

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Kauppakorkeakoulu

NAISYRITTÄJYYS – VETOA VAI TYÖNTÖÄ
TYÖELÄMÄSTÄ?

ANJA HILANDER

30.5.2012

PRO GRADU -TUTKIELMA
YRITTÄJYYS

Ohjaaja: Yliassistentti Sofia Kauko-Valli



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON KAUPPAKORKEAKOULU

Tekijä <u>Anja</u> Helena Hilander	
Työn nimi NAISYRITTÄJYYS - VETOA VAI TYÖNTÖÄ TYÖELÄMÄSTÄ	
Oppiaine Yrittäjyys	Työn laji Pro gradu -tutkielma
Aika 2012	Sivumäärä 97(106)
<p>Tiivistelmä - Abstract</p> <p>Tämän tutkimuksen lähtökohtana on tilanne, jossa naisten yrittäjyysaktiivisuus on alhaisempaa kuin miesten. Asia on Suomessa tiedostettu ja erilaisten naisyrittäjyyttä edistävien hankkeiden ja toimenpide-ehdotusten avulla naisten kiinnostusta yrittäjyyteen on yritetty lisätä. Kasvu on kuitenkin hidasta, siitäkin huolimatta, että naiset ovat miehiä koulutetumpia. Suomessa naisyrittäjien osuus on noin kolmannes kaikista yrittäjistä, mutta toisaalta Euroopan mittakaavassa Suomen naisyrittäjien osuus on kärkisijoilla. Ylipäätään naisyrittäjyyden tutkimus on suhteellisen nuori tutkimusala, sillä varhaisimmat naisten yrittäjyyteen liittyvät tutkimukset ovat 1970-luvulta. Tähän asti yrittäjyystutkimus on kohdistunut miesten yrittäjyyteen, joten vallitseva yrittäjyyden käsitys on muodostunut sen perusteella. Kriittisimmät tutkijat esittävätkin, ettei ole olemassa naisyrittäjyyttä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella sitä, mitkä tekijät vaikuttavat naisten yrittäjyysintention. Yrittäjyystutkimuksessa puhutaan palkkatyön ja yrittäjyyden välissä vaikuttavista veto- ja työntövoimista. Työntävä tekijä voi olla esimerkiksi tyytymättömyys työuran etenemiseen, kun taas yrittäjyyteen vetävä tekijä voi olla mahdollisuus toteuttaa itseään yrittäjänä. Tämän tutkimuksen kohteena ovat viisi 40-60 vuoden ikäistä naista, jotka työuran jälkeen etsivät yrittäjyydestä vaihtoehtoa palkkatyölle. Tutkimuksessa ilmiötä tarkastellaan yrittäjyyden teorioiden lisäksi elämänkaaripsykologian viitekehyksessä, jossa elämä jaetaan jaksoihin ja kullakin jaksolla on omat haasteensa. Tämän ajatusmallin kautta työ nähdään välineenä kehittyä, jolloin työpaikan valinnassa yksilön tarpeilla on merkitystä. Tutkimuksen johtopäätöksissä kyseenalaistetaan yksipuolinen palkkatyö-yrittäjyys-asetelma, joka tarjoaa liian vähän vaihtoehtoja työn kautta kehittymiselle. Samoin vaihtoehtojen vähyyden takia kynnys lähteä yrittäjäksi on tässä asetelmassa korkea. Toiseksi tuodaan esiin työn merkitys osana yksilön kehitystä, jolloin niin työhön kuin yrittäjyyteenkin liittyvissä asioissa yksilöiden tavoitteilla on tärkeä merkitys. Kaiken kaikkiaan työntekoa ja yrittäjyyttä säätelevien rakenteiden ja lainsäädännön tulisi olla nykyistä joustavampia. Niiden tulisi tukea työhön liittyviä yksilöllisiä tarpeita ja elämänvaiheita.</p>	
<p>Asiasanat</p> <p>yrittäjyys, naisyrittäjyys, yrittäjyysintentionio, työntö- ja vetovoimat, elämänkaaritajattelu, työura</p>	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopiston kauppa korkeakoulu	

KUVIOT

- KUVIO 1 Yrittäjyyden ja työelämän välimaasto
- KUVIO 2 Yrittäjyyden prosessi
- KUVIO 3 Yrittäjyyden kolme näkökulmaa: yrittäjä, yritys ja ympäristö
- KUVIO 4 Reitit yrittäjäksi Kruegerin mukaan
- KUVIO 5 Kehityksen kulku
- KUVIO 6 Biologinen ja psykologinen elämän kulku
- KUVIO 7 Elämänkaaren aikakaudet
- KUVIO 8 Maslowin tarvehierarkia
- KUVIO 9 Empiirinen tutkimus ja taustasitoumukset
- KUVIO 10 Yhteenvedo tutkimuskohteen (INF1-5) työurien kuvauksista (n=5)
- KUVIO 11 Palkkatyön ja yrittäjyyden akseli

TAULUKOT

- TAULUKKO 1 Pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritysten) käsite
- TAULUKKO 2 Yrittäjyyden kuusi koulukuntaa
- TAULUKKO 3 Perheyrittäjyyden eri määritelmiä useilta vuosikymmeniltä
- TAULUKKO 4 Naisten yrittäjyystutkimuksen lähestymistapoja
- TAULUKKO 5 Naisten kokonaisvaltainen näkökulma yrittäjyyteen
- TAULUKKO 6 Mies- ja naisyrittäjyyden eroja
- TAULUKKO 7 Yrittäjä määritelmiä Suomessa
- TAULUKKO 8 Työurateorian kehitysvaiheet
- TAULUKKO 9 Naisten työuran eroavuudet miehiin verrattuna
- TAULUKKO 10 Aineiston keruun viisi vaihetta
- TAULUKKO 11 Työpaikassa pysymiseen ja sieltä lähtemiseen vaikuttavia tekijöitä (n=5)
- TAULUKKO 12 Tulevaisuuden suunnitelmat ja niitä tukevat asiat (n=5)

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

KUVIOT JA TAULUKOT

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO	7
1.1	Tutkimuksen tausta	7
1.2	Tutkimusongelma ja tavoitteet	10
1.3	Tutkimuksen rajaus ja rakenne	11
2.	YRITTÄJYYDEN VIITEKEHYS.....	14
2.1	Yrittäjyyden koulukunnat	15
2.2	Perheyrittäjyys.....	21
2.3	Naisyrittäjyys	24
2.4	Yrittäjyys Suomessa	32
3.	TYÖURA VIITEKEHYKSENÄ	36
3.1	Yrittäjyys tyourana.....	38
3.2	Yrittäjäksi siirtymisen reitit ja motiivit.....	40
3.3	Veto- ja työntötekijät.....	43
3.4	Yrittäjyysinspiraatio.....	45
4.	ELÄMÄN JAKAUTUMINEN VAIHEISIIN	47
4.1	Kehitys, kasvu ja muutos	47
4.2	Elämänkaaripsykologia	48
4.3	Keski-ikä elämänvaiheena.....	54
4.4	Työelämän roolit ja merkitys	55
4.5	Teoria ja kritiikki	57
5.	TUTKIMUSMENETELMÄ JA - AINEISTO.....	60
5.1	Tutkimuksen filosofinen viitekehys	60
5.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	62
5.3	Tutkimuskohteen valinta	63
5.4	Aineiston keruumenetelmä ja -prosessi	64
6.	TULOKSET.....	67
6.1	Työuran näkökulma	67
6.2	Elämänvaiheiden näkökulma	72
6.3	Veto- ja työntötekijät.....	74
6.4	Yksilön ja ympäristön näkökulma.....	76
6.5	Tulevaisuusnäkökulma	77
6.6	Tutkimusprosessin ja tulosten arviointi ja laatu	80
7.	POHDINTA.....	82
7.1	Ehdotukset jatkotutkimukseksi	85
	LÄHTEET.....	87

LIIITEET	97
----------------	----

1. JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta

Yritystoiminnalla on tärkeä merkitys maailmantaloudelle, ja olemme niin Suomessa kuin muissakin maissa yhä enemmän riippuvaisia sen vaikutuksista. Tästä osoituksena on Yhdysvalloista liikkeelle lähtenyt talouskriisi, jonka ei-toivotuista vaikutuksista EU-maat, Suomi mukaan lukien, ovat saaneet osansa. Suomessa taloustaantumien vaikutukset ovat onneksi muita maita heikkomat, mikä yhdeltä osin johtunee maamme yritystoiminnan rakenteesta. Suomen yrittäjyys pohjautuu pieniin, yrittäjän yksin tai perheensä kanssa omistamiin ja johtamiin yrityksiin, jotka toimivat paikallisilla markkinoilla. Yritysten toimiminen pääosin paikallisilla markkinoilla vähentää riippuvuutta maailmanmarkkinoiden heilahteluista ja antaa siten paremmat mahdollisuudet vaikuttaa markkinoihin. Suomessa oli vuonna 2010 runsaat 251 000 yrittäjää (pl. alkutuotanto ja yrittäjän perheenjäsenet), joista joka kolmas oli nainen.

Maailmanlaajuisesti naisyrittäjyys on lisääntynyt ja sen merkitys on kasvussa. Yhdysvalloissa naisyrityksiä perustetaan enemmän ja ne pysyvät toiminnassa pidempään kuin muut yritykset keskimäärin. Naisten omistamat yritykset näyttävät myös kasvavan kaikkien yritysten keskiarvoa nopeammin Yhdysvalloissa vuosina 1997–2002 tehdyn tutkimuksen mukaan. Bledsoe'n & Oatsvallin (2010) mukaan naisten omistamien yritysten määrä kaksinkertaistui vuodesta 1997 vuoteen 2006. Yhdysvalloissa kuten Suomessakin valtaosa uusista yrityksistä toimii terveydenhoito- ja sosiaali-aloilla. Vastaavasti miesten yritystoiminta liittyy teollisuustuotantoon ja rakentamiseen. (Heikkinen, Kovalainen, Paasio & Österberg 2006; Hisrich, Peters & Shepherd 2008, 64,).

Työ- ja elinkeinoministeriön (2010, 2011) tilastojen mukaan Suomessa on naisyrittäjiä noin 83 000, joka on noin 7 % työikäisistä. Tämä yrittäjyysaktiivisuutta kuvaava tunnusluku jää puoleen miesten vastaavasta tunnusluvusta. Suomen yritystoiminta pohjautuu pieniin ja keskisuuriin yrityksiin eli yrityksiin, joiden henkilöstö on alle 250 työntekijää (taulukko 1). Tämän kokoluokan yritykset käsittävät 99 % kaikista yrityksistä. Niillä on suuri työllistävä vaikutus, sillä ne tarjoavat työtä yli 60 %:lle kaikista työllisistä. Suurin osa pk-yrityksistä on yhden yrittäjän omistuksessa. Tämä luokka kasvoi eniten kaikista yrityskokoluokista: vuosina 2008–2009 kasvu oli 1,5 % henkilömäärällä mitattuna ja 2,1 % liikevaihdolla mitattuna. Miehiin verrattuna naisten yrittäjyys on vielä enemmän yksinyrittämistä, jonka lähtökohtana on itsensä työllistäminen. Noin 64 % naisyrittäjistä toimii yksin omistamassaan yrityksessä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, Erlund & Hyrsky 2005.)

Yksinyrittäjyyttä pidetään yhtenä syynä siihen, että naisten yrittäjyyttä pidetään yleisesti vähempiarvoisena verrattuna mieskollegoihin. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että vaikka yrittäjät työllistävät vain itsensä, antavat he sitä kautta silti omalta osaltaan tärkeän panoksen maan taloudelle. Joissakin tapauksissa yrittäjyys voi olla ainoa tapa hyödyntää osaamistaan ja työllistää itsensä. (Loscocco & Leicht 1993; Ehlers & Main 1998.)

Yrityksen kokoluokka	Henkilöstö	Liikevaihto	Taseen loppusumma
Keskisuuri	< 250	≤ 50 milj. euroa	≤ 43 milj. euroa
Pieni	< 50	≤ 10 milj. euroa	≤ 10 milj. euroa
Mikro	< 10	≤ 2 milj. euroa	≤ 2 milj. euroa

TAULUKKO 1 Pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritysten) käsite (Euroopan komissio 2012)

Pohjoismaita on yleisesti pidetty yhteiskuntina, joissa naisten ja miesten välinen tasa-arvo on muita maita kehittyneempää niin työssä, kotona kuin politiikassa ja lainsäädännössäkin. Suomessa kuntasektorilla noin 80 % koko työvoimasta on naisia. Kuitenkin vain 52 % naisista toimii johtotehtävissä (Suoninen & Ahonen 2005). Vaikka naisten ja miesten välinen tasa-arvo on muihin maihin verrattuna meillä tunnetusti paremmalla tasolla, tasa-arvon saavuttamisessa on kuitenkin vielä kehitettävää. Euroopan Unionin parlamentti on tiedostanut tilanteen Euroopan tasolla ja on yhä äänekkäämmin vaatinut komissiolta toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi esimerkiksi lainsäädännön kautta. Tavoitteena on nostaa naisten osuus yritysten johtotehtävissä vuoteen 2015 mennessä 30 prosenttiin ja vuoteen 2020 mennessä 40 prosenttiin. Samalla tavoitellaan myös samapalkkaisuutta (Euroopan parlamentti 2012). Syiksi naisten ja miesten määrälliseen eroon yritysten johtotehtävissä on esitetty muun muassa naisten haluttomuutta toimia johtotehtävissä tai sitä, että naiset ovat vähemmän urasuuntautuneita kuin miehet. Suomessa naisten alhaista osuutta johtotehtävissä ei voida ainakaan selittää osaamisella, sillä naisten koulutustaso on Suomessa miehiä korkeampi (Suoninen & Ahonen 2005).

Lisäksi Areniuksen ja Kovalaisen (2006) tutkimukset ovat osoittaneet, että Suomessa naisten koulutustasolla on havaittu olevan jopa negatiivinen vaikutus yrittäjyysaktiivisuuteen. Syyksi korkeasti koulutettujen haluttomuuteen hakeutua yrittäjiksi on esitetty muun muassa Suomessa vallitsevaa perinnettä, jossa koulutetut

ovat hakeutuneet isoihin yrityksiin hyväpalkkaisiin tehtäviin. Lisäksi korkeasti koulutettujen on havaittu pyrkivän vaativampiin tehtäviin, mitä yrittäjänä toimiminen ei välttämättä tarjoa. (Arenius & Kovalainen 2006; Arenius, Autio & Kovalainen 2005; Kangasharju & Pekkala 2002.)

Mutta kuinka vapaaehtoista yrittäjäksi ryhtyminen sitten kuitenkaan on? GEM¹-tutkimuksessa yrittäjäksi lähtemisen motiiveja selvitetessä havaittiin, että 18 % suomalaisista yrittäjistä kertoi yrittäjäksi ryhtymisen syyksi pakon. Ilmiöstä käytetään yleisesti nimitystä pakkoyrittäjyys². Näyttää siltä, että pakkoyrittäjyys on Suomessa yleisempää kuin muissa Pohjoismaissa (Työ ja elinkeinoministeriö 2011, 127). Kuitenkin pakkoyrittäjyys on Suomessa keskimääräistä eurooppalaista tasoa, vaikka se onkin voimakkaasti noussut yleiseen keskusteluun. Isojen yritysten ulkoistaessa ydintoimintoihin kuulumattomia tehtäviään ovat aikaisemmin näitä toimintoja työntekijöinä hoitaneet työntekijät joutuneet muiden vaihtoehtojen puutteessa valitsemaan yrittäjyyden. Heidän yrittäjyytensä on alihankkijoina toimimista entisille työnantajilleen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Naisten ja miesten yrittäjyyden välisiä eroja on tutkittu useissa maissa, joten naisten yrittäjyyden tämänhetkisestä tilasta on suhteellisen paljon tietoa (Chell & Baines 1998; Loscocco, Robinson, Hall & Allen 1991; Georgellis & Wall 2005; Kim & Cho 2009). Vaikka tietoa naisten ja miesten yrittäjyyden eroista on olemassa ja niiden pohjalta on käynnistetty erinäisiä kehittämishankkeita (Erlund & Hyrsky 2005, 39) tilanteen parantamiseksi, naisten yrittäjyys tuntuu miehiin verrattuna pysyvän samana tai sen muutokset tapahtuvat hitaasti. Voisiko olla mahdollista, että tutkimuksissa on keskitytty naisyrittäjyyden kannalta vähemmän merkityksellisten asioiden ja teemojen selvittämiseen? Aikaisemmat tutkimukset esittävät syyksi sitä, että naisyrittäjyystutkimuksessa on pitäydytty miesten yrittäjyystutkimuksen kautta syntyneessä lähestymistavassa, joka ei vastaa naisten toiminta- ja ajattelutapaa yrittäjinä (Ahl 2006; Brush 1992; Mirchandani 1999; Stevenson 1990). Toisten tutkijoiden mielestä naisyrittäjyys yritetään istuttaa samaan muotiin, mikä on johtanut siihen, että naisten yrittäjyyden olemusta ei ole vielä edes löydetty. Kritiikki lienee aiheellista, mistä kertonevat yrittäjyydestä uutisoidut ja mediaan nostetut aiheet. Niissä luodaan kuva yrittäjyydestä kasvun, kansainvälistymisen ja teknologisten huippuinnovaatioiden kautta. Mikäli naisilla olisi suurempi

¹ GEM = Global Entrepreneurship Monitor. Vuonna 1999 alkanut kansainvälinen yrittäjyyttä kuvaava ja analysoiva tutkimus ja tilastointi, joka tehdään vuosittain 54 maassa (2009). (Stenholm, Heinonen, Kovalainen & Pulkkinen 2010.)

² Yrittäjyys voidaan nähdä mahdollisuutena (opportunity motive) kuten keinona lisätä tuloja tai vapautena toimia, mutta yrittäjyys voidaan myös kokea pakkona (necessity motive), jos palkkatyötä ei ole saatavana. Tällöin puhutaan pakkoyrittäjyydestä (Auvinen, Niittykangas & Kuhmonen 2010).

vaikutusmahdollisuus, yrittäjyyden kuva voisi olla toisenlainen tai kenties laajalaisempi.

1.2 Tutkimusongelma ja tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää naisyrittäjyyttä ja yrittäjyyden intention liittyviä tekijöitä: Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että palkkatyössä olevat naiset suunnittelevat yrittäjäksi ryhtymistä? Mitkä asiat houkuttelevat yrittäjyyteen? Miksi yrittäjyyteen ei kuitenkaan päädytä? Yksi tapa kuvata tilannetta on esittää se siirtymävaiheena työelämästä yrittäjyyteen. Siirtymävaihetta voidaan sen luonteen mukaisesti kuvata välitilana, jossa on sekä työelämästä työntäviä ja siellä pidätteleviä voimia että yrittäjyyteen vetäviä ja sinne siirtymistä estäviä voimia (kuvio 1). Tämän usein ristiriitaiseksi koetun tilan yrittäjyyteen liittyvien tekijöiden lisäksi tässä tutkimuksessa halutaan selvittää työuran ja aikaisempien työkokemusten, laajempien sosiaalisten suhteiden ja oman henkilökohtaisen elämäntilanteen merkitystä ja vaikutusta yrittäjyysintention. Tässä tutkimuksessa keskitytään keski-ikäisten naisten yrittäjyysintentioniin, samalla huomioiden kohteiden kokonaiselämäntilanne, työura, perhetilanteet sekä tulevaisuuden suunnitelmat ja unelmat.

Tutkimusongelma voidaan pukea yhden pääkysymyksen ja siihen liittyvien alakysymysten muotoon:

1. Mitkä asiat työelämässä synnyttävät uran luonneille keski-ikäisille naisille työntöä ja vetoa työelämästä?
 - a. Miten työura ja edeltävät työkokemukset vaikuttavat yrittäjyysaikeisiin?
 - b. Millainen merkitys elämänvaiheella on yrittäjyysintention syntyyn?
 - c. Mitä yrittäjyys merkitsee naisille?

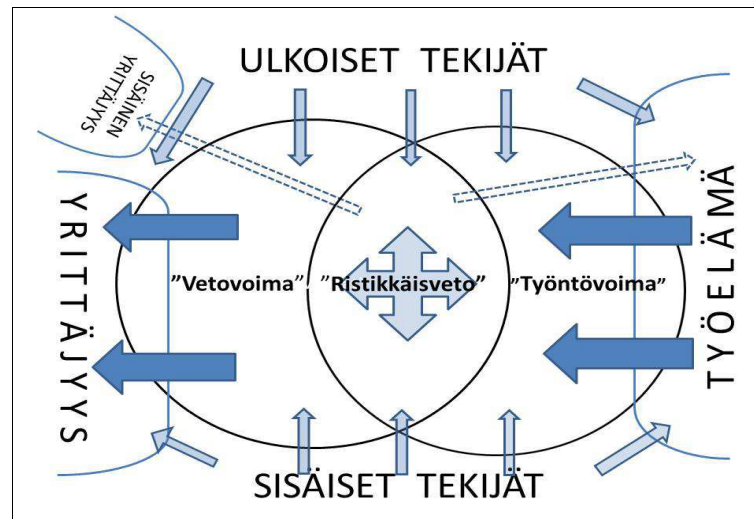
Tutkimus perustuu kirjallisuuskatsaukseen sekä teemahaastattelun ja toiminnallisten tehtävien avulla kootun tiedon kvalitatiiviseen analyysiin. Empiirisen tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin Sipan eli Yrittäjien sijaispalvelun syksyn 2011 valmennusryhmä, josta valittiin viisi naista haastatteluun. Koulutukseen osallistumisen katsottiin olevan indikaattori yrittäjätenttiosta, ja lisäksi valtaosa koulutukseen osallistuneista oli naisia. Yrittäjien sijaistoiminta perustuu tiettyyn tuotesuojattuun konseptiin, jonka puitteissa toimitaan joko yrittäjänä tai yrittäjämäisesti (Sipa – Yrittäjien sijaispalvelu 2010). Henkilö on itse vastuussa oman tuotteen tai palvelunsa markkinoinnista ja tuottamisesta asiakkaille ja kantaa toiminnasta täyden vastuun. Yrittäjien sijaispalvelutoiminta auttaa toiminnan

käynnistämässä ja yrittäjän valmennuksessa sekä tietyin osin markkinoinnissa tarjoamalla pääsyn rekisteriin, josta asiakkaat voivat etsiä palveluntarjoajia (liite 1).

1.3 Tutkimuksen rajaus ja rakenne

Tässä tutkimuksessa keskitytään työelämän ja yrittäjyyden välimaaston tapahtumiin keski-ikäisten naisten näkökulmasta (kuvio 1). Tutkimuksen lähtökohtana ei ole etsiä eroja miesten ja naisten yrittäjyyden välillä, sillä siihen liittyvää tutkimusta on tehty suhteellisen kattavasti jo aikaisemmin. Tutkimuksen lähtökohdissa tiedostetaan naisten ja miesten yritystoiminnan erot ja niitä tarkastellaan jossain määrin muiden tutkijoiden selvitysten pohjalta, mutta erojen selvittäminen ei ole päätarkoitus. Tavoitteena on vertailun sijaan syventää ymmärrystä naisyrittäjyydestä ottamalla mukaan useampia tarkastelukulmia. Näitä tarkastelukulmia ovat työn ja yrittäjyyden lisäksi naisten kokonaiselämäntilanne, elämänvaihe ja tulevaisuuden suunnitelmat sekä naisten käsitykset itsestään. Työelämällä tarkoitetaan tässä yhteydessä työskentelemistä työntekijänä ulkopuolisen työnantajan palveluksessa. Toisin sanoen henkilö toimii palkansaajana. Yrittäjyys-vaihtoehdolla tarkoitetaan vuorostaan työskentelyä joko henkilön yksin tai perheensä kanssa omistamassa yrityksessä. Työuran ja yrittäjyyden välimaastolla tarkoitetaan enemmänkin mielentilaa, johon ajaututaan tai päädytään eri syistä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan naisia, jotka ovat päätyneet tähän väliin lyhyemmän tai pidemmän työuran jälkeen. Nykyinen työ ei enää vastaa tämänhetkisiä odotuksia, tai elämäntilanne on muuttunut ja naisilla on tarve arvioida myös työtilanteensa uudelleen. Yrittäjyys nähdään yhtenä ratkaisuna tähän uuteen tai epätyytyttävään tilanteeseen. Nimensä mukaisesti tilanne on kahden vaihtoehdon välinen tila, jossa pohditaan ja arvioidaan eri vaihtoehtoja ennen lopullista päätöksentekoa.

Vaikka tutkimuskohteet valittiin Yrittäjien sijaispalvelutoiminnan valmennusryhmästä, valmennuksen vaikutuksia yrittäjyyteen ryhtymisen pohdintoihin ei tässä tutkimuksessa selvitetä. Toki tutkimuksen tuloksilla voi olla merkitystä tulevaisuuden yrittäjyyskasvatukseen ja -koulutukseen, mutta ne arvioidaan pohdinnoissa.



KUVIO 1 Yrittäjyyden ja työelämän välimaasto

Kuvio 1 esittää tutkimuksen alkuvaiheessa asetettuja oletuksia ja ennakkokäsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Sen avulla oli tarkoitus selvittää ja hahmottaa ongelma-alueita ja tavoitteita. Tutkimuksen edetessä muun muassa yrittäjyyden määritelmä tarkentui sisältämään myös sisäisen yrittäjyyden. Samoin jako ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin osoittautui tässä tutkimuksessa epäoleelliseksi.

Ensimmäiseksi tutkimuksessa lähestytään tutkimusongelmaa yrittäjyystutkimuksen yleisen viitekehyksen näkökulmasta, sillä tutkimus liittyy yrittäjyyden tieteenalaan ja -opintoihin. Yrittäjyyden osalta tarkastellaan eri koulukuntien näkemyksiä yrittäjyydestä, perheyrittäjyyden ja naisyrittäjyyden osa-alueista sekä niiden merkityksestä yksilön menestymiselle ja Suomen kansantaloudelle. Toisena teemana teoreettisessa osassa ovat työ ja työura sekä niiden suhde yrittäjyyteen, minkä kautta pohditaan palkkatyöstä yrittäjyyteen siirtymisen välitilassa esiin nousevia veto- ja työntövoimia.

Kolmantena tutkimuksen keskeisenä taustaviitekehyksenä käytetään elämäntaajattelu (Levinson 1984; Lievegoed & Aalto 1995; Turunen 1996, 2005), jossa elämän katsotaan jaksottuvan vaiheisiin, joilla on merkityksensä ihmisen kasvuun. Työ on osa ihmisen kokonaisvaltaista kasvua. Elämäntaajattelun mukaan neljäkymmenen ikävuoden jälkeistä ajanjaksoa kutsutaan uudeksi aluksi. Tässä vaiheessa ihmiset pohtivat suhdettaan työhön tai sitä, mitä työ heille merkitsee ja mitä he haluavat tulevaisuudessa tehdä. Ehkäpä työelämän hektisyys tai työsuhteiden määräaikaaisuudet ja muut paineet ovat osaltaan lisänneet työtyytymättömyyttä. Näistä tekijöistä syntyy työelämästä poispäin työntäviä voimia, ja toisaalta yrittäjyyteen liitetyt ominaisuudet vapaudesta ja itsenäisyydestä vetävät kohti yrittäjyyttä. Lisäksi keski-ikä elämäntaajatteluhaastaa kohtaamaan

eletyn elämän ja sen, miten se vastaa yksilön unelmia ja toiveita. Myös ulkoiset tekijät, kuten perhetilanne, siihen liittyvät muutokset tai muiden odotukset, lisäävät päätöksen vaikeutta. Keski-iässä myös elämän rajallisuus tulee yhä konkreettisemmaksi vanhempien kuoleman kautta.

Tutkimuksen teoreettisen osion jälkeen empiirisessä osassa kuvataan analysointivaiheet ja niiden kautta syntyneet tulokset, joiden merkitystä pohditaan tutkimuksen teoreettisessa osassa esitettyjen viitekehysten valossa. Lopuksi esitetään ehdotuksia jatkotutkimusten tekijöille.

2. YRITTÄJYYDEN VIITEKEHYS

Yrittäjyydestä on monenlaisia määritelmiä riippuen siitä, mistä yrittäjyyden suuntauksesta kulloinkin on kyse ja mistä näkökulmasta tai missä tarkoituksessa yrittäjyyttä lähestytään. Yrittäjyys tieteenalana tutkii, miten ja miksi tietyt yksilöt tai ryhmät havaitsevat ympärillään liiketaloudessa hyödynnettäviä mahdollisuuksia ja tarttuvat niihin, kun taas toiset eivät. Yrittäjät hyödyntävät nämä liiketoimintamahdollisuudet eli liikeideat taloudellisesti perustamalla yrityksiä tai tuotantolaitoksia. (Landström & Lohrke 2010.)

Hisrichin ja Brushin (1984) mukaan yrittäjyys voidaan liittää monenlaiseen toimintaan. Heidän mukaansa yrittäjyyttä esiintyy laajasti kaikessa toiminnassa ja se kattaa kaikki tieteenalat. Yrittäjyys kuvataan tässä määritelmässä prosessina, joka tuottaa lisäarvoa asiakkaille luomalla jotakin uutta ja erilaista. Yrittäjä on sitoutunut panostamaan aikaansa ja työtään tähän prosessiin saavuttaakseen sitä kautta taloudellista hyötyä ja henkilökohtaista tyydytystä. Toiminta vaatii yrittäjältä henkistä ja taloudellista panostusta, ja viime kädessä hän kantaa vastuun toiminnan mahdollisista riskeistä (Bowen & Hisrich 1986).

Entrepreneurship is the process of creating something different with value by devoting the necessary time and effort, assuming the accompanying financial, psychic, and social risks, and receiving the resulting rewards of monetary and personal satisfaction (Bowenin ja Hisrichin 1986 mukaan)

Yrittäjyyteen liitetään taloudellisen hyödyn tavoittelu, mutta yrittäjyys voidaan käsittää laajemminkin. Tällöin puhutaan yrittäjämäisestä käyttäytymisestä tai toiminnasta, joka on jo epämääräisempi käsite. Auvinen, Niittykangas ja Kuhmonen (2010) yhdistävät yrittäjämäiseen toimintaan yrittäjälle tyypillisiä piirteitä, kuten esimerkiksi luovan toiminnan riskeistä ja epävarmuudesta huolimatta. Erona yrittäjyyteen on se, että liiketoiminta ei välttämättä ole vaurauden keskeinen lähde. Vaikuttaa siltä, että termien käytössä on epätarkkuutta. Käsitteitä yrittäjyys ja yrittäjämäinen toiminta käytetään usein rinnakkain samassa merkityksessä. Yrittäjämäinen toiminta liittyy läheisesti sisäiseen yrittäjyyteen. Pinchot (Heikkilän mukaan 2005) ymmärtää sisäisen yrittäjyyden kollektiivisena, yrityksen sisällä tapahtuvana yrittäjämäisenä toimintana. Sen kautta käytetään usein hyväksi suurten organisaatioiden sisällä olevaa yrittäjähenkeä (Heikkilä 2005, 43). Hyödyt eivät rajoittune pelkästään suuriin organisaatioihin, vaan yrittäjämäisestä ajattelusta, toiminnasta ja suhtautumisesta työhön hyötyvät mielestäni kaikenkokoiset yritykset.

Tässä tutkimuksessa yrittäjyys ymmärretään laajana käsitteenä, jossa ulkoisen ja sisäisen yrittäjyyden rajapinnat menevät limittäin. Kuten Koironen (1993) asian ilmaisee, sisäinen yrittäjyys on omistajayrittäjän ja perinteisen palkollisen

eräänlainen välimuoto. Kirjallisuudessa (Heikkilä 2005, 91) sisäinen yrittäjyys käsitetään yrittäjyyden alakäsitteenä. Käsillä olevassa tutkimuksessa sisäinen yrittäjyys nähdään rinnasteisena käsitteenä, jollaisena tutkimukseen osallistuneet palkkatyössä toimivat haastateltavatkin asian kokivat. Erästä tutkimukseen osallistunutta lainatakseni:

”...tää nykyinenkin työ on oikeistaan sitä ... pienimuotoista yrittäjyyttä, että ei se sen kummempaa ole. Että ihan samalla tavalla tässäkin tehdään toiselle työtä ja vastataan sen oikeellisuudesta.”

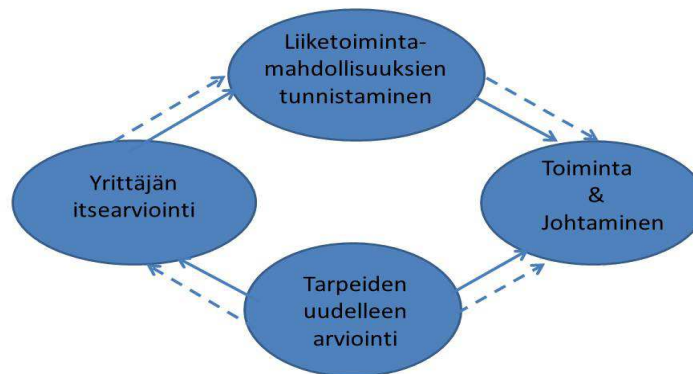
Laatuajattelun myötä yrityksiin on rantautunut yhä enemmän asiakaslähtöistä toimintaa³ eli asiakkaiden tarpeiden huomioon ottamista, jatkuvaa parantamista sekä tulostuottavuutta. Nämä ovat keskeisiä elementtejä kaikenlaisissa ja -kokoisissa organisaatioissa, eivät vain isoissa yrityksissä. Asiakkaiden tarpeiden huomioiminen, tuloksellisuus ja innovatiivisuus ovat yrittäjyyden keskeisiä teemoja. Voidaanko näin ollen ylipäättään puhua ei-yrittäjämäisestä toiminnasta tämän päivän maailmassa? Voiko yritys olla olemassa, mikäli se ei huomioi asiakkaiden tarpeita, kehitä tuotteita ja palveluja ja huolehdi siitä, että niistä saadaan sellainen hinta, jotta yritys voi toimia jatkossakin? Tämän suuntaisesti sisäisen yrittäjyyden näkevät myös Antoncic & Hisrich (2003) tuodessaan esiin sen, että sisäinen yrittäjyys ei ole pelkästään yksilön erityinen ominaisuus. Sisäistä yrittäjyyttä tulee tarkastella yritysten ja organisaatioiden sisäisten rakenteiden kautta ja selvittää, miten toiminta järjestetään niin, että se sallii sisäisen yrittäjyyden luontaisen eskaloitumisen yritystoimintaan. Kun olosuhteet ovat otolliset, yksilöt alkavat toimia yrittäjämäisesti.

2.1 Yrittäjyyden koulukunnat

Yrittäjyyden tutkimuksessa on erilaisia yrittäjyyden ajattelumalleja eli koulukuntia, joilla on yrittäjyydestä omat määritelmänsä (Hébert & Link 2006). Määritelmän valintaan vaikuttaa se, mitä yrittäjyyden osa-aluetta tutkitaan ja mitkä ovat tutkimukselle asetetut tavoitteet. Näin ollen yrittäjyyden määritelmiä on useita riippuen siitä, mitä kussakin tilanteessa yrittäjyydessä arvostetaan. Erilaisia yrittäjyyden näkökulmia voi muodostua esimerkiksi sen perusteella, miten yritystoiminnan tulevaisuuteen, muutokseen, johtamiseen ja kehittämiseen suhtaudutaan, tai sen perusteella, miten yrittäjä mukautuu vallitsevaan taloustilanteeseen. (Casson 1982; Davidsson 2004.) Yrittäjyystutkimus on kohdannut

³ ISO9000 – laadunhallinnan periaatteet: asiakaskeskeisyys, johtajuus, henkilöstön osaaminen, prosessimainen toiminta, järjestelmällinen johtaminen, jatkuva parantaminen, tosiasioihin perustuva päätöksenteko ja molempia osapuolia hyödyntävät suhteet toimituksissa (Moisio & Tuominen 2003)

myös kritiikkiä. Cunningham & Lischeron (1991, 58) ovat oikeutetusti kritisoineet yrittäjyystutkimuksen sirpaleisuutta ja esittivät jo 1990-luvun alkupuolella yrittäjyyden tutkimukselle kokonaisvaltaista, kaikki ajatusmallit huomioivaa lähestymistapaa, jossa huomioitaisiin kaikki yrittäjyyden eri kehitysvaiheet (kuvio 2). Tässä ajatusmallissa yhtenä näkökulmana ovat yrittäjä ja hänen kykynsä toimia yrittäjänä (yrittäjän itsearviointi), joiden jälkeen tulevat potentiaalisten liiketoimintamahdollisuuksien havaitseminen sekä toiminta. Tämä edellyttää organisaation luomista ja toiminnan johtamista. Toiminnan jatkuvuuden varmistamisen vuoksi on tärkeää, että ympäristön tarpeita ja niiden muutoksia seurataan jatkuvasti. Tarpeiden uudelleen arvioinnin kautta yrittäjä joutuu arvioimaan itseään ja toimintaansa uudelleen. Näin syntyy jatkuvan kehittämisen kehä.



KUVIO 2 Yrittäjyyden prosessi (Cunningham & Lischeron 1991, 58)

Yrittäjyystutkimuksen pirstaleisuuteen on vaikuttanut myös yrittäjyyden suhteellisen uusi asema yhtenä taloustieteen alana. Riittävän kattavan yrittäjyyden kokonaiskuvan luominen vaatii lisää tutkimusta, jotta yrittäjyyden moniulotteisista ilmiöistä saadaan riittävästi tietoa. Tähän tarpeeseen tämäkin naisten yrittäjyyden ilmiöitä selvittävä tutkimus on suunnattu.

Cunninghamin ja Lischeron (1991) ovat koonneet yrittäjyyden erilaisista käsitteistä kuusi ajatusmallia sisältävän koosteen (taulukko 2). Yhteenveto kuvaa ansiokkaasti erilaisia yrittäjyyden ajatusmalleja kompaktissa muodossa. Samalla yrittäjyyden mallit liittyvät edellä esitettyyn Yrittäjyyden prosessi -malliin (kuvio 2).

Yrittäjyyden malli	Fokus ja tarkoitus	Olettamukset	Käytös ja taidot	Kysymys	Yrityksen elinkaari
Henkilökohtaisten ominaisuuksien arviointi					
”Suurmies” ”Menestyjä”	Yrittäjällä on intuitiivisia kykyjä, kuudes aisti, synnynnäisiä ominaisuuksia ja vastoja	Synnynnäiset vaistot erottavat yrittäjät muista ”kuolevaisista”	Intuitiivisuus, tarmokkuus, energisyys, peräänantamat tomuus ja itsetuntemus	Mitä periaatteita sinulla on?	Yrityksen perustaminen
Psykologisten luonteenpiirteiden koulukunta ”Perustaja”	Yrittäjillä on yhteisiä arvoja, asenteita ja tarpeita, jotka vaikuttavat toimintaan	Ihmiset toimivat arvojen ja tarpeiden mukaan.	Henkilökohtaiset arvot, riskinotto, saavuttamisen halu ja muut	Mitkä ovat arvosi?	Yrityksen perustaminen
Liiketoimintamahdollisuuksien tunnistaminen					
Klassinen koulukunta ”Luova rakentaja”	Yrittäjämäisen toiminnan keskeinen ominaisuus on innovatiivisuus	Yrittäjyyden kriittinen puoli on enemmän tekemistä kuin omistamista	Innovatiivisuus, luovuus ja kehittäminen (keksiminen)	Mitä mahdollisuuksia on olemassa? Mikä on visiosi?	Yrityksen perustaminen, varhainen kasvuvaihe
Toiminta ja johtaminen					
Johtamisen koulukunta	Yrittäjät ovat yritystoiminnan organisaattoreita, ihