



**TURUN
YLIOPISTO**
Kauppakorkeakoulu

Yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Yrittäjien kokemuksia arjen ristiriidoista ja voimavaroista

Yrittäjyyden
Pro gradu -tutkielma

Laatija:
Hannah Kondratjeff

Ohjaajat:
KTT Sanna Ilonen
KTT Tommi Pukkinen

28.4.2026

Turku

Opiskelijan lausunto tekoölyn käytöstä tähän tutkielmaan liittyen:

En ole käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani.

Olen käyttänyt tekoölyä hyödyntäviä työkaluja tätä tutkielmaa kirjoittaessani. Tämä käyttö on dokumentoitu tutkielman liitteessä. Vakuutan, että tekoölyä käytettiin yliopiston ohjeistuksen mukaisella tavalla.

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Yrittäjyys

Tekijä: Hannah Kondratjeff

Otsikko: Yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittaminen – Yrittäjien kokemuksia arjen ristiriidoista ja voimavaroista

Ohjaajat: KTT Sanna Ilonen, KTT Tommi Pukkinen

Sivumäärä: 83 sivua (+ liitteet 7 sivua)

Päivämäärä: 28.4.2026

Tiivistelmä

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on ajankohtainen tutkimusaihe, sillä työn ja perheen välinen suhde on muuttunut viime vuosikymmeninä merkittävästi. Aiemmin työ ja perhe nähtiin erillisinä ja keskenään kilpailevina elämänalueina. Nykyisin niitä tarkastellaan yhä enemmän toisiaan täydentävinä kokonaisuuksina. Aiemmat tutkimukset ovat kuitenkin keskittyneet pääasiassa palkkatyössä olevien kokemuksiin, jonka vuoksi yrittäjien näkökulma on jäänyt vähemmälle huomiolle. Tämä tutkimus vastaa tähän tutkimusaukkoon tavoitteenaan syventää ymmärrystä siitä, miten yrittäjät sovittavat yhteen työn ja perhe-elämän vaatimukset.

Pääkysymys:

Minkälaisena yrittäjät kokevat työ- ja perhe-elämän välisen tasapainon?

Tutkimuksen tavoitteeseen pyritään pääsemään kolmen osaongelman avulla.

Millaiseksi yrittäjät kokevat työn ja perheen tasapainon?

Minkälaisia ristiriitoja yrittäjät kokevat arjessaan?

Minkälaisia voimavaroja yrittäjillä on käytössään?

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu työn ja perheen tasapainoon (work-family balance) sekä siihen tiivistä liittyviin keskeisiin käsitteisiin, työn ja perheen väliseen ristiriitaan (work-family conflict) sekä työn ja perheen välisiin voimavaroihin (work-family enrichment).

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Tutkimukseen osallistui kuusi varsinaissuomalaista perheellistä yrittäjää. Haastattelut tehtiin yrittäjille, jotka edustivat eri toimialoja ja elämäntilanteita. Kaikilla haastatelluilla oli ainakin yksi päiväkoti- tai alakouluikäinen lapsi. Aineisto analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla, jossa aineistoa tarkasteltiin työn ja perheen tasapainoa käsittelevän teoreettisen viitekehysten mukaisesti.

Haastattelujen perusteella yrittäjät kokevat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen vaihtelevaksi. Suurin osa kuvaa arkea haastavaksi erityisesti työaikojen ja perhevelvoitteiden yhdistämisen osalta. Keskeisimmät ristiriidat liittyvät aikaan, kuormitukseen ja roolien yhteensopimattomuuteen. Samalla haastateltavat korostavat erilaisia voimavaroja, jotka tukevat yhteensovittamista. Keskeisiä voimavaroja olivat hallinnan tunne, sosiaalinen tuki sekä työaikojen joustavuus. Myös autonomia koettiin tärkeäksi. Tulokset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään usein dynaamisena ja tilannesidonnaisena prosessina. Tässä prosessissa ristiriidat ja voimavarat vaikuttavat samanaikaisesti yksilön kokemukseen tasapainosta

Avainsanat: yrittäjyys, yrittäjä, perhe-elämä, work-family balance, work-family conflict, work-family enrichment, työn ja perheen tasapaino, työn ja perheen yhteensovittaminen

SISÄLLYS

1	Johdanto	7
1.1	Tutkimuksen tausta	7
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	8
1.3	Tutkimuksen toteutus	9
1.4	Tutkimuksen rakenne	10
2	Teoreettinen tausta	12
2.1	Työ- ja perhe-elämän tutkimus	12
2.2	Työn ja perheen tasapaino	13
2.3	Työn ja perheen ristiriidat	15
2.4	Työn ja perheen voimavarat	24
3	Metodologia	36
3.1	Tutkimusote	36
3.2	Tutkimusaineistonkeruu	36
3.3	Tutkimusaineiston analyysi	38
3.4	Tutkimuksen luotettavuus	41
3.5	Tutkimuksen eettisyys	42
4	Tutkimustulokset	44
4.1	Työn ja perheen tasapaino	45
4.2	Ristiriidat	48
4.2.1	Aikapohjainen konflikti	48
4.2.2	Rasituspohjainen konflikti	51
4.2.3	Käyttäytymispohjainen konflikti	54
4.2.4	Konflikteja voimistavat tekijät	55
4.3	Voimavarat	56
4.3.1	Taidot ja näkökulmat	57
4.3.2	Psykologiset ja fyysiset voimavarat	60
4.3.3	Sosiaalisen pääoman resurssit	61
4.3.4	Joustavuus	64
4.3.5	Voimavaroja vahvistavat tekijät	65
5	Johtopäätökset	68

5.1 Tulosten tulkinta	68
5.2 Tutkimuksen käytännön merkitys	73
5.3 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimus	73
Lähteet	75
Liitteet	84
Liite 1 Haastattelukysymykset	84
Liite 2 Tietosuojailmoitus	86
Liite 3 Selvitys tekoälyn käytöstä	88

KUVIOT

Kuvio 1. Työn ja perheen välisiä ristiriitoja	16
Kuvio 2. Työn ja perheen voimavarat	26
Kuvio 3 Työn ja perheen tasapainon muodostuminen yrittäjillä	73

TAULUKOT

Taulukko 1. Tutkimusprosessin vaiheet	9
Taulukko 2. Taustatietoa haastatelluista	38
Taulukko 3. Ote abstrahoinnista	40
Taulukko 4. Tutkimuksen keskeiset tulokset	44

1 Johdanto

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen keskeiset lähtökohdat ja rakenne. Luvussa kuvataan tutkimuksen tausta ja perustellaan aiheen ajankohtaisuus sekä merkitys. Lisäksi määritellään tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset, joiden avulla tutkimusongelmaa tarkastellaan. Luvussa esitellään myös tutkimuksen toteutus, tutkimusmenetelmät sekä aineistonkeruu. Lopuksi kuvataan tutkimuksen rakenne, joka ohjaa lukijaa työn eri vaiheiden läpi.

1.1 Tutkimuksen tausta

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on viime vuosikymmeninä noussut keskeiseksi aiheeksi. Aiemmin on perinteikkäästi oletettu, että työ ja perhe ovat toisistaan täysin erillisiä osa-alueita. Perheasiat eivät juurikaan näy töissä eivätkä vaikuta työntekoon. (Pleck ym. 1980.) Työtä ja perhettä on myös pidetty keskenään kilpailevina alueina (Greenhaus & Beutell 1985). Työhön käytetty aika on nähty pois perheeltä ja toisin päin. Hyvinvoinnin ja elämänlaadun näkökulmasta tarkasteltuna työ on usein mielletty perhe-elämää heikentäväksi tekijäksi. Edellä mainittujen asioiden vuoksi on nähty erilaisten rooliristiriitojen työn ja perheen välillä olevan väistämättömiä. (Clark 2000.)

Nykyiset tutkimukset osoittavat, että tilanne ei ole näin yksiselitteinen. Teemoja on tutkittu enemmän ja niiden on ymmärretty olevan moninaisia. Perhe koetaan erittäin tärkeäksi ja samaan aikaan työ voi myös tarjota iloa, tyytyväisyyttä ja merkityksellisyyttä. On huomattu, että ihmiset kokevat itsensä enemmän kokonaisuuksina. Useat erilaiset roolit, kuten tässä tutkimuksessa työ- ja perhe-roolit limittyvät yhteen ja vaikuttavat toisiinsa samanaikaisesti. (Lavassani & Movahedi 2014.) Enää ei siis ole niin keskitytty yksinomaan ”työminään” ja ”kotiminään” vaan ne kulkevat yhdessä samassa paketissa.

Tutkimukset työn ja perheen yhteensovittamisesta ovat perinteisesti keskittyneet palkkatöissä olevien työntekijöiden kokemuksiin (Greenhaus & Beutell 1985, 76). Vaikka yrittäjien näkökulmaa on viime vuosina tarkasteltu yhä enemmän, heidän kokemuksensa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta ovat edelleen osin puutteellisesti ymmärrettyjä. Tässä tutkimuksessa pyritään syventämään ymmärrystä siitä, miten yrittäjät kokevat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen, millaisia ristiriitoja he kohtaavat yhteensovittaessaan työtä ja perhettä sekä millaisia voimavaroja he käyttävät arjessaan. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja tuottaa tietoa perheellisten yrittäjien kokemuksista ja näkökulmista yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Yrittäjyys tuo mukanaan useita vaatimuksia ja haasteita erityisesti silloin, kun yrittäjällä on pieniä lapsia ja täytyy sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä. Aiempien tutkimusten mukaan pienten lasten vanhemmat kokevat enemmän työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ristiriitoja kuin vanhempien lasten vanhemmat. Syynä tähän on tyypillisesti pienten lasten suurempi tarve vanhempiensa ajasta verrattuna hieman vanhempiin lapsiin. (Beutell & Greenhaus 1980; Greenhaus & Koppelman 1981; Pleck ym. 1980.) Epäsäännölliset työajat, taloudellinen epävarmuus ja henkilökohtainen sitoutuminen yritykseen ovat enemmän läsnä kuin palkkatyössä. Ristiriidat työn ja perheen välillä voivat sekoittaa työn ja vapaa-ajan rajoja ja aiheuttaa kuormitusta. Tutkimusten mukaan yrittäjät tekevät usein pitkää työviikkoa. Vapauden tuomat mahdollisuudet eivät aina pääse käyttöön syystä tai toisesta. (Nieminen 2019.) Lisäksi digitalisaatio on toiminut mahdollistavana tekijänä töiden tekemiselle paikasta riippumatta. Sen tuoma helppous jatkaa töitä varsinaisen työpäivän päätyttyä tai tehdä töitä vapaa-ajalla, ovat osaltaan hämärtäneet työn ja vapaa-ajan rajoja. Yrittäjällä työpäivä saattaakin jatkua varsinaisen substanssityön jälkeen muun muassa erilaisten toimistotöiden parissa. (Sutela & Lehto 2014, 231.) Suomen Yrittäjien laatiman tutkimuksen mukaan töiden ja perheen yhteensovittaminen koetaan usein kohtuullisen tai hyvän tasoiseksi. Suurimpina haasteina esiin nousevat kuitenkin ajan puute ja taloudellinen epävarmuus. (Yrittäjät 2025.)

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen päätavoitteena on syventää ymmärrystä yrittäjien kokemuksista työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tavoitteena on selvittää ristiriitoja, joita arjessa koetaan sekä kartoittaa erilaisia voimavaroja, joita yrittäjillä on käytössään. Tutkimuksella saadaan lisää tietoa erilaisissa elämäntilanteissa eläviltä yrittäjiltä. Saatujen tietojen avulla voidaan ymmärtää paremmin, miten yrittäjät yhteensovittavat työn ja perheen.

Tutkimusongelma: Minkälaisena yrittäjät kokevat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen?

Tutkimusongelmaan pyrittiin vastaamaan kolmen osaongelman avulla.

Osaongelmat:

1. Millaiseksi yrittäjät kokevat työn ja perheen tasapainon?
2. Minkälaisia ristiriitoja yrittäjät kokevat arjessaan?
3. Minkälaisia voimavaroja yrittäjät kokevat arjessaan?

Tutkimuksen tulokset tarjoavat relevanttia tietoa siitä, kuinka suomalaiset yrittäjät onnistuvat yhteensovittamaan yrittäjyyden ja perhe-elämän. Tutkimalla näiden kahden roolin välillä koettuja yksilöllisiä kokemuksia tasapainosta, ristiriidoista sekä voimavaroista, voidaan saada selville piileviä haasteita ja mahdollisuuksia, joita ei aikaisemmin ole täysin ymmärretty tai jotka eivät välttämättä ole olleet lainkaan tiedossa. Yrittäjät voivat hyödyntää tutkimuksen tuloksia omassa arjessaan. Tulosten avulla yrittäjät voivat muun muassa parantaa mahdollisuuksiaan menestyä sekä kehittää liiketoimintaansa entistä tehokkaammaksi. He voivat kehittää jo käytössään olevia menetelmiä ja ottaa arkeensa uusia strategioita. Lisäksi he voivat myös saada vertaistukea toisilta yrittäjiltä. Vertaistuki on tärkeää ja se voi tarjota arvokkaita neuvoja niin arjen haasteisiin kuin yritystoiminnan kasvun edistämiseen.

Käytännön tasolla tulokset hyödyttävät erityisesti pienempien lasten vanhempia, jotka kokevat ajanpuutteen ja taloudellisen epävarmuuden suurimpina haasteina (Yrittäjät 2025). Lisäksi tulokset voivat tarjota yrittäjyyden edistämistä tekeville toimijoille kuten Suomen Yrittäjille relevanttia tietoa perheystävällisistä toimenpiteistä, jotka ovat todella hyödyllisiä yrittäjäperheiden jaksamista tuettaessa. Sukupuolien välisestä tasa-arvosta tarkastelu on myös tärkeää, sillä naiset kantavat usein edelleen suuremman hoivavastuun. Myös miesten roolin vahvistaminen perhe-elämässä on keskeistä sukupuolten välisen tasa-arvon lisäämisessä. Yrittäjien työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on keskeinen tekijä jaksamisessa sekä yritystoiminnan menestyksessä. (Euroopan unioni 2023.)

1.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa hyödynnetään kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä tarjoaa syvällisen näkemyksen yrittäjien kokemuksista ja toimintatavoista. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilta, jotka mahdollistavat yksilöllisten näkökulmien ja syvällisten kokemusten tutkimisen. Teemahaastattelu sopii erinomaisesti tutkimukseen, jossa haastattelussa saatavat vastaukset perustuvat haastateltavan omakohtaisiin kokemuksiin. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 35.)

Alla olevassa taulukossa on esitetty tiivistetysti tutkimusprosessin keskeiset vaiheet, jotka ohjaavat tämän tutkimuksen etenemistä. Taulukko havainnollistaa tutkimuksen kulkua alkaen tutkimusaiheen valinnasta, tutkimuskysymysten muotoiluun ja aineistonkeruusta analyysimenetelmien valintaan sekä analysointiin. Prosessin loppupuolella tulokset raportoitiin ja muodostettiin johtopäätöksiä. Tämän tutkimusprosessia kuvaavan taulukon inspiraation lähteenä on toiminut ”The research spiral” (Blaxter ym. 2006, 9).

Taulukko 1. Tutkimusprosessin vaiheet

Tutkimusaiheen valinta	→	Tutkimusaiheen määrittely
		Tutkimusaiheen rajausta
Teoreettinen viitekehys	→	Teoreettisen viitekehysten rakentaminen
Tutkimussuunnitelma	→	Tutkimuskysymysten muotoilu
		Analyysimenetelmän valinta
Aineiston keruu	→	Haastattelujen toteutus
Aineiston analyysi	→	Aineiston teemoittelu
Tutkimustulosten raportointi	→	Tulosten esittäminen
Johtopäätökset	→	Tulosten tulkinta
		Tulosten pohdinta

Tutkimus on laadullinen ja aineisto kerätään puolistrukturoiduin teemahaastatteluin kuudelta yrittäjältä. Tutkimus keskittyy yrittäjiin, joilla on päiväkotia tai alakouluikäisiä lapsia. Perusteena rajaukselle on se, että varhaislapsuus on elämänvaihe, jossa työn ja perheen yhteensovittamisen haasteet korostuvat ja vanhempien ajankäyttöön liittyy paljon sopeuttamista. Tässä vaiheessa elämää tutkimusaineiston odotetaan olevan melko rikasta ja runsasta.

Osallistujajoukossa pyrittiin sukupuolten väliseen tasapainoon, jotta aineisto mahdollistaa erilaisten kokemusten ja näkökulmien vertailun. Perhemuotoja ei ole rajattu etukäteen, jotta aineisto kattaisi monipuolisesti erilaisia elämäntilanteita kuten ydinperheen, yksinhuoltajuuden tai uusperheen. Myöskään toimialaa ei ole ennalta määritelty tai rajattu. Tutkimus ei keskity yritysten taloudellisiin tuloksiin tai liiketoimintamalleihin. Sen sijaan keskitytään perheen ja työn vuorovaikutukseen ja kokemuksiinsa. Näin rajattuna tutkimus tuottaa syvempää ymmärrystä siitä, miten yrittäjät kokevat työn ja perheen yhteensovittamisen, kun perheessä on päiväkotia- tai alakouluikäisiä lapsia.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tämä tutkimus rakentuu viidestä pääluvusta. Ensimmäinen luku johdattaa lukijan tutkimusaiheeseen esittelemällä työn taustan, tutkimusongelman, tavoitteet, tutkimuskysymykset ja käytetyt teoreettiset lähtökohdat. Toisessa luvussa tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käydään läpi työn ja perheen tasapainon (work–family balance) käsitettä, jonka jälkeen esitellään työ- ja perhekonflikti (work–family conflict) sekä työn ja perheen voimavarat (work–family enrichment). Yrittäjyystutkimusta tarkastellaan osana edellä mainittuja teemoja aina kunkin teeman lopussa. Kolmannessa luvussa kuvataan tutkimuksen toteutus. Tutkimusote, aineistonkeruumenetelmät,

haastattelujen toteutus ja aineiston analysointitapa avataan perusteellisesti. Lisäksi luvussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisiä näkökulmia. Neljäs luku esittelee tutkimuksen tulokset. Luvussa tuodaan esiin yrittäjien kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta ja esitellään tunnistettuja ristiriitoja sekä erilaisia voimavaroja ja toimintatapoja, joita yrittäjät käyttävät arjessaan. Viides eli viimeinen varsinainen luku kokoaa yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja johtopäätökset. Viimeisessä luvussa pohditaan tulosten merkitystä ja esitetään ehdotuksia jatkotutkimukselle.

2 Teorettinen tausta

Tässä kappaleessa käsitellään työn ja perheen välistä suhdetta, tasapainon käsitettä ja sen vaikutuksia yksilöiden arkeen. Lisäksi tarkastellaan työn ja perheen tasapainoon sekä rajoihin liittyviä keskeisiä teoreettisia lähestymistapoja ja käsitteitä. Luku rakentuu kahden pääteeman ympärille. Aluksi avataan työn ja perheen tasapainon käsitettä. Tämän jälkeen syvennytään erilaisiin koettuihin ristiriitoihin. Viimeinen teoriakappale pitää sisällään voimavarat, joita yksilöillä on arjessa käytössään. Näiden teorioiden avulla voidaan jäsentää yrittäjien kokemuksia työn ja perhe-elämän välisestä tasapainosta. Lisäksi voidaan tunnistaa erilaisia strategioita, joita hyödyntämällä perheelliset yrittäjät pyrkivät hallitsemaan ja yhteensovittamaan elämän eri osa-alueita.

2.1 Työ- ja perhe-elämän tutkimus

Työn ja perheen välinen suhde on muuttunut merkittävästi teollistumisen myötä. Ansiotyön siirtyessä kodin ulkopuolelle alkoivat sekä työ että perhe muodostamaan aiempaa erillisempiä elämänalueita. Työ ja perhe elämänalueina ovat kuitenkin edelleen vahvasti yhteydessä toisiinsa. Työssä ja perheessä erilaiset odotukset ja roolit vaikuttavat toisiinsa monella tapaa. Yksilöiden täytyy arjessaan jatkuvasti siirtyä erilaisten roolien välillä ja löytää toimivia tapoja sovittaa niitä yhteen. Osa pyrkii pitämään työn ja perheen selkeästi erillään ja osa yhdistää ne tiiviimmin yhteensovittaakseen eri osa-alueet arjessaan. (Lavassani & Movahedi 2014.)

Työ- ja perhe-elämää on aiemmin pidetty pääsääntöisesti toisistaan erillisinä olevina elämänalueina, joiden välillä ei ole nähty merkittävää vuorovaikutusta (Clark, 2000). Vasta 1970-luvulla alettiin tunnistaa työn ja perheen rajojen olevan todellisuudessa tiiviisti kytköksissä toisiinsa. Lisäksi huomattiin yhden alueen vaatimusten heijastuvan väistämättä myös toiseen. Muutos loi perustan nykyiselle käsitteelle ”work-life balance” eli työn ja perheen tasapaino. (Kanter 1977.) Hyvässä tasapainossa onnistutaan hallitsemaan useita rooleja samanaikaisesti ilman, että eri elämänalueet ajautuvat ristiriitaan keskenään. (Greenhaus & Beutell 1985, 76.)

Työ- ja perhe-elämän tutkimus on lisääntynyt voimakkaasti erityisesti yhteiskunnallisten muutosten kautta. Perinteisten sukupuoliroolien murros ja naisten lisääntynyt osallistuminen työelämään ovat lisänneet kiinnostusta ja tarvetta tutkia enemmän työn ja perheen välisiä suhteita. Lisäksi ne ovat haastaneet käsityksen siitä, että työ ja perhe olisivat toisistaan erillisiä elämänalueita (Burke & Greenglass 1987, 273.) Näiden kahden yhteiskunnallisen muutoksen vaikutuksena kaksituloiset perheet ovat yleistyneet. Kaksituloisissa perheissä molemmat aikuiset käyvät ansiotyössä. Tämä eroaa

huomattavasti perinteisestä mallista, jossa vain toinen puolisoista toi kotiin palkan ja toinen vastasi kotitaloudesta. Muutokset ovat lisänneet tarvetta tarkastella miten työ ja perhe vaikuttavat toisiinsa, millaisia ristiriitoja roolien yhteensovittaminen tuottaa sekä millaisia voimavaroja ihmisillä on käytössään. (Voydanoff 1987.)

Työ vie merkittävän osan ihmisen ajasta, jonka vuoksi työn ja muun elämän yhteensovittaminen on keskeistä hyvinvoinnin kannalta. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on yksilöllinen kokemus, ja käsitys tasapainosta vaihtelee merkittävästi eri ihmisten välillä. Yhteensovittamisen kokemukseen voivat vaikuttaa mm. työaikojen luonne, ajankäyttö sekä yksilöön kohdistuvat vaatimukset eri elämänalueilla. (Kossek ym. 2014.) Työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeä osa hyvinvointia ja elämänlaatua. Nykyään työn ja yksityiselämän rajat ovat yhä joustavampia, mikä asettaa ihmiset uudenlaisten vaatimusten eteen. Erityisesti yrittäjyyden kontekstissa työn ja perheen yhteensovittaminen korostuu, sillä työ on usein vahvasti sidoksissa myös yrittäjän henkilökohtaiseen elämään. Työn ja perheen tasapainon tutkimus on ollut jo pitkään keskeinen osa työelämän ja hyvinvoinnin tutkimusta. Käsitteellä viitataan yksilön kokemukseen siitä, kuinka hyvin työn ja perheen roolit, odotukset ja vaatimukset ovat yhteensovittavissa. (Kossek ym. 2011, 352–353.)

Työn ja perheen tasapainoa on tarkasteltu useista näkökulmista, joista keskeisimmät tämän tutkielman kannalta ovat työn ja perheen tasapaino (work–family balance), ristiriidat (work–family conflict) ja voimavarat (work–family enrichment). Nämä käsitteet kuvaavat työn ja perheen välistä vuorovaikutusta eri ulottuvuuksiltaan ja tarjoavat siten kokonaisvaltaisen pohjan ilmiön ymmärtämiselle. Seuraavaksi avaam kunkin käsitteen omissa alaluvuissaan.

2.2 Työn ja perheen tasapaino

Työn ja perheen välinen tasapaino (work-family balance) on yksi merkittävimmistä teemoista tutkittaessa työn ja muun elämän osa-alueiden välisiä suhteita (Kossek & Lambert 2005, 3). Perinteisesti tasapainoa on rajallisten resurssien näkökulmasta tarkasteltuna pidetty kykynä jakaa resurssit kuten käytettävissä oleva aika sekä energia eri elämänalueiden välillä niin, että kumpikaan rooli ei kuormita yksilöä liikaa. Lisäksi olemassa olevat resurssit on pyritty jakamaan elämänalueiden välillä siten, ettei yhden roolin vaatimukset kuormita toista kohtuuttomasti. Aiemmin on pyritty toimintaan, jossa työ ja perhe-elämä saivat kumpikin yksilöltä mahdollisimman tasapuolisesti aikaa. Taustalla piili ajatus, että täten tasapaino osa-alueiden välillä toimisi hyvin. (Greenhaus & Beutell 1985, 76–78.) Myöhemmin aihetta on tutkittu monipuolisemmin ja laajasti toteutetut tutkimukset korostavat tasapainon olevan aiempaa monisyisempi ilmiö. Tasapainon on huomattu koostuvan

useista eri osa-alueista, jotka liittyvät muun muassa käytettävissä olevaan aikaan, erilaisten roolien väliseen sitoutumiseen sekä yleiseen kokemukseen elämänalueiden yhteensopivuudesta. Se ei siis ole pelkkä ajankäytön ongelma. Tasapaino kuvaa, kuinka hyvin työn ja perheen vaatimukset ovat linjassa omien tavoitteiden, odotusten ja arvojen kanssa. (Greenhaus & Allen 2011.) Lisäksi yksilölliset erot, voimavarat ja sosiaalinen tuki muokkaavat työn ja perheen välistä suhdetta (Eckenrode & Gore 1990, 3).

Työn ja perheen suhdetta tarkastellaan usein kaksisuuntaisena ilmiönä. Tämä tarkoittaa sitä, että työ voi vaikuttaa perhe-elämään, mutta myös perhe voi vaikuttaa työhön. (Lavassani & Movahedi 2014.) Greenhaus ja Allen (2011) korostavat, että työn ja perheen välistä suhdetta ei tule ymmärtää vain vastakkaisten roolien taisteluna, jossa työ ja perhe kilpailevat resursseista. Tasapainon käsite pitää sisällään myös yksilön subjektiivisen kokemuksen roolien oikeudenmukaisesta suhteesta elisen, miten yksilö itse asian kokee. Tasapaino ei siis tarkoita työn ja perheen välistä täydellistä ajallista jakautumista vaan ennemminkin yksilön kokemusta hyvästä hallinnasta ja yhteensovittamisesta (Frone 2003, 145). Tasapaino syntyy silloin, kun yksilöstä tuntuu, että hän panostaa rooleihin hänen omia ihanteitaan ja elämäntilannettaan vastaavalla tavalla. Tasapaino voi vaihdella muun muassa elämäntilanteiden, työtehtävien, lasten iän ja työtehtävien luonteen mukaan. Greenhaus ja Allen (2011) huomauttavat, että yksilöt arvioivat roolien yhteensovittamista jatkuvasti muuttuvissa olosuhteissa ja sen vuoksi tasapainoa onkin erittäin suotavaa tarkastella prosessina. Tasapaino ei kuitenkaan ole itsestänselvyyttä. Erilaiset elämäntilanteet, roolien vaatimukset ja odotukset voivat johtaa ristiriitoihin. (Greenhaus & Allen 2011.)

Yrittäjyyden kontekstissa työn ja perheen yhteensovittaminen saa erityispiirteitä. Yhteensovittaminen voi olla palkkatyöläiseen verrattuna haastavampaa, sillä työn ja vapaa-ajan välinen raja saattaa hämärtyä helpommin. Yrittäjillä ei useinkaan ole selkeää rajaa työn ja vapaa-ajan välillä, sillä yritykseen liittyvät velvollisuudet ja vastuut voivat ulottua myös vapaa-ajalle ja täten vaikuttaa suoraan perhe-elämään. Lisäksi yritystoiminnan jatkuvuus, asiakkaiden tarpeet sekä taloudelliset paineet voivat lisätä tunnetta työn kuormittavuudesta ja vaikuttaa osaltaan siihen, kuinka paljon yksilö jaksaa ja kerkeää perhe-elämälle antamaan. Siitä huolimatta yrittäjät voivat kokea vahvaa tyytyväisyyttä siihen, miten nämä kaksi osa-aluetta, työ ja perhe yhdistyvät arjessa. (Eddleston & Powell 2012.)

Yrittäjien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta eroavat usein merkittäväällä tavalla palkansaajien arjesta. Suurimmat eroavaisuudet liittyvät mm. epävarmaan tulotasoon ja vahvaan

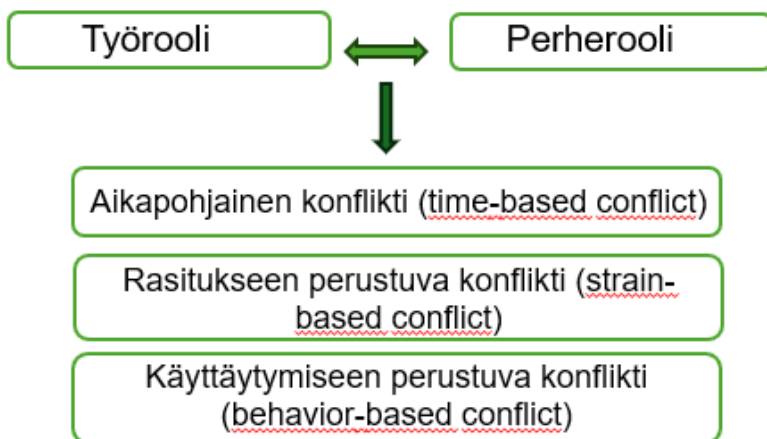
henkilökohtaiseen sitoutumiseen yritykseen. Yrittäjyyden näkökulmasta tarkasteltuna työn ja perheen yhteensovittamista säätelevät myös yksilölliset tekijät, yrityksen toiminnan realiteetit sekä meillä oleva yritystoiminnan vaihe. Tutkimukset osoittavat, että yrittäjien henkilökohtaiset arvot, perhetilanne ja yrityksen elämänvaihe vaikuttavat merkittävästi yhteensovittamiseen. Esimerkiksi yrityksen alkuvaiheessa työmäärä ja paineet voivat olla erityisen kuormittavia. Vakiintuneemmassa vaiheessa yrittäjät saattavat puolestaan paremmin hyödyntää resursseja ja rutiineja, jotka tukevat työn ja perheen yhteensovittamista. (Bergbom & Airila 2017.) Seuraavassa kappaleessa tarkastellaan työn ja perheen välisten ristiriitojen muotoja ja niiden vaikutuksia yksilöiden arkeen.

2.3 Työn ja perheen ristiriidat

Työn ja perheen ristiriidoilla (work-family conflict) tarkoitetaan tilannetta, jossa työn ja perheen roolien vaatimukset ovat keskenään yhteensopimattomia siten, että osallistuminen toiseen rooliin vaikeuttaa osallistumista toiseen (Greenhaus & Beutell 1985, 76). Yleisimpinä ristiriitoina perheen ja työn yhdistämisessä koetaan työelämän kasvaneita tehokkuusvaatimuksia, työsuhteen epävarmuutta, kiirettä sekä työpaineita. Lisäksi edellä mainitut heijastuvat lapsiperheiden arkeen, mikä tekee työnteon ja perhe-elämän yhteensovittamisesta keskeisen perhepoliittisen haasteen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2006, 4.) Eckenrode ja Gore (1990) nostavat esiin aiempien tutkimusten tuloksia, joiden mukaan työn ja perheen rakenteelliset sekä sosiaaliset tekijät ovat yhteydessä koettuihin ristiriitoihin, jotka puolestaan vaikuttavat laajalti yksilön hyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja toimintaan molemmilla elämäntilanteilla.

Työtä ja perhettä koskeva tutkimus on pitkään rakentunut konfliktinäkökulman varaan (Barnett 1998; Greenhaus & Parasuraman 1999). Pitkään käsitteenä vallinnut niukkuushypoteesi (scarcity hypothesis) olettaa, että ihmisellä on rajallinen määrä aikaa ja energiaa, jolloin useisiin rooleihin osallistuminen aiheuttaa väistämättä kuormitusta ja ristiriitoja. Näkökulman mukaan työn ja perheen vaatimukset kilpailevat keskenään ja täten heikentävät yksilön hyvinvointia. (Greenhaus & Powell 2006, 72.) Osa tutkijoista kyseenalaisti tämän oletuksen jo varhain. Marks (1977) ja Sieber (1974) esittivät laajentumishypoteesin (expansionist hypothesis), jossa useisiin rooleihin osallistuminen voi lisätä voimavaroja ja hyvinvointia. Tästä huolimatta työn ja perheen välinen tutkimus keskittyi pitkään lähinnä stressiin, ristiriitoihin ja kuormitukseen (Greenhaus & Powell 2006, 72).

Kahn ym. (1964) tunnistivat kolme päämuotoa; aikapohjainen, rasituspohjainen ja käyttäytymispohjainen konflikti, joissa työ- ja perhe-elämän ristiriidat ilmenevät. Työn ja perheen välille syntyy ristiriitoja silloin, kun roolien vaatimukset eivät ole yhteensopivia. Aikapohjainen konflikti ilmenee tilanteissa, joissa toiseen rooliin käytetty aika vaikeuttaa toisen roolin velvoitteiden täyttämistä. Rasituspohjainen konflikti syntyy, kun yhdessä roolissa koettu kuormitus, stressi tai väsymys heikentää kykyä suoriutua toisesta roolista. Käyttäytymispohjainen konflikti viittaa puolestaan siihen, että yhden roolin edellyttämät käyttäytymismallit eivät sovi toisen roolin odotuksiin. (Greenhaus & Beutell 1985, 76.) Alla oleva kuvio 1 havainnollistaa työ- ja perherooleista kumpuavia tunnettuja ristiriitoja.



Kuvio 1. Työn ja perheen välisiä ristiriitoja

Seuraavaksi tarkastellaan kutakin ristiriitatyyppiä erikseen: aikapohjaista, rasituspohjaista ja käyttäytymispohjaista konfliktiä.

Aikapohjainen konflikti

Aikapohjainen konflikti (time-based conflict) syntyy, kun useat roolit kilpailevat yksilön rajallisesta ajasta. Aika, joka on omistettu yhden roolin vaatimusten täyttämiseen ei ole käytettävissä toiseen rooliin. Aikapohjainen konflikti ilmenee useimmiten fyysisenä mahdottomuutena. Se tarkoittaa, että yhden roolin asettamat aikarajoitukset voivat tehdä fyysisesti mahdottomaksi noudattaa toisesta roolista nousevia odotuksia ja mahdollisia velvollisuuksia. Tällöin toisen roolin hoitaminen vaikeutuu. Esimerkiksi työntekijää tarvitaan työpaikallaan työtehtäviensä hoitamiseen, mutta myös kotona käivähtämään läsnäoloa. Aikapohjainen konflikti voi myös ilmetä keskittymisen puutteena. Roolien sisäiset paineet sekä ajatukset toisessa roolissa voivat vaikeuttaa puolestaan toisen roolin hoitamista, vaikka henkilö fyysisesti pyrkisi täyttämään toisen roolin vaatimuksia. Esimerkiksi henkilö voi olla työpaikallaan fyysisesti läsnä ja samalla murehtia perheen sisäisiä asioita. Tällöin toisen roolin hoitamisesta aiheutuvat paineet vaikuttavat toisesta roolista suoriutumiseen. (Bartolome & Evans 1979.)

Työhön liittyvät tekijät kuten pitkät työpäivät, kiire, aikataulupaineet sekä työn ennakoimattomuus sitovat yksilön vahvasti työrooliin ja vaikeuttavat muiden vastuiden hoitamista (Greenhaus & Beutell 1985, 77). Käytännössä tämä näkyy usein tilanteissa, joissa työ venyy iltoihin ja viikonloppuihin tai tilanteisiin, joissa työ vaatii jatkuvaa tavoitettavuutta. Perhe- ja vapaa-ajan velvoitteiden täyttäminen käy tällöin haastavaksi. Tällainen työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen voi osaltaan lisätä henkistä kuormitusta ja vaikeuttaa työstä palautumista. Pitkät ja epäsäännölliset työtajat ovat yhteydessä heikentyneeseen työssä jaksamiseen, unen laatuun sekä vireyteen. Edellä mainitut asiat voivat heikentää yksilön kykyä ylläpitää hyvinvointiaan sekä osallistumista perhe-elämään ja vapaa-aikaan. (Ropponen ym. 2018.)

Tutkimukset osoittavat positiivisen yhteyden työn ja perheen välillä koettujen ristiriitojen sekä viikossa työskenneltyjen tuntien ja ylitöiden määrän sekä vuorotyön epäsäännöllisyyden välillä. Myös työaikataulujen joustamattomuus voi osaltansa tuottaa ristiriitoja työn ja perheen välille. (Pleck ym. 1980, 29–32.) Kuitenkaan joustavien työaikojen ei voida olettaa automaattisesti vähentävän kaikkien työntekijöiden kokemaa konfliktia, sillä joustavuus ei välttämättä ole riittävä (Greenhaus & Beutell 1985, 78). Bohén ja Viveros-Long (1981) tutkivat valtion viraston liukuvaa työaikaa. He huomasivat, että tarjottu jousto oli niin vähäinen, ettei se riittänyt helpottamaan niiden työntekijöiden arkea, joilla oli paljon perhevastuita. Joustavista työajoista ei siis välttämättä ole hyötyä, jos ne eivät vastaa työntekijän elämäntilanteen vaatimuksiin. Mikäli jousto on liian pieni, se ei auta niitä, jotka kaipaavat ja tarvitsevat laajempaa joustavuutta. Joustavuuden hyöty riippuukin juuri siitä, kuinka paljon joustoa tarjotaan ja minkälaiset tarpeet työntekijällä on sen hetkisessä elämäntilanteessaan. Jotta jousto onnistuisi helpottamaan työntekijän arkea, on tarjonnan ja tarpeiden kohdattava. (Bohén & Viveros-Long 1981.)

Erilaiset roolit, jotka vaativat yksilöltä suurta ajallista panostusta voivat aiheuttaa työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Muun muassa työaikataulut, avioliitto, lapset ja puolison työllisyyskuviot voivat kaikki luoda paineita joko työ- tai perhe-elämään osallistumiseen. Greenhausin ja Beutellin (1985) mukaan avioliittoon ja vanhemmuuteen liittyvät paineet ovat merkittäviä aikapohjaisen konfliktin lähteitä. Tämän ehdotuksen mukaisesti Herman ja Gyllström (1977) havaitsivat, että naimisissa olevat henkilöt kokivat enemmän erilaisia ristiriitoja kuin naimattomat henkilöt. Perheelliset ihmiset kokivat lapsettomia enemmän ristiriitoja sovitellessaan työtä ja perhettä. Myös lasten iällä ja perheen koolla on merkitystä koettujen ristiriitojen suhteen. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että pienten lasten vanhemmat kokevat enemmän ristiriitoja kuin vanhempien lasten vanhemmat (Beutell & Greenhaus 1980; Greenhaus & Kopelman 1981; Pleck ym. 1980). Tämä johtuu suurelta

osin siitä, että pienet lapset vaativat paljon vanhempiansa aikaa verrattuna hieman vanhempiin lapsiin. Myös suuret perheet vaativat erityisesti aikaa, joten ne on myös yhdistetty korkeisiin rooliristiriitoihin (Keith & Schafer 1980, 483–488). Suurissa perheissä konflikteja koitui erityisesti naisille, joiden miehet olivat vahvasti sitoutuneita omiin työuriinsa. Vahvasti uraan sitoutunut mies omistaa tyypillisesti vähemmän aikaa perheelle, jonka seurauksena suuresta perheestä aiheutuvia erilaisia aikavaatimuksia kasaantuu entisestään naiselle. (Beutell & Greenhaus 1980.) Keith ja Schafer (1980) tekivät tähän pohjautuen havainnon, jonka mukaan naisen kokeman työn ja perheen välisten ristiriitojen raportoitiin olevan suoraan yhteydessä siihen, kuinka monta tuntia hänen miehensä työskentelee viikossa. Tänä päivänä roolit ovat moninaisempia. Suomessa naisia ja miehiä on lähes yhtä paljon työmarkkinoilla. Uraan sitoutuneiden naisten määrä on myös kasvanut ajan saatossa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013, 3.) On erittäin todennäköistä, että Keithin ja Schaferin tekemään havaintoon sisältyisi tänä päivänä laajempi porukka ihmisiä. Roolit ovat voineet menettää merkityksiään ja toisaalta myös kääntyä pääläelleen.

Työaikakäytännöissä ei ole Tammelinin (2009) mukaan tapahtunut radikaaleja muutoksia vuosikymmenien 1970 ja 2000 välillä. Kuitenkin työaikajärjestelyjen muutokset näkyvät käytännöissä. Yhä useampi kahden työssäkäyvän perheen jäsen tekee joko pitkää tai lyhyttä työaika standardin 35–40 tunnin sijasta. Myös työhön käytetyn ajan eri ulottuvuudet ovat saaneet uusia vivahteita. Konflikti työn ja perheen välillä ei aina liity pelkästään työhön käytetyn ajan pituuteen vaan myös sen eri ulottuvuuksiin. Tammelin (2009) nostaa esiin mm. kiireellisyyden, ennakoitavuuden vähenemisen sekä työajan autonomian. Työ on jatkuvasti kiireisempää ja sen on sanottu olevan yksi uusista sosiaalisista ongelmista. Usein työkiireet kulkeutuvat työntekijän mukana kotiin ja vaikuttavat täten koko perheen arkeen merkittävästi. Työajan ennakoitavuus on heikentynyt aiemmasta. Työn ja vapaa-ajan väliset rajat hämärtyvät, mutta rajojen muutosta tapahtuu kuitenkin tyypillisesti vain siitä suunnasta, että työ ulottuu kotiin. Harvemmin toisinpäin. Työntekijöitä tavoitellaan nykyään myös enemmän työasioissa toimistoaikojen ulkopuolella. Tämä voi osaltaan hankaloittaa perheen arjen suunnittelua, kun aikataulut ja suunnitelmat voivat olla epäselviä. Työajan autonomia on kuitenkin lisääntynyt. Autonomia auttaa mahdollistamaan työn sovittamisen perheen tarpeisiin. Ennakoitavuuden väheneminen ja 24/7 yhteiskuntaan siirtyminen tekee työajan suunnittelusta yhä tärkeämpää työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta. Tammelin korostaa, että työn ja perheen ristiriitoja vähentävät toimet on suunnattava kaikkiin työajan ulottuvuuksiin eikä pelkästään työajan määrään. Suomalaisissa perheissä, joissa on kaksi työssäkäyvää aikuista, ilmenee kansainvälisessä vertailussa poikkeuksellisia piirteitä työn ja perheen konfliktien kokemisessa. Näiden perheiden yhteinen viikoittainen työaika on Euroopan keskiarvoon verrattuna yksi korkeimmista. Tilastollinen

analyysi osoittaa, että miehet raportoivat hieman korkeampaa konfliktin tunnetta verrattuna naisiin. Tutkimukset osoittavat myös, että työajat eriytyvät jokseenkin sukupuolen mukaan. Naisten ja miesten työajoissa on tapahtunut erisuuntaisia muutoksia. Naiset tekevät yhä useammin vuorotyötä, jossa työtahti on kiireinen. Miesten työajat ovat puolestaan eriytyneet voimakkaammin pituuden suhteen ja yhä useampi miespalkansaaja tekee pitkiä työpäiviä. (Tammelin 2009, 5.)

Aikapohjaisessa konfliktissa työ on ajan suhteen ristiriidassa perhe-elämän kanssa esimerkiksi viiden niin paljon aikaa, että perhe-elämä jää vähemmälle huomiolle (Greenhaus & Beutell 1985). Yrittäjillä aikapohjainen konflikti voi näkyä muun muassa pitkinä työpäivinä, epäsäännöllisinä työaikoina tai työn seurattessa jatkuvasti kotiin. Yritystoimintaan liittyvät vastuut ja velvollisuudet voivat tehdä työstä myös vaikeasti rajattavaa, mikä vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista ja selkeän vapaa-ajan määrittämistä. Yrittäjät tekevät monesti pitkiä työpäiviä ja joutuvat erinäisistä syistä joustamaan esimerkiksi lomien suhteen. Näiden seurauksena yrittäjällä voi olla vähemmän aikaa itselleen ja perheelleen sekä myös niukemmin voimavaroja yleiseen jaksamiseen ja muuhun elämään. (Bergbom & Airila 2017.)

Rasituspohjainen konflikti

Toinen työ- ja perhe-elämän konfliktin muoto on rasituspohjainen konflikti (strain-based conflict) eli roolista johtuva rasitus. Työperäiset stressitekijät voivat aiheuttaa erilaisia rasitusoireita kuten jännitystä, ahdistusta, masennusta ja ärtyneisyyttä (Brief ym. 1981). Rasituspohjaista konfliktia esiintyy erityisesti tilanteissa, joissa yhden roolin rasitus vaikuttaa toisessa roolissa suoriutumiseen. Roolit ovat keskenään yhteensopimattomia, silloin kun yhden roolin luoma rasitus vaikeuttaa toisen roolin vaatimusten noudattamista. Työ- ja perhe-elämän ristiriitoja voi edistää mikä tahansa työ- tai perherooliin liittyvä ominaisuus, joka aiheuttaa rasitusta. (Beutell & Greenhaus 1985, 80–81.)

Työelämän vaatimukset ovat muuttuneen merkittävästi vuosituhaten vaihteen jälkeen. Aiemmin teollisessa yhteiskunnassa työn kuormittavuus kohdistui pääasiassa fyysiseen jaksamiseen. Jälkiteollisessa työelämässä kuormitus on puolestaan useammin psyykkistä. Nykyään muun muassa aikapaineet, kasvaneet osaamisvaatimukset, jatkuvat organisaatiomuutokset sekä työttömyyden uhka vaikuttavat psyykkeeseen. Työntekijän psyykkinen kuormitus voi lisätä rasituspohjaista konfliktia. Työssä koettu stressi ja uupumus heijastuvat herkästi perhe-elämään ja heikentävät täten työstä palautumista. (Aromaa & Koskinen 2010, 3.)

Pleck ym. (1980) raportoivat, että fyysiset ja psykologiset työvaatimukset olivat positiivisesti yhteydessä useisiin koettuihin ristiriitoihin työn ja perhe-elämän välillä. Työroolista kumpuavan epäselvyyden tai ristiriidan on havaittu olevan yhteydessä työ- ja perhe-elämän ristiriitoihin. Lisäksi johtajien tuen ja vuorovaikutuksen puute tai heikko taso aiheuttavat ristiriitoja työ- ja perhe-elämässä. (Jones & Butler 1980, 367.) Lisäksi Burke ym. 1980 havaitsivat, että työympäristön muutosten tiheys, osallistuminen rajoja ylittäviin aktiviteetteihin ja työssä vaadittava henkinen keskittyminen olivat yhteydessä ristiriitoihin. Bartolomen ja Evansin (1980) havainnot ovat myös yhdenmukaisia rasispohjaisen konfliktin käsitteen kanssa. Bartolome ja Evans viittaavat tekstissään negatiiviseen tunnepitoiseen heijastusvaikutukseen työstä työn ulkopuolelle. Tässä heijastuksessa töissä stressaavat tapahtumat aiheuttavat väsymystä, jännitystä, huolta ja turhautumista, jotka vaikuttavat elämään myös töiden ulkopuolella. Tällaisia stressitekijöitä ovat erityisesti uuteen työhön sopeutuminen, työpaikan ja työntekijän yhteensopimattomuus ja pettymys täyttymättömien odotusten vuoksi. Työstressi näkyy pitkittyessään väistämättä myös työpaikan ulkopuolella, sillä sillä on vaikutuksia työntekijän yksityiselämän vuorovaikutussuhteisiin (Vaara & Vuori 2025). Kanter (1977) on esimerkiksi havainnut, että työntekijät, jotka kokevat työssään väsymystä vuorovaikutustilanteista, saattavat vetäytyä henkilökohtaisista kontakteista kotonaan. Tällöin työntekijän ja perheen välinen ajanvietto ja kommunikaatio kärsivät. Stressin pitkittyessä riski työuupumukseen kasvaa, sillä työuupumus kehittyy pitkittyneestä stressistä (Mäkikangas & Hakanen 2017, 106).

Työuupumus on varsin yleinen ilmiö, sillä arviolta noin neljännes suomalaisista työikäisistä on kohonneessa työuupumusriskissä. Työuupumuksessa yksilön psyykkiset ja fyysiset voimavarat ehtyvät vähitellen. Oireyhtymän tyypillisiä piirteitä ovat pitkäaikainen väsymys, henkinen etäännyminen työstä sekä erilaiset kognitiivisten toimintojen ja tunteiden säätelyn häiriöt. Vakavassa työuupumuksessa oireet ilmenevät monesti samanaikaisesti. (Vaara & Vuori 2025.) Työuupumusoireet voivat kehittyä vähitellen vuosien aikana. Tällöin oireilu voi olla lievää tai keskivaikeaa ja työnteko vielä mahdollista, vaikka se vaatisikin tavallista enemmän ponnistelua. Vakavassa työuupumuksessa työntekijän toimintakyky voi heikentyä merkittävästi ja työkyky palautuu vasta toipumisen myötä. Tavanomaisesti uupumusprosessi käynnistyy jatkuvasta väsymyksestä, joka voi heikentää keskittymistä ja muistia. Voimavarojen vähentyessä myös tunteiden säätely voi vaikeutua. Pitkittyessään tilanne voi vaikuttaa työntekijän asenteisiin, jolloin suhtautuminen työhön muuttuu kielteisemmäksi ja työn merkitystä saatetaan vähätellä. Tällainen etäännyminen voi toimia lyhytaikaisena suojautumiskeinona, mutta pitkällä aikavälillä se voi syventää uupumusta. (Työterveyslaitos.) Työuupumusta ei luokitella varsinaiseksi sairausdiagnoosiksi (Vaara & Vuori 2025). Kuitenkin pitkittyessään se voi lisätä riskiä mielenterveyden häiriöille, kuten masennukselle (Aromaa & Koskinen 2010, 18).

Työuupumuksen hallinnassa keskeistä on oireiden varhainen tunnistaminen sekä tuen ja avun hakeminen riittävän ajoissa (Vaara & Vuori 2025).

Tutkimusten perusteella kuormitustekijät yksityiselämässä sekä erilaiset henkilökohtaiset ominaisuudet voivat yhdessä kuormittavien työolojen kanssa lisätä työuupumuksen riskiä. Työuupumus ei kuitenkaan selity pelkästään muun elämän rasituksilla. Pitkittäistutkimukset viittaavat lisäksi siihen, että työuupumusoireet voivat lisätä kokemusta myös kotielämän kuormittavuudesta. (Työterveyslaitos.) Lisäksi työuupumuksella voi olla heikentävä vaikutus työntekijän perhe-elämän laatuun (Jackson & Maslach 1982). Perhe-elämän haasteet eivät itsessään yleensä johda työuupumukseen, mikäli työolosuhteet ovat kunnossa. Ne voivat kuitenkin osaltaan vaikuttaa uupumuksen syntyyn ja nopeuttaa sen kehittymistä tilanteissa, joissa työkuormitus on jo valmiiksi korkea. (Karjalainen 2020, 33.) Työ voi kuluttaa yksilön voimavaroja siten, että energiaa jää vähemmän perheestä huolehtimiseen ja kotitöiden tekemiseen. Vastaavasti myös perhe-elämän kuormitus saattaa heijastua työssä jaksamiseen. Työn ja perheen välisen suhteen ollessa kaksisuuntainen, perheeseen liittyvät vaatimukset voivat vaikuttaa työssä suoriutumiseen samalla tavalla kuin työn vaatimukset vaikuttavat perhe-elämään. Yksilön voimavarojen ollessa rajalliset, niiden jakaminen työn ja kodin välillä voi olla kuormittavaa. Tällöin yhteen elämänalueeseen panostaminen voi vähentää käytettävissä olevia resursseja toiselta. Tutkimusten mukaan kuormituksen siirtyminen työstä kotiin on kuitenkin yleisempää kuin perheestä työhön suuntautuva kuormitus. (Mäkikangas ym. 2017, 65–66.)

Perheessä rasittuneisuus, konfliktit ja tuen puute voivat vaikuttaa koettuihin ristiriitoihin työn ja perheen välillä. Perheen sisäiset konfliktit on yhdistetty korkeisiin ristiriitatilanteisiin. (Kopelman ym. 1983.) Toisiaan tukevat puoliset voivat auttaa toisiaan ja täten suojella toisiaan ja perhettään korkeilta työ- ja perhe-elämän ristiriidoilta (Holahan & Gilbert 1979). Töiden lisäksi myös perheissä vallitsevat roolit, jotka aiheuttavat laajaa aikasitoumusta ja voivat täten suoraan tai epäsuorasti aiheuttaa räsitusta (Gove & Geerken 1977). Puolisoiden erilaisuus arvoissa ja toimintatavoissa voi aiheuttaa stressiä. Myös epätasa-arvoisesti jakautuva kodin- ja lastenhoito voivat lisätä räsitusta ja riitoja, sillä ne vaikuttavat kumppaneiden kokemaan oikeudenmukaisuuteen ja tasa-arvoon. Kun toinen osapuoli tekee suurimman osan kotitöistä, voi syntyä tunne epätasapainosta, joka heijastuu yksilön jaksamiseen, kommunikaatioon ja kodin ilmapiiriin. Tällaiset kokemukset voivat aiheuttaa väsymystä, tyytymättömyyttä, turhautumista ja erimielisyyksiä arjen käytännöistä. (Beck & Beck-Gernsheim 2002.) Tutkimukset osoittavat, että erityisesti kotityöt ja raha-asiat ovat yleisiä riidanaiheita, sillä ne liittyvät suoraan sukupuolten rooliodotuksiin ja perheessä koettuun tasa-arvoon (Kontula 2013; Storaasli & Markman 1990).

Työ- ja perhe-elämän ristiriitoihin on yhdistetty useita työperäisiä stressitekijöitä. Näiden lisäksi liiallinen ajallinen sitoutuminen tiettyyn rooliin voi myös aiheuttaa rasitusoireita. Muun muassa pitkät ja joustamattomat työajat sekä ylityöt voivat aiheuttaa rasitusperäisiä ristiriitoja. Aikaan ja rasitukseen pohjautuvilla ristiriidoilla on useita yhteisiä lähteitä työelämässä. (Beutell & Greenhaus 1985, 81.)

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen voi vaikuttaa merkittävästi yrittäjien jaksamiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Arvioiden mukaan joka kolmas yrittäjä kokee kuormitusta työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Yrittäjät kokevat usein, että työ ja perhe limittyvät toisiinsa niin ajallisesti kuin psykologisesti. (Bergbom & Airila 2017.) Tällaiset tunteet voivat lisätä roolien välistä kuormitusta ja haastaa yhteensovittamista. Myös kokemukset taloudellisista asioista sekä yritystoiminnan vastuut voivat painaa mieltä. Yrittäjät vastaavat itse yrityksensä toiminnasta ja menestyksestä, mikä voi lisätä työn määrää ja vaatimuksia. Seurauksena voi olla lisääntynyt kuormitus ja vaikutus yksilön kokemaan arjen hallintaan. Yrittäjyyteen usein liittyvät epävarmuudet taloudesta, vastuu päätöksenteosta sekä paineet liittyen yritystoiminnan kehittämiseen voivat lisätä psyykkistä kuormitusta. (Eddleston & Powell 2012.) Tällaisissa tilanteissa koettu stressi voi vaikuttaa yksilön hyvinvointiin ja heijastua myös perhesuhteisiin sekä työssä jaksamiseen ja onnistumisen kokemukseen. Työn jatkuva mielessä pitäminen, taloudellisten asioiden mietittyttäminen ja niistä aiheutuva stressi voi heijastua kotiin ja vaikeuttaa palautumista. Yrittäjän rooli on usein henkilökohtaisesti sitouttava, mikä tekee työstä irtautumisesta vaikeaa. Toisaalta yrittäjillä on myös enemmän vapautta vaikuttaa asioihin ja kontrollia työnsä järjestämiseen, joka voi puolestaan osittain lievittää konflikteja. (Greenhaus & Beutell 1985.)

Käyttäytymispohjainen konflikti

Käyttäytymispohjainen konflikti (behavior-based conflict) syntyy tilanteissa, joissa työ- ja perhe-roolien väliset käyttäytymisodotukset ovat keskenään ristiriitaisia (Beutell & Greenhaus 1985, 81). Yksilö ei kykene mukauttamaan toimintaansa roolista toiseen, jolloin roolien yhteensovittaminen vaikeutuu (Greenhaus ym. 2006). Käyttäytymispohjaisen konfliktin selittäviä tekijöitä ovat erityisesti erilaiset työn roolivaatimuksiin liittyvät piirteet kuten keskinäinen riippuvuus, vastuu muista sekä ihmisten väliset konfliktit. Keskinäisellä riippuvuudella tarkoitetaan sitä, kuinka paljon työtehtävien suorittaminen ja tavoitteiden saavuttaminen riippuvat vuorovaikutuksesta muiden ihmisten kanssa. Korkea keskinäinen riippuvuus edellyttää tavanomaisesti tiivistä sosiaalista kanssakäymistä.

Tämä kuluttaa yksilön voimavaroja ja voi johtaa sosiaaliseen väsymykseen. Kuormitus voi heijastua perhe-elämään ja näkyä esimerkiksi vetäytymisenä tai vähentyneenä vuorovaikutuksena perheenjäsenten kanssa. Vastuulla muista tarkoitetaan tässä tapauksessa kannettavaa vastuuta muiden työntekijöiden töistä suoriutumisesta sekä heidän terveydestään ja turvallisuudestaan. Vastuu muista ihmisistä voi osaltaan lisätä psyykkistä kuormitusta ja kuluttaa yksilön voimavaroja kuten korkea keskinäinen riippuvuus. Myös kuormittavana koettu vastuu muista ihmisistä voi heijastua muuhun elämään ja muun muassa heikentää yksilön kykyä vastata perheroolien odotuksiin. Ihmisten välinen konflikti ilmenee usein tilanteissa, joissa kohdataan ristiriitoja, jännitteitä tai haastavia vuorovaikutustilanteita toisten ihmisten kanssa. Edellä mainitut konfliktitilanteet voivat olla emotionaalisesti kuormittavia ja vaikuttaa osaltaan siihen, minkälaisia vuorovaikutustapoja yksilö omaksuu. Työssä opitut tavat käsitellä konflikteja voivat heijastua myös perhe-elämään, jossa ne eivät välttämättä ole tarkoituksenmukaisia. Tämä voi toteutua myös toisinpäin. Se mikä toimii töissä hyvin, ei välttämättä sovellu kotiympäristöihin. Tehtyjen tutkimuksien mukaan ihmisten välinen konflikti ei kuitenkaan aina ole yhtä merkittävä työn ja perheen välisten ristiriitojen selittäjä kuin esimerkiksi keskinäinen riippuvuus tai vastuu muista ihmisistä. (Dierdorff & Ellington 2008, 885–889.)

Käyttäytymispohjainen konflikti voi syntyä tilanteissa, joissa toisessa roolissa omaksutut toimintatavat eivät sovellu toiseen rooliin ja vuorovaikutustilanteet hankaloituvat. Esimerkiksi työssä opitut ja käytetyt tavat eivät välttämättä sovellu perhetilanteisiin, mikä voi aiheuttaa ristiriitoja roolien välillä. (Greenhaus & Beutell 1985.) Yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittaminen vaihtelee elämäntilanteen mukaan. Erityisesti pikkulapsiperheissä yhteensovittaminen voi muodostua haastavaksi. Tällaisissa elämäntilanteissa läheisten tarjoama apu voi olla merkittävä voimavara arjen sujuvuuden kannalta. Haasteita voi kuitenkin syntyä esimerkiksi tilanteissa, joissa tukiverkostot ovat kaukana, vaikeasti saatavilla tai jos niitä ei ole ollenkaan. (Bergbom & Airila 2017.)

Konflikteja voimistavat tekijät

Varsinaisten konfliktin lähteiden kuten ajan, rasituksen tai käyttäytymisen vaatimusten lisäksi ristiriitoja voimistavat yleiset tekijät kuten erityisesti tietyt roolipaineita vahvistavat tekijät. Nämä tekijät eivät itsessään vielä luo konfliktia, mutta vaikuttavat vahvasti siihen, kuinka todennäköisesti ristiriitoja työn ja perheen välillä koetaan ja miten voimakkaina. Yleisesti keskeisiä roolipaineita vahvistavia tekijöitä ovat roolin merkittävyys sekä negatiiviset seuraamukset roolivaatimusten huomiotta jättämisestä. Roolin merkittävyys tarkoittaa sitä, kuinka merkityksellisenä ihminen kokee tietyn roolin. Riski ristiriitoihin kasvaa sellaisilla henkilöillä, joille sekä työ- että perheroolit ovat erittäin tärkeitä. Ristiriitojen taustalla vaikuttaa keskeisesti se, kuinka tärkeänä yksilö kokee eri roolit

elämässään. Kun rooli koetaan keskeiseksi, sitoutuminen siihen vahvistuu ja sen myötä roolista kumpuavat vaatimukset voivat kasvaa kuormittaviksi. Paineet voivat näkyä esimerkiksi kasvavana ajankäyttönä tai henkisenä kuormituksena, mikä vaikeuttaa toisen roolin velvoitteiden hoitamista. Roolipainetta voimistavat myös roolivaatimusten laiminlyönnistä koituvat negatiiviset seuraamukset. Mitä vakavammat seuraukset ovat, sitä voimakkaammaksi paine roolissa suoriutumiseen kasvaa. Seuraamukset voivat olla sisäisiä kuten syyllisyyden tunne tai ulkoisia kuten työn menettämisen uhka tai puolison tyytymättömyys. (Greenhaus & Beutell 1985, 78, 83.)

2.4 Työn ja perheen voimavarat

Voimavarat ovat erilaisia tekijöitä, jotka auttavat yksilöä selviytymään arjen eri tilanteista (Saareheimo 2006, 100). Voimavarat voidaan määritellä yksilön vahvuuksiksi ja resursseiksi, jotka tukevat arjessa selviytymistä ja hyvinvointia. Ne ovat asioita, joissa yksilö voi kokea onnistumisen tunteita sekä asioita, joita yksilö osaa, jaksaa ja kykenee tekemään. Voimavaroja löytyy sekä yksilöstä itsestään että hänen ympäristöstään. Voimavarat voidaan jäsentää fyysisiin, sosiaalisiin ja psyykkisiin voimavaroihin. Fyysiset voimavarat liittyvät yksilön terveydentilaan, ikään sekä koettuun yleiskuntoon. Sosiaaliset voimavarat muodostuvat sekä yksilön omista sosiaalisista taidoista että ihmisuhteista. Sosiaaliset voimavarat tukevat yksilöä arjen eri toiminnoissa, tiedonsaannissa sekä tunteiden jakamisessa. Psyykkiset voimavarat puolestaan sisältävät muun muassa itsetuntemuksen, motivaation sekä tunne- ja kognitiiviset taidot. (Mäkinen ym. 2009, 118–119.) Psyykkiset voimavarat ovat keskeisessä asemassa elämän haasteista selviytymisessä, sillä ne vaikuttavat siihen, miten yksilö käsittelee kokemuksiaan ja reagoi erilaisiin tilanteisiin. Psyykkiset voimavarat koostuvat muun muassa tunteista ja niiden säätelystä, tiedosta, osaamisesta ja ymmärtämisestä. Ne rakentuvat ja muovautuvat jatkuvana prosessina läpi elämän. Psyykkisiin voimavaroihin vaikuttavat esimerkiksi yksilön persoonallisuus, elämäntapahtumat, perhe- ja ystävyysuhteet sekä yhteiskunnan tarjoama tuki. (Heikkinen 2002, 207, 229–230.)

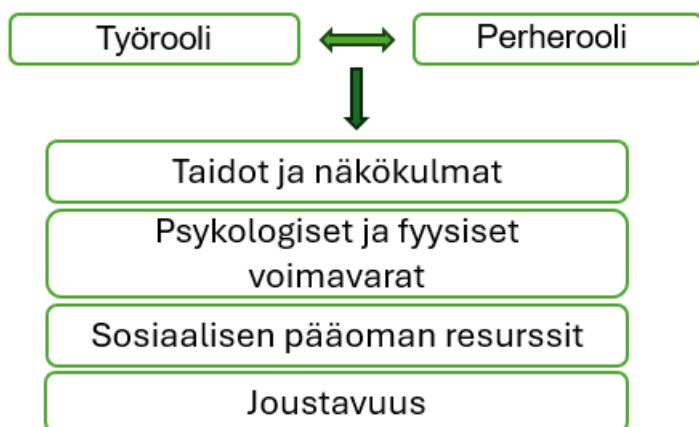
Työn ja perheen voimavaroilla (work–family enrichment) tarkoitetaan niitä tekijöitä, kokemuksia ja taitoja, jotka mahdollistavat sen, että osallistuminen toiseen rooliin voi lisätä suoriutumista, tyytyväisyyttä ja hyvinvointia toisessa roolissa (Barnett & Hyde 2001; Friedman & Greenhaus 2000). Keskenään erilaiset roolit voivat olla sekä kuormitusta että energiaa tuottavia. Parhaimmillaan sekä työ että perhe toimivat tärkeinä voimavarojen lähteinä. (Hakanen 2009, 39.) Toisin kuin ristiriidoissa, joissa roolit, odotukset ja vaatimukset kilpailevat resursseista, tukevat voimavarat roolien yhteensovittamista ja voivat vahvistaa yksilön kykyä hallita arkea työssä ja perheessä (Hakanen 2009; Kirchmeyer 1992).

Työn ja perheen väliset voimavarat ovat kaksisuuntaista. Erilaiset kokemukset, taidot ja resurssit työssä voivat rikastaa perhe-elämää ja päinvastoin. Työn ja perheen väliset voimavarat perustuvat erilaisiin resursseihin, joita yksilö voi kerryttää yhdessä roolissa ja hyödyntää toisessa roolissa. (Chan ym. 2016, 4.) Näitä resursseja voivat olla esimerkiksi erilaiset opitut taidot, psykologiset voimavarat, sosiaaliset verkostot ja joustavuus. Kokemukset erilaisissa rooleissa voivat tuottaa useita erilaisia voimavaroja samanaikaisesti ja usein ne ovat keskenään vahvassa yhteydessä. Esimerkiksi uusien tietojen tai taitojen hankkiminen voi vahvistaa yksilön luottamusta itseään ja omia kykyjensä kohtaan ja täten helpottaa sosiaalisten suhteiden rakentamista tai ongelmanratkaisutaitoja. Yhdessä roolissa kehittyminen voi siis johtaa myös muiden resurssien vahvistumiseen. (Greenhaus & Powell 2006, 79–80.)

Työn ja perheen välille voi syntyä voimavaroja kahdella tavalla. Näitä erilaisia tapoja kutsutaan polkuiksi. Ensimmäinen polku on instrumentaalinen, jossa yhdessä roolissa hankitut resurssit tai taidot siirtyvät suoraan toiseen rooliin ja parantavat siitä suoriutumista. Esimerkiksi työssä opitut organisointi- ja johtamistaidot voivat helpottaa kotona arjen hallintaa lasten kanssa. Toinen polku on affektiivinen, jossa yhdessä roolissa koetut positiiviset tunteet ja kokemukset, kuten onnistumiset tai tyytyväisyyden tunteet vaikuttavat positiivisesti toimintaan toisessa roolissa. (Chan ym. 2016, 4.)

Kuten aiemmassa ristiriitoja käsitelleessä kappaleessa mainittiin, työtä ja perhettä koskevaa tutkimusta on pitkään tarkasteltu konfliktinäkökulman kautta (Barnett 1998). Myöhemmät tutkimukset alkoivat kuitenkin siirtyä kohti positiivista näkökulmaa tarkastellen, kuinka työ ja perhe voivat toimia toistensa voimavaroina ja tuoda esiin positiivisia vaikutussuhteita näiden elämänalueiden välillä. Tähän suuntaukseen sijoittuu myös Greenhausin ja Powellin (2006) teoria työn ja perheen voimavaroista. He määrittelevät työn ja perheen voimavarat siten, että yhden roolin kokemukset parantavat elämänlaatua toisessa roolissa. Tällöin työ ja perhe eivät ole toistensa kilpailijoita vaan voivat toimia toisiaan tukevinä osa-alueina ja vahvistaa työltä perheelle (work-to-family) ja perheeltä työlle (family-to-work) asetelmaa. (Greenhaus & Powell 2006, 72–74.) Työ- ja perheroolien kautta saadut voimavarat ovat usein keskenään yhteydessä. Yhden voimavaran kehittyminen voi siis vaikuttaa positiivisesti myös muihin. Esimerkiksi taitojen ja tietojen karttuessa yksilön luottamus itseensä voi vahvistua ja tätä kautta sosiaalisen pääoman muodostuminen helpottua. Myös psykologiset ja fyysiset voimavarat kuten esimerkiksi sitkeys ja stressinsietokyky voivat edistää tehokasta selviytymiskeinojen käyttöä arjessa estäen kuormitusta ja täten tukea fyysistä hyvinvointia. Yhden voimavaran vahvistuminen voi siis edistää merkittävästi muiden voimavarojen lisääntymistä ja tukea toisia. (Friedman & Krackhardt 1997.) Työstä saadut voimavarat voivat heijastua myönteisesti

perhe-elämään monella tapaa. Muun muassa työn autonomia, joustavuus sekä työssä koettu sosiaalinen tuki voivat toimia resursseina, jotka vaikuttavat positiivisesti perheeseen. (Greenhaus & Parasuraman 1999.) Kuvio 2 havainnollistaa tutkimuksessa tarkasteltavia keskeisiä voimavaroja, jotka tukevat työn ja perheen yhteensovittamista.



Kuvio 2. Työn ja perheen voimavarat

Yrittäjyyden kontekstissa käsite voimavarat on erityisen kiinnostava, koska työn ja perheen limittyminen on vahvaa ja rajojen hallinta perustuu usein henkilökohtaisiin arvoihin ja valintoihin. Esimerkiksi yrittäjä, joka kokee onnistumisia työssään, voi tuntea lisääntyntä energiaa ja itseluottamusta. Tällä voi olla suoria vaikutuksia positiivisesti myös perhe-elämään. Tutkijat ovat havainneet, että yrittäjien mahdollisuus mukauttaa työaikaansa ja luoda oma työympäristönsä tukee työn ja perheen voimavaroja. Lisäksi yrittäjät kokevat usein, että työ tarjoaa merkityksellisyyttä. Tämä heijastuu perhe-elämään positiivisesti. (Eddleston & Powell 2012.)

Voimavarat voidaan ymmärtää tässä tutkimuksessa myös konkreettisina toimintatapoina, käytäntöinä ja strategioina. Näiden avulla yksilö pyrkii hallitsemaan työn ja perheen välisiä vaatimuksia arjessaan. Tällaiset toimintatavat voivat liittyä esimerkiksi ajankäytön hallintaan, työn organisointiin tai vastuiden jakamiseen. Näin ollen voimavarat voivat toimia sekä roolien välillä siirtyvinä resursseina että aktiivisina keinoina, jotka tukevat arjen sujuvuutta ja ristiriitojen hallintaa.

Seuraavaksi tarkastellaan neljää keskeistä voimavaratyyppeä, joita yksilö voi hyödyntää arjessaan: taidot ja näkökulmat, psykologiset ja fyysiset voimavarat, sosiaalisen pääoman resurssit, joustavuus sekä lisäksi yhteiskunnalliset tukirakenteet. Lisäämällä tietoisuutta erilaisista voimavaroista, voidaan ymmärtää, miten perheelliset yrittäjät hallitsevat työn ja perheen välisiä vaatimuksia ja ristiriitoja sekä miten tasapainoa voidaan ylläpitää arjessa. Jokainen voimavararyhmä tarjoaa omat mahdollisuutensa tukea suoriutumista, vähentää stressiä ja edistää yksilön hyvinvointia eri elämänalueilla.

Taidot ja näkökulmat

Taidot ja näkökulmat muodostavat keskeisen voimavararyhmän, joka syntyy eri rooleissa saaduista kokemuksista. Yksilön eri rooleissa hankitut taidot ja näkökulmat tukevat toisiaan ja muodostavat hyödyllisiä resursseja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Taitoihin kuuluvat esimerkiksi organisointi- ja priorisointitaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä vuorovaikutustaidot. Esimerkiksi yksilö on työelämässä voinut kehittää organisointitaitoja ja kykyä aikatauluttaa työtehtäviä tehokkaasti, niin että perhearki helpottuu. (Bauer ym. 1998; Holman & Wall 2002.) Voimavaroina näkökulmat eli tapa hahmottaa ja käsitellä tilanteita ovat tärkeä osa työn ja perheen voimavararyhmää. Näkökulma jaoteltuihin voimavaroihin kuuluvat esimerkiksi yksilöllisten erojen arvostaminen, kulttuuristen taustojen kunnioittaminen, muiden ihmisten ongelmien ymmärtäminen ja toisten asemaan asettuminen sekä luottamuksen merkityksen oppiminen. (Cox 1993; Ruderman ym. 2002.) Työ- ja perhe-elämän kautta saadut kokemukset voivat laajentaa yksilön maailmankuvaa ja tarjota työkaluja ymmärtää erilaisia näkökulmia ja tilanteita paremmin. Vastaavasti perheessä opitut vuorovaikutustaidot voivat auttaa työelämän yhteistyötilanteissa ja ongelmanratkaisussa. (Kanter 1977.)

Psykologiset ja fyysiset voimavarat

Psykologiset ja fyysiset voimavarat liittyvät yksilön omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin selviytyä erilaisista tilanteista työn ja perheen eri rooleissa. Psykologiset voimavarat, kuten usko omaan kykyihin, optimismi ja tunne arjen hallittavuudesta voivat tukea työn ja perheen välistä suhdetta ja helpottaa eri roolien yhteensovittamista. Voimavarat voivat vahvistaa yksilön kykyä selviytyä arjen vaatimuksista, säädellä kuormitusta sekä hyödyntää eri rooleista saatuja kokemuksia ja taitoja. Lisäksi yksilön fyysinen terveys ja hyvinvointi voivat tukea jaksamista sekä työssä että perhe-elämässä ja tällä tavoin helpottaa erilaisista tilanteista selviytymistä sekä erilaisten roolien vaatimuksiin vastaamista. (Greenhaus & Powell 2006, 80.)

Minäpystyvyys (self-efficacy) on keskeinen psykologinen voimavara, joka voi tuottaa paljon hyötyjä työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa. Minäpystyvyydellä tarkoitetaan uskoa omaan kykyihin saavuttaa jokin tavoite tai suoriutua jostakin tehtävästä tai tilanteesta. Se määrittää, kuinka yksilö kykenee hyödyntämään tietojansa, taitojaan ja muita resurssejaan hallitakseen elämänsä eri osa-alueita. Yksilön luottamus omaan kykyihin kasvaa, kun saadaan myönteisiä kokemuksia, taitoja ja resursseja eri rooleista. Tämän seurauksena yksilö todennäköisesti hallitsee paremmin työn ja muun elämän vaatimuksia ja yhteensovittaminen voidaan kokea mielekkäämpänä. Korkea minäpystyvyys on tavoitteiden saavuttamisen tukena ja auttamassa yksilöä kohtaamaan haasteita. Minäpystyvyys vaikuttaa myös olennaisesti koettuun stressiin erilaisten roolivaatimusten ristiriidoissa

sekä siihen, kuinka hyvin yksilö pystyy stressitilanteissa tai muutoin kuormittavissa tilanteissa säätämään tunteitaan ja toimintaansa. (Chan ym. 2016.)

Hallinnan tunne on toinen keskeinen psykologinen voimavara, joka liittyy työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Sillä viitataan yksilön kokemuksiin vaikuttaa omaan työhön, päätösten tekemiseen ja arjen vaatimusten hallitsemiseen. Hallinnan tunne syntyy muun muassa työn merkityksellisyden kokemuksesta, mahdollisuudesta vaikuttaa työn tekemisen tapoihin sekä siitä, että työn tavoitteet ja odotukset ovat selkeät ja ymmärrettävät. Esimerkiksi yksilön kokiessa työnsä hallittavaksi ja ennakoitavaksi saattaa se osaltaan tukea jaksamista ja täten vähentää kuormitusta. Sen sijaan tunne hallinnan heikkenemisestä voi puolestaan lisätä stressiä ja heikentää motivaatiota. Työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta tarkasteltuna hallinnan tunne voi auttaa yksilöä arjessa muun muassa ajankäytön suunnittelulla ja priorisoinnilla. (Hyry & Suominen 2025.)

Fyysiset voimavarat liittyvät yksilön hyvinvointiin kuten kokonaisvaltaiseen terveyteen, energiatasoihin ja palautumiskykyyn. Hyvä vointi, riittävä lepo ja palautuminen voivat tukea jaksamista sekä työssä että perhe-elämässä. Fyysiset voimavarat voivat helpottaa arjen hallintaa ja suoriutumista eri rooleissa ja mahdollistaa paremman läsnäolon, tehokkuuden ja jaksamisen arjessa. Sen sijaan heikompi terveydentila voi näkyä töissä esimerkiksi lisääntyneinä poissaoloina ja aikaan saamattomuutena ja kotona heikentyneenä toimintakykenä arjen eri askareissa. Fyysinen hyvinvointi toimii keskeisenä voimavarana edistäen yksilön kokonaishyvinvointia ja roolien välistä yhteensovittamista. (Cartwright & Cooper 1997, 156–160.)

Yrittäjyyden kontekstissa voimavarat voivat liittyä muun muassa erilaisiin psykologisiin tekijöihin, kuten minäpystyvyyteen eli uskoon omaan itseensä, optimismiin ja hallinnan tunteeseen (Chan ym. 2016). Minäpystyvyys voi auttaa yrittäjiä selviytymään arjen haasteista ja hallitsemaan työn ja perheen vaatimuksia. Yrittäjänä toimiminen edellyttää usein itsenäistä päätöksentekoa ja kykyä kohdata epävarmuutta. (Bergbom & Airila 2017.) Nämä taidot voivat vahvistaa yksilön uskoa omiin kykyihinsä. Hallinnan tunne syntyy, kun yksilö kokee pystyvänsä vaikuttamaan omaan työhönsä ja arkensa järjestämiseen. Se voi toimia tärkeänä jaksamisen tukena vähentäen kuormituksen kokemusta. (Chan ym. 2016.)

Sosiaalisen pääoman resurssit

Työ- ja perheroolien kokemukset voivat tuottaa sosiaalista pääomaa, joka toimii voimavarana arjessa. Sosiaaliset suhteet voivat tukea yksilön hyvinvointia sekä työ että perhe kontekstissa.

Sosiaalinen pääoma syntyy ihmissuhteista ja erilaisista verkostoista, jotka voivat tarjota tukea, tietoa ja vaikutusmahdollisuuksia. (Greenhaus & Powell 2006, 80.) Voimavaroja voi siirtyä myös perhe-elämästä työhön. Kodin voimavarojen kuten puolison ja perheen tuen on havaittu olevan myönteisesti yhteydessä työn imuun sekä naisilla että miehillä. Perhe voi toimia merkittävänä voimavarojen lähteenä, joka tukee työssä jaksamista. (Bakker ym. 2005.) Työ- ja perheroolien kautta muodostuneet ihmissuhteet voivat toimia tärkeinä voimavaroina muun muassa arjen hallinnassa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Sen avulla yksilö voi hallita ja yhdistää paremmin työ- ja perhe-elämän vaatimuksia. Töissä voidaan verkostoitua kollegoiden kanssa ja luoda kontakteja, jotka voivat auttaa perhe-elämän arjessa. Esimerkiksi voidaan saada tai antaa neuvoja lasten harrastuksiin liittyen tai tutun palveluntarjoajan hyödyntämisestä arjen sujuvoittamiseksi. Tällainen tuki voi helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista tarjoten joustavuutta, ymmärrystä ja käytännön apua. Vastaavasti perheen ja läheisten muodostamat sosiaaliset verkostot voivat tukea työelämässä selviytymistä tarjoten muun muassa haasteiden ratkaisemista, vinkkien antamista tai vertaistukea. Tukiverkostot voivat auttaa arjen järjestämisessä esimerkiksi lastenhoidolla tai kotitöiden jakamisella. (Adler & Kwon 2002, 17.)

Kotitöiden tasainen jakautuminen on keskeinen osa perhearjen toimivuutta (Salmi & Lammi-Taskula 2014, 78). Kotitöihin käytetty aika on viime vuosikymmeninä tasaantunut naisten ja miesten välillä. Tilastokeskuksen mukaan ajankäyttö koti- ja ansiotyöissä oli vuosina 2020–2021 ensimmäistä kertaa lähes yhtä suuri naisilla ja miehillä yli 40 vuotta kestäneen seurannan aikana. Naisilla sekä ansiotyö- että kotityöaika ovat vähentyneet ja varsinkin ruoanlaittoon, ostostentekoon ja erilaiseen asiointiin käytetään aiempaa vähemmän aikaa. Miehet käyttävät erityisesti lastenhoitoon ja kotitöihin enemmän aikaa kuin ennen. Muutos johtuu kulttuurisista tekijöistä sekä parantuneista mahdollisuuksista käyttää vanhempainvapaita. (Tilastokeskus 2022.) Kotitöiden jakautuminen vaikuttaa suoraan parisuhteen tyytyväisyyteen, sillä se heijastuu vuorovaikutukseen sekä kodin ilmapiiriin. Kotitöihin liittyvät tunteet voivat vahvistaa tai heikentää kumppaneiden välistä suhdetta. Avoin kommunikointi yleensä tukee tasaisempaa työnjakoa. Tutkimusten mukaan tasapuolisesti arjen askareet jakavat parit ovat keskimäärin tyytyväisempiä suhteeseensa. (Carlson ym. 2020, 1–2.; Salmi & Lammi-Taskula 2014, 78.) Myös perheen lapset voivat osallistua ikätason mukaisesti kotiaskareisiin. Kodinhoito opitaan vähitellen lapsesta alkaen osallistumalla arjen askareisiin. Aikuisten rooliin kuuluu esimerkkinä toimiminen ja lapsen ohjaaminen. Varhainen osallistuminen kotitöihin tukee lasten omatoimisuutta ja vastuullisuutta sekä normalisoi kotitöiden jakamisen kaikkien perheenjäsenten kesken. Näin kotityöt eivät kasaudu yhdelle vaan jakautuvat osaksi yhteistä arkea. (Karonen 2022.)

Laajempi moniroolisuuden näkökulma korostaa, että useilla elämäalueilla toimiminen voi lisätä yksilön sosiaalisia verkostoja ja psykologisia voimavaroja sekä sitä kautta vahvistaa hyvinvointia (Hakanen 2009, 39). Empiiriset havainnot tukevat näkemystä siitä, että työ voi toimia merkittävänä voimavaralähteenä perhe-elämässä. Vuonna 2019 tehdystä tutkimuksesta kävi ilmi, että suurin osa äideistä ja isistä koki jaksavansa paremmin lastensa kanssa juuri siksi, että käyvät töissä kodin ulkopuolella. (Viertio ym. 2019.) Lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet vanhempien hyvinvoinnin hyötävän molempien vanhempien tekemästä palkkatyöstä. Baranowska-Rataj (2022) analysoi Euroopan sosiaalitutkimuksen aineistoa, jossa oli mukana 7 779 alle kouluikäisen lapsen vanhempaa 25 Euroopan maasta. Tutkimus osoitti, että perheissä, joissa vain toinen vanhempi käy töissä, esiintyi vanhemmilla enemmän masennusoireita kuin perheissä, joissa molemmat tekevät töitä. Roolien jako, jossa toinen vanhemmista keskittyy työhön ja toinen kotiin, helpottaa perhe-elämän vaatimusten hallintaa. Samalla se kuitenkin estää toista vanhempaa saamasta taloudellisia ja muita työelämään liittyviä etuja kuten sosiaalisia kontakteja. Lisäksi tutkimus osoittaa työttömien perheiden vanhemmilla esiintyvän kaikkein eniten masennusoireita. Tämä korostaa työelämän merkitystä vanhempien mielenterveydelle. Työ on merkittävä voimavaralähde perhe-elämän ja yksilön hyvinvoinnin kannalta. Työ rytmittää arkea, vahvistaa tarkoituksen tunnetta ja tarjoaa toimeentuloa ja sosiaalisia kontakteja. Parhaimmillaan työ tukee yksilön itsetuntoa tarjoten onnistumisen kokemuksia. Tätä voidaan hyödyntää myös perhe-elämässä. (Työturvallisuuskeskus 2021.) Kannustava ja joustava työympäristö on myös liitetty positiiviseen käyttäytymiseen ja perhe-elämän laatuun (Frone ym. 1997). Lisäksi työstä saatavan tulotason on havaittu olevan yhteydessä parisuhteen laatuun ja hyvinvointiin (Barnett & Hyde 2001; Voydanoff 2001).

Sosiaalinen tuki muodostaa yrittäjälle tärkeän voimavarojen lähteen. Perheen, ystävien sekä työverkostojen tuki voi helpottaa arjen haasteita ja auttaa yrittäjiä selviytymään työn vaatimuksista. Se voi sisältää sekä käytännön apua että emotionaalista tukea. Erityisesti yrittäjille lähipiirin ymmärrys ja tuki voivat olla merkittäviä tekijöitä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ja jaksamisessa. (Bergbom & Airila 2017.)

Joustavuus

Joustavuus voimavarana mahdollistaa työn ja perheen paremman yhteensovittamisen. Joustavuus työroolissa antaa yksilölle mahdollisuuden sopeuttaa muun muassa työaikojaan perhevelvollisuuksien mukaisesti. Tämä voi parantaa kotona suoriutumista perheroolissa. (Friedman & Greenhaus 2000.) Tutkimusten mukaan joustavat työjärjestelyt, perheystävällinen työpaikka sekä töissä tukea antava esihenkilö vähentävät työn ja perheen välisiä ristiriitoja. Edellä mainitut seikat myös

mahdollistavat yksilölle paremman osallistumisen perhe-elämään. (Allen 2001; Thomas & Ganster 1995.) Perheeltä saatua joustavuutta kuten puolison osallistumista lastenhoitoon ja kodin eri askareisiin pidetään tehokkaan työskentelyn taustasyynä. Joustavuus perheessä vähentää tarpeita muokata omaa työaikataulua perhesyistä ja täten tukee tehokasta työskentelyä. (Friedman & Greenhaus 2000.) Joustavuuden lisäksi myös työn erilaiset sisällölliset piirteet, kuten autonomia ja monipuolisuus ovat yhteydessä vanhemmuuden ja lasten hyvinvoinnin laatuun sekä myönteiseen kotiympäristöön (Perry-Jenkins ym. 2000).

Joustavuus voi helpottaa perhe-elämän velvollisuuksien hoitamista ja mahdollistaa arjen järjestämisen perheen tarpeiden mukaan (Friedman & Greenhaus 2000). Parhaimmillaan yrittäjyys voi tarjota yksilölle erilaisia mahdollisuuksia, jotka toimivat työn ja perheen yhteensovittamisen tukena. Yrittäjillä on usein enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä kuin palkkatyöläisillä. Yrittäjyys tarjoaa usein itsenäisempää päätöksentekoa sekä joustavampia työaikoja ja työn organisointia. Yrittäjien autonomia ja mahdollisuudet vaikuttaa työpäivän rakenteeseen mahdollistavat joustavia ratkaisuja kuten työtehtävien suunnittelua ja ajoittamista perhe-elämän tarpeiden mukaan. Näin yrittäjät voivat esimerkiksi säätää työpäiviä lastenhoidon, perhetilanteen tai muiden velvoitteiden mukaan, mikä tukee työn ja perheen yhteensovittamisen kokemusta. (Bergbom & Airila 2017.) Työn ja perheen yhteensovittamista tukevat myös yhteiskunnalliset rakenteet kuten perhevapaat, päivähoitojärjestelmä ja lapsiperheille suunnatut etuudet, joihin myös yrittäjät ovat oikeutettuja (Ilmarinen 2025).

Voimavaroja vahvistavat tekijät

Työn ja perheen voimavarat eivät synny pelkästään yksilötasolla. Yhteiskunnalliset rakenteet vaikuttavat myös voimavaroihin ja mahdollistavat roolien yhteensovittamisen. Julkisten palveluiden saatavuudella on tärkeä rooli hyvinvoinnin ja arjen sujuvuuden kannalta. Julkinen tuki voi vähentää työ–perhekonfliktia ja parantaa vanhempien mahdollisuuksia yhdistää työ ja perhe-elämä. (Sorsa & Rotkirch 2020.) Yhteiskunnallisen perhepolitiikan tavoitteena on turvata lapsille kasvuympäristö, joka on turvallinen sekä luoda vanhemmille aineelliset ja henkiset edellytykset lasten saamiseen ja kasvatukseen. Yhteiskunta tarjoaa apua lasten kasvatukseen erilaisten taloudellisten tukien sekä hoivapalveluiden avulla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 4.) Lapsiperheille kohdistuvasta julkisesta tuesta merkittävä osa muodostuu lapsilisien ja päivähoitopalvelujen kautta (Kontula 2018, 9).

Perhevapaajärjestelmät

Perhevapaajärjestelmät ja joustavat työelämän käytännöt tukevat pienten lasten perheissä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Ne edistävät samalla sukupuolten tasa-arvoa sekä perheissä että

työmarkkinoilla. (Kinnunen ym. 2024, 3.) Suomalaisen perhevapaajärjestelmän kehitys alkoi 1960-luvulla, kun sairausvakuutuslakiin sisällytettiin vuonna 1964 äitiysraha. Sen tarkoituksena oli kompensoida synnytyksestä aiheutuvaa ansiomenetystä. Alussa äitiysrahakausi oli melko lyhyt, mutta sen kestoja pidennettiin vaiheittain. 1980-luvulla äitiysvapaan pituus oli kasvanut huomattavasti. Perhevapaajärjestelmän varhaiset vaiheet painottuivat vahvasti äitien rooliin vastasyntyneen hoidossa. Isien osallistuminen perhevapaisiin mahdollistui myöhemmin. Vuonna 1978 säädettiin oikeus isyysvapaaseen, joka antoi isille ensimmäistä kertaa lakisääteisen mahdollisuuden osallistua lapsen hoitoon vapaan muodossa. Tämän muutoksen seurauksena perhevapaajärjestelmä laajeni kohti jaetumpaa hoivavastuuta. 2000-luvulla perhevapaajärjestelmää kehitettiin edelleen kohti tasarvoisempaa vanhemmuutta. Vuoden 2001 uudistus lisäsi isien käytettävissä olevia vapaita entisestään. Vuonna 2003 otettiin käyttöön mahdollisuus osittaiseen vanhempainrahaan, jota molemmat vanhemmat voivat hyödyntää. Vuonna 2007 perhevapaajärjestelmää kehitettiin jälleen ja isien roolia perhevapaiden käyttäjinä parannettiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011, 12–15.)

Hoivavastuun tasaisempi jakautuminen näkyy erityisesti korkeasti koulutettujen vanhempien perheissä, joissa myös työelämään osallistuminen on tasaisempaa (Ylikännö ym. 2014). Vanhempien koulutustasolla on havaittu olevan merkittävä yhteys myös perhevapaiden käyttöön. Erityisesti äidin koulutustaso näyttäytyy keskeisenä tekijänä. Usein korkeasti koulutettujen äitien puoliset käyttävät vanhempainvapaan jälkeen pidettävää isyysvapaata riippumatta omasta koulutustasostaan selvästi useammin kuin muut isät. (Lammi-Taskula ym. 2017.)

Vanhemmuuden sukupuolittuneet käytännöt kytkeytyvät tiiviisti työelämän rakenteisiin ja työn tarjoamiin mahdollisuuksiin yhdistää työ ja perhe (Salmi & Lammi-Taskula 2015). Sukupuolten välinen palkkaero sekä työmarkkinoiden jakautuminen nais- ja miesvaltaisiin aloihin vaikuttavat perheiden päätöksiin. Usein taloudellisesti parhaana ratkaisuna pidetään pienituloisemman vanhemman tyypillisesti äidin jäämistä perhevapaalle. (Mattila 2019, 14; Repo 2012.) Työmarkkina-asema ohjaa perhevapaiden käyttöä myös käytännöllisistä syistä. Naiset työskentelevät miehiä useammin määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteissa sekä vuorotyössä, kun taas miehillä on keskimäärin paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa. (Sutela ym. 2019, 259.) Heikompi työmarkkina-asema voi ohjata valintoja perhevapaiden jakamisesta sekä arjen sujuvuuden ja toimeentulon näkökulmasta. Todennäköisesti osa-aikatyötä tekevän vanhemman jääminen perhevapaalle vaikuttaa perheen talouteen vähemmän kuin kokoaikatyössä olevan. Lisäksi vuorotyötä tekevän voi olla arjen järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaista jäädä kotiin. (Kinnunen ym. 2024, 22.)

Perhevapaaudistus toteutui pääministeri Sanna Marinin hallituskaudella vuosina 2019–2023 (Eduskunta 2022). Uudistus tuli voimaan elokuun alussa 2022 ja sitä sovelletaan perheisiin, joissa lapsi on syntynyt 4.9.2022 jälkeen. Uudistuksen tarkoituksena on kannustaa vanhempia jakamaan hoivavastuuta aiempaa tasaisemmin. Tavoitteena on molempien vanhempien osallistuminen lapsen hoitoon heti alusta lähtien. Tämä tukee lapsen suhteen rakentumista kumpaankin vanhempaan. Lisäksi uudistuksella pyritään edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työ- ja perhe-elämässä sekä kaventamaan palkkaeroja. Perhevapaamallin tavoitteena on, että kaikkia lapsia kohdellaan yhdenvertaisesti perhemuodosta riippumatta. Uudistuksessa on huomioitu myös perheiden moninaisuus sekä erilaiset yrittäjyyden muodot. (Juntunen 2023.) Uudistuksen myötä lapsen molemmille vanhemmille on kiintiöity 160 vanhempainrahopäivää. Kiintiöidyistä päivistä enintään 63 arkipäivää voidaan luovuttaa toiselle vanhemmalle tai muulle lapsen hoitoon osallistuvalla henkilöllä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022.) Lisäksi synnyttävä vanhempi voi halutessaan käyttää 40 raskausrahopäivää ennen varsinaista vanhempainvapaata (Kela 2026). Kahden vanhemman perheissä järjestelmä kannustaa vapaiden jakamiseen, mikäli perhe haluaa hyödyntää vanhempainrahoitukset mahdollisimman laajasti. Perhevapaaudistusta on pidetty tasa-arvoa tukevana. Sen nähdään ohjavan hoivavastuun jakautumista tasaisemmin ja edistävän sukupuolten tasa-arvoa perheissä sekä työelämässä. Hoivavastuun tasaisempi jakautuminen voi pitkällä aikavälillä vaikuttaa myös työmarkkinoihin ja urakehityksen mahdollisuuksiin. (Viitamaa-Tervonen & Sandt 2022.)

Tilastot kuitenkin osoittavat, että vanhempainvapaiden käyttö on edelleen sukupuolittunutta. Vuonna 2020 äidit käyttivät 89 % vanhempainvapaista ja vuonna 2022 heille korvattiin 88 % vapaita. Isien osuus kasvoi vuosien 2021–2023 välillä 10,8 prosentista 12,2 prosenttiin, mutta merkittävä osa isistä ei edelleenkään käytä vapaita lainkaan. Hoivavastuun keskittyminen toiselle vanhemmalle heijastuu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen yksilö- ja yhteiskuntatasolla. (Kela 2021, 7; Kela 2023, 8.)

Isyyteen liittyvät käsitykset ovat muuttuneet viime vuosikymmeninä merkittävästi. Tutkimusten mukaan tänä päivänä isyyteen liitetään yhä vahvemmin tasavertainen hoivavastuu ja osallistuminen lastenhoitoon. (Eerola 2015, 15–16; Huttunen 2014.) Käytännöt eivät kuitenkaan vielä täysin vastaa ihanteita lastenhoidoin jakamisen ja perhevapaiden käytön osalta. Vaikka isät osallistuvat pienten lasten hoivaan ja joustavat työssään lasten vuoksi aiempaa enemmän, tekevät äidit edelleen näitä kompromisseja useammin. (Sorsa & Rotkirch 2020, 93.) Lisäksi vastuu kodin arjesta jakautuu yhä usein epätasaisesti äitien kannettavaksi (Eerola ym. 2021, 3). Isien motivaatio hoivaan on kuitenkin

lisääntynyt merkittävästi. Kelan laatiman kyselyn mukaan usea isä olisi halunnut olla lapsen kanssa kotona pidemmän ajan kuin järjestelmä mahdollisti (Saarikallio-Torp ym. 2023, 43–44).

Suomen perhevapaajärjestelmä noudattaa pohjoismaista hyvinvointivaltion mallia, jossa julkinen sektori tukee työn ja perheen yhteensovittamista. Muihin Pohjoismaihin verrattuna Suomi on kuitenkin edennyt uudistuksissa hitaammin. Lisäksi isien perhevapaiden käyttö on edelleen jonkin verran vähäisempää kuin naapurimaissa. (Heinänen 2021.) Perhevapaiden pidentyminen isien osalta on mahdollistanut isien laajemman osallistumisen perhevapaisiin ja pidemmän poissaolon työstä lapsen hoivan vuoksi (Sutela ym. 2019, 262).

Julkinen lastenhoito, varhaiskasvatus ja koulu

Lapsiperheille suunnatuissa palveluissa pienten lasten hoitojärjestelmien kehittäminen on ollut suomalaisen perhepolitiikan keskeinen painopiste jo 1970-luvulta lähtien. Kehitystä on ohjannut erityisesti vanhempien korkea osallistuminen työelämään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 5.) Työelämään osallistuminen on sukupuolten välillä lähes tasainen, sillä miehistä noin 78 % ja naisista noin 73 % työskentelee vähintään osa-aikaisesti (Work in Finland, b). Suomessa alle kouluikäisten lasten vanhemmista useimmat työskentelevät kokopäiväisesti, jolloin toimivan, turvallisen ja kohtuuhintaisen varhaiskasvatusjärjestelmän merkitys korostuu (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 5). Suomessa jokaisella lapsella on lain turvaama oikeus kunnalliseen varhaiskasvatukseen. Asiakasmaksut määräytyvät perheen tulojen mukaan. Enimmillään maksu on alle 300 euroa kuukaudessa lasta kohden. Sisaralennukset pienentävät kustannuksia useamman lapsen perheissä. Myös yksityisiä varhaiskasvatuspalveluja on saatavilla ja ne ovat kansainvälisesti vertailtuna melko edullisia. Kohtuuhintainen ja luotettava lastenhoito tukee vanhempien työn ja perheen yhteensovittamista sekä mahdollistaa aikuisten täysipainoisen osallistumisen työelämään. (Work in Finland, a.)

Lasten päivähoidon perusta luotiin vuonna 1973 voimaan tulleen lain myötä. Laki velvoitti kunnat järjestämään päivähoitoa alle kouluikäisille lapsille joko päiväkotitai perhepäivähoitona. Järjestelmä on kehittynyt vähitellen. Vuodesta 1990 lähtien vanhemmilla on ollut oikeus alle kolmivuotiaiden lasten kunnalliseen päivähoitoon tai kotihoidon tukeen. Vuonna 1996 oikeus kunnalliseen päivähoitoon laajennettiin koskemaan kaikkia alle kouluikäisiä lapsia. Vuodesta 1997 lähtien perheillä on ollut mahdollisuus saada tukea myös yksityisen hoidon järjestämiseen. Vuonna 2001 esiopetuksesta tuli kunnille lakisääteinen velvollisuus ja vuodesta 2004 lähtien perusopetuslaki on velvoittanut kuntia järjestämään aamu- ja iltapäivätoimintaa 1–2. luokan oppilaille. Nämä uudistukset ovat

vahvistaneet perhepolitiikan roolia työn ja perheen yhteensovittamisen tukena. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 5.)

Suomessa maksuton korkeatasoinen koulutus varhaiskasvatuksesta toisen asteen loppuun saakka turvaa lapsille yhdenvertaiset oppimismahdollisuudet. Oppikirjat, kouluruokailu sekä muut tarvittavat oppimateriaalit ovat opetuksen lisäksi maksuttomia. (Work in Finland, b.) Maksuton kouluruokailu otettiin käyttöön vuodesta 1948 alkaen (Kontula 2018, 8). Suomessa varhaiskasvatus ja koulujärjestelmä voivat osaltaan tasata vanhempien resurssieroja lasten kouluttautumisen suhteen. Lapsen mahdollisuudet käydä koulua ja opiskella eivät ole yhtä vahvasti sidoksissa vanhempien taloudelliseen tilanteeseen kuin monissa muissa maissa. Tämä voi vähentää vanhempien paineita ja tukea työn ja perheen yhteensovittamista. (Milkie & Warner 2014.)

Perheiden taloudellinen tuki

Suomessa yhteiskunta tukee lapsiperheitä laajalla sosiaaliturvajärjestelmällä muun muassa erilaisilla etuuksilla ja perhevapailla. Tavoitteena on turvata lapsen ja perheen hyvinvointi sekä mahdollistaa vanhemmille aikaa lapsen hoitoon. (Terveyskylä 2023.) Perhepoliittinen tukijärjestelmä alkoi Suomessa rakentua vuonna 1948 lapsilisäjärjestelmän käyttöönoton myötä. Lapsilisä paransi lapsiperheiden taloudellista tilannetta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 4.) Kelan maksama lapsilisä on kaikille Suomessa vakituisesti asuville lapsille maksettava etuus. Lapsilisää maksetaan siihen saakka, kunnes lapsi täyttää 17 vuotta. Sen määrä kasvaa lapsiluvun mukaan. Yksinhuoltajat ovat oikeutettuja saamaan yksinhuoltajakorotusta. Suomessa perheet ovat oikeutettuja myös äitiysavustukseen, jonka voi valita joko äitiyspakkauksena tai verottomana rahasummana. Äitiyspakkaus sisältää monipuolisia vauvanhoidossa tarvittavia tarvikkeita. Vanhempainpäivärahoihin kuuluvat raskausraha, erityisraskausraha sekä vanhempainraha. Ennen lapsen syntymää raskaana oleva vanhempi voi hakea raskausrahaa ja/tai erityisraskausrahaa, kun raskaus on kestänyt 154 päivää. Vanhempainrahaa maksetaan yhden lapsen perusteella yhteensä 320 arkipäivältä, jotka vanhemmat voivat jakaa. Vanhempainrahaa voi käyttää joustavasti siihen saakka, kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Tämä mahdollistaa perheille sopivat hoitoratkaisut. Lapsiperheille suunnatut etuudet muodostavat taloudellista turvaa ja tukevat perheitä lapsen syntymästä alkaen edistäen perheiden hyvinvointia. (Terveyskylä 2023.)

3 Metodologia

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen metodologiset ratkaisut ja perustellaan tehdyt valinnat. Luvussa esitellään tutkimusote, aineistonkeruumenetelmät sekä tutkimusaineiston analyysitapa. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Tarkoituksena on antaa selkeä kokonaiskuva siitä, miten tutkimus on toteutettu ja miten tuloksiin on päädytty.

3.1 Tutkimusote

Tässä tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Se mahdollistaa syvällisen tarkastelun tutkittavien ilmiöiden kuten yrittäjien kokeman arjen, ristiriitojen ja käytössä olevien voimavarojen ymmärtämiseksi. Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltuu erityisen hyvin silloin, kun pyritään saamaan mahdollisimman yksityiskohtaisia ja henkilökohtaisia kokemuksia ja näkökulmia (Varto 1992, 24). Lähestymistapana käytettiin faktanäkökulmaa. Faktanäkökulmaa käytettäessä haastatteluaineistoa ei tarkastella sellaisenaan objektiivisena totuutena. Sen sijaan tutkija huomioi muun muassa haastattelutilanteen ja sen vaikutuksen haastateltavan vastauksiin. Tällöin aineisto toimii eräänlaisena näkökulmana tutkittavaan ilmiöön. Analyysin tavoitteena on muodostaa kokonaisvaltainen tulkinta, joka perustuu aineiston, teorian ja tutkijan oman analyysin vuorovaikutukseen. (Puusa 2011.)

3.2 Tutkimusaineistonkeruu

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Ne tarjoavat mahdollisuuden saada tarkempaa tietoa haastateltavien kokemuksista sekä tutkimuksen kohteena olevista ilmiöistä. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastateltaville tavallisesti esitetään lähes samat kysymykset samassa järjestyksessä, mutta se ei ole ehdotonta. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.)

Tässä tutkimuksessa haastattelukysymykset luotiin harkiten tarkoituksenaan kattaa tutkimuksen keskeiset osa-alueet kuten yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamisen ristiriidat ja käytössä olevat voimavarat. Haastateltavat saatiin Turun Yrittäjien toiminnanjohtajan kautta. Hän välitti tutkielmaa koskevan haastattelukutsun Varsinais-Suomen nuorten yrittäjien Whatsapp kanavalla. Haastattelusta kiinnostuneet olivat yhteydessä tutkielman laatijaan ja haastatteluille sovittiin ajankohdat ja tarkemmat tiedot viestein. Haastattelut toteutettiin rauhallisessa ympäristössä, jossa oli sekä turvallista että mukavaa keskustella ja avautua. Haastattelut järjestettiin haastateltavien toiveiden mukaan joko lähi- tai etätapaamisena. Tässä tutkimuksessa käytettiin molempia menetelmiä. Runkona haastattelulle toimivat haastattelukysymykset, jotka esitettiin haastateltaville pääosin

samassa järjestyksessä muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta. Haastattelujen aikana kirjoitettiin ylös muistiinpanoja. Haastattelut nauhoitettiin ja niiden pohjalta tehtiin litterointi myöhempää analyysia varten. Litteroinnit toteutettiin perinteisin menetelmin. Ne kirjoitettiin sanasta sanaan auki ilman tekoälyä tai muita teknisiä apuvälineitä hyödyntämättä. Näin varmistettiin, että kaikki sisältö tuli varmasti dokumentoitua oikein eikä väärinkäsityksille jää sijaa. Litterointi ja muistiinpanojenotto mahdollistivat aineiston syvällisen tarkastelun ja analysoinnin.

Haastatteluaineiston riittävyttä arvioitiin saturaation avulla. Saturaatio tarkoittaa sitä, että aineistonkeruussa saavutetaan vaihe, jossa uudet haastattelut eivät enää tuota tutkimuskysymysten kannalta olennaisesti uutta tietoa. Toisin sanoen vastaukset alkavat toistaa samoja teemoja. (Puusa 2011.) Tässä tutkimuksessa haastattelujen määrä perustui aineiston saturoitumiseen. Haastattelujen edetessä havaittiin, että vastaukset alkoivat toistaa samoja teemoja eikä uutta tutkimuskysymyksien kannalta relevanttia tietoa enää merkittävästi ilmennyt. Tällöin aineiston katsottiin olevan riittävä tutkimuksen tavoitteiden kannalta.

Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat olivat eri toimialoilla toimivia päätoimisia yrittäjiä, joilla kaikilla oli vähintään yksi päiväkotitai alakouluikäinen lapsi. Tutkimus rajattiin pikkulapsivaiheeseen, koska tässä elämänvaiheessa työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on usein erityisen kuormittavaa. Pienet lapset tarvitsevat enemmän hoivaa ja läsnäoloa, joka voi lisätä työn ja perheen välisten vaatimusten yhteensovittamisen haasteita. Tutkimukseen valittiin tarkoituksellisesti yrittäjiä eri aloilta sekä erilaisista elämäntilanteista, jotta tutkimukseen saataisiin mahdollisimman monipuolinen näkökulma yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Haastateltavien perhetilanteet vaihtelivat esimerkiksi siten, että osa oli perustanut perheen yrittäjyyden aikana, kun taas osalla lapset olivat syntyneet ennen yritystoiminnan aloittamista. Haastateltavat yrittäjät toimivat monipuolisilla toimialoilla kuten rakentaminen, terveys, käsityö, talous, liikunta ja taide aloilla. Yrittäjäkokemus vaihteli kahdesta kahdeksaan vuoteen. Kokemus yrittäjyydestä toi esiin sekä vasta aloittaneiden että jo pidempään yrittäjinä toimineiden näkökulmia. Osa haastateltavista siirtyi yrittäjyyteen palkkatöiden kautta ja innostui oman yrityksen perustamisesta työtehtävien ja kiinnostuksen kohteiden kautta. Toiset taas olivat valmistautuneet yrittäjyyteen pidemmän aikaa opiskelemalla ja suunnittelemalla siirtymistä, usein erityisesti perhetilanteen huomioon ottaen. Yksi haastateltava kertoi siirtyneensä yrittäjäksi sen jälkeen, kun hänen työpaikkansa lakkautettiin. Halu samalla alalla työskentelyyn oli edelleen kuitenkin vahva, mutta palkkatyötä kyseiseltä alalta ei löytynyt. Ratkaisuksi löytyi oman yrityksen perustaminen.

Perhetilanteet haastateltavilla vaihtelivat merkittävästi. Kaikilla oli vähintään yksi alle kouluikäinen lapsi, kuten tutkielman rajauksessa käy jo ilmi. Kuitenkin lasten määrät ja iät vaihtelivat paljon. Useammalla haastateltavista oli kaksi lasta. Kahdella oli kolme lasta ja yhdellä yksi lapsi. Lasten ikähaitari oli alle yhdestä vuodesta yhdeksään vuoteen. Useimmilla oli puoliso. Myös yksinhuoltajia ja uusioperheellisiä osallistui haastatteluun. Lasten lisäksi monien perheeseen kuului myös lemmikkejä, jotka koettiin tärkeinä perheenjäseninä. Perhetilanteiden monimuotoisuus näkyi myös siinä, missä kohtaa yrittäjyyttä perhettä oli perustettu. Osa oli perustanut perheen yrittäjyyden aikana, kun taas useammalla perhe oli jo olemassa yritystä aloitettaessa. Tämä vaihtelu vaikutti suoraan arjen organisointiin ja työn ja perheen yhteensovittamiseen. Ne, jotka olivat päättäneet ryhtyä yrittäjäksi ja perustaa tämän jälkeen perheen, kokivat enemmän stressin ja kuormituksen tunteita, kuin ne yrittäjät, jotka olivat vanhempia jo ennen yritystä. Usealle haastateltavista oli kuitenkin tullut yrittäjyyden aikana perheenisäystä, joka myös vaikutti arjen hallintaan.

Tutkimustulosten seuraamisen helpottamiseksi haastateltavista on koottu taulukko, jossa esitetään heidän nimimerkinsä, yritystoiminnan toimiala sekä yrittäjäkokemus vuosina. Anonymiteetin suojaamiseksi tutkimustuloksissa käytetään nimimerkkejä. Nimimerkit on valittu sattumanvaraisesti. Ratkaisulla pyritään varmistamaan, ettei yksittäisten haastateltavien henkilöllisyyttä voida tunnistaa tutkimustuloksista.

Taulukko 2. Taustatietoa haastatelluista

Haastateltavan nimimerkki	Sukupuoli	Yrityksen toimiala	Toiminut yrittäjänä	Haastattelun kesto
Sipi	Mies	Rakentaminen	5 vuotta	42 min
Jutta	Nainen	Terveys	2 vuotta	32 min
Tiina	Nainen	Käsityö	8 vuotta	47 min
Lauri	Mies	Talous	5 vuotta	36 min
Anna	Nainen	Liikunta	7 vuotta	52 min
Mielo	Ei ilmoitettu	Taide	2 vuotta	37 min

3.3 Tutkimusaineiston analyysi

Sisällönanalyysi on yksi keskeisistä kvalitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. Sen avulla voidaan jäsentää ja tulkita laajoja tekstiaineistoja systemaattisesti sekä tunnistaa aineistosta

tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä teemoja ja sisältöjä. Menetelmä on joustava ja soveltuu hyvin erilaisiin tilanteisiin. Sillä voidaan tarkastella monimutkaisempia ilmiöitä kuten tässä tapauksessa yrittäjien kokemuksia, jotka ovat moniulotteisia. Tässä tutkimuksessa aineisto analysoitiin laadullisen teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Teorialähtöisessä analyysissä tarkastelu perustuu valittuun teoreettiseen viitekehykseen, jonka pohjalta aineistosta tunnistetaan keskeisiä teemoja ja merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Tutkimuksen analyysi ohjautui työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevän teorian sekä ristiriitojen ja voimavarojen kautta. Aineistosta esiin nousseita havaintoja tarkasteltiin suhteessa aiempaan tutkimukseen ja keskeisiin käsitteisiin.

Analyysi eteni vaiheittain. Sisällönanalyysin ensimmäisessä vaiheessa aineistoa käytiin läpi useaan otteeseen, jotta saatiin muodostettua hyvä kokonaiskuva. Toisessa vaiheessa ilmauksia ryhmiteltiin samankaltaisuuksien perusteella. Tämän jälkeen aineistosta tunnistettiin tutkimuskysymysten kannalta olennaisia ilmauksia, jotka liittyivät yrittäjien kokemuksiin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Seuraavassa vaiheessa aineistoa jäsennettiin teoreettisen viitekehyksen mukaisesti. Aineistosta tunnistetut ilmaukset ryhmiteltiin työn ja perheen yhteensovittamista käsittelevän teorian pohjalta muodostettuihin kategorioihin kuten työn ja perheen ristiriitoihin sekä voimavaroihin. Ristiriitoja tarkasteltiin aikapohjaisen, rasituspohjaisen ja käyttäytymispohjaisen konfliktin näkökulmista. Voimavaroja analysoitiin muun muassa taitojen, psykologisten tekijöiden ja sosiaalisen tuen kautta.

Sisällönanalyysissä pyrittiin toimimaan koko ajan johdonmukaisesti, jotta analyysi olisi mahdollisimman systemaattinen ja luotettava. Yksityiskohtainen aineiston läpikäyminen mahdollisti yrittäjien kokemusten kokonaisvaltaisen tarkastelun ja toi syvällisen ymmärryksen tutkimusaiheesta. Lisäksi analyysin jokaisessa vaiheessa kiinnitettiin erityistä huomiota, että kaikki aineistomateriaali otettiin huomioon. Sisällönanalyysissä huomiota kiinnitettiin myös siihen, että analyysi oli tarkasti sidoksissa alkuperäiseen aineistoon ja vastasi itse tutkimusongelmaan sekä tutkimuskysymyksiin. Analyysia myös tehtiin useaan kertaan ja kaikki vaiheet tarkastettiin, jotta voitiin varmistua siitä, että tulokset ovat johdonmukaiset, jäljitettävät ja läpinäkyvät.

Alla oleva taulukko havainnollistaa aineiston analyysiprosessia esimerkin avulla. Taulukko esittää, miten alkuperäiset ilmaukset pelkistettiin olennaisiksi ilmaisuiksi ja ryhmiteltiin alaluokkiin, yläluokkiin sekä pääloukkiin tutkimuskysymysten mukaisesti. Taulukossa esitetään analyysiprosessista esimerkkikatkelma. Tutkimuksen kaikki keskeiset tulokset esitetään erikseen tulosluvussa.

Taulukko 3. Ote abstrahoinnista

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka	Alkuperäisilmaus
Ristiriidat	Rasituspohjainen konflikti	Väsymys	”Epäsäännölliset työajat ja pikkulapsiarki vie kyllä paljon energiaa ja olo tuntuu monesti väsyneeltä, vaikka oliskin nukkunu”
Ristiriidat	Aikapohjainen konflikti	Ajan riittämättömyys	”Aika ei meinaa vuorokaudessa aina riittää ensin sille, että tekee työpäivän kunnolla ja kotona hoitaa huushollin ja lapset ja sitten pitäis keretä vielä harrastamaankin”
Voimavarat	Joustavuus	Työn ja perheen yhdistäminen	”Mua helpottaa suuresti se, että välillä voin jopa ottaa lapset mukaan töihin ja he sitten tekevät rauhassa omia juttujaan ja minä hoidan samalla töitä”
Voimavarat	Taidot ja näkökulmat	Aikataulutus	”Ehdottomasti hyödyllisimpiä käytäntöjä arjessa on kalenteri ja aikataulutus”
Voimavarat	Yleiset voimavarat	Perhevapaajärjestelmä	”Perhevapaajärjestelmä on auttanut meidän perhettä ihan super paljon mahdollistaen erilaiset työkuviot ja lastenhoidot”

Taulukko havainnollistaa, miten haastateltavien kokemuksista muodostui teoreettisesti relevantteja luokkia, jotka vastaavat tutkimuksen pääteemoja ristiriitoja ja voimavaroja. Pääluokat ja yläluokat pohjautuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. Alaluokat on muodostettu aineistolähtöisesti kuvaamaan konkreettisia ilmiöitä, joita haastatteluissa nousi esiin. Alkuperäiset ilmaukset on jätetty taulukkoon näyttämään analyysin perustan ja jäljitettävyyden. Tämä vaihe kuvastaa abstrahointia eli

aineiston käsitteellistämistä. Abstrahoinnissa yksittäisistä lauseista tai kokemuksista muodostuu yleisempiä luokkia, joita voidaan käyttää tulosten raportoinnissa ja analyysissa.

Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella, miten yrittäjät kuvaavat työn ja perhe-elämän yhteensovittamista omissa kokemuksissaan. Analyysin avulla pyrittiin tuottamaan tarkkaa ja syvällistä tietoa yrittäjien kokemuksista. Tulokset kuvattiin mahdollisimman selkeästi ja yksityiskohtaisesti, jotta ne olisivat lukijalle helposti ymmärrettävissä. Tavoitteena oli muodostaa mahdollisimman kattava ja tarkka kuva yrittäjien kokemista ristiriidoista sekä heidän käyttämistään voimavaroista työn ja perheen yhteensovittamisessa.

3.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on keskeinen tekijä arvioitaessa kvalitatiivisen tutkimuksen pätevyyttä, sillä se määrittää kuinka hyvin tutkimuksen tulokset vastaavat todellisuutta. Tutkija on merkittävässä roolissa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa. On ensiarvoisen tärkeää, että tutkija on mahdollisimman puolueeton, tiedostaa omat ennakkokäsityksensä ja toimii johdonmukaisesti kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Noudattaessa edellä mainittuja asioita ja toimittaessa mahdollisimman vastuullisesti ja systemaattisesti saadut tutkimustulokset ovat todennäköisimmin uskottavia ja niihin voidaan luottaa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointia voidaan tarkastella kolmesta näkökulmasta, uskottavuudesta, siirrettävyydestä ja vahvistuvuudesta. Uskottavuudella tarkoitetaan, että tutkijan luomat johtopäätökset vastaavat tutkittavien käsityksiä. Eli on osattu yhdistää näitä kahta sopivassa suhteessa toisiinsa, kun johtopäätökset luku on luotu. Tämä lisää tulosten luotettavuutta. Siirrettävyys puolestaan viittaa siihen, että tutkimuksen tuloksia voidaan soveltaa johonkin muuhun tai niiden yhdistettävyyttä muihin samaa ilmiötä käsitteleviin tutkimuksiin. Vahvistuvuutta tarkasteltaessa arvioidaan, tukeeko aiemmat tutkimukset tulkintoja. Näiden näkökulmien pohtiminen auttaa arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta. (Eskola & Suoranta 1998, 212–213.)

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta pyrittiin varmistamaan monella tavalla. Tutkimuksen kaikissa vaiheissa on toimittu johdonmukaisesti. Haastattelut suunniteltiin ja toteutettiin huolellisesti ja eettisesti, jotta haastateltavat voivat jakaa kokemuksiaan avoimesti ja luottamuksellisesti ja heidän kokemuksensa välittyisivät mahdollisimmat aitoina. Haastattelutilanteissa pyrittiin luomaan neutraali ja turvallinen ympäristö haastateltaville. Omista näkemyksistä ja mielipiteistä irrottautuminen osoitautui alkuun hieman haastavaksi, sillä oli hieman epävarmaa miten haastateltaville voi vastata tai sanoa, jotta ei johdattele tai vaikuta heidän tapansa vastata seuraaviin kysymyksiin.

Haastattelutilanteessa kuitenkin pyrittiin toimimaan aina neutraalisti ja välttämään suurieleisiä reaktioita ja kommentteja.

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina. Tämä tapa sopi hyvin tähän tutkimukseen, sillä se piti sisällään hyvän rungon keskustelulle, mutta haastateltavilla oli silti hyvin tilaa vapaamuotoiselle keskustelulle. Haastattelut nauhoitettiin ja niistä kerättiin muistiinpanoja. Tämä mahdollisti sen, että tarpeen vaatiessa pystyttiin aina palaamaan takaisin haastattelutilanteeseen ja tarkistamaan faktat.

Haastattelujen litteroiminen ja analysointi yhdessä varmistivat sen, että aineistoa ei tulkittu väärin eikä tärkeitä yksityiskohtia ohitettu vaan kaikki oleellinen saatiin ylös. Tutkimuksen luotettavuutta tukee lisäksi se, että haastattelut toteutettiin eri toimialoilla työskentelevien yrittäjien kanssa, jotka edustavat eri sukupuolia. Tämä takaa monipuolisemman aineiston ja vähentää yhden näkökulman liiallista painottumista. Sisällönanalyyysissa on pyritty johdonmukaisuuteen, jotta tulokset olisivat luotettavia ja edustavia. Aineiston analyysissa keskityttiin myös siihen, etteivät omat oletukset ja mielipiteet vaikuta johtopäätöksiin liikaa. Tulokset on pyritty esittämään mahdollisimman selkeästi ja loogisesti. Tutkimuksen luotettavuus perustuu huolelliseen aineistonkeruuseen, analyttiseen lähestymistapaan sekä tarkasti tehtyyn dokumentaatioon.

3.5 Tutkimuksen eettisyys

Tässä tutkimuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisia eettisiä periaatteita sekä Turun yliopiston tutkimus- ja tietosuojajohteistuksia. Empiirisen tutkimuksen eettinen toteutus perustuu osallistujien luottamuksellisuuden turvaamiseen, tietoon perustuvaan suostumukseen sekä tutkittavien asianmukaiseen suojaamiseen (Eriksson & Kovalainen 2016, 77).

Tutkimuksen osallistujat rekrytoitiin välillisesti nuorten yrittäjien verkoston kautta. Tutkija oli yhteydessä yrittäjien toiminnanjohtajaan, joka välitti tiedon tutkimuksesta eteenpäin Nuorten Yrittäjien WhatsApp-ryhmässä. Haastatteluun osallistuminen perustui täysin vapaaehtoisuuteen ja kiinnostuneet osallistujat ottivat yhteyttä toiminnanjohtajaan, joka välitti heidän yhteystietonsa tutkijalle.

Haastatteluista sovittaessa tutkija esitteli itsensä sekä tutkimuksen tarkoituksen ja toi esiin keskeiset tutkimuseettiset periaatteet. Osallistujille kerrottiin, että haastattelut toteutetaan anonyymisti, ne nauhoitetaan tutkimustarkoituksiin ja osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Osallistujille korostettiin heidän oikeuttaan keskeyttää osallistumisensa missä tahansa tutkimuksen vaiheessa ilman perusteluja. Haastattelujen alussa osallistujien kanssa käytiin vielä uudelleen suullisesti läpi

tutkimuksen kulku, aineiston käyttö sekä heidän oikeutensa tutkimukseen osallistujina. Näin varmistettiin, että osallistajat ymmärsivät tutkimuksen keskeiset periaatteet ja antoivat tietoon perustuvan suostumuksensa osallistumiselle. Osallistajat antoivat suostumuksensa suullisesti ennen haastattelun aloittamista.

Tutkimusaineistoa säilytettiin ainoastaan tutkijan käytössä. Haastatteluiden äänitallenteet säilytettiin tutkijan henkilökohtaisessa suojatussa laitteessa. Myös kirjalliset muistiinpanot pidettiin tutkijan hallussa siten, etteivät ulkopuoliset päässeet niihin käsiksi. Tutkimusaineisto käsiteltiin luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä osallistujia voida tunnistaa tutkimusraportista. Aineisto anonymisoitiin poistamalla kaikki tunnistetiedot ja korvaamalla ne nimimerkeillä. Aineistoa käytettiin ainoastaan tämän tutkimuksen toteuttamiseen, eikä sitä luovutettu kolmansille osapuolille. Tutkimuksen valmistuttua aineisto tullaan poistamaan asianmukaisesti.

4 Tutkimustulokset

Tässä luvussa esitellään tutkimusaineistosta nousevia havaintoja ja teemoja yrittäjien arjen, työn ja perhe-elämän yhdistämisestä. Tulokset kuvaavat haastateltavien kokemuksia tasapainosta, ristiriidoista sekä voimavaroista. Luvussa tarkastellaan niin aikapohjaisia, rasisuspohjaisia kuin käyttäytymispohjaisia konflikteja. Lisäksi käsitellään erilaisia voimavaroja kuten joustavuutta ja tukiverkostoja, jotka tukevat arjen sujuvuutta. Tulokset ja haastateltavien sitaattit havainnollistavat, miten nämä tilanteet näkyvät konkreettisesti yrittäjien arjessa. Tutkimustuloksissa kuvataan ensin haastateltavien yrittäjien arkea. Haastateltavat kertovat minkälaisia toimintoja ja askareita heidän perheeseensä tavallisesti kuuluu ja miten arkea järjestetään, jotta työ ja perhe-elämä sujuvat mahdollisimman hyvin.

Seuraava taulukko kokoaa yhteen tutkimuksessa tunnistetut keskeiset tulokset. Taulukko havainnollistaa työn ja perheen tasapainoon, ristiriitoihin ja voimavaroihin liittyvät pääluokat, yläluokat sekä aineistosta esiin nousseet konkreettiset ilmiöt.

Taulukko 4. Tutkimuksen keskeiset tulokset

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokat (aineistosta)
Työn ja perheen tasapaino	Arjen hallinta	Rutiinit, aikataulutus, ennakointi
Työn ja perheen tasapaino	Tasapainon kokemus	Vaihteleva tasapaino, tilannekohtaisuus
Työn ja perheen tasapaino	Hallinnan tunne	Suunnittelu, priorisointi, sopeutumiskyky
Ristiriidat	Aikapohjainen konflikti	Epäsäännölliset työajat, pitkät työpäivät, ajanpuute, työn ennakoinnattomuus
Ristiriidat	Rasisuspohjainen konflikti	Stressi, väsymys, palautumisen heikkeneminen, taloudellinen epävarmuus
Ristiriidat	Käyttäytymispohjainen konflikti	Erilaisten toimintatapojen yhteensovittamisen haasteet
Ristiriidat	Konflikteja voimistavat tekijät	Roolien korkeat vaatimukset, työn ja perheen merkityksellisyys

Voimavarat	Joustavuus	Ajasta ja paikasta riippumaton työ, työn ja perheen yhdistäminen
Voimavarat	Taidot ja näkökulmat	Aikataulutus, organisointi, priorisointi, ongelmanratkaisu
Voimavarat	Sosiaalinen tuki	Puoliso, perhe, ystävät
Voimavarat	Yhteiskunnalliset tekijät	Päivähoito, perhevapaajärjestelmä, julkiset palvelut

Taulukko antaa kokonaiskuvan tutkimustuloksista. Seuraavissa alaluvuissa tuloksia tarkastellaan tarkemmin työn ja perheen tasapainon, ristiriitojen sekä voimavarojen näkökulmista.

4.1 Työn ja perheen tasapaino

Haastateltavat kuvasivat arkeaan usein kiireisenä mutta hallittavissa olevana. Kiireen kokemuksen määrä vaihteli huomattavasti haastateltavien välillä. Esimerkiksi eräällä haastateltavalla, jonka perheessä toinen vanhempi oli vanhempainvapaalla, koettiin arki vähemmän kuormittavana. Puolestaan yksinhuoltajana tai ilman muiden tukea arkea pyörittävät yrittäjät kuvasivat kiireen olevan jatkuvasti läsnä ja aiheuttavan stressiä, vaikka rakastavatkin työtään ja lapsiaan. Useiden kokemuksissa kiire ei ollut pelkästään ajallista, vaan siihen liittyi myös erilaisten vastuiden ja tehtävien moninaisuus. Myös tarve sopeutua jatkuvasti muuttuviin tilanteisiin korosti arjen hallinnan taitojen merkitystä.

”Normaalisti päivät koostuvat töistä ja lastenhoidosta. Päivät on yleensä kiireisiä ja täynnä kaikkea ohjelmaa, mutta koen, että pystytään perheen kanssa ihan hyvin tätä palettia pyörittämään, kunhan suunnitellaan ensin.” (Anna)

Tämä havainnollistaa, että vaikka arki on monesti kiireistä ja sisältää erilaista ohjelmaa, selkeät rutiinit ja perheen yhteinen suunnittelu auttavat säilyttämään hallinnan tunteen. Useat haastateltavat toistivat tämän saman näkemyksen. Monilla myös sopeutumisen taito oli arjessa vahvasti läsnä ja se kävi jo haastattelujen alkuvaiheessa ilmi. Haastateltavat kertoivat, että vaikka suunnitelmat eivät aina toteudu ja yllätyksiä tulee, he pystyvät joustavasti mukautumaan erilaisiin tilanteisiin. Tämä korostaa arjen hallinnan yrittäjänä perustuvan aikataulujen hallinnan lisäksi keskittyvän myös kykyyn ennakoita ja priorisoida tehtäviä sekä hyödyntää perheen ja tukiverkoston voimavaroja.

Eräs haastateltava kuvasi perheen kasvun vaikutusta arkeen seuraavasti:

”Uusi lapsi muuttaa aina kaiken, vaikka oliskin jo kokemusta ennestään.” (Lauri)

Sitaatti havainnollistaa perheen kasvun tuovan mukanaan uusia vaatimuksia arjen järjestämiseen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Haastateltavat, joilla oli vauvoja tai pieniä lapsia, kertoivat lapsen mukana tuomasta uudesta rytmistä aina unista lähtien.

”Mun vauva nukkui pitkään huonosti öisin ja sen seurauksena olin pitkään väsynyt ja töissä sekä kotona oli energiat vähissä. Nyt hän on onneks alkanut saamaan tosta unirytmistä enemmän kiinni ja meilläki nukuttaa jo paremmin.” (Jutta)

Arki muuttuu paljon, jos lapsi ei esimerkiksi nuku kunnolla. Tällä on suoria vaikutuksia vanhempien jaksamiseen niin työssä kuin kotona.

Arkeaan haastateltavat kuvasivat melko hektiseksi. Lähes kaikki kertoivat, ettei ylimääräistä aikaa juurikaan ole, mutta sitä toivottaisiin olevan enemmän. Arki kokonaisuudessaan kuvailtiin kuitenkin hallittavissa olevaksi selkeiden rutiinien ja mahdollisimman pitkälle suunniteltujen aikataulujen ansiosta. Näiden aikataulujen kerrottiin kuitenkin olevan sellaisia, joiden täytyy tarpeen vaatiessa joustaa ja muuttua sen hetkiseen tilanteeseen sopivaksi. Hyvä suunnittelu ja aikataulujen miettiminen etukäteen ovat kuitenkin monen haastateltavan arjessa vahvasti läsnä.

”Meillä toinen jää kotiin lasten kanssa ja toinen lähtee töihin. Mun työpäivään kuuluu ottaa asiakkaita vastaan, hoitaa markkinointia ja yhteydenpitoa asiakkaisiin, varauskalenterin päivittämistä ja muuta. Töiden jälkeen sit suunnataan kotiin perheen luokse. Usein kumppani tässä kohtaa lähtee omien harrastustensa pariin ja sit kun hän palaa kotiin niin syödään taas yhdessä ja vietetään aikaa. Myös kotitöitä tehdään, mutta arkena vähemmän kuin viikonloppuna, sillä arkena ollaan monesti väsyneitä.” (Sipi)

Työpäivän päätteeksi yhteinen aika perheen kanssa koetaan tärkeänä. Yhteiset ruokailut ja perheen kanssa vietetty aika toivat haastatelluille rytmiä ja palautumista arkeen.

Haastateltavat kuvasivatkin arkeaan hyvin rytmitettyksi, vaikka päivät ovat usein kiireisiä ja sisältävät paljon eri toimia. Useimmat perheet pyrkivät järjestämään aamunsa ja päivänsä mahdollisimman sujuvasti, jotta työ ja perhe-elämä saadaan yhdistettyä tehokkaasti.

”Meillä herätään yleensä kaikki aina samaan aikaan arkisin, kun on töitä. Tehdään perus aamutoimet yhdessä. Sit syödään aamupala, jonka jälkeen vanhemmat lapset lähtee kouluun ja minä töihin. Toinen vanhemmista jää nuorimman kanssa kotiin.” (Jutta)

Osalla haastateltavilla aamurutiinit oli suunniteltu vieläkin tarkemmin. Edellisenä päivänä oli tehty mahdollisimman paljon valmiiksi.

”Edellisenä päivänä on jo tehty niin paljon asioita valmiiksi kuin mahdollista. Eväät on tehty, vaatteet katsottu, tavarat laitettu valmiiksi ja sitten aamulla ei enää etsitä mitään tavaroita tai muuhun ylimääräiseen käytetä aikaa, vaan rytmitetään päivää heti alusta asti.”
(Mielo)

Tämä kuvastaa, että haastateltavat pyrkivät suunnittelulla ja rutiineilla hallitsemaan arjen kiirettä ja varmistamaan, että sekä työskentely että perhe-elämä sujuvat mahdollisimman joustavasti. Ruokailut rytmittivät useiden haastateltavien päivää ja aikataulutus auttaa yhdistämään lasten hoidon ja työtehtävät. Myös ennakointi ja tehtävien valmistelu etukäteen nähtiin keskeisinä keinoina arjen sujuvuuden ylläpitämisessä.

Tyypillisiä päivittäisiä toimintoja usealla haastateltavista oli yrityksessä työskentelyn lisäksi lasten, eläinten ja kodin hoito sekä harrastukset. Monet mainitsivat arjessaan pääsääntöisen työn lisäksi markkinoinnin, kirjanpidon, asiakaspalvelun ja yrityksen muiden hallinnollisiin asioihin liittyvät tehtävät. Ne haastateltavat, jotka mainitsivat nämä tehtävät, kertoivat näiden olevan ikään kuin ylimääräistä työtä itse päivätyön lisäksi. Monella siis työpäivä jatkuu sen jälkeen, kun varsinainen työpäivä on tehty.

Arjen sujuvuutta tukivat erilaiset rutiinit ja tietty rytmi, joka toistuu mahdollisimman samankaltaisena. Moni haastateltu mainitsi rutiinit ja pysyvyyden yhdeksi tärkeäksi rauhoittavaksi tekijäksi yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamisessa. Yksi haastateltavista kuvasi arjen rytmiä seuraavasti:

“Aamut ovat välillä yhtä kaaosta, kun tapahtuu niin paljon samaan aikaan, mutta selkeä rytmi lasten kanssa auttaa. He tietävät mitä aamutoimiin kuuluu ja missä järjestyksessä ne tehdään. Edellisenä iltana ollaan yhdessä kerrattu seuraavan päivän kulkua valmiiksi, jolloin lapsi itsekkin on jo vähän perillä mitä aamulla ja päivän aikana sitten tulee tapahtumaan.” (Tiina)

Tämä kuvaa hyvin sitä, kuinka selkeät rutiinit ja ennakointi voivat helpottaa arjen sujuvuutta sekä tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Melkein kaikki haastatellut kertoivat arjen ohjautuvan lasten ruokailuaikojen mukaan. Erityisesti aamulla aamupala ja illalla iltapala määrittävät paljolti perheen aikaa. Haastatellut kertoivat aamun alkavan yhteisesti syömisellä ja illalla päättyvän iltapalan ja iltatoimien jälkeen.

Tämä muodostaa lapsille hyvät aikataululliset rutiinit, joiden pohjalta perheen arki pyörii. Kaikki haastatellut kertoivat oman ajan alkavan sen jälkeen, kun lapset ovat menneet nukkumaan. Iltarytmistä halutaan erityisesti pitää kiinni, sillä oma aika mahdollistaa yrittäjille hetken rauhoittumisen ennen uutta päivää. Moni kertoi hyödyntävänsä omaa aikaa harrastusten, parisuhteen, töiden tai opiskelujen ylläpitämiseen. Illat ovat yrittäjillä siis melko aktiivisia ja silloin hoidetaan monenlaisia asioita. Yksi yrittäjä halusi käyttää illalla oman aikansa nukkumiseen. Hän menee lasten kanssa lähes samaan aikaan nukkumaan. Hän kertoi tämän olevan sopiva tapa rentoutua ja jaksaa arjessa, kun on hyvin levännyt.

Jokainen haastateltava oli löytänyt omat käytäntönsä työn ja perheen yhdistämiseen. Vaikka yksityiskohtaiset ratkaisut vaihtelivat toimialan, yrittäjävuosien ja perhetilanteiden mukaan, kaikki korostivat aikataulutuksen, rutiinien ja tehtävienjaon merkitystä arjen hallinnassa. Näiden käytäntöjen avulla yrittäjät pystyivät minimoimaan erilaisten ristiriitatilanteiden ja kuormituksen määrää ja ylläpitämään tasapainoa työn ja perhe-elämän välillä.

4.2 Ristiriidat

Tässä kappaleessa keskitytään ristiriitoihin, joita yrittäjät kokevat arjessaan yhdistäessään yrittäjyyden ja perhe-elämän. Haastatteluissa nousi esiin erilaisia tilanteita, joissa työn ja perheen vaatimukset olivat keskenään ristiriidassa tai kuormittivat arkea. Ristiriitoja tarkastellaan tässä tutkimuksessa teemoittain aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen pohjautuen. Erityisesti keskitytään aikapohjaisiin, rasituspohjaisiin ja käyttäytymispohjaisiin konflikteihin sekä erilaisiin tekijöihin, jotka voivat vahvistaa roolipaineita yrittäjyyden ja perhe-elämän välillä. Seuraavissa alaluvuissa kuvataan, millaisissa tilanteissa ristiriidat ilmenevät ja miten haastateltavat yrittäjät kokevat niiden vaikuttavan arkeensa. Tuloksia havainnollistetaan haastatteluaineistosta poimituilla esimerkeillä.

4.2.1 Aikapohjainen konflikti

Aikapohjaisessa konfliktissa työn ja perheen ajalliset vaatimukset ovat keskenään ristiriidassa ja kilpailevat yksilön ajasta. Tällöin toisen roolin vaatimusten täyttäminen saattaa vaikeuttaa tai estää toisen roolin vaatimusten toteuttamista. Haastattelujen perusteella aikapohjainen konflikti ilmenee ennen kaikkea ajan riittämättömyytenä, päällekkäisinä vaatimuksina sekä tarpeena jatkuvasti priorisoida työn ja perheen välillä.

Ajan riittämättömyys

Aikataulujen hallinta on yksi keskeisimmistä koetuista ristiriidoista, jonka kanssa haastateltavat yrittäjät kertovat kamppailevansa. Yrittäjyyden ja perhe-elämän yhdistäminen edellyttää usein jatkuvaa aikataulujen sovittamista, joustamista sekä priorisointia. Haastatteluissa yrittäjät kuvasivat tilanteita, joissa työn ja perheen vaatimukset olivat päällekkäin tai kuormittavat arkea eri tavoilla. Erityisesti kiireisimpinä työjaksoina ajan riittävyys koettiin haasteelliseksi, mikä vaikeutti selkeän rajan vetämistä työn ja vapaa-ajan välille. Haastateltavat kertoivat tällaisten tilanteiden lisäävän stressiä ja kuormitusta. Haastateltavilla on useita erilaisia velvollisuuksia niin työn kuin perheenkin saralla. Aikarajoitteet ovat jatkuva huolenaihe. Haastateltavat yrittäjät kokevat, että heidän on jatkuvasti sovittava työtehtäviä enemmän perhe-elämän mukaisiksi.

Jatkuva aikatauluttaminen ja priorisointi

Haastateltavat kuvasivat aikataulujen hallinnan olevan keskeinen osa arkea. Työhön liittyvät velvollisuudet, perheen tarpeet sekä odottamattomat tilanteet edellyttävät jatkuvaa suunnittelua ja joustamista. Eräs haastateltavista kuvasi tilannetta seuraavasti:

”Suurimpia haasteita yrittämisessä on ehdottomasti jatkuva aikatauluttaminen ja se, että kaikki ei aina mene suunnitelmien mukaan. Perhe tuo oman twistinsä tähän mukaan, jolloin aikatauluttamista joutuu tekemään vielä enemmän ja isommin, jotta kaikki toimisi.” (Anna)

Työajan venyminen

Vaikka yrittäjillä on monesti mahdollisuus vaikuttaa työaikaansa, se ei kuitenkaan poista kiireen ja rajallisen ajan luomia paineita. Erityisesti sesonkiaikoina työtä on paljon ja perheelle ei jää niin paljoa aikaa kuin haluttaisiin. Työtehtävien kasaantuminen johtaa usein työpäivien venymiseen ja myös työskentelyyn iltaisin ja viikonloppuisin. Aikaa palautumiselle, vapaa-ajalle tai harrastuksille ei tällaisissa tilanteissa aina ole mahdollista järjestää. Tämä luo yrittäjille vielä lisää haasteita yhteensovittamiseen.

”Silloin tällöin töitä on todella paljon ja samanaikaisesti kotona perhe tarvitsisi erityistä huomiota. Työjutut vie paljon aikaa ja energiaa eikä pitkän päivän jälkeen yksinkertaisesti vain jaksa keskittyä enää.” (Sipi)

Päällekkäiset vaatimukset

Yrittäjät kokevat työskentelyn ja perhe-elämän erottamisen haastavaksi, sillä molemmat vaativat jatkuvaa huomiota ja kummallekin halutaan antaa aikaa. Haastateltavat kertovat, että perheen ja työn välinen rajojen vetäminen ei ole aina mahdollista. Tilanteet elävät ja yllättäviinkin muutoksiin

täytyy olla valmis. Esimerkiksi lasten sairastuminen saattaa keskeyttää työpäivän tai toisaalta johtaa siihen, että työt tehdään myöhemmin, jolloin työpäivä saattaa venyä pitkälle iltaan.

Odottamattomat muutokset

Aikataulujen hallinta ei myöskään rajoitu vain yrittäjyyden ja perheen yhteensovittamiseen vaan siihen liittyvät myös yrittäjien omat odotukset sekä ulkoa tulevat paineet. Haastateltavat toivat esiin, että perheenjäsenten tarpeet ja erilaiset odottamattomat tilanteet voivat muuttaa radikaalisti ennalta suunniteltua aikataulua ja täten pakottaa heidät muuttamaan suunnitelmia ja priorisoimaan perheeseen yrityksen kustannuksella. Aikatauluongelmat korostuvat erityisesti tilanteissa, joissa kotona on esimerkiksi sairaita lapsia tai meneillään on jotain muuta, mikä kaippaa vanhempien läsnäoloa.

”Jos lapsi on kipeitä tai itse on kipeä, niin se muuttaa kyllä kaiken ja täytyy miettiä kaikki alusta.” (Mielo)

”Kyllä se on aina se pelko, et jos lapset on kipeinä, niin kukas sit ne työt tekee.” (Jutta)

Eräs haastateltava toi esiin myös sen, että vaikka yrittäjällä on mahdollisuus päättää työajoistaan, kiireisissä tilanteissa työ voi helposti viedä enemmän aikaa kuin mitä alun perin oli suunniteltu.

”Vaikka yrittäjä pitkälti saa itsenäisesti päättää mitä töitä tehdään ja milloin, niin välillä on kuitenkin niitä kiireisiä kausia ja työ vie enemmän aikaa kun haluaisi eikä perhe saa niin paljon huomioo kun haluttaisiin.” (Tiina)

Työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen

Yrittäjät törmäävät konflikteihin rajojen asettamisessa työskentelyn ja vapaa-ajan välille sekä erityisesti perheen kanssa vietylle ajalle. Tämä voi olla erityisen haastavaa tilanteissa, joissa yrittäjät tekevät töitä kotoa käsin tai iltaisin ja viikonloppuisin. Tällöin perhe-elämä ja työt sulautuvat helposti toisiinsa ja rajat niiden välillä hälvenevät. Myös yrittäjät, jotka voivat tehdä töitä kotona esimerkiksi puhelimen tai tietokoneen välityksellä, kertoivat vastaavista ristiriitatilanteista.

”Erityisesti tietokoneen tai puhelimen kautta hoidettavat työtehtävät ovat usein muun elämän tiellä.” (Mielo)

Nämä työtehtävät koettiin helposti saatavilla oleviksi ja siten usein muun arjen lomassa hoidettaviksi. Moni kertoi erityisesti asiakkaiden kanssa tapahtuvasta yhteydenpidosta varsinaisten työaikojen ulkopuolella. Eräs haastateltava kuvasi tilannetta seuraavasti:

”Siihen on kuitenkin vaikea vetää selvää rajaa, kun eihän mulla periaatteessa ole työaikaa näissä. Jostain sitä aikaa asiakkaiden kanssa yhteydenpitoon täytyy löytää ja yleensä ne on niitä lyhyitä pätkiä sieltä täältä, mistä sitä aikaa saa soittoihin ja viesteihin otettua.” (Sipi)

Haastateltavan kuvaus tuo esiin, kuinka yrittäjyyteen liittyvä joustavuus voi samalla lisätä työn läsnäoloa arjessa myös varsinaisen työajan ulkopuolella.

4.2.2 Rasituspohjainen konflikti

Rasituspohjaisessa konfliktissa työn tai perhe-elämän aiheuttama kuormitus, stressi tai uupumus heijastuu toiseen elämänalueeseen ja vaikeuttaa siinä toimimista. Haastattelujen perusteella yrittäjät kokevat rasituspohjaista konfliktia erityisesti stressin, taloudellisen epävarmuuden, työn vaativuuden sekä jatkuvan kuormituksen seurauksena. Yrityksen menestyksen lisäksi yrittäjien on huolehdittava myös perheen taloudellisesta tilanteesta sekä yleisestä hyvinvoinnista. Haastatellut kertovat, että myös muut arjen tekijät vaikuttavat kuormitukseen ja stressin syntyyn. Haastatteluisia nousi ilmi muun muassa epävarmuus yrityksen tulevaisuudesta, haastavat asiakastilanteet ja huoli siitä, ettei kyetä olemaan kaikkialla yhtä aikaa.

Stressi ja uupumus

Stressi ja uupumus ovat merkittäviä haasteita, joita haastateltavat kokevat yhdistäessään yrittäjyyden ja perhe-elämän. Aikataulujen hallinnan sekä työskentelyn ja perhe-elämän rajojen vetämisen vaikeudet luovat merkittäviä paineita yrittäjille. Jatkuva aikarajoitteiden ja eri roolien yhteensovittaminen aiheuttavat yrittäjille riittämättömyyden tunteita niin työssä kuin perhe-elämässä. Haastatellut kertovat tällöin stressin kasvavan nopeasti ja pitkällä aikavälillä kuormitus voi johtaa uupumukseen.

Jatkuva saatavilla oleminen

Haastatellut mainitsivat usein kokevansa kuormitusta siitä, että pitäisi olla koko ajan saatavilla jollekin. Eräs haastateltu kertoo, kuinka hän yrittää palvella asiakkaita mahdollisimman hyvin ja samalla olla läsnä myös kotona.

”Usein asiakkailta kuulee, että heillä on päivätyö, ettei päiväaikaan pääsis, niin onko iltapäiväaikoja. Oon tosi perhekeskeinen ja haluisin perheen kaa olla ja tiedän, että lapset on vain hetken aikaa pieniä. Mut sitten oon taas tosi miellyttämishaluinen, et haluan myös asiakkaita palvella hyvin ja et voin mä nyt tunnin pidempään olla. Niin toi on se ristiriita mikä

tulee koko ajan, kun joutuu valitsemaan kahden maan väliltä, et kumman tänään valitsen ajan lasten kanssa vai työn.” (Jutta)

Taloudellinen epävarmuus

Haastateltavat kokivat epävarmuuden yrityksen tulevaisuudesta ja taloudelliset olosuhteet kuormittavina. Maailman tämänhetkinen tilanne, koronapandemia, sota, talouden kiristyminen sekä ihmisten vähentynyt kulutus vaikuttavat yrittäjien mahdollisuuksiin saada asiakkaita. Usea yrittäjä sanoi huomanneensa, että asiakkaita ei ole enää niin paljoa ja ihmisillä on vähemmän rahaa käytettävissä. Tämä heijastuu yrittäjien toimintaan. Lisäksi perhe tarvitsee rahaa ja esimerkiksi lasten uudet vaatteet ja kodin laitteet maksavat paljon. Nämä yhdessä aiheuttavat monelle yrittäjälle merkittävää henkistä painetta ja stressiä taloudellista asioista. Rahaa ei meinaa olla eikä sitä tulekaan samalla tavalla, kuin aiemmin. Haastateltavat kertoivat, että nämä tekijät kasaantuvat helposti arkeen ja lisäävät tunnetta, että kaiken pitäisi tapahtua samaan aikaan.

”Rahahan tässä mietityttää. Ja se on niin, että kun yksi asia hajoaa ensin, niin sitten hajoaa toinen ja pitää olla ostamassa kaikki samalla kertaa. Mutta millä sitten ostaa, kun ei sitä rahaa enää tule samalla tavalla, kun ennen. Kyllähän se vähän stressaa, kun pitää melkeen mieltä, että onko se nyt uusi pesukone vai kausivaatteet lapsille.” (Tiina)

Taloudellinen epävarmuus ja arjen menoihin liittyvät kulut voivat kasaantua ja lisätä henkistä kuormitusta.

”Silloin tällöin on myös stressiä noista keikoista tai niiden määrästä, että riittääkö niitä. Laskujen tilanne ja muutenkin maksuvalmius ja taloudellinen tilanne on ahdistavia, kun ei pysty tietämään kovin pitkälle.” (Sipi)

Työn vaativuus ja kuormittavuus

Erityisen kuormittavina haastateltavat kokivat sellaiset tilanteet, joissa työ vaatii tavallista enemmän huomiota tai resursseja, vaikka ne eivät olisikaan ajallisesti päällekkäin perheen kanssa. Eräs haastateltava kertoi, että uusien asiakkaiden kanssa työskentely vaatii huomattavasti enemmän aikaa ja keskittymistä kuin tuttujen asiakkaiden:

”Kun tulee uusi asiakas, joutuu selvittämään paljon asioita ja tekemään tutkimustyötä. Siinä oppiminen ja asiakkaan tunteminen vie paljon aikaa ja vaatii panostusta. Aivan eri kuin, jos tulee vanha asiakas palveltavaksi, jonka kohdalla kaikki tiedot ja tarpeet on jo etukäteen hallussa.” (Anna)

Haastavat asiakastilanteet

Haastatteluissa nousi myös esille haastavien asiakastilanteiden kohtaamisen olevan kuormittavaa henkisesti. Nämä tilanteet vaatia erityistä tarkkaavaisuutta, sillä ne ovat monimutkaisempia ja voivat vaatia erityistarpeita.

”Jos asiakkaana on esimerkiksi henkilö, jolla on haasteita päihteiden tai mielenterveyden kanssa täytyy toimia eri tavalla. Olla paljon tarkempi ja ottaa myös ne kaikki mahdolliset riskit huomioon. Eihän se itse työ siinä ajallisesti kestä pidempään, mutta vie energiaa ja keskittymistä paljon enemmän.” (Jutta)

Tällaiset kuormittavat tilanteet voivat aiheuttaa stressiä ja lisätä henkistä rasitusta. Työ voi tällaisissa tilanteissa olla myös fyysisesti tai psyykkisesti kuormittavaa. Haastattelujen perusteella ne vaikuttavat suoraan yrittäjän hyvinvointiin ja voivat pitkittyessään lisätä uupumuksen riskiä.

Suuri työmäärä

Erityisesti kiireisten kausien kuten sesonkien aikaan stressitasot voivat nousta korkealle. Usein myös työtehtävien määrä kasvaa normaalista poikkeavaksi ja aikarajoitteet tiukentuvat, kun työt tarvitsee saada tehtyä määräaikaan mennessä valmiiksi. Myös työpäivät voivat venyä pitkiksi, jonka seurauksena vapaa-aikaan ja palautumiseen jää vähemmän aikaa. Jatkuva kiire voi pahimmillaan johtaa siihen, ettei ehditä huolehtia lainkaan omasta hyvinvoinnista. Tämä lisää entisestään uupumuksen riskiä. Eräällä haastateltavista oli juuri tällaisia tuntemuksia, kun työt piti saada tehtyä tietyssä aikataulussa, mutta kotonakin kaivataan vanhemman läsnäoloa.

”Yksi todella haastava tilanne oli vähän aikaa sitten. Siihen liittyi paljon asiakastilauksia ja samalla meillä perheessä lapsi tarvitsi tosi paljon läsnäoloa. Se kerta kaikkiaan tuntu todella vaikealta, kun en voinut antaa sitä aikaa, mitä olisin halunnut. Työt vaati silloin niin paljon ja samalla myös tiesin, että jos töitä ei tekisi niin ei myöskään tulisi rahaa.” (Mielo)

Tämä sitaatti havainnollistaa, kuinka yrittäjät kokevat ristiriitaa työn ja perheen välillä erityisesti tilanteissa, joissa työmäärä on suuri ja sekä työ että perhe vaativat yhtä aikaa läsnäoloa ja huomiota.

Henkinen kuormitus

Haastattelut osoittavat työn luonteesta ja asiakkaiden erityistarpeista johtuvan henkisen rasituksen olevan myös merkittävä tekijä yrittäjän arjessa. Haastattelut kertovat jatkuvan tasapainoilun ja keskittymisen työstä perheeseen ja toisinpäin aiheuttavan kuormitusta. Lisäksi se vaikeuttaa

ajanhallintaa, sillä sekä perhe että työ kaipaavat huomiota. Yrittäjä ei siis aina pysty olemaan täysin läsnä näissä rooleissa. Tämä saattaa lisätä emotionaalista kuormitusta ja vaikuttaa työskentelytehoon ja perhesuhteisiin.

4.2.3 Käyttäytymispohjainen konflikti

Käyttäytymispohjaisessa konfliktissa yhdessä roolissa omaksutut toimintatavat, asenteet tai käyttäytymismallit eivät aina sovellu toiseen rooliin. Tällöin yksilön on sopeuduttava eri roolien välillä, mikä voi aiheuttaa ristiriitoja ja kuormitusta. Haastattelujen perusteella osa yrittäjistä koki, että tavat ja toimintamallit, joita he käyttävät työssä, eivät aina toimi kotona. Vastaavasti kotona opitut käytännöt eivät välttämättä sovellu työympäristöön. Koettu ristiriita vaatii yrittäjältä jatkuvaa sopeutumista eri rooleihin.

Työssä opittujen toimintatapojen siirtyminen kotiin

Eräs haastateltava kertoi:

”Työssä asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa on totuttu tekemään asiat tietyllä tavalla ja se tapa toistuu usein. Kotona taas se sama tapa ei sitten toimikaan vaan täytyy keksiä jotain muuta. Lapset vaan vaatii niin erilaista reagointia ja päämäärätietoisena persoonana huomaan joskus et turhaudun, kun asiat ei onnistukkaa, mutta kyllä aina se sopiva ratkaisu kuitenkin löytyy.” (Lauri)

Tämä havainnollistaa työssä opittujen toimintatapojen voivan aiheuttaa ristiriitoja perhe-elämässä, sillä roolien välillä liikkuminen ei aina ole helppoa.

Käyttäytymisen muutos

Toinen haastateltu kertoi olevansa työssä erityisen myötäilevä tyyppi, joka haluaa auttaa kaikkia ja ottaa huomioon asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden tarpeet. Kotona sama myötäilevä tapa ei kuitenkaan toimi, sillä pitkän työpäivän jälkeen energia ei riitä samanlaisen huomionantamiseen.

”Oon luonteeltani tosi myötäilevää tyyppiä. Työssä jaksan aina olla kaikille mieliksi ja yrittän hoitaa asiat niin huolellisesti ja hyvin kuin vaan pystyn, mutta kotona en enää jaksa olla yhtä miellyttävä lapsille ja puolisolalle.” (Jutta)

Ristiriidat kommunikaatiossa

Kolmas haastateltava kertoo kokemistaan käyttäytymispohjaisista konflikteista työssä ja kotona seuraavasti:

”Itsenäisenä yrittäjänä kun on saanut toimia pitkään, niin kaikki päätöksenteko ja valinnat on itsellä. Tähän oon niin tottunut, ettei aina kotona muista, että niistä tärkeistä päätöksistä kannattaisi sen puolisonkin kanssa puhua ja sitten tulee välillä riitaa.” (Tiina)

Tämä esimerkki havainnollistaa käyttäytymispohjaista konfliktia, jossa työssä opitut tavat eivät sovellu kotielämään, mikä kuormittaa yrittäjää ja voi heikentää perhesuhteiden laatua. Myös muilla haastatelluilla oli samankaltaisia kokemuksia, siitä kuinka vaikea on irtautua itsenäisiä päätöksiä tekevästä yrittäjästä avoimesti kommunikoiwaan vanhempaan tai puolisoon. Haastatteluissa kävi ilmi, ettei työssäkäyvä puoliso aina ymmärrä itsenäisen päätöksenteon tarvetta ja siten opittua tapaa toimia. Toisaalta yrittäjä, joka tekee usein päätökset itsenäisesti ei osaa kommunikoida niin avoimesti. Yrittäjät ja työssäkäyvät puoliset ovat siis joutuneet erilaisiin ristiriitatilanteisiin ja tämän seurauksena päässeet keksimään uusia toimintatapoja. Erityisesti kuuntelun tärkeys mainitaan haastatteluissa useaan kertaan. Työssä toisten kuuntelu koetaan helpommaksi, kuin kotona. Moni yrittäjä kertoi mielestään kuuntelevan ja osallistuvan keskusteluun perheen asioista myös kotona, mutta ovat saaneet kuulla perheenjäseniltä myöhemmin muuta.

4.2.4 Konflikteja voimistavat tekijät

Haastateltavat kokevat myös emotionaalista kuormitusta. He käsittelevät vaikeita tunteita kuten syyllisyyttä, huolta ja riittämättömyyden tunnetta. Nämä tuntemukset voivat johtaa siihen, että ei pystytä keskittymään kumpaankaan osa-alueeseen. Tämä voi puolestaan aiheuttaa tyytymättömyyttä ja näkyä sekä työnteossa että henkilökohtaisessa elämässä. Haastateltavat kertoivat roolipaineita syntyvän omista vaatimuksista sekä läheisten odotuksista ja sosiaalisista normeista. Arvostelut kuten yrityksen saamat palautteet nostavat myös paineita.

Yksi haastatelluista kertoi aloittaneensa yritystoiminnan vasta hetki sitten ja sanoi tuntevansa, että hänen pitäisi silti olla parempi ja osaavampi, mutta samalla läsnä perheessä. Lisäksi hän kokee, että hänen pitäisi ansaita erilaisia meriittejä ja saada suosituksia, jotta häneen suhtauduttaisiin vakavammin.

“Vaikka oonkin vasta vähän aikaa sitten perustanut yrityksen, niin tuntuu silti siltä, että pitäisi osata kaikki heti ja olla jo pidemmällä kuin mitä on. Pitäisi olla enemmän asiakkaita, suosituksia ja rautainen ammattilainen asialla. Mutta toisaalta eihän kukaan voi olla heti täydellinen yrittäjä ja samaan aikaan pienten lasten vanhempi.” (Jutta)

Haastateltava kuvasi itselleen asetettua vaatimusta näyttää heti pätevältä yrittäjänä. Tämä liittyy paitsi asiakkaiden odotuksiin myös henkilökohtaiseen tavoitteeseen onnistua nopeasti ja tehokkaasti, vaikka kokemus on vielä vähäinen. Myös paine ulkopuolelta vaikuttaa koettuun tunteeseen. Emotionaalisesti tämä aiheuttaa syyllisyyden ja riittämättömyyden tunteita, jotka voivat heijastua työtehtäviin ja perhesuhteisiin. Yrittäjät myös kokevat, että ulkopuolelta tuleva kommentointi auttaa yrityksen toiminnan parantamiseen, mutta moni myöntää, että kritiikki myös aiheuttaa kuormitusta. Halutaan heti tehdä isoja muutoksia, mutta niihin kuitenkin on harvoin aikaa, sillä perhe vaatii myös huomiota eikä pelkkään yritykseen voida panostaa.

Toinen haastateltava koki, että kaksivuorotyö estää häntä olemasta riittävästi läsnä perheessä, vaikka halua olisi. Taloudelliset velvoitteet, asiakkaiden tarpeet ja työajan vaatimukset muodostavat konkreettisen esteen, joka lisää syyllisyyttä ja ristiriitaa perhesuhteissa.

“Teen kaksivuorotyötä, joten en pysty antamaan perheelle niin paljoa tällä hetkellä aikaa. Haluaisin tietenkin olla enemmän heidän kanssaan, mutta toistaiseksi asiakkaiden tarve sekä raha motivaattorina pakottaa tekemään nämä vuorot.” (Sipi)

Ennen yrityksen perustamista eräs haastateltava koki merkittävää ulkopuolista painetta. Lähipiirin ennako-odotukset korostivat epäilyksiä siitä, kuinka pienen vauvan kanssa voi selviytyä yrittäjänä.

“Muistan kun suunnittelin tän yrityksen perustamista ja mulla oli silloin vielä pieni vauva, niin lähipiirissä kauhisteltiin sitä, että kuinka vauvan vanhempana voi lähteä yrittäjäksi ja epäiltiin kaikkea ja varmaan haluttiin myös pelotellakin. Kuitenkin sen yrityksen silloin perustin ja nyt kun lapset ovat vähän kasvaneet ja yrityskin on rullannut, niin mietin tällaisia kommentteja harvemmin, mutta kyllä mä silti haluan tehdä asiat hyvin, ettei vaan joku pääsisi sanomaan.” (Tiina)

Lähipiiriltä tulleet kommentit lisäsivät tarvetta onnistua täydellisesti molemmissa rooleissa. Tämä loi haastatellulle valtavan paineen suoriutua mahdollisimman hyvin, jotta kritiikille ei olisi aihetta.

Haastattelujen perusteella koetut roolipaineet vaihtelevat, mutta kaikille haastatelluille yhteistä on ulkopuolisten ja omien odotusten lisäävän kuormitusta ja vaikeuttavan läsnäoloa perheessä tai työssä.

4.3 Voimavarat

Tässä kappaleessa tarkastellaan tutkimustuloksia erilaisista voimavaroista, joita haastateltavat yrittäjät käyttävät arjessaan. Haastatteluissa nousi esiin useita erilaisia voimavaroja, joita

hyödyntämällä yrittäjät pyrkivät yhteensovittamaan yrittäjyyden ja perheen. Toimiviksi todettujen käytäntöjen avulla ristiriidoista aiheutuva kuormitus vähenee ja arki sujuvoittuu. Tutkimuksesta keskeisimpiä esiin nousseita voimavaroja ovat aikataulujen hallinta, erilaisten tehtävien delegointi sekä tukiverkostojen hyödyntäminen. Näiden voimavarojen avulla pyritään luomaan arkeen selkeämpiä rakenteita, jakamaan tehtäviä monipuolisesti ja vastuita tasapuolisesti sekä saamaan tukea niin yrittäjyyteen kuin perhe-elämään. Tässä luvussa voimavarat ilmenevät sekä yksilön roolien välillä siirtyvinä taitoina ja kokemuksina että konkreettisina toimintatapoina ja käytäntöinä, joiden avulla yrittäjät pyrkivät hallitsemaan työn ja perheen välisiä ristiriitoja arjessaan.

4.3.1 Taidot ja näkökulmat

Kaikki haastatellut kertovat hyödyntävänsä aikatauluja yritystoiminnan ja perhe-elämän yhdistämisessä. Käytettävissä oleva aika pyritään käyttämään mahdollisimman tehokkaasti. Esimerkiksi aika, jolloin lapset ovat koulussa tai päiväkodissa on varattu pääsääntöisesti yritystoiminnalle. Silloin saa rauhassa keskittyä vaativampiin hommiin, joihin tarvitsee enemmän keskittymistä. Haastateltavat pyrkivät pitämään iltapäivänsä vapaana perheelle ja harrastuksille. Tämä on mahdollistanut yritystoiminnan sekä perheen yhteensovittamisen. Kuitenkaan aina mahdollisuutta tähän ei ole, mutta silloinkin apuna on yleensä tukiverkot, jotka auttavat. Rutiineja pyritään noudattamaan mahdollisuuksien mukaan. Kuitenkin asetetut rajat ja tehdyt suunnitelmat ovat joustavia ja yllättävät tilanteet voivat muuttaa päivittäisiä suunnitelmia. Tämän vuoksi haastateltavat korostavat, että joustavuus on olennainen osa heidän arkeaan, sillä yllätykset ovat väistämättömiä.

Aikataulujen hallinta oli yksi keskeisistä strategioista, joka nousi esiin haastatteluissa. Yrittäjät kertoivat suunnittelevansa viikkonsa etukäteen mahdollisimman pitkälle ja erityisesti saman päivän ja seuraavan päivän työt ja muut vaatimukset melko tarkasti. Haastateltavat käyttävät aikataulujen hallinnassa apunaan kalentereita ja erilaisia sovelluksia. Nämä mahdollistavat, vapaamman ajankäytön sekä perheelle että työlle. Ennakointi koettiin myös tärkeäksi tekijäksi aikataulujen hallinnassa.

”En jätä mitään viime tippaan vaan pyrin tekemään ennakkoon asioita valmiiksi sitä mukaan kun pystyy.” (Anna)

Aikarajoitteiden asettaminen on haastateltaville olennainen osa ajankäytön optimointia. Tämän avulla yrittäjät voivat saada paremman hallinnan arkeen ja varmistaa, että perhe ja työ pysyy paremmin tasapainossa. Haastatelluista erityisesti kotona työtä tekevät kokevat, että työn ja perheen erottaminen on lähes mahdotonta ilman selkeitä rajojen asettamista. Haastateltavat mainitsivat, että selkeät rutiinit ja rajat työlle ja perheajalle ovat tärkeitä.

”Yritän pitää arjessa selkeät rajat työn ja vapaa-ajan välillä. Se ei aina ole helppoa, kun työskentelen usein kotoa käsin, mutta klo 8–14 välillä pyrin pelkästään keskittymään töihin, kun lapset on päiväkodissa. Sen jälkeen, kun ne (lapset) on haettu kotiin, niin yritän jättää työasiat kokonaan ja keskittyä lapsiin.” (Lauri)

Yksi yrittäjästä kertoi ajoittavansa työtehtäviään mahdollisimman paljon lasten päiväunien aikaan. Perheessä on tällä hetkellä tilanne, jossa toinen vanhemmista on kotona lasten kanssa ja toinen käy töissä. Kotona oleva vanhempi tekee yrittäjänä töitä samalla kun lapset ovat kotona. Arki pyörii pitkälti lasten ehdoilla, mutta haastateltu on ottanut tavaksi töiden teon aina kun siihen on mahdollisuus esimerkiksi lasten nukkuma-aikojen mukaan. Haastateltu kertoo tämän sujuneen tässä elämäntilanteessa hyvin. Töiden määrää ja työpäivien kestoa voidaan kätevästi muokata perheen yksilöllisten tarpeiden mukaan.

”Kun pienet lapset on päivisin kotona ja ite pitäisi silti tehdä samalla töitä, niin niitä saa aika hyvin tehtyä silloin, kun lapset nukkuu. Tää auttaa keskittymään työasioihin ja myös olemaan lasten kanssa läsnä silloin kun he on hereillä. Työt jatkuu välillä taas iltaisin, kun lapset menee iltaunille.” (Tiina)

Haastatellut kertovat erityisesti ruokien suunnittelun, ostoslistan laatimisen, kauppaostosten teon ja ruuanvalmistuksen vievän paljon aikaa arjessa. Ajan riittämisen ja arjen kuormituksen helpottamiseksi ruokailua suunnitellaan hyvissä ajoin etukäteen ja tehdään valmiiksi aterioita seuraaville päiville, jotta aikaa vapautuu ruuanlaitosta johonkin muuhun.

”Aika paljon me tehdään perheessä semmosta ruokapreppausta, että ennakoidaan ja edellisenä päivänä tehdään isompi satsi, ettei tarvi joka päivä kokata.” (Jutta)

Lisäksi silloin tällöin voidaan esimerkiksi ulkoistaa ruuanlaittoa tilaamalla ruokaa verkkokaupasta tai ravintolasta.

”Ruokien tekeminen on niin aikaa vievää puuhaa, että silloin tällöin kyllä haluan tarjota perheelle mahdollisuuden syödä hyvä ruoka ulkona, vaikka se maksakin enemmän kuin itse tehty. Säästetyllä ajalla on myös hintansa.” (Sipi)

Muutamilla yrittäjillä oli positiivisia kokemuksia ruokakauppatilauksista, jotka haastateltujen mukaan säästävät aikaa ja vapauttavat täten ruokaostosten tekoon menevän ajan muuhun.

”Me on alettu käyttää välillä niitä s-kauppojen ruokarobotteja, jotka tuo kauppaostokset kotiin. Lapset on aina tosi innoissaan ja oottavat kovasti ikkunassa. Tää säästää paljon aikaa

ruoanlaitossa ja vapauttaa sit sen kaupassa käyntiin menevät ajan ja energian johonkin muuhun.” (Tiina)

Lisäksi haastateltavat kertovat hyödyntävänsä myös muita palveluja, jotka säästävät aikaa ja vähentävät päivittäisiin kotitöihin kuluvaan aikaan. Esimerkiksi siivous- ja lastenhoitopalvelut olivat monen haastatellun arjessa joko säännöllisesti tai satunnaisesti käytössä. Haastattelut osoittavat, että tällaiset arkea helpottavat käytännöt toimivat konkreettisina voimavaroina yrittäjille. Ne mahdollistavat paremman ajankäytön hallinnan, vähentävät kuormitusta ja tarjoavat perheelle yhteistä aikaa. Lisäksi ne tukevat yrittäjän kykyä yhdistää työ- ja perhe-elämä joustavasti ja sujuvasti.

Taitojen lisäksi erilaiset näkökulmat toimivat tärkeinä voimavaroina haastateltujen yrittäjien arjessa niin työssä kuin kotona. Eräs haastateltava kertoi, että aiempi työkokemus erilaisten ihmisten kanssa toimimisesta on auttanut hahmottamaan ja käsittelemään haastavia tilanteita myös kotona. Työn kautta opitut tavat huomioida yksilöllisiä tarpeita, erityisesti henkilöitä, jotka tarvitsevat erityistä tukea, ovat parantaneet hänen kykyään toimia oman erityislapsen kanssa arjessa.

”Työn kautta oon oppinut huomioimaan ihmisten yksilöllisiä tarpeita ihan eri tavalla ja toimimaan erilaisissa tilanteissa. Yrittäjyyden kautta opitut asiat on auttanut mua myös arjessa erityislapsen kanssa ja siksi koenkin osaavani nyt paremmin ennakoida ja reagoida tilanteisiin rauhallisesti.” (Mielo)

Haastattelujen perusteella työssä opitut taidot eivät rajoitu vain työpaikalle, Ne näkyvät myös kotona arjen hallinnassa ja erilaisten perhetilanteiden ratkaisemisessa. Kyky ennakoida, sopeutua yllättäviin tilanteisiin ja huomioida yksilölliset tarpeet auttavat omalta osaltaan vähentämään ristiriitoja ja kuormitusta haastateltujen perhe-elämässä. Yrittäjyyden mukana tuomat taidot ja näkökulmat voivat toimia tärkeinä voimavaroina, jotka tukevat haastateltavien jaksamista ja eri roolien yhteensovittamista. Lisäksi haastatteluissa yrittäjät kertoivat, että työssä opittujen erilaisten strategioiden hyödyntäminen kotona tuo arkeen selkeyttä ja järjestystä. Moni opittu asia on sovellettavissa eri tilanteisiin. Kun yrittäjä pystyy tunnistamaan tilanteita, joissa ennakointi ja joustavuus auttavat jollain tapaa, voi hän suunnitella arjen eri toimintoja tehokkaammin ja täten vähentää kiireen ja stressin tunnetta. Haastatteluissa esiin nousseet asiat ilmaisevat, kuinka aiemmin opitut taidot ja näkökulmat muodostavat konkreettisen voimavaran yrittäjän arjessa, sillä ne tukevat sekä työn että perhe-elämän sujuvuutta.

4.3.2 Psykologiset ja fyysiset voimavarat

Psykologisista voimavaroista erityisesti minäpystyvyys nousi esiin haastateltavien puheessa. Uskomiin kykyihin ja tahdonvoima näyttäytyivät keskeisinä tekijöinä arjen haasteista selviytymisessä.

“Tärkein on kuitenkin tahdonvoima ja luotto itseensä. You can do this!” (Jutta)

Haastatellut kertovat itseluottamuksen vahvistavan kykyä säädellä kuormitusta sekä suhtautumista haastaviin tilanteisiin rakentavasti. Psykologisista voimavaroista myös suhtautuminen epäonnistumisiin nousi esiin merkittävänä tekijänä. Haastateltavat kuvasivat virheiden tekemisen osana oppimisprosessia ja kehittymistä.

“Virheitä tulee tehtyä ja niitä täytyykin tehdä, että oppii. Mä oon esimerkiksi kaikki parhaat oppini saanut mokattuani ja koen, et se on ihan helvetin tärkeitä tehdä virheitä ja oppia niistä.” (Lauri)

Aineiston perusteella epäonnistumisista oppiminen tukee haastateltavien jaksamista ja auttaa suhtautumaan arjen haasteisiin rakentavasti. Usea yrittäjä kertoo kohdanneensa erilaisia haasteita ja ongelmia, joista ovat oppineet tärkeitä asioita tulevaisuutta varten. Haastatellut kertovat virheiden tekemisen ja niistä oppimisen olevan välttämättömiä yrittäjyyden polulla.

Fyysiset voimavarat näyttäytyivät aineistossa myös keskeisenä jaksamista tukevana tekijänä. Useat haastateltavat kuvasivat liikunnan ja aktiivisen vapaa-ajan olevan tärkeä osa arkea sekä keino ylläpitää hyvinvointia. Erityisesti ulkoilu, lenkkeily, kuntosaliharjoittelu ja uiminen nousivat esiin merkittävinä palautumisen ja stressinhallinnan keinoina.

“Käyn salilla ja lenkkeilen. Urheilu on mulle muutenkin tärkeää ja myös tapa purkaa stressiä.” (Lauri)

Liikunta ei näyttäytynyt pelkästään fyysisen kunnon ylläpitämisenä, vaan myös tapana irrottautua arjen kuormituksesta ja tukea henkistä jaksamista. Osa haastateltavista korosti myös yhteisen tekemisen merkitystä, kuten perheen kanssa harrastamista, mikä yhdistää palautumisen ja perheajan.

”Me käydään noin kerta viikkoon koko porukalla uimassa. Siinä saadaan me vanhemmat vähän rentouduttua arjesta ja samalla saa liikuntaa ja lapset pääsee pitämään hauskaa. Tää on jo pitkään ollut meidän perheen perinne, jota haluan vaalia niin pitkään kun mahdollista. Muutoin tuo yhdessä harrastaminen jää vähän vähemmälle, kun on niitä kiireitä.” (Tiina)

Aineiston perusteella itsestä huolehtiminen ja fyysisen hyvinvoinnin ylläpitäminen tukevat jaksamista sekä yrittäjänä että vanhempana ja auttavat selviytymään arjen monista vaatimuksista. Myös unen ja levon merkitys korostui haastatteluissa. Useat haastateltavat toivat esiin, että riittävä uni toimii keskeisenä palautumisen ja jaksamisen edellytyksenä arjessa. Erityisesti pienten lasten vanhemmat kuvasivat unen laadun ja määrän vaihtelun vaikuttavan suoraan omaan vireystilaan ja arjessa jaksamiseen.

”Sillon, kun toi nuorin ei nukkunut vielä öitä niin se oli kyllä ihan horror. Siihen en olis kyllä osannut kuvitella yritystä, mut sit kun hän alkoi nukkua täydet yöt niin se kyllä muutti kaiken.” (Jutta)

Osa haastateltavista kertoi tilanteen helpottuneen lasten kasvaessa, kun yöunet ovat pidentyneet ja keskeytykset vähentyneet, mikä on lisännyt omaa jaksamista ja arjen sujuvuutta. Uni näyttäytyi aineistossa keskeisenä tekijänä, joka mahdollistaa paremman toimintakyvyn sekä työssä että perhe-elämässä.

4.3.3 Sosiaalisen pääoman resurssit

Tukiverkkojen merkitys koetaan tärkeäksi. Hyvä tukiverkosto kuten perhe, ystävät ja kollegat auttavat haastateltavia työn ja perheen yhteensovittamisessa.

”Ystäväni tuovat vastapainoa yritys- ja perhe elämälle pienillä arjen irtiotoilla.” (Jutta)

Yrittäjät kertovat hyvän tukiverkoston vähentävän kuormitusta, lisäävän joustavuutta arjen järjestyksessä ja tarjoavan mahdollisuuden jakaa kokemuksia ja huolia ihmisten kanssa, jotka ymmärtävät elämäntilanteen. Erityisesti perheen tuki koetaan merkittäväksi, sillä se mahdollistaa joustavuuden.

”Mä oon saanut niin paljon tukea mun perheeltä ja omilta vanhemmilta, että se on kyllä auttanut tässä kaikessa aivan älyttömän paljon.” (Anna)

Tukiverkostot näyttäytyvät paitsi emotionaalisenä tukena myös konkreettisenä apuna arjen järjestämisessä. Haastatellut kertoivat kokevansa delegoinnin merkittävänä keinona arjessa. Vastuuta

perheissä jaetaan osana arjen hallintaa ja kuormituksen vähentämistä. Useimmat jakavat kodin ja arjen askareet puolisoiden ja lasten kesken tasaisesti. Tämä auttaa pitämään kuormituksen kohtuullisena ja varmistaa, ettei kukaan perheenjäsen rasi liikaa. Haastateltujen mukaan erityisesti päivittäiset kotityöt jakautuvat tasaisesti.

”Me tehdään vaimon kanssa aika tasaisesti kotitöitä. Autetaan toinen toistamme aina ja katsotaan ettei kumpikaan pääse väsymään tai jää yksin liian suuren taakan kanssa. Lapsista vanhin on kanssa alkanut tekemään meidän kanssa ruokia ja osaa jo vähän itsenäisemmin tehdä eri askareita.” (Sipi)

Perheissä, joissa oli yksinhuoltajia, kotitöidenjako oli enemmän vanhemman vastuulla, mutta myös lapsia osallistetaan ahkerasti arjen pieniin askareisiin. Eräs haastateltava kertoi, että tällä hetkellä puoliso hoitaa kotona enemmän arjen tehtäviä vanhempainvapaan vuoksi ja tällöin yrittäjä pystyy keskittymään työtehtäviin.

”Tällä hetkellä meillä puoliso tekee kotitöistä arkisin noin 80%, kun hän on vanhempainvapaalla, mutta viikonloppuisin se on kyllä aika tasasta, kun yhdessä tehdään.” (Jutta)

Haastateltava kuitenkin totesi, että vastuunjako joudutaan tarkastelemaan uudelleen puolison palatessa työelämään.

Osa haastatelluista kertoi hyödyntävänsä myös ulkopuolista apua osana arjenhallintaa. Perheen lisäksi apuna saatetaan käyttää esimerkiksi lastenhoitajia. Monella haastatelluista asuu omat vanhemmat lähietäisyydellä ja isovanhemmat hoitavat lapsenlapsiaan ahkerasti.

”Mummi ja pappa on tässä ihan lähellä ja he hoitavat mielellään lapsia aika useinkin. Heistä on suuri apu arjessa ja saadaan me vanhemmat vähän omaakin aikaa. (Sipi)”

Yrittäjät, jotka saavat lastenhoitoon apua hyödyntävät tämän ajan erilaisiin yrityksen käytännön töihin kuten kirjanpitoon ja markkinointiin, mutta aikaa otetaan myös itselle ja puolisolle. Eräs haastateltava kertoi pitävänsä puolison kanssa hemmottelupäiviä, jolloin lähdetään käymään esimerkiksi naapurikunnassa päiväretkellä ja lapset haetaan vasta illalla kotiin. Irtiotot arjesta tekevät hyvää ja ovat haastateltujen mielestä todella tärkeitä.

Anna korosti puolison merkitystä erityisen keskeisenä tukena tilanteessa, jossa molemmat puoliset toimivat yrittäjinä. Yhteinen ymmärrys yrittäjyyden vaatimuksista ja yleisesti arjesta mahdollistaa tuen, joka on samanaikaisesti sekä emotionaalista että käytännönläheistä.

”Mun puolisolta, jolla on myös oma yritys, oon saanut kovasti tukea, rohkaisua ja apua aikailloilla kaikkeen mihin oon kaivannut. Se on vaikea edes mieltää, jos ei se toinen olisi alusta saakka ollut mukana siinä ja läsnä. On se vaan iso siunaus, kun voidaan jakaa yhdessä huolet ja murheet, mutta myös hän ymmärtää kanssani kaikki yrittäjyyden kivat puolet” (Anna)

Haastattelun perusteella puolison rooli ei rajoitu pelkästään arjen käytännön järjestelyihin, vaan korostuu myös henkisenä tukena ja vertaistukena. Mahdollisuus jakaa kokemuksia sellaisen henkilön kanssa, joka ymmärtää yrittäjyyttä auttaa käsittelemään kuormitusta ja vahvistaa jaksamista. Yhteinen kokemus yrittäjyydestä voi syventää keskinäistä ymmärrystä entisestään ja toimia merkittävänä voimavarana työn ja perheen yhteensovittamisessa. Myös muut haastateltavat korostivat muiden yrittäjien merkitystä tärkeänä sosiaalisen pääoman lähteenä. Vertaistuki näyttäytyi erityisesti tilanteissa, joissa arjen haasteet ja yrittäjyyden kuormitus vaativat ymmärrystä samankaltaisessa elämäntilanteessa olevilta henkilöiltä.

”Tässä työssä toisten yrittäjien kanssa yhteydenpito, kannustaminen ja heidän toiminnan seuraaminen on tärkeitä. Sitä jaksaa kummasti paremmin, kun ottaa puhelun yrittäjäkaverille tai käy lounastreffeillä jutellen sopivasti töistä ja muusta elämästä.” (Mielo)

Haastattelun perusteella vertaistuki ei rajoitu pelkästään ammatillisista asioista puhumiseen, vaan sillä on myös merkittävä rooli henkisen jaksamisen tukemisessa. Mahdollisuus jakaa kokemuksia, saada kannustusta ja keskustella arjen haasteista samassa tilanteessa olevien kanssa auttaa lievittämään kuormitusta ja lisää hyvinvointia. Lisäksi epämuodolliset kohtaamiset kuten puhelut ja yhteiset lounaat tarjoavat matalan kynnyksen tavan ylläpitää sosiaalisia suhteita ja vahvistaa yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Sipi nosti esiin myös ammatillisten tukiverkoston merkityksen osana arjen ja yritystoiminnan hallintaa. Erityisesti luotettava kirjanpitäjä koettiin keskeiseksi tueksi, joka vähentää yrittäjyyteen liittyvää kuormitusta ja epävarmuutta.

”Hyvä kirjanpitäjä on tosi iso apu ja pelastus. Mä voin aina kääntyä mun kirjanpitäjän puoleen ja hän on valmis auttamaan mua ja vastaamaan kysymyksiin. Ilman mun kirjanpitäjää olisin jo varmaan ajat sitten joutunut lopettamaan tän, mutta nyt ei tarvi stressata sellasia mitä ei osaa, vaan antaa taitavan tyypin hoitaa hommansa.” (Sipi)

Haastattelun perusteella kirjanpitäjän rooli ei rajoitu pelkästään taloushallinnon hoitamiseen vaan siihen liittyy myös vahva luottamussuhde ja kokemus tuen saatavuudesta. Myös muutama muu mainitsi ammatilliseen tukiverkostoihin kuuluvia henkilöitä kuten mentoreja ja yhteistyökumppaneita

osana tärkeää tukiverkosta. Mahdollisuus kääntyä asiantuntijan puoleen vähentää haastateltujen epävarmuutta ja helpottaa päätöksentekoa, mikä puolestaan tukee jaksamista. Tällainen ammatillinen tuki voidaan nähdä osana laajempaa tukiverkosta, joka vapauttaa resursseja sekä yritystoimintaan että perhe-elämään.

Sosiaalisen pääoman resurssit muodostavat haastatelluille yrittäjille monitasoisen tukiverkoston, joka sisältää sekä läheisiä ihmissuhteita että ammatillisia kontakteja. Perhe ja läheiset tarjoavat haastatelluille konkreettista arjen apua ja emotionaalista tukea. Yrittäjäkollegat ja muut ammatilliset toimijat tuovat puolestaan ymmärrystä, osaamista ja varmuutta yrittäjyyteen liittyviin haasteisiin. Näiden eri tukimuotojen yhdistyminen mahdollistaa haastatelluille joustavamman arjen, vähentää kuormitusta ja tukee kykyä yhdistää työ ja perhe-elämä.

4.3.4 Joustavuus

Haastattelujen perusteella joustavuus ja mahdollisuus vaikuttaa työn organisointiin nousivat merkittäviksi voimavaroiksi. Joustavuus työn ja perheen yhdistämisessä sisältää monenlaisia asioita ja ne eroavat huomattavasti eri yrittäjien välillä. Kaikki haastatteluun osallistuneet yrittäjät kertovat työnsä antavan melko paljon joustavuutta. Muutamat yrittäjistä vertasivat joustavuutta aiemmin tekemiinsä palkkatöihin. Nämä yrittäjät mainitsivat joustavuuden olevan yrittäjyydessä aivan eri taso, kuin palkka töissä ja joustavuutta ja työn autonomiaa pidettiin tärkeinä tekijöinä, kun yrittäjäksi ryhtymistä mietittiin.

”Mun aiempaan työhön verrattuna (palkkatyöhön), nyt perheellisenä mun on niin paljon helpompi hoitaa eri asioita, kotia, lapsia ja pyörittää yritystä, kun mulla on se vapaus valita. Tietenkään aina ei voi tehdä vaan niitä kivoja ja helppoja juttuja, mutta se mahdollisuus joka on tässä olemassa on niin merkittävä.” (Mielo)

Haastatellut kertoivat joustavuuden tarkoittavan arjessaan sitä, että he voivat sopeuttaa omaa ajankäyttöään, tehtäviään ja työskentelytapojaan perhetilanteen ja arjen vaatimusten mukaan. Monet haastateltavat kuvasivat, että itsenäinen päätösvalta työtehtävien ajankohdista, paikoista ja toteutustavoista helpottaa arjen hallintaa ja vähentää kuormitusta.

“Kotoa käsin työskentely vaikuttaa äärimmäisen paljon työn helppouteen. Pystyn päättämään työajat ja tehtävien järjestyksen itse ja sitten jos tulee joku homma niin voin päättää, että se oottaa hetken ja tartun kiireellisimpään. Tää ei ennen palkkatöissä onnistunu.” (Tiina)

Myös työpaikan sijainti ja sen valitseminen koetaan tärkeänä. Varsinkin sellaisten työtehtävien osalta, jotka voidaan hoitaa riippumatta olinpaikasta. Haastatellut kertovat tekevänsä myös matkoilla jonkin verran töitä, jotka on nopea hoitaa. Esimerkiksi sähköpostien selaaminen mainitaan useampaan otteeseen. Mahdollisuus tehdä työtä myös liikkeellä kuten työmatkalla, koetaan tärkeäksi joustoksi.

“Mahdollisuus tehdä töitä paikasta riippumatta on iso etu. Kun teen läppärillä hommia, voin muuttaa toimiston sijaintia helposti ja hyödyntää esimerkiksi junamatkoihin käytetyn ajan asiakastapaamisten valmisteluun. Kotimatalla voin myös tehdä vielä hommia ja näin mulle jää sit enemmän aikaa kotona.” (Lauri)

Aineiston perusteella mahdollisuus säädellä työtehtäviä ja -aikatauluja tukee yksilön hallinnan tunnetta ja vähentää ristiriitoja perheen ja työn välillä. Haastateltujen mukaan joustavuus ei ainoastaan lisää työn tehokkuutta vaan myös helpottaa perhe-elämän sovittamista arkeen ja tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia.

“Mulle joustavuus on tosi tärkeä työssä ja yks iso syy miksi yrittäjäksi aikanaan ryhdyin. Esimerkiksi mä voin välillä ottaa lapset mukaan töihin, kun vedän jumppia tai ohjauksia ja he osaavat sen ajan odottaa, eivätkä he sit aina tarvitse erillistä hoitajaa. Tää on helpottanu meidän perhettä suuresti ja muutenkin se et pystyn ite päättämään työasioista niin hyvin.” (Anna)

Haastateltavat kertovat joustavuuden mahdollistavan työn ja perheen sujuvamman yhteensovittamisen. Mahdollisuus päättää työajoista, työskentelytavoista ja -paikoista sekä tarvittaessa sopeuttaa työtilanteita perheen tarpeiden mukaan vähentää kuormitusta, tukee hallinnan tunnetta ja edistää yrittäjien jaksamista sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia.

4.3.5 Voimavaroja vahvistavat tekijät

Kaikki haastatellut mainitsivat yhteiskunnallisten tukirakenteiden olevan tärkeä tekijä perheen ja yrittäjyyden yhdistämisessä. Erilaiset julkiset palvelut kuten päiväkodit, koulutus ja vanhempainvaapat näyttäytyvät merkittävänä voimavaroina, jotka mahdollistavat yrittäjien ja perheiden arjen hallinnan. Ne tarjoavat sekä konkreettista apua arjen järjestämiseen että henkistä turvaa. Vanhemmat voivat keskittyä työtehtäviin tietäen, että lastenhoito ja koulunkäynti on järjestetty luotettavasti.

”Mieheni perhevapaa mahdollisti yrityksen perustamisen ja töihin paluun kuopuksemme ollessa vasta 10kk. En olisi niin pientä vielä halunnut laittaa päiväkotiin. Varhaiskasvatus taas on huolehtinut vanhemmista lapsistamme, kun olen ollut töissä ja miehelläni ei ole ollut liian kuormittavaa vaan hän on voinut keskittyä vauvaan ja kodin hoitamiseen. Koulutuksesta nousee mieleen parhailaan pyörivät opintoni YAMK:issa, joka on täysin etänä käytävä kokonaisuus ja sen on tästä syystä hyvin pystynyt yhdistämään perhevapaaseen ja nyt työelämään.” (Jutta)

Eräs haastatelluista mainitsi suomalaisen koulujärjestelmän olevan heidän perheessään erityisen tärkeä.

”Omassa kotimaassa tällainen vastaava mahdollisuus koulujen käyntiin kun Suomessa ei olisi mahdollista. On todella hienoa, että mä saan itse tehdä mulle mielekästä työtä yrittäjänä ja silti mun lapset saavat käydä koulua riippumatta siitä mikä meidän perheen tulotaso on. Se tuo kyllä turvaa ihan tosi paljon.” (Anna)

Koulunkäynnin mahdollisuus koetaan muutoinkin haastateltavien mielestä tärkeäksi. Sekä lapset että aikuiset voivat kouluttautua ja useat haastatelluista ovat hyödyntäneet monipuolisia koulutusmahdollisuuksia. Erityisesti joustavat etäopinnot mainitaan pariin otteeseen haastatteluissa. Etäopinnot tukevat yrittäjien ammatillista kehittymistä ilman, että perhe-elämä kärsii.

”Mä en nyt tällä hetkellä opiskele mitään, mutta oon kyllä kattonut että vaihtoehtoja on vaikka kuinka paljon ja ne on kaverien mukaan ollut tosi kätevästi yhdistettävissä perhe-elämän ympäröihin. Joku netin kautta suoritettava tutkinto tai koulutus voisi hyvinkin olla tässä ajankohtanen.” (Lauri)

Moni haastateltava korosti myös rahallisten tukien merkitystä. Näistä erityisesti Kelan myöntämät tuet kuten lapsilisä, vanhempainraha ja muut perhe-etuisuudet nousivat pinnalle. Kyseiset etuudet ovat osoittautuneet usean haastateltavan perheessä arvokkaiksi erityisesti vaikeina aikoina, kun rahasta on tiukkaa. Kelan perheille myöntämät etuudet eivät haastateltujen mukaan ainoastaan tue taloutta vaan ne tuovat myös henkistä turvaa ja varmuutta vähentäen samalla taloudellista stressiä. Haastatellut kertovat voivansa paremmin keskittyä niin yrityksen pyörittämiseen kuin perhe-elämään, kuin kaikkia raha-asioita ei tarvitse jännittää vaan ainakin osittain on säännölliset tulot perheessä ja lasten asiat ovat jokseenkin turvattu.

”Lapsilisät ovat meidän perheessä olleet tosi kiva juttu. Välillä on ollut tiukempaa, mutta kun tietää, että ainakin jotakin rahaa tulee varmasti kuukausittain niin se vanhemmuus ja yrittäjäyys on ollut jotenkin helpompaa hoitaa.” (Mielo)

Lähes kaikki haastateltavat korostivat myös vanhempainvapaiden merkitystä yrittäjyyden ja perhe-elämän yhdistämisessä. Monen yrittäjän perheessä vanhempainvapaa koetaan todella hyödylliseksi sekä vanhempien että lasten kannalta. Eräs haastateltava kuvasi kokemustaan seuraavasti:

”Meidän perheessä oli tosi kätevää, että vaimoni sai jäädä vanhempainvapaalle hoitamaan pientä. Hän viihtyi todella hyvin ja lapsi saa pitkään olla kotona turvallisessa ympäristössä, eikä tarvinnut viedä hoitoon.” (Sipi)

Haastateltujen mukaan kattavat julkiset palvelut, perheille maksettavat erilaiset etuudet sekä monipuoliset koulutusmahdollisuudet muodostavat yrittäjille ja perheille merkittävän voimavaraverkoston. Ne tuovat konkreettista tukea arjen sujuvuuteen, mutta myös henkistä turvaa ja varmuutta, mikä osaltaan tekee helpommaksi yrittäjien mahdollisuudet keskittyä työhönsä ja perheeseensä ilman jatkuvaa huolta. Haastattelut osoittavat, että erilaiset yhteiskunnalliset tukimuodot tarjoavat sekä lapselle turvallisen hoitoympäristön että vanhemmille mahdollisuuden yhteensovittaa paremmin työ- ja perhe-elämää.

5 Johtopäätökset

Tässä luvussa kootaan yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja niitä peilataan aikaisemmin esiteltyyn työn ja perheen tasapainoa käsittelevään teoriaan. Aluksi tarkastellaan miten haastattelujen kautta saadut tulokset vastaavat tutkimuksen tavoitteeseen koetuista ristiriidoista ja käytössä olevista voimavaroista. Tämän jälkeen esitellään tulosten yhteys aiempaan tutkimukseen ja tarkastellaan missä määrin tutkimustulokset vahvistavat aiempaa teoriaa tai tuovat esiin uusia näkökulmia erityisesti yrittäjyyden kontekstissa. Luvun lopussa pohditaan tutkimuksen yleisiä johtopäätöksiä, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja rajoituksia sekä esitetään ehdotuksia mahdollisista jatko-tutkimussuunnista.

5.1 Tulosten tulkinta

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli syventää ymmärrystä siitä, minkälaisena yrittäjät kokevat työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Tutkimus vastasi tähän pääkysymykseen tarkastelemalla, millaisia ristiriitoja perheelliset yrittäjät kokevat arjessaan ja millaisia voimavaroja heillä on käytössään. Saadut tulokset osoittavat, että työn ja perheen yhteensovittaminen on moninainen, tilannekohtainen ja yksilöllinen prosessi, jossa kuormittavat tekijät ja voimavarat esiintyvät samanaikaisesti ja ovat täten vuorovaikutuksessa keskenään.

Tutkimuksen keskeinen johtopäätös on, että yrittäjät eivät koe työn ja perheen välistä suhdetta yksiselitteisesti joko tasapainoisena tai epätasapainoisena. Haastateltujen kokemukset vaihtelevat jatkuvasti arjen tilanteiden mukaan. Tämä tukee teoreettista näkemystä siitä, että työn ja perheen tasapaino ei ole pysyvä tila, vaan jatkuva prosessi, jossa yksilö arvioi rooliensa yhteensopivuutta muuttuvissa olosuhteissa (Greenhaus & Allen 2011). Yrittäjyys näyttäytyy myös moninaisena ilmiönä. Samalle se tarjoaa sekä vapautta että autonomiaa, mutta aiheuttaa myös kuormitusta ja huolta yrittäjille. Mahdollisuus vaikuttaa itse työaikoihin ja työn sisältöön tukee työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Toisaalta yrittäjyyteen liittyvä vastuu, taloudellinen epävarmuus sekä työn jatkuva läsnäolo vaikeuttavat rajojen vetämistä työn ja vapaa-ajan välille, joka puolestaan voi aiheuttaa yrittäjälle kuormitusta. Näin ollen yrittäjien kokema tasapaino työn ja perheen yhteensovittamisesta ei perustu pelkästään ajankäyttöön vaan ennen kaikkea hallinnan tunteeseen ja kykyyn sovittaa eri roolien vaatimuksia yhteen.

Ristiriitojen keskeinen rooli arjessa

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työn ja perheen väliset ristiriidat ovat keskeinen osa yrittäjien arkea. Aineiston mukaan yrittäjien suurin haaste työn ja perheen yhteensovittamisessa on aikapohjainen konflikti. Epäsäännölliset työajat, pitkät työpäivät ja työn ennakoimattomuus vaikeuttavat perhe-elämään osallistumista ja voivat johtaa jatkuvaan ajanpuutteen kokemukseen. Aikapohjainen konflikti ilmenee jatkuvana aikataulujen sovittamisena ja rajojen hämärtymisena. Havainto tukee Greenhausin ja Beutellin (1985) näkemystä siitä, miten useat roolit kilpailevat yksilön rajallisesta ajasta sekä miten työn vaatimukset voivat tehdä perhevelvoitteiden täyttämistä fyysisesti haastavaa. Samankaltaisia havaintoja on tehty myös yrittäjyyttä koskevassa tutkimuksessa, jossa työn ja perheen rajojen on todettu olevan erityisen joustavia, mutta samalla helposti hämärtyviä yrittäjien arjessa (Eddleston & Powell 2012). Erityisesti digitaalisten työvälineiden kuten kannettavien tietokoneiden ja puhelinten läsnäolo arjessa hämärtää työn ja vapaa-ajan rajoja, sillä töitä voidaan matkalla kynnyksellä hoitaa vielä varsinaisen työpäivän päättyessä. Tämä vahvistaa Sutelan ja Lehdon (2014) havaintoja työn ulottumisesta kotiympäristöön. Tulos korostaa yrittäjyyden erityispiirrettä, jossa työn ajallinen ja paikallinen rajattomuus lisää aikapohjaisen konfliktin riskiä.

Tutkimustuloksissa ilmenee myös rasituspohjaista konfliktia ja sen merkitystä. Rasituspohjainen konflikti näkyy mm. työssä koetun kuormituksen siirtymisenä perhe-elämään. Pitkittynyt stressi, väsymys ja vastuun tunne heikentävät palautumista ja vaikuttavat negatiivisesti vuorovaikutukseen perheen kanssa. Tämä tukee aiempaa tutkimusta, jonka mukaan kuormitus siirtyy useammin työstä kotiin kuin päinvastoin. Rasituspohjainen konflikti kumpuaa erityisesti yrittäjyyteen liittyvästä taloudellisesta epävarmuudesta ja vahvasta henkilökohtaisesta vastuusta. Tämä on linjassa Briefin ym. (1981) ja Beutellin ja Greenhausin (1985) teoreettisten mallien kanssa, joissa työperäinen stressi ja huoli heijastuvat negatiivisesti perhe-elämän laatuun ja yksilön jaksamiseen. Havainto täydentää yrittäjyyttä koskevaa tutkimusta viittaamalla siihen, että yrittäjyyteen liittyvät vastuut ja epävarmuudet voivat voimistaa kuormituksen siirtymistä työstä perheeseen.

Käyttäytymispohjainen konflikti ilmenee tilanteissa, joissa työroolissa vaaditut toimintatavat eivät sovellu perhe-elämään. Esimerkiksi työssä vaadittava tehokkuus, päätöksentekokyky ja jatkuva tavoitettavuus voivat olla ristiriidassa perhe-elämän odotusten kanssa, joissa korostuvat enemmän läsnäolo, emotionaalinen saatavuus ja joustavuus. Käyttäytymispohjaisessa konfliktissa korostui yrittäjän itsenäisen päätöksentekoroolin ja perheen vaatiman avoimen kommunikaation välinen ristiriita, mikä tukee Dierdorffin ja Ellingtonin (2008) ajatusta roolien välisestä yhteensopimattomuudesta. Yrittäjyyden kontekstissa tämä ristiriita voi korostua, sillä yrittäjät toimivat usein itsenäisesti ja kantavat kokonaisvastuun päätöksenteosta, mikä voi heijastua myös perhe-elämän

vuorovaikutustilanteisiin. Yrittäjyydessä kehittyneet toimintatavat eivät aina ole suoraan siirrettävissä perhe-elämään, vaan niiden soveltaminen voi vaatia muovaamista eri rooleihin sopiviksi.

Lisäksi tutkimus osoittaa, että ristiriitojen voimakkuuteen vaikuttavat roolien merkityksellisyys ja niihin liittyvät odotukset. Yrittäjät, jotka kokevat sekä työn että perheen erittäin tärkeiksi, altistuvat erityisesti ristiriidoille, sillä molempien roolien vaatimukset ovat korkealla. Tämä korostaa sitä, että ristiriidat eivät synny pelkästään ulkoisista tekijöistä vaan myös yksilön omista arvoista ja sitoutumisesta niihin. Tulos on linjassa myös yrittäjyyttä koskevan tutkimuksen kanssa, jossa yrittäjien vahva sitoutuminen työhön on tunnistettu keskeiseksi työ–perheristiriitoja lisääväksi tekijäksi. Erityisesti yrittäjillä roolien korkea merkityksellisyys voi samanaikaisesti lisätä sekä motivaatiota että kuormitusta. Tämä tekee työn ja perheen yhteensovittamisesta haastavampaa.

Voimavarat tasapainon mahdollistajina

Vaikka ristiriidat ovat merkittävä osa yrittäjien arkea, tutkimus osoittaa selkeästi, että erilaiset voimavarat mahdollistavat työn ja perheen yhteensovittamisen. Voimavarat vähentävät ristiriitojen vaikutuksia ja voivat osaltaan muuttaa työn ja perheen välistä suhdetta positiivisemmaksi. Yrittäjien arjessa voimavarat voivat aktiivisesti luoda tasapainoa eri elämänalueiden välille.

Tuloksissa voimavaroista korostui erityisesti yrittäjyyden tarjoama autonomia ja joustavuus keskeisimpinä voimavaroina. Yrittäjät vastaavat itse työnsä rakenteesta ja aikatauluista, mikä korostaa näiden voimavarojen merkitystä arjen hallinnassa. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, aikatauluihin ja päätöksentekoon auttaa yrittäjiä sopeuttamaan arkeaan perhe-elämän vaatimuksiin. Hallinnan tunne toimii keskeisenä mekanismina, joka vähentää kuormituksen kokemusta ja lisää kokemusta tasapainosta. Tämä vahvistaa Friedmanin ja Greenhausin (2000) sekä Allenin (2001) havaintoja siitä, että mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin vähentää työn ja perheen välistä konfliktia. Työstä saadut taidot kuten suunnitelmallisuus ja priorisointi siirtyvät yrittäjillä suoraan perhearkeen helpottaen sen hallintaa. Tämä löydös on yhtenevä Chanin ym. (2016) esittämän instrumentaalisen polun kanssa, jossa yhdessä roolissa hankitut resurssit parantavat suoriutumista toisessa roolissa. Yrittäjyydessä opitut taidot voivat toimia keskeisinä voimavaroina myös perhe-elämässä, mikä vahvistaa roolien välistä positiivista vuorovaikutusta.

Sosiaalinen pääoma, kuten puolison tuki ja isovanhempien tarjoama apu näyttäytyy tuloksissa kriittisenä tekijänä yrittäjäperheen arjen sujumiselle. Puolison, perheen, ystävien ja muiden verkostojen

tarjoama tuki auttaa arjen järjestämisessä sekä tarjoaa käytännöllistä sekä emotionaalista tukea. Eri-tyisesti kotitöiden ja lastenhoidon jakaminen näyttäytyy tärkeänä tekijänä, joka vaikuttaa suoraan arjen toimivuuteen ja koettuun kuormitukseen. Tukiverkostot koetaan todella tärkeinä jaksamisen kannalta ja kuormituksen välttämiseksi. Havainto vahvistaa Bakkerin ym. (2005) näkemystä kodin voimavarojen merkityksestä työssä jaksamiselle. Yrittäjyyden kontekstissa sosiaalisen pääoman merkitys korostuu entisestään. Työn epävarmuus ja vastuu lisäävät tarvetta ulkopuoliselle tuelle arjen sujuvuuden varmistamiseksi.

Joustavuus, joka usein liitetään yrittäjyyteen, toimii sekä mahdollisuutena että haasteena työn ja perheen yhteensovittamisessa. Kun joustavuutta pystytään hyödyntämään tarkoituksenmukaisesti, se helpottaa yhteensovittamista. Tuloksissa joustavuus ilmeni muun muassa mahdollisuutena tehdä työtä ajasta ja paikasta riippumatta. Toisaalta joustavuus voi myös johtaa työn rajattomuuteen, jolloin työ voi levitä liikaa vapaa-ajalle ja täten lisätä kuormitusta. Yrittäjillä voimavarat voivat samanaikaisesti toimia sekä suojaavina että kuormitusta lisäävinä tekijöinä. Tämä korostaa niiden kaksijakoista luonnetta. Havainto on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa työn joustavuuden on todettu samanaikaisesti helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista, mutta myös hämärtävän niiden välisiä rajoja (Friedman & Greenhaus 2000).

Myös yksilölliset voimavarat toimivat tärkeinä tekijöinä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Arjessa näistä voivat apuna toimia esimerkiksi hyvä organisointikyky ja ongelmanratkaisutaidot, jotka tukevat arjen hallintaa. Näiden avulla yrittäjät pystyvät priorisoimaan tehtäviä, hallitsemaan ajankäyttöä ja sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin paremmin. Havainto viittaa siihen, että yksilölliset voimavarat tukevat yrittäjien kykyä selviytyä työn ja perheen yhteensovittamisen vaatimuksista erityisesti tilanteissa, joissa ulkoiset kuormitustekijät ovat merkittäviä. Tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa eri rooleissa hankittujen taitojen ja näkökulmien on todettu toimivan keskeisinä voimavaroina työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa (Bauer ym. 1998; Holman & Wall 2002; Kanter 1977).

Lisäksi tutkimus tuo esiin yhteiskunnallisten tukirakenteiden kuten päivähoidon ja perheille suunnattujen erilaisten etuuksien roolin välttämättömänä turvaverkkona. Tämä tukee Sorsan ja Rotkirchin (2020) ajatusta siitä, että julkiset palvelut vähentävät työ-perhekonfliktia ja mahdollistavat yrittäjyyden ja perhe-elämän tavoitteellisen yhdistämisen. Tulos korostaa, että työn ja perheen yhteensovittamiseen vaikuttavat merkittävästi yksilön itsensä lisäksi myös erilaiset yhteiskunnalliset rakenteet ja tukimuodot.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

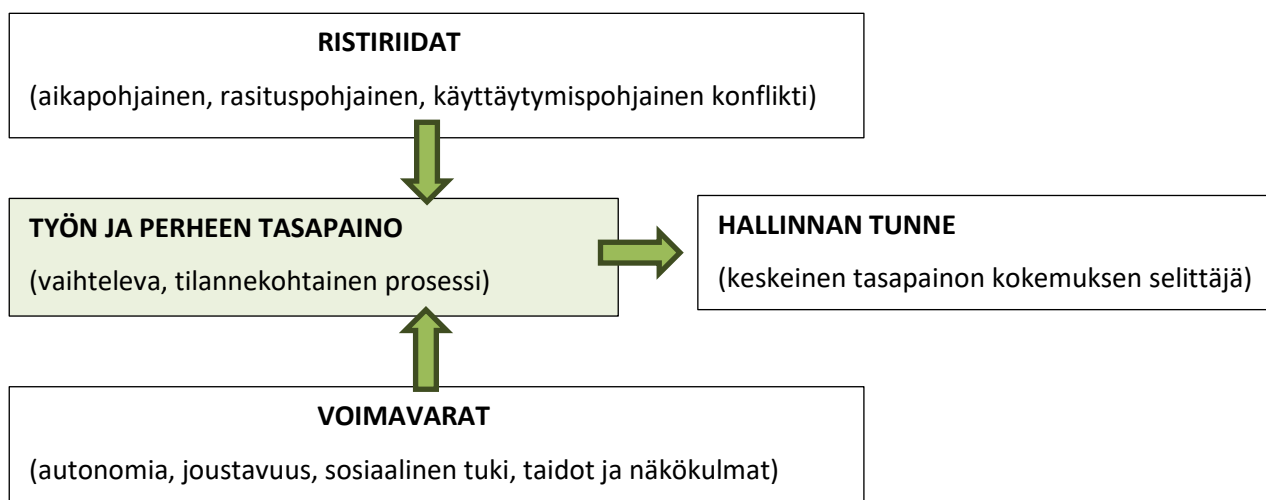
Tutkimuksen perusteella työn ja perheen välinen suhde ei näyttäydy ainoastaan ristiriitojen eikä voimavarojen kautta vaan vastavuoroisena ja toisiaan tukevana ilmiönä. Vaikka yrittäjät kohtaavat arjessaan useita kuormittavia tekijöitä, tulokset osoittavat, että työ ja perhe voivat samanaikaisesti toimia toistensa voimavaroina. Työstä saadut positiiviset kokemukset, taidot ja onnistumiset voivat vahvistaa perhe-elämän sujuvuutta. Puolestaan perhe voi tarjota emotionaalista tukea, merkityksellisyttä ja motivaatiota työssä jaksamiseen. Tämä havainto tukee työn ja perheen voimavaralähtöistä näkökulmaa, jonka mukaan useisiin rooleihin osallistuminen ei ainoastaan kuluta resursseja, vaan se voi myös lisätä niitä. Yrittäjyyden kontekstissa tämä korostuu erityisesti. Yrittäjillä on usein mahdollisuus muokata työnsä rakennetta omien mieltymystensä ja elämäntilanteensa mukaisesti. Työn ja perheen yhteensovittaminen ei siis ole pelkästään ristiriitojen hallintaa. Se on aktiivista tasapainon hakemista ja rakentamista, jossa yksilö hyödyntää eri elämänalueista saatuja voimavaroja.

Työn ja perheen välinen suhde on myös vahvasti kaksisuuntainen. Työssä koettu kuormitus heijastuu herkästi perhe-elämään ja vastaavasti perheestä saatu tuki voi lieventää työperäistä stressiä ja edistää työssä jaksamista. Tasapainon ja yhteensovittamisen tarkastelussa on tärkeää huomioida molempien elämänalueiden välinen jatkuva vuorovaikutus ja se, etteivät ne ole keskenään eri osia vaan limittyvät tiukasti yhteen arjessa. Yrittäjät kokevat työn ja perhe-elämän tasapainon vaihtelevana ja tilanteesta riippuvana ilmiönä. Tasapaino ei näyttäydy pysyvänä tilana, sillä se rakentuu jatkuvasti arjessa prosessina, jossa yksilö sovittaa yhteen eri roolien vaatimuksia. Keskeiseksi tekijäksi nousee hallinnan tunne, joka vaikuttaa merkittävästi siihen, miten tasapaino yleisesti koetaan.

Yhteenvetona voidaan todeta yrittäjien työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen olevan moniulotteinen ilmiö, jossa sekä ristiriidat että voimavarat kietoutuvat tiiviisti yhteen. Tasapaino ei synny itsestään. Se muovautuu ja rakentuu jatkuvana prosessina yksilön, perheen ja työn vuorovaikutuksessa. Tutkimus osoittaa, että erityisesti yrittäjyyden tarjoama autonomia yhdistettynä riittäviin tuki- ja verkostoihin mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen, vaikka arkeen liittyikin samanaikaisesti myös merkittäviä kuormitustekijöitä.

Seuraava kuvio kokoaa yhteen tutkimuksen keskeiset tulokset ja havainnollistaa työn ja perheen tasapainon muodostumista ristiriitojen ja voimavarojen vuorovaikutuksessa.

Kuvio 3 Työn ja perheen tasapainon muodostuminen yrittäjillä



Kuvio havainnollistaa työn ja perheen tasapainon rakentuvan jatkuvasti ristiriitojen ja voimavarojen vuorovaikutuksessa. Ristiriidat kuormittavat arkea ja voimavarat puolestaan tukevat tasapainon saavuttamista. Näiden tekijöiden välinen suhde määrittää sen, miten tasapaino kulloinkin koetaan. Hallinnan tunne nousee keskeiseksi tekijäksi, joka selittää yrittäjien kokemusta tasapainosta.

5.2 Tutkimuksen käytännön merkitys

Käytännön tasolla tutkimus tarjoaa hyödyllistä tietoa erityisesti yrittäjille. Tulokset voivat auttaa yrittäjiä tunnistamaan omassa arjessaan esiintyviä kuormitustekijöitä sekä hyödyntämään paremmin käytössään olevia voimavaroja. Esimerkiksi työn rajaaminen, ajankäytön suunnittelu sekä sosiaalisten tukiverkostojen aktiivinen hyödyntäminen voivat tukea arjen hallintaa.

Lisäksi tutkimus tarjoaa näkökulmia yrittäjyyttä tukeville toimijoille ja päätöksentekijöille. Tuloksista voidaan tunnistaa esimerkiksi, mitkä yhteiskunnalliset tekijät tukevat yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tulokset korostavat tarvetta kehittää erilaisia palveluja ja tukimuotoja huomioiden yrittäjien erityispiirteet kuten epäsäännölliset työajat. Erityisesti joustavien lastenhoitopalveluiden ja perheystävällisten käytäntöjen merkitys korostuu yrittäjäperheiden arjessa.

5.3 Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimus

Tähän tutkimukseen liittyy myös rajoituksia, jotka on huomioitava tuloksia tarkasteltaessa. Tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jonka aineisto perustuu suhteellisen pieneen haastattelujoukkoon. Tämä osaltaan rajoittaa tulosten yleistettävyyttä. Tutkimukseen osallistui kuusi varsinaissuomalaista perheellistä yrittäjää. Haastateltavien yrittäjien iät, toimialat, kokemusvuodet

yrittäjinä sekä lasten lukumäärä sekä heidän ikänsä vaihtelivat varsin monipuolisesti. Tulokset tarjoavat kuitenkin syvällistä ymmärrystä yrittäjien erilaisista kokemuksista, joka oli tämän laadullisen tutkimuksen keskeinen tavoite.

Jatkossa olisi hyödyllistä tarkastella työn ja perheen yhteensovittamista laajemmalla aineistolla sekä vertailla eri toimialojen yrittäjiä keskenään. Lisäksi sukupuolten väliset erot sekä perhemuotojen vaikutus yhteensovittamiseen tarjoavat kiinnostavia jatkotutkimusaiheita. Myös pitkittäistutkimukset voisivat tuoda lisäymmärrystä siitä, miten työn ja perheen tasapaino muuttuu elämän tai yrittäjyyden eri vaiheissa.

Lähteet

- Adler, Paul – Kwon, Seok (2002) Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27: 17–40.
- Allen, Tammy (2001) Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58: 414–435.
- Aromaa, Arpo – Koskinen, Seppo (2010) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkua. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Bakker, Arnold – Demerouti, Evangelia – Schaufeli, Wilmar (2005) The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661–689.
- Baranowska-Rataj, Anna (2022) The impact of the parental division of paid labour on depressive symptoms: The moderating role of social policies. *Acta Sociologica*, 65(3), 275–292.
- Barnett, Rosalind – Hyde, Janet (2001) Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- Barnett, Rosalind (1998) Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 125–182.
- Bartolomé, Fernando – Evans, Paul (1980) Must success cost so much? *Harvard Business Review*, 58(2), 137–148.
- Bartolomé, Fernando – Evans, Paul (1979) Professional lives versus private lives: Shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3–29.
- Bauer, Talya – Morrison, Elizabeth – Callister, Ronda (1998) Organizational socialization: A review and directions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16: 149–214.
- Beck, Ulrich – Beck-Gernsheim, Elisabeth (2002) *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. London: SAGE.
- Bergbom, Barbara – Airila, Auli (2017) *Työ, muu elämä ja ajanhallinta: Opas yrittäjille*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Beutell, Nicholas – Greenhaus, Jeffrey (1980) Some sources and consequences of interrole conflict among married women. *Proceedings of the Annual Meeting of the Eastern Academy of Management*, 17, 2-6.
- Beutell, Nicholas – Greenhaus, Jeffrey (1985) Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

- Blaxter, Loraine – Hughes Christina – Tight, Malcolm (2006) *How to research* (3rd ed.). Open University Press. <https://abcreorg.weebly.com/uploads/9/9/8/2/9982776/how_to_research.pdf> haettu 16.10.2025.
- Bohen, Halcyone – Viveros-Long, Anamaria (1981) *Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?* Philadelphia: Temple University Press.
- Brief, Arthur – Schuler, Randall – Van Sell, Mary (1981) *Managing job stress*. Boston: Little, Brown.
- Burke, Ronald – Greenglass, Esther (1987) *Work and Family*. International Review of industrial and organizational Psychology. New York: Wiley.
- Burke, Ronald – Weir, Tamara – DuWors, Richard (1980) Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33.
- Carlson, Daniel – Miller, Amanda – Rudd, Stephanie (2020) Division of housework, communication, and couples' relationship satisfaction. *Socius*, 6. <<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2378023120924805>> haettu 21.12.2025.
- Cartwright, Susan – Cooper, Cary (1997) *Managing workplace stress*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Chan, Xi Wen – Kalliath, Thomas – Brough, Paula – Siu, Oi-Ling – O'Driscoll, Michael – Timms, Carolyn (2016) Work–family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-efficacy and work–life balance. *International Journal of Human Resource Management*. Griffith university.
- Clark, Campbell (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.
- Cox, Taylor (1993) *Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Dierdorff, Erich – Ellington, Kemp (2008) It's the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work–Family Conflict Across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 883–892.
- Eerola, Petteri – Lammi-Taskula, Johanna – O'Brien, Margaret – Hietamäki, Johanna – Räikkönen, Eija (2019) Fathers' leave take-up in Finland: Motivations and barriers in a complex Nordic leave scheme. *Sage Open*, 9(4). <<https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2158244019885389>> haettu 20.12.2025.
- Eerola, Petteri (2015) *Responsible fatherhood: A narrative approach* [väitöskirja, University of Jyväskylä]. JYX.
- Eckenrode, John – Gore, Susan (1990) *Stress and coping at the boundary of the work and family*. New York: Plenum.

- Eddleston, Kimberly – Powell, Gary (2012) Nurturing Entrepreneurs' Work–Family Balance: A Gendered Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36(3), 513-541.
- Eduskunta (2022) Perhevapaaudistus. <https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/perhevapaaudistus.aspx> haettu 19.12.2025.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2013) Naiset ja miehet työelämässä. <https://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf> haettu 3.11.2025.
- Eriksson, Päivi – Kovalainen, Anne (2016) *Qualitative methods in business research*. 2. p. Sage Publications, London.
- Eskola, Jari – Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Euroopan unioni (2023) Työn ja yksityiselämän tasapaino. <https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/work-life-balance_fi> haettu 20.10.2025.
- Friedman, Ray – Krackhardt, David (1997) Social capital and career mobility: A structural theory of lower returns to education for Asian employees. *Journal of Applied Behavioral Science*, 33: 316–334.
- Friedman, Stewart – Greenhaus, Jeffrey (2000). *Work and family – allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, Michael (2003) Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*. 1. p. Washington, DC: American Psychological Association, 143–162. <https://www.researchgate.net/publication/259177003_Work-Family_Balance> haettu 20.10.2025.
- Frone, Michael – Yardley, John – Markel, Karen (1997) Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- Gove, Walter – Geerken, Michael (1977) The effect of children and employment on the mental health of married men and women. *Social Forces*, 56, 66–76.
- Greenhaus, Jeffrey – Allen, Tammy – Spector, Paul (2006) Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In: Perrewe, P. L. – Ganster, D. C. (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-Being*, vol. 5. Amsterdam: Elsevier.
- Greenhaus, Jeffrey – Allen, Tammy (2011) Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*. 2. uud. p. Washington, DC: American Psychological Association, s. 165–183. <https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature> haettu 20.10.2025.

- Greenhaus, Jeffrey – Beutell, Nicholas (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), s. 76–88. <<https://doi.org/10.2307/258214>> haettu 2.11.2025.
- Greenhaus, Jeffrey – Kopelman, Robert (1981) Conflict between work and nonwork roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4(1), 1–10.
- Greenhaus, Jeffrey – Parasuraman, Saroj (1999) Research on work, family, and gender: Current status and future directions. *Handbook of gender and work*, 391–412. Newbury Park, CA: Sage.
- Greenhaus, Jeffrey – Powell, Gary (2006) When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Hakanen, Jari (2009) Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Heikkinen, Riitta-Liisa (2002) Mielen voimavarat vanhetessa. Teoksessa Heikkinen, Eino & Marin, Marjatta (toim.). Vanhuuden voimavarat. Helsinki: Tammi, 207–231.
- Heinänen, Hannele (2021) Perhepolitiikan tulokset puntarissa: Arviointitutkimus lapsiperheiden hyvinvoinnista Suomessa ja Euroopassa. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/124600/978-952-03-1854-3.pdf?sequence=2&isAllowed=y>> haettu 20.10.2025.
- Herman, Judith – Gyllstrom, Karin (1977) Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1, 319–333.
- Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena (2001) Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Yliopistopaino.
- Holahan, Carole – Gilbert, Lucia (1979) Conflict between major life roles: Women and men in dual-career couples. *Human Relations*, 32, 451–467.
- Holman, David – Wall, Toby (2002) Work characteristics, learning-related outcomes, and strain: A test of competing direct effects, mediated, and moderated models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7: 283–301.
- Huttunen, Jouko (2014). Isyyden muutos ja tulevaisuus. Teoksessa P. Eerola, & J. Mykkänen (toim.). Isän kokemus (s. 178–196). Gaudeamus.
- Hyry Pauliina – Suominen Sari (2025) Hallinnan tunne auttaa jaksamaan työssä paremmin. LAB Pro. <<https://www.labopen.fi/lab-pro/hallinnan-tunne-auttaa-jaksamaan-tyossa-paremmin/>> haettu 29.1.2026.

- Ilmarinen (2025) Yrittäjän perhevapaat ja vanhempainpäiväraha. < <https://www.ilmarinen.fi/yrittaja/yrittajan-sosiaaliturva-ja-elake/yrittajan-sosiaaliturva/yrittajan-perhevapaat/>> haettu 23.12.2025.
- Jackson, Susan – Maslach, Christina (1982) After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 63–77.
- Jones, Allan – Butler, Mark (1980) A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42(2), 367–376.
- Juntunen, Jenni (2023) Perhevapaat jaetaan tasan vanhempien kesken – näin uudistus vaikuttaa perheisiin. Kela. < <https://elamassa.fi/koti-ja-perhe/perhevapaat-jaetaan-tasan-vanhempien-kesken-nain-tuleva-uudistus-vaikuttaisi-perheisiin/#:~:text=Kuten%20t%C3%A4ll%C3%A4kin%20hetkell%C3%A4%2C%20monikkojen%20vanhemmat,+%2090%20+%2090%20pv>> haettu 23.12.2025.
- Kahn, Robert – Wolfe, Donald – Quinn, Robert – Snoek, Diedrick – Rosenthal Robert (1964) *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kanter, Rosabeth (1977) *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karjalainen, Merja (2020) *Jaksamisen rajat*. Helsinki: Basam Books.
- Karonen, Taru (2022) Kotityöt kuuluvat kaikille. *Martat*. < <https://www.martat.fi/blogit/kotityot-kuuluvat-kaikille/>> haettu 21.12.2025.
- Keith, Patricia – Schafer, Robert (1980) Role strain and depression in two-job families. *Family Relations*, 29, 483–488.
- Kela (2021) Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2020. <<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/242022cd-277b-46ba-9bee-5cfc0fe1ba15/content>> haettu 22.12.2025.
- Kela (2023) Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2022. <<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/aeb473a9-701c-446b-8040-bbce6804da20/content>> haettu 22.12.2025.
- Kela (2026) Raskausaikana. <<https://www.kela.fi/raskausaikana>> haettu 22.12.2025.
- Kinnunen, Anu – Lammi-Taskula, Johanna – Miettinen, Anneli – Närvi, Johanna – Saarikallio-Torp, Miia (2024) Perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen muuttuvassa työelämässä. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 165. Kela.
- Kirchmeyer, Catherine (1992) Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231–249.

- Kontula, Osmo (2013) Yhdessä vai erikseen? Tutkimus suomalaisten parisuhteiden vahvuuksista, ristiriidoista ja erojen syistä. Perhebarometri 2013. Katsauksia E 47/2013. Helsinki: Väestöliitto ry, Väestöntutkimuslaitos.
- Kontula, Osmo (2018) 2020-luvun perhepolitiikkaa. Perhebarometri 2018. Katsauksia E52/2018. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos.
- Kopelman, Robert – Greenhaus, Jeffrey – Connolly, Thomas (1983) A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198–215.
- Kossek, Ellen – Baltes, Boris – Matthews, Russell (2011) How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4, 352–369. <https://www.researchgate.net/publication/221749978_How_Work-Family_Research_Can_Finally_Have_an_Impact_in_Organizations> haettu 3.11.2025.
- Kossek, Ellen – Lambert, Susan (2005) *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kossek, Ellen – Valcour, Monique – Lirio, Pamela (2014) The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Well-Being. Teoksessa *Wellbeing*. s. 295–317. <https://www.researchgate.net/publication/286252389_The_Sustainable_Workforce> haettu 20.10.2025.
- Lammi-Taskula, Johanna – Salmi, Minna – Närvi, Johanna (2017) Isien perhevapaat. Teoksessa M. Salmi, & J. Närvi (toim.). *Perhevapaat, talouskriisi ja sukupuolten tasa-arvo* (s. 105–134) (Raportti 4). Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin laitos.
- Lavassani, Kayvan – Movahedi, Bahar (2014) Developments in Theories and Measures of Work-Family Relationships: From Conflict to Balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6–19.
- Marks, Stephen (1977) Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921–936.
- Mattila, Anne (2019) *Ansiotöitä vai lapsenhoitoa? Valinnanvapaus ja reunaehdot pienten lasten äitien valinnoissa* [väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helda. <<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/6adc6cd8-e35c-419a-87ea-d290f89acf16/content>> haettu 19.12.2025.
- Milkie, Melissa – Warner, Catharine (2014) Status safeguarding. Teoksessa L. R. Ennis (toim.). *Intensive mothering: The cultural contradictions of modern motherhood* (s. 66–85). Demeter Press.

- Mäkikangas, Anne – Hakanen, Jari (2017) Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa: Mäkikangas, Anne – Mauno, Saija – Feldt, Taru Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet, 103–125. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, Anne – Mauno, Saija – Feldt, Taru (2017) Tykkää työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkinen, Päivi – Raatikainen, Eija – Rahikka, Anne – Saarnio, Tuula (2009) Ammattina sosionomi. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Nieminen, Tarja (2019) Kumpi joustaa – työ vai perhe? Tilastokeskus.
<<https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/kumpi-joustaa-tyo-vai-perhe>> haettu 2.10.2025.
- Perry-Jenkins, Maureen – Repetti, Rena – Crouter, Ann (2000) Work and family in the 1990s. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 981–998.
- Pleck, Joseph – Staines, Graham – Lang, Linda (1980) Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103(10), 29–32.
- Puusa, Anu – Juuti, Pauli (2011) Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. JTO.
- Repo, Katja (2012) Lasten kotihoidon tuen merkitykset käyttäjien arjessa. Teoksessa J. Sipilä, M. Rantalaiho, K. Repo, & T. Rissanen. Rakastettu ja vihattu lastenkotihoidon tuki (s. 111–150). Vastapaino.
- Ropponen, Annina – Bergbom, Barbara – Härmä, Mikko – Sallinen, Mikael (2018) Asiantuntijatyön työajat: yhteydet työhön ja hyvinvointiin. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ruderman, Marian – Ohlott, Patricia – Panzer, Kate – King, Sara (2002) Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45: 369–386.
- Saarenheimo, Marja (2006) Hoitamisen voimavarat. Teoksessa Saarenheimo, Marja & Pietilä, Minna (toim.). Yhteinen tehtävä: ryhmästä oivalluksia omaishoitoon. Geriatrisen kuntoutuksen tutkimus ja kehittämishanke. Tutkimusraportti 13. Helsinki: Vanhustyön keskusliitto. 99–118.
- Saarikallio-Torp, Miia – Miettinen, Anneli – Valkama, Venla – Hyvärinen, Sini – Heinonen, Hanna-Mari (2023) Äitien ja isien näkemyksiä perhevapaiden uudistamisesta. Kela.
<<https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/fceca9f2-99a7-4c2b-8aae-121b7966e628/content>> haettu 19.12.2025.
- Salmi, Minna – Lammi-Taskula, Johanna (2015) Policy goals and obstacles for fathers' parental leave in Finland. Teoksessa G. B. Eydal, & T. Rostgaard (toim.). *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice* (s. 303–324). Policy press.

- Salmi, Minna – Lammi-Taskula, Johanna (2014) Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (Toim.), Lapsiperheiden hyvinvointi 2014 (ss. 38–51). Helsinki: THL.
- Sieber, Sam (1974) Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- Sorsa, Tiia – Rotkirch, Anna (2020) Työ ja perhe ne yhteen sopii? Vanhemmuuden ja työn yhteensovittaminen suomalaisissa lapsiperheissä. *Perhebarometri 2020. Katsauksia E43/2020*. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos. < <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/03/82d1c052-perhebarometri2020.pdf> > haettu 20.12.2025.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2006) Perhepolitiikka Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2006:12. < <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/94467bb1-6c06-4dc1-a8b1-d69bcbac113c/content> > haettu 20.12.2025.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2022) Perhevapaaudistus lisää tasa-arvoa ja huomioi entistä paremmin erilaiset perhemuodot. < <https://stm.fi/-/perhevapaaudistus-lisaa-tasa-arvoa-ja-huomioi-entista-paremmen-erilaiset-perhemuodot> > haettu 20.12.2025.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2011) Vanhempainvapaatyöryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:12. < <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/7c2d1413-b844-4b20-8795-94beb8c98efd/content> > haettu 20.12.2025.
- Storaasli, Ragnar – Markman, Howard (1990) Relationship problems in the early stages of marriage: A longitudinal investigation. *Journal of Family Psychology*, 4(1), 80–98.
- Sutela, Hanna – Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus. < https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184208/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf > haettu 30.9.2025.
- Sutela, Hanna – Pärnänen, Anna – Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. < <https://otos.stat.fi/server/api/core/bitstreams/a364679b-1896-45d5-9348-163018caedd7/content> > haettu 19.12.2025.
- Tammelin, Mia (2009) Working time and family time: Experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. Jyväskylä: University of Jyväskylä. https://jyx.jyu.fi/jyx/Record/jyx_123456789_19730
- Terveyskylä (2023) Lapsiperheiden etuudet. < <https://www.terveyskyla.fi/kuntoutumistalo/tietoa/oi-keudet-ja-etuudet/lapsiperheiden-etuudet> > haettu 5.1.2026.

- Tilastokeskus (2022) Naisten ja miesten kokonaistyöaika ensimmäistä kertaa samalla tasolla 2020–2021. < <https://stat.fi/fi/julkaisu/cku2d1we88fu70b506ua4x5tp>> haettu 21.12.2025.
- Thomas, Linda – Ganster, Daniel (1995) Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80: 6–15.
- Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. < <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus> > haettu 13.1.2026.
- Työturvallisuuskeskus (2021) Työ ja mielenterveys <<https://ttk.fi/julkaisu/tyo-ja-mielenterveys/>> haettu 12.12.2025.
- Vaara, Juha – Ritva Vuori (2025) Työuupumus - burn out. Mehiläinen. < <https://www.mehilainen.fi/tyoterveys/tyoterveydessa/tyouupumus-eli-burn-out> > haettu 13.1.2026.
- Varto, Juha (1992) Laadullisen tutkimuksen metodologia. Kirjayhtymä.
- Voydanoff, Patricia (2001) Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54, 1609–1637.
- Voydanoff, Patricia (1987) *Work and family life*. Newbury Park, CA: Sage.
- Viertiö, Sami – Kiviruusu, Olli – Piirtola, Marianna – Kaprio, Jaakko – Korhonen, Tellervo – Marttunen, Mauri – Suvisaari, Jaana (2019) Gender and psychological distress: Contribution of work–family balance. *European Journal of Public Health*, 29.
- Viitamaa-Tervonen, Outi – Sandt, Milla (2022) Perhevapaat tasan – jakaminen ratkaistaan perheissä, laissa ja työpaikoilla. Kolumni. Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Work in Finland, a. Work-Life Balance in Finland. <<https://www.workinfinland.com/en/why-finland/living-in-finland/work-life-balance/>> haettu 7.1.2026.
- Work in Finland, b. Family-friendly Finland. <<https://www.workinfinland.com/en/why-finland/living-in-finland/for-families/>> haettu 7.1.2026.
- Ylikännö, Minna – Pääkkönen, Hannu – Hakovirta, Mia (2014). Time use of Finnish fathers: Do institutions matter? Teoksessa G. B. Eydal, & T. Rostgaard (toim.). *Fatherhood in the Nordic Welfare States: Comparing care policies and practice* (s. 103–120). Bristol University Press.
- Yrittäjät (2025) Lähes 30 prosenttia nuorista yrittäjistä haaveilee isommasta perheestä. <<https://www.yrittajat.fi/uutiset/lahes-30-prosenttia-nuorista-yrittajista-haaveilee-isommasta-perheesta/>> haettu 15.10.2025.

Liitteet

Liite 1 Haastattelukysymykset

Taustatiedot

1. Kertoisitko hieman yrityksestäsi?
 - a. Mikä on yrityksesi toimiala ja mitä tuotteita tai palveluja tarjoat?
2. Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä?
 - a. Oliko sinulla perhe jo yritystä perustettaessa?
3. Miten päädyit yrittäjäksi?
 - a. Millaista koulutus- ja työkokemusta sinulla on ennen yrittäjyyttä?

Perhe-elämä ja yrittäjäyys

4. Ketä perheeseesi kuuluu?
5. Kuvailisitko arkeasi.
 - a. Minkälaisia toimintoja ja askareita siihen tavallisesti kuuluu?
6. Miten järjestät arkeasi, jotta työ ja perhe-elämä sujuvat mahdollisimman hyvin?
 - a. Onko sinulla erityisiä rutiineja tai aikatauluja, jotka auttavat sinua tässä?
 - b. Miten erilaisia tehtäviä jaetaan perheen sisällä?

Ristiriidat

7. Millaisia tilanteita koet arjessasi kuormittavina, joissa työ ja perhe törmäävät toisiinsa?
 - a. Onko jokin erityinen tilanne, joka on jäänyt mieleesi?
8. Milloin työn ja perheen vaatimukset ajoittuvat päällekkäin aiheuttaen kuormitusta?
9. Millaiset tilanteet arjessasi tuntuvat erityisen raskailta tai uuvuttavilta, vaikka ne eivät olisi ajallisesti päällekkäin?
 - a. Mitkä tekijät lisäävät kuormitusta?
10. Oletko huomannut tilanteita, joissa tavat, joita käytät työssä eivät toimi kotona tai päinvastoin?
11. Mitkä asiat tai odotukset tekevät työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä erityisen haastavaa?
12. Miten pyrit selviytymään tilanteista, joissa työ ja perhe ovat ristiriidassa?

Voimavarat

13. Minkälaisia käytäntöjä ja rutiineja sinulla on, jotka auttavat pitämään työ- ja perhe-elämän tasapainossa?
 - a. Mitkä niistä ovat erityisen hyödyllisiä sujuvan arjen kannalta?
14. Miten käytännöt auttavat sinua selviytymään stressistä tai pysymään tasapainossa?
15. Ketkä ovat sinulle tärkeitä tukiverkkoja ja miksi?
 - a. Miten he ovat auttaneet sinua yrityksesi ja perhe-elämäsi tasapainottamisessa?
16. Kuinka paljon voit itse päättää, milloin ja miten hoidat työ- ja perhetehtäviä?
17. Millaisia resursseja kuten palveluita, järjestelyjä tai muita apuja hyödynnät arjessasi?
 - a. Mikä niistä auttaa sinua eniten yhdistämään työ- ja perhe-elämän?
18. Miten julkiset palvelut ja yhteiskunnalliset tukirakenteet, kuten perhevapaat, varhaiskasvatus tai koulutus vaikuttavat mahdollisuuksiisi yhdistää yrittäjäyys ja perhe-elämä?

Tulevaisuuden näkymät

19. Miltä toivoisit oman perhe-elämän ja yrittäjyyden tasapainon näyttävän tulevaisuudessa?
 - a. Mitä mahdollisia muutoksia tilanteen saavuttaminen vaatisi?
20. Mikä on tärkein oppisi yrittäjyyden ja perhe-elämän yhdistämisestä?
 - a. Mitä neuvoja antaisit muille, jotka haluavat yhdistää yrittäjyyden ja perhe-elämän?
21. Onko jotain mistä ei olla vielä puhuttu / jotain mitä tahtoisit lisätä perhe-elämän ja yrittäjyyden yhdistämiseen liittyen?

Liite 2 Tietosuojailmoitus

Rekisterin nimi:

Yrittäjyyden ja perhe-elämän yhteensovittamista koskeva pro gradu -tutkielman tutkimusaineistorekisteri.

Rekisterinpitäjä:

Hannah Kondratjeff, hrkond@utu.fi.

Turun yliopisto, kauppakorkeakoulu, johtamisen ja yrittäjyyden laitos, Rehtorinpellonkatu 3, 20500 Turku.

Vastuuhenkilön yhteystiedot:

Hannah Kondratjeff, hrkond@utu.fi.

Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste:

Kerättyjä tietoja käytetään ainoastaan tähän pro gradu -tutkielmaan, eikä niitä käytetä muihin tarkoituksiin. Tutkimuksessa kerätään haastatteluaineistoa, jossa selvitetään yrittäjien kokemuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Haastatteluissa käsitellään yrittäjien arjessa kokemia risiiriitoja sekä erilaisia voimavaroja. Tutkimukseen osallistuvien henkilöiden yhteystietoja käytetään ainoastaan tutkimukseen liittyvään yhteydenpitoon ja haastattelujen sopimiseen.

Henkilötietojen EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan mukaisena käsittelyperuste:

Rekisteröity on antanut suostumuksensa henkilötietojen käsittelyyn. Käsittely on tarpeen tieteellistä tutkimusta varten (yleinen etu 6 art. 1 e- kohta). Käsittely perustuu yliopistolain (558/2007) 2§:ssä asetettuun yliopiston tehtävään ja sen toteuttamiseen yleisen edun nimissä.

Rekisteriin talletetaan rekisteröidystä seuraavia tietoja:

Nimi, puhelinnumero ja/tai sähköpostiosoite, toimiala, opiskelu- ja työkokemus, lasten määrä, kokemuksia yrittäjyydestä.

Henkilötietojen vastaanottajat ja vastaanottajaryhmät:

Tietoja ei siirretä eikä luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

Tiedot tietojen siirrosta kolmansiin maihin:

Henkilötietoja ei luovuteta EU:n tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

Henkilötietojen säilytysaika:

Haastattelut tallennetaan ja niistä laaditaan kirjalliset litteraatiot analysointia varten. Tallennetut nauhoitteet poistetaan litteroinnin jälkeen. Tutkimusaineistosta poistetaan suorat tunnistetiedot. Tutkimusaineistoa säilytetään ainoastaan tämän pro gradu -tutkielman tekemistä varten. Tietoja säilytetään enintään 1.12.2026 asti, jonka jälkeen aineisto hävitetään tietoturvallisesti.

Rekisteröidyn oikeudet:

Rekisteröidyllä on oikeus pyytää pääsy häntä itseään koskeviin henkilötietoihin sekä oikeus pyytää tietojensa oikaisemista tai poistamista tai käsittelyn rajoittamista tai vastustaa niiden käsittelyä. Oikeutta henkilötietojen poistamiseen ei sovelleta tieteellisessä tai historiallisessa tutkimustarkoituksessa silloin, kun poisto-oikeus todennäköisesti estää käsittelyn tai vaikeuttaa sitä suuresti. Poisto-oikeuden toteuttamista arvioidaan tapauskohtaisesti. Rekisteröidyllä on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle.

Tiedot siitä, mistä henkilötiedot on saatu:

Henkilötiedot saadaan rekisteröidyltä itseltään tutkimukseen hakeutumisen sekä haastattelun yhteydessä.

Tiedot automaattisen päätöksenteon ml. profiloinnin olemassaolosta:

Tietoja ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon tai profiloinnin tekemiseen

Liite 3 Selvitys tekoälyn käytöstä

Olen käyttänyt generatiivista tekoälyä opinnäyteprosessini tukena sen eri vaiheissa ja eri tarkoituksiin. Käyttämäni työkalut, niiden käytön tarkoitus sekä tekoälyn tuotosten verifioimiseksi tekemäni toimet on kuvattu alla. Samalla vakuutan, että olen käyttänyt tekoälykaluja asianmukaisella huolellisuudella, olen ilmoittanut niiden käytöstä voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti ja otan täyden vastuun tämän työni sisällöstä kokonaisuudessaan.

1. Käytetty työkalu

OpenAI:n ChatGPT (GPT-5 versio)

2. Käyttötarkoitus

Opinnäytetyössä hyödynnettiin tekoälyä apuvälineenä pääosin tiedon hakemisen ja ideoinnin tukena. Tekoälyn tuottamia vastauksia ei käytetty tekstinä sellaisenaan, vaan ne toimivat lähtökohtana tai apuna käsitteiden ymmärtämisessä ja rakenteen hahmottamisessa. Tekoälyn avulla voitiin esimerkiksi nopeasti jäsentää monimutkaisia tai vieraskielisiä käsitteitä, saada esimerkkejä rakenteellisista ratkaisuista ja tätä kautta saada myös parannusehdotuksia. Kuitenkin kaikki varsinainen teksti kuten esimerkiksi työn sisältö, tulkinnat ja johtopäätökset on tuotettu itsenäisesti ja työn jokaisessa vaiheessa on käytetty kriittistä arviointia.

a. Tutkimusaiheen ideointi

Tekoälyä käytettiin apuna tutkimusaiheen ideoimisessa sekä vaihtoehtoisten näkökulmien hahmottamisessa. Sen avulla saatiin nopeasti esimerkkejä tutkimusteemoista ja erilaisista lähestymistavoista. Tutkimusaiheen valinta ja rajausta tehtiin itse, oman arvioinnin ja kiinnostuksen pohjalta. Tekoälyltä kysyttiin millaisia aiheideoita voisi tulla, kun tutkimus perheellisistä yrittäjistä ja heidän kohtaamistaan haasteista ja käytössä olevista strategioista kiinnostaa.

b. Tutkimuskysymysten muotoilu

Tekoäly tarjosi erilaisia ehdotuksia tutkimuskysymyksiksi ja niiden jäsentämiseksi. Lopulliset tutkimuskysymykset muotoiltiin itsenäisesti ja ne perustuvat pääosin kirjallisuuteen, tutkimusongelmaan sekä tutkijan omiin tavoitteisiin.

c. Teorioiden ja käsitteiden selittäminen

Teorioiden ja keskeisten käsitteiden hahmottamiseen on käytetty tekoälyä. Esimerkiksi työn ja perheen tasapainon (work–family balance), työn ja perheen ristiriitojen (work–family conflict) ja työn ja perheen voimavarojen (work–family enrichment) yhteyksien ymmärtämisessä. Tekoäly tarjosi tiivistettyjä selityksiä ja esimerkkejä käsitteiden merkityksestä ja vaikutuksista. Tekoälyn tuottamat ehdotukset tarkistettiin. Kaikki teoreettinen sisältö on kirjoitettu itse. Lopulliset määritelmät, kuvaukset ja analyysit perustuvat aina alkuperäislähteisiin ja oikeellisuus on varmistettu useaan otteeseen laadun ja luotettavuuden varmistamiseksi.

d. Kielen kääntäminen

Tekoälyltä on pyydetty englanninkielisten termien suomentamista. Tekoälyn ehdottamia käännösvaihtoehtoja on hyödynnetty tekstissä ja niiden sopivuutta on arvioitu erikseen. Esimerkiksi tekoälyltä on pyydetty teorian pohjalta kääntämään termit work-family balance, work–family conflict ja work–family enrichment suomeksi. Teoreettisessa viitekehäyksessä myös muita alun perin englanninkielisistä lähteistä peräisin olevia termejä on suomennettu tekoälyn toimesta. Käännöksille on tekoälyn lisäksi katsottu myös eri sanakirjoista ja käännösohjelmista parhaiten sopiva suomenkielinen käännös.

e. Tekstin kieliäsen tarkistus ja sujuvoittaminen

Tekstin kielen ja lauserakenteiden tarkistuksessa sekä sujuvoittamisessa on käytetty tekoälyä. Kaikki muutokset käytiin läpi huolellisesti ja varmistettiin, että sisältö vastaa tutkimuksen sisältöä ja säilyttää mahdollisimman hyvin alkuperäisyyden. Esimerkiksi tekoälyä on pyydetty tarkistamaan tekstin sujuvuus sekä etsimään kielioppivirheitä. Joitakin lauserakenteita on pyydetty sujuvoittamaan. Tekoälyn muuttaessa tekstiä, on muutokset käyty tarkasti läpi ja käytetty kriittisyyttä koko työn ajan.

3. Tekoälyn tuottamien vastausten todentaminen

Tekoälyn tuottamien tietojen oikeellisuus ja luotettavuus varmistettiin aina kriittisesti seuraavilla tavoilla:

- Kaikki opinnäytetyössä käytetyt tutkimusartikkelit on luettu huolellisesti ja niiden keskeinen sisältö ymmärretty.
- Artikkelien keskeiset käsitteet ja tutkimustulokset on tarkistettu suoraan alkuperäislähteistä.

- Kaikki lähdeviitteet perustuvat alkuperäisiin tutkimusartikkeleihin.
- Tutkimusartikkeleista käytetyt tekstikohdat on kirjoitettu itse ja tarkistettu alkuperäisistä artikkeleista.