvelu olisi kaikkien sitä todella tarvitsevien ulottuvilla. Tähän tarkoitukseen voitaisiin kehittää esimerkiksi etuseteli, jota voisi käyttää maksuvälineenä palvelujen kustantamiseen päivähoidon käyttämää etuseteliä mukaillen. Palveluiden käyttäjien asemaa tukemalla yhteiskunta myös mahdollistaisi palveluiden käytettävyyden suuremmassa mittakaavassa ja helpottaisi myös yrittäjiä toteuttamaan palveluita. Eniten ostopalveluita tarvitsisivat lapsiperheelliset työssä käyvät naiset, jotka tekevät vuorotyötä, epäsäännöllisissä työsuhteissa työskentelevät osa-aikaiset ja sesonkityöntekijät ja yrittäjät, etenkin naisyrittäjät. Etuseteli-järjestelmä voisi edesauttaa palvelun käyttöönottoa. Tämä myös parantaisi pienten lasten äitien työllistymistä ja työssä käyntiä.

Kukaan yrittäjistä ei ollut selvinnyt ilman vaikeuksia, mutta kukaan haastatelluista yrittäjänaisista ei ole antanut periksi, vaikka matkalla oli tullut ongelmia niin työn kuin perhe-elämän yhteensovittamisen kanssa. Myös muunlaisia ongelmia oli esiintynyt, kuten ongelmia terveyden kanssa ja ihmissuhdeongelmia. Ihmissuhdeongelmat näkyivät lähinnä ongelmina yhteistyökumppaneiden kanssa, joten ne liittyivät työelämään.

Yrittäjät harrastivat yhteistyötä keskenään paikallisen yritystoiminnan kautta (Lindqvist 2005). Sitä kautta sai tukea ja apua yritystoiminnan kehittämiseksi muilta yrittäjiltä. Yrittäjähdistys tarjosi myös foorumin tiedon välittämiseen ja sosiaalisen kanavan tulla paremmin tunnetuksi myös muiden yrittäjien keskuudessa. Yritystoiminnassa oli mukana yrityksiä monelta eri alalta, mikä lisäsi yritysten välistä syn-energiaa ja mahdollisti uusien innovaatioiden synnyn.

Eronneita oli ainoastaan yksi haastatelluista. Yrittäjistä kolme työskenteli pariskuntana samassa yrityksessä. Yhden naisyrittäjän mies oli mukana yrityksen toiminnassa, mutta hoiti eri tehtäviä kuin vaimonsa. Mies työskenteli pääsääntöisesti yritysconsulttina, mutta auttoi vaimoaan hoitamaan yritystä tarvittaessa. Tämän johdosta voi päätellä, että yrittäjyys sitoo yrittäjäpariskunnat tiivisti yhteen.

Positiivisena huomiona voi pitää sitä, että yrittäjyys pitää pariskunnat yhdessä, sillä neljällä haastateltavista oli pitkä avioliitto takana. Yrittäjyyden yhteen hiileen puhaltaminen ja yhdessä tekeminen kehittää ongelmanratkaisukykyä ja lisää kommunikointia pariskuntien kesken. Lapset saattavat vielä osaltaan lisätä yhteenkuuluvuutta, kun pitää yhdessä organisoida niin yrityksen toimintaa kuin yksityiselämääkin. Pariskuntien on otettava yhteinen vastuu asioiden hoitamisesta ja onnistumisesta mikä osaltaan lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tällöin parisuhteessa ei kasveta erilleen niin helposti, koska yhteenkuuluvuuden tunne säilyy. Oletettavasti tästä syystä yrittäjäpariskunnilla on toimiva ja pitkäkestoinen parisuhde. Tietenkin osaltaan yhteinen yritys, joka sitoo molempien varoja ja halu onnistua myös lasten vanhempina osaltaan voi vaikuttaa siihen, että yrittäjäpariskunnat ovat pitkään yhdessä.

Yrittäjyys vaatii sinnikkyyttä, kärsivällisyyttä ja uskoa siihen, että jos juuri nyt mikään ei tunnu toimivan odotetulla tavalla, niin huomenna on parempi päivä. Yrittäjyys vaatii paljon erilaisia taitoja niin ammatillisesti kuin fyysisestikin. Oman jaksamisen kanssa jokainen joutuu välillä koville. Paljon, ehkä jopa eniten yrittäjyys kuitenkin vaatii henkistä pääomaa, jotta säilyttäisi henkisen mielenrauhansa stressitilanteissa ja suhteellisuudentajunsa, jotta voisi tehdä järkeviä päätöksiä kriittisissäkin tilanteissa. Hyvä itsetuntemus on osa henkistä pääomaa, joka auttaa säilyttämään tasapainon ja auttaa rakentamaan vahvempaa itseluottamusta. Luovuutta kannattaa vaalia ja muistaa, että luovuuskin voi ilmetä monella eri tavalla. Eikä huumoriakaan kannata unohtaa sillä naurun parantava voima voi lääkitä monta pettymystä. Näin eräs haastattelemanin nainen ja yrittäjä totesi:

Yrittäjyys sinänsä on tosi antoisaa ja ihanaa, mutta kun niin moni taho on syömässä samaa kakkua. Muut tahot määrittelee ja valvoo yrittäjän toimintaa. Yritysmaailman pitäisi muuttua, jotta yrittäjyys olisi houkuttelevaa. Yrittäjyys ei ole helppo asia. Ilmapiirin pitäisi Suomessa muuttua, jotta yrittäjyydestä tulisi houkuttelevaa ja kilpailukykyistä. Myös yrittäjänä olemista tulisi helpottaa. Yrittäjyys kuulostaa hyvältä mutta arki on rankkaa.

6.5 Tutkimuksen reliabelius ja validius

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen reliabeliutta eli luotettavuutta. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja.

Tutkimuksen reliabelius tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei- sattumanvaraisia tuloksia. Tulosten mittaamisen vaikeus laadullisessa tutkimuksessa, joka on toteutettu haastattelemalla kohderyhmää, on ongelmana juuri tulosten toistettavuuden vaikeus. (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2014, 63-64.) Mikäli haastattelu toteutettaisiin samoille henkilöille myöhemmin, saattaisivat vastaukset poiketa ensimmäisen haastattelun vastauksista. Kohdehenkilöiden sen hetkinen mielentila, haastatteluympäristön tapahtumat ja tutkijan omat mielipiteet ja havainnot vaikuttavat saatuihin tuloksiin.

Tutkija on tietoisesti neutralisoinut olosuhteita niin, ettei liikaa painota asioita, jotka ovat ristiriidassa hänen omien mielipiteidensä kanssa. Haastattelun tuloksiin haettiin tasapainoa tiedostamalla erilaiset perspektiivit katsoa asioita ja ratkaista ongelmia. Objektiivisuutta tutkimukseen haettiin tarkastelemalla haastattelun tuloksia ja tutkimuksen lähteitä puolueettomasti ja asiallisesi. Asiallisuus tarkoittaa tosiasioden tiedostamista ja niiden raportointia. (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2014, 64.) Raportointi on pyritty suorittamaan objektiivisesti niin, että haastattelemalla ja eri lähdekirjallisuutta hyväksikäyttäen saatu tieto ja sen sisältämä asiasisältö pysyisi muuttumattomana. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tukee myös selostus tutkimuksen toteuttamisesta. Tarkkuus koskee tutkimuksen kaikkia vaiheita, niin haastattelun toteuttamista, kuin teoreettisen viitekehyksen luontia. Aineiston tuottamisen olosuhteet on kerrottu selvästi ja totuudenmukaisesti. Saatuja vastauksia voidaan pitää luotettavina ja totuudenmukaisina. Teemahaastattelutilanne oli luotu mahdollisimman turvalliseksi haastateltaville. Tähän vaikutti se, että

haastatteluympäristö oli tuttu, sillä haastattelut tapahtuivat haastateltavien työpaikoilla heidän yrityksissään.

Toinen tutkimuksen arviointiin liittyvä käsite on tutkimuksen validius eli pätevyys. Se tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata. Tulosten tulkintaan pätee myös tarkkuuden vaatimus. On omattava kykyä punnita vastauksia ja saattaa niitä teoreettisen tarkastelun tasolle. Opinnäytetyössä tulee kertoa, millä perusteella esitetään tulkintoja ja mihin esitetyt päätelmät perustuvat. (Hirsjärvi ym. 2012, 231-233.)

Opinnäytetyössä käytetyn tutkimusmenetelmän, teemahaastattelun avulla on saatu tuloksia yrittäjän naisten tämän hetkistä kokemuksista ja mielipiteistä tasa-arvosta ja työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Käytetty tutkimusmenetelmä on vastannut tutkimuskysymyksiin. Aiheen teoreettinen tarkastelu tukee empiirisen aineiston käyttökelpoisuutta johtopäätösten tekemiseen. Se, että johtopäätökset jäivät tutkijan mielestä ohuiksi eivätkä tuottaneet innovatiivisia ratkaisuja voi johtua tutkijan kokemattomuudesta tehdä haastatteluja ja käyttää niistä saatua tietoa ongelmanratkaisun välineenä.

6.6 Aiheita jatkotutkimukseen

Olisi erittäin mielenkiintoista tehdä jatkotutkimus siitä, millaisista palveluista tai palvelukonsepteista naisyrittäjät olisivat kiinnostuneita ja tuntisivat tarvitsevansa. Erityisen mielenkiintoista olisi tehdä tutkimus juuri lapsiperheellisten naisyrittäjien tarpeista ajateltuna. Aihe mahdollistaisi jopa uuden yritystoiminnan aloittamisen. Aihe antaisi mahdollisuuden tehdä ensimmäiseksi tarvekartoituksen. Sen jälkeen olisi mahdollista alkaa kehittää tarvittavia palveluita sen ympärille.

Toinen jatkotutkimuksen aihe käsittelee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskien työhönottotilanteita. Kuten monet yrittäjänaiset myönsivät, kohtelee Suomen lainsäädäntö syrjivästi naisten mahdollisuutta työllistyä etenkin nuorella iällä. Tämä perustuu olettamukseen, että naiset myöhemmin hankkivat lapsia ja ovat poissa työelämästä mahdollisten raskaudesta johtuvien sairauslomien vuoksi. He jäävät äitiysvapaalle, hoitovapaalle ja ovat myöhemmin poissa töistä lasten sairastelujen vuoksi. Tästä aiheutuneet kulut, kuten työntekijän sairauslomakorvaus ja uuden työntekijän hankkimiseen kuluvat kulut jäävät yrittäjän vastuulle ja tulevat kalliiksi

yrittäjälle. Ratkaisuksi ongelmaan on ehdotettu lapsista johtuvien kulujen jakamista molempien vanhempien työnantajien kesken.

Tutkimuksessa olisi kiinnostavaa selvittää miten yhteiskunta ja ennen kaikkea yritykset kohtelevat naisia työhönottotilanteessa ja minkä asteisia ongelmia nuorilla naisilla on työllistyä johtuen työnantajien epäilystä, että naiset ovat potentiaalisia synnyttäjiä ja tulevia äitejä. Onko asialla niin suurta vaikutusta kuin oletetaan olevan? Onko ongelma kenties keskittynyt erityisesti tietyille aloille? Entä mikä olisi paras tapa ratkaista ongelma? Riittääkö äitiydestä ja lasten hankkimisesta aiheutuvien kustannusten jakaminen vanhempien työnantajien kesken vai pitäisikö yhteiskunnan osallistua kulujen jakamiseen? Entä miten toimittaisiin yksinhuoltajien kohdalla? Mikäli yhteiskunta ottaisi kokonaisvaltaisemmin kantaakseen lapsiperheiden talouden tukemisen, tämä tietenkin auttaisi yrittäjien tilannetta. Mutta johtaisivatko toimenpiteet siihen, että yritykset palkkaisivat enemmän henkilökuntaa ja etenkin nuoria naisia töihin? Entä olisiko yhteiskunnalla tähän varaa? Entä ottaisivatko myös lapsettomat perheet osaa yhteiskunnalliseen lapsiperheiden tukemiseen? Asian tiimoilta herää monta kysymystä ja aiheesta saisi vaikka useammankin jatkotutkimuksen.

LÄHTEET

- Ahl, H. 2006. Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship: Theory & Practice* 30 (5).
- Alahuhta, M. 2016. Koulutusleikkaukset turhan suuria. *Savon Sanomat* 30.1. Viitattu 6.3.2016. <http://www.savonsanomat.fi/kotimaa/Alahuhta-Ylell%C3%A4-Koulutusleikkaukset-turhan-suuria/723034>
- Andersson, L. 2016. Vasemmiston kolme keinoa pienyrittäjien aseman parantamiseksi. Vasemmistoliitto 12.7. Viitattu 16.8.2016. <https://www.vasemmisto.fi/kolme-keinoa-pienyrittajien-aseman-parantamiseksi>
- Backman, J. 2016. *Rapporter och uppsatser*. Lund. Studentlitteratur AB.
- Caine, B. & Sluga, G. 2003. *Europas historia 1780-1980 ett genusperspektiv*. Falun. Scandbook.
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2016. EK:n sääntömuutos viitoittaa tietä kohti paikallista sopimista. Viitattu 23.9.2016. <http://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2015/11/25/ekn-saantomuutos-viitoittaa-tieta-kohti-paikallista-sopimista/>
- Eriksson, L. & Wiedersheim-Paul, F. 2014. *Att utreda, forska och rapportera*. 10 painos. Stockholm. Liber AB.
- Hakala, J. 1998. *Opinnäytetyö luovasti. Kehittämisen ja tutkimustyön opas*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakala, S. 2014. Pk-yritys taloushallinnon ulkoistajana-Perintäpalvelu asiakkuuden ytimenä. Opinnäytetyö. Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen. Turun ammattikorkeakoulu. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/85655/Hakala_Salla.pdf?sequence=1
- Henry-Biabaud, T. 2016. Suomen Yrittäjät juhli 20-vuotista taivaltaan maanantaina Finlandia-talossa Helsingissä. Varsinais-suomen yrittäjät. Viitattu 23.9.2016. <https://lehti.tek.fi/tyoelama/presidentti-niinisto-peraankuuluttaa-yrittajyyden-arvostusta>
- Henttonen, E. 2008. Kysymyksiä ja vastauksia laadullisesta tutkimuksesta. Kysymykset koonnut ja vastaukset laatinnut osana syksyn 2008 Business Research Methods-kurssia Elina Henttonen. Viitattu 17.9.2016. [file:///C:/Users/Kirsi.Maria-HP/Downloads/Kysymyksiä%20ja%20vastauksia%20laadullisesta%20tutkimuksesta%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/Kirsi.Maria-HP/Downloads/Kysymyksiä%20ja%20vastauksia%20laadullisesta%20tutkimuksesta%20(8).pdf)
- Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2012. *Tutki ja kirjoita*. 15-17 painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu, teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki. Yliopistopaino.
- Jääskeläinen, J. 2015. *Älä yritä! Tätä sinulle ei kerrota yrittämisestä*. Helsingin seudun kauppakamari/Helsingin Kamari Oy.
- Kaikkonen, A. & Peuha, R. 2014. *Työmotivaatioon ja sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyö*. Turun ammattikorkeakoulu. *Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma*. Restonomi (ylempi AMK).
- Kela 2016a. *Lapsiperheet. Lapsiperheen pikaopas*. Viitattu 28.8.2016. <http://www.kela.fi/vanhempainraha>
- Kela 2016b. *Jos lapsi sairastuu*. Viitattu 17.8.2016. <http://www.kela.fi/lapsiperheet>

Kela 2016c. Sairauspäivärahan maksaminen. Viitattu 17.8.2016.

<http://www.kela.fi/sairastaminen>

Koivuranta, E. 2016. Hallitus kertoi yrittäjyys- ja työllisyyspaketistaan. Viitattu 17.8.2016.

<http://yle.fi/uutiset/3-8805142>

Kokoomus. 2016. Hallitus päätti budjettiriihessä alentaa varhaiskasvatusmaksuja ja perua

maksukorotukset. Viitattu 23.9.2016. <https://www.kokoomus.fi/uutiset/ministeri-grahn-laasonen-hallitus-alentaa-varhaiskasvatuksen-maksuja/>

Kyrö, P. 2005. Yrittäjyyskasvatus, murrosten kautta yliopistoon. Teoksessa Poikela, E. Osaaminen ja kokemus, työ, oppiminen ja kasvatus. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 16.9.2016.

http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95384/osaaminen_ja_kokemus_2005.pdf?sequence=1

KvantiMOTV. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 16.6.2016.

<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

Lindqvist, T. 2005. Om skärgårdssmak projektet. Viitattu 23.9.2016.

<http://www.skargardssmak.com/text6.con?iPage=9&m=27>

Linnainmaa, L. 2008. Naisen lakikirja, käytännön tietoa eri elämäntilanteisiin. Toinen uusittu painos. Helsinki:WSOY

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016a. Koulutuspolitiikka. Viitattu 3.4.2016.

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016b. Varhaiskasvatuksen asiakasmaksut. Viitattu 23.9.2016.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/asiakasmaksut/index.html

PAM, MaRaVaTES 2014-2017. 24§ Tilapäinen poissaolo 1. Perheessä sattunut äkillinen sairaus. Viitattu 3.9.2016. <http://www.kampanjapalvelu.fi/epam/maravates/index.aspx/>

Parainen. 2016. Kuntainfo. Viitattu 16.6.2016. http://www.parainen.fi/sv_SE/

Penttinen, K. 2016. Take away-olutta ravintolasta ja jopa 12 prosenttisia juomia pienpanimostanamä kaikki muuttuvat. Aamulehti 20.5. Viitattu 21.9.2016. <http://www.aamulehti.fi/kotimaa/take-away-olutta-ravintolasta-ja-jopa-12-prosenttisia-juomia-pienpanimosta-nana-kaikki-muuttuvat/>

Piha, K. 2011. Äitijohtaja. 2. Painos. Helsinki: Talentum.

Rienecker, L. & Jörgensen, P., Skov. S. avustuksella. 2014. Att skriva en bra uppsats. Käännös: Ann Lagerhammar. Kolmas painos. Stockholm. Liber AB. Alkuperäispainos: Den gode opgavehåndbog i opgaveskrivning på videregående uddannelser. 2012. 4.painos.

Roiha, M. 2010. Lisääntyminen on Yhdysvalloissa kallista puuhaa. Yle. Blogi

<http://yle.fi/vintti/yle.fi/blogit.yle.fi/maarit-roiha/lisaantyminen-on-yhdysvalloissa-kallista-puuhaa.html>

Seta. 2016. Sateenkaariperheet ry. Viitattu 3.9.2016. <https://www.seta.fi/sateenkaariperheet>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Euroopan unioni tasa-arvoa tekemässä, TANE-julkaisuja (2009)13. Viitattu 28.8.2016.

<http://tane.fi/documents/1429808/1854322/Euroopan+unioni+tasa-arvoa+tekem%C3%A4ss%C3%A4,+TANE-julkaisuja+2009-13+pdf.+3444+kB-C54ZzfJm.pdf/f29619ae-e494-4489-b7f4-9bbb470646d9>

- Suomen Ylioppilaskuntien liitto. 2015 Lausunto eduskunnan sivistys- ja tiedejaostolle 19.10.2015. Viitattu 6.3.2016.
http://www.syl.fi/wp-content/uploads/2015/11/151019_SYL_Siv-ja-tiedejaosto_TA-ID-77181.pdf
- Stolte-Heiskanen, V. 1991. Token Women or Gender Equality. Naistutkimus. Helsingin Yliopisto. Viitattu 30.8.2016. <http://www.helsinki.fi/akka-info/tiedenaiset/naistutk.html>
- Tasa-arvolaki 609/1986. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.
- Tasa-arvovaltuutettu. 2016. Tasa-arvovaltuutetun tehtävät. Viitattu 17.4.2016. <https://www.tasa-arvo.fi/tasa-arvovaltuutettu>
- Tilastokeskus 2009. Suomen virallinen tilasto, SVT: Työnvälitystilasto 2011. Ammatti ja sosioekonominen asema. Viitattu 23.9.2016.
https://www.stat.fi/til/tyokay/2009/04/tyokay_2009_04_2011-11-28_fi.pdf
- Tilastokeskus 2015a. Suomen virallinen tilasto, SVT: Työttömyys kasvoi vuonna 2015. Viitattu 28.8.2016. http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus 2015b. Suomen virallinen tilasto, STV: Syntyvyyden määrän väheneminen kiihtyi. Viitattu 23.9.2016. http://www.stat.fi/til/synt/2015/synt_2015_2016-04-14_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus 2016a. Suomen virallinen tilasto, SVT: Tilastokeskus. Viitattu 23.9.2016.
<http://www.tilastokeskus.fi/org/index.html>
- Tilastokeskus 2016b. Suomen virallinen tilasto, SVT: Työvoimatutkimus 2016. Viitattu 26.8.2016. http://www.stat.fi/til/tyti/2016/07/tyti_2016_07_2016-08-23_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus 2016c. Suomen virallinen tilasto, SVT: Nuoret palvelualueiden yritykset maakuntien kasvun takana. Viitattu 28.2.2016. <https://www.stat.fi/uutinen/nuoret-palvelualueiden-yritykset-maakuntien-kasvun-takana>
- Tukiainen, M. & Villanen, J. 2016. Huippunaiset. Menestystarinoita. Helsingin seudun kauppakamari.
- Tuppurainen, T. 2015. Naiset takaisin kotiin?-kansanedustaja varoittaa; maahan uhkaa syntyä kahden kerroksen lapsia. Demokraatti 22.11. Viitattu 17.4.2016.
<https://www.Demokraatti.fi/naiset-takaisin-kotiin?-kansanedustaja-varoittaa-maahan-uhkaa-syntyä-kahden-kerroksen-lapsia>
- Turunen, P. 2016. Varhaiskasvatuksen asiakasmaksut eli päivähoitomaksut muuttuvat elokuusta alkaen. Viitattu 17.4.2016. <http://www.iltasanomat.fi/perhe/art-2000001158809>
- Varsinais-Suomen Yrittäjät. 2016. Uusin yritysbarometri-rakentaminen, palvelut ja teollisuus kasvussa. Viitattu 26.8.2016. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/539748-uusin-yritysbarometri-rakentaminen-palvelut-ja-teollisuus-kasvussa>
- Vihreät, De Gröna. 2016. Välikysymys: korkeakoulutukseen ja opintotukeen kohdistuvat leikkaukset. Viitattu 17.4.2026. <https://www.vihreat.fi/artikkeli/2016/03/valikysymys-korkeakoulutukseen-opintotukeen-kohdistuvat-leikkaukset>
- Yrittäjälinja 2016. Suomen yrittäjien työttömyyskassa, Syt Yrittämisen ja työelämän erikoismedia. Suomen yrittäjien työttömyyskassa. Viitattu 7.4.2016.
<http://syt.fi/tietoa/tyottomyysturvajarjestelma-suomessa/>
- Yrittäjän abc, yrittäjä ihmisenä, yrittäjän toimeentuloturva, työkyvyttömyys, sairauspäiväraha. Viitattu 16.8.2016. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/yrittajan-sosiaaliturva-316153>
- Työeläkevakuutusyhtiö Etera. 2016a. YEL-vakuutusmaksu. Viitattu 19.9.2016.
<http://www.etera.fi/yrittaja/yel/YEL-maksu>

Työeläkevakuutusyhtiö Etera. 2016b. YEL ja yrittäjän sosiaaliturva. Viitattu 23.9.2016.
<http://www.etera.fi/yrittaja/yel/yrittajan-sosiaaliturva>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. TE-palvelut. Viitattu 23.9.2016.
<http://www.te-palvelut.fi/te/fi/>

TEEMAHAASTATTELU

KIITOS AJASTANNE JA MIELENKIINNOSTA HAASTATTELUA KOHTAAN!

TEEMA 1.

TAUSTATIEDOT:

1 Nimi:

2 Ikä:

3 Siviilisääty:

YRITYSTIEDOT:

4 Yrityksen nimi:

5 Yritysmuoto:

(Toiminimi / avoin yhtiö / kommandiittiyhtiö / osakeyhtiö / osuuskunta)

6 Milloin yritys on aloittanut toimintansa?

7 Liikeidea:

8 Miten yritys sai alkunsa? Yrityksen tarina?

9 Montako henkilöä yritys työllistää?

TEEMA 2.

TASA-ARVO:

- 1 Miten tasa-arvoisuus mielestäsi toteutuu yrittäjänä?
- 2 Oletko tullut kohdelluksi tasa-arvoisesti yritysmaailmassa naisena?
Kerro esimerkki tilanteesta, jossa olet mielestäsi kokenut epätasa-arvoisuutta yritysmaailmassa.
- 3 Mistä luulet tilanteen johtuneen?
- 4 Miten tilanne olisi tullut mielestäsi hoitaa?
- 5 Millaisissa tilanteissa olet kokenut, että sukupuolestasi on ollut positiivista vaikutusta työelämässä?

TEEMA 3:

PERHE JA YRITTÄJYYS

1 Lasten hankkimista suunnitellaan joskus tietoisesti sopivimpaan ajankohtaan elämässä. Oletko suunnitellut /tai suunnittelitteko lasten saamista sopivaan ajankohtaan tai siirtäneet lasten tekoa yrittäjyyden takia?

Mikäli sinulla /teillä ei ole lapsia, johtuuko se yrittäjyydestä esimerkiksi olet tuntenut olevasi liian kiireinen yrittäjänä tai halusit panostaa enemmän yrittäjyyteen kuin lapsiarkeen?

2 Miten työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on onnistunut yritystoiminnassa? Kuvaile millaisia vaikeuksia olet kohdannut? Mikä on ollut vaikeinta? Millaisia ratkaisuja olet kehittänyt ratkaistaksesi ongelmat?

3 Onko yrittäjyys mahdollistanut paremmin työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen kuin esimerkiksi jos olisit ollut palkkatyössä?

Mitkä asiat työn ja perhe-elämän yhdistämisessä ovat sujuneet hyvin? Onko yrittäjyydellä ollut osansa asioiden sujuvuuteen?

4 Onko Suomen lainsäädäntö ottanut riittävästi huomioon perheellisen yrittäjän tilanteen? Tulisiko lainsäädäntöä kehittää? Miten?

5 Suomessa on kansainvälisesti pitkät äitiys- ja vanhempainvapaat sekä mahdollisuus jakaa vanhempainvapaa puolison kesken. Onko näistä ollut apua yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamisen kannalta vai onko

Liite 1 (4)

niistä ollut jopa haittaa? Mikä merkitys vanhempainvapaalla on ollut sinun perheessäsi?

6 Millainen tukiverkosto sinulla on? Tukiverkostolla tarkoitan tässä vapaaehtoista esimerkiksi lastenhoitoapua, jota saa isovanhemmilta, naapureilta, ystäviltä jne. Millainen apu tukiverkostosta on ollut työn ja perhe-elämän yhdistämisen kannalta?

7 Millaisin keinoin olet helpottanut yrittäjän arjen sujumista?

8 Minkä neuvon antaisit yrittäjyydestä haaveilevalle naiselle, joka haluaisi myös lapsia?

TEMAINTERVJU

TACK FÖR DIN TID OCH INTRESSET FÖR INTERVJUN!

TEMA 1.

BAKGRUNDSINFORMATION:

1 Namn:

2 Ålder:

3 Civilstånd:

FÖRETAGSINFORMATION:

4 Företagets namn:

5 Bolagsform:

(Handelsnamn / öppet bolag / kommanditbolag / aktiebolag / kooperativa företag)

6 När har företaget startat sin verksamhet?

7 Affärsidé:

8 Hur har företaget startat? Vad är företagets historia?

9 Hur många anställda har du?

TEMA 2.

JÄMSTÄLLDHET:

- 1 Hur tycker du att jämställdheten förverkligas som företagare?
- 2 Har du blivit jämställt behandlad som kvinna i företagsvärlden? Kan du berätta ett exempel om du blivit ojämlikt behandlad i företagsvärlden?
- 3 Vad tror du att det har berott på?
- 4 Hur tycker du att situationen borde ha skötts?
- 5 I vilka situationer har du upplevt att du haft fördel som kvinna i arbetslivet?

TEMA 3:

FAMILJ OCH FÖRETAGANDE:

1 Ibland planerar man att skaffa barn då det är som mest lämpligt i livet. Har du/ni planerat att skaffa barn i en viss period eller skjutit upp det på grund av företagandet?

Om du/ni inte har barn, beror det på något vis på företagandet? Till exempel om du känt dig för upptagen med företaget eller att du just då ville satsa mer på företagandet än familjelivet?

2 Hur har det gått att kombinera arbetslivet med familjelivet som egen företagare? Kan du beskriva hurdana svårigheter du bemött? Vad som har varit svårast? Hurdana lösningar har du hittat för att lösa problemen?

3 Har eget företagande gjort det lättare att kombinera arbetslivet och familjelivet än till exempel om du skulle ha jobbat som anställd?

Vilka saker har fungerat bra när det gäller att kombinera arbetslivet och familjelivet? Har det egna företagandet varit till fördel?

4 Har den finska lagstiftningen tagit tillräckligt mycket hänsyn till företagare med familj? Borde man utveckla lagstiftningen? På vilket sätt?

5 I Finland har man långa moderskaps- och vårdledigheter och möjlighet att dela vårdledigheten med sin partner. Har dessa möjligheter hjälpt att kombinera eget företagande med familjelivet eller har det t.o.m. försvårat arbetet som egen företagare? Vilken betydelse har vårdledigheten haft i din familj?

Bilaga 2 (4)

6 Vilka slags stödnätverk har du? Som stödnätverk menar jag i detta sammanhang t.ex. barnvaktshjälp, som man kan få från mor/farföräldrar, grannar, vänner etc.? Vilken hjälp har stödnätverket kunnat erbjuda dig när det gäller att kombinera företagandet med familjelivet?

7 På vilket sätt har du gjort vardagen lättare för dig själv som egen företagare? Vilka medel/knep har du använt?

8 Vilka råd skulle du ge någon som drömmer om att starta eget företag men också vill skaffa barn?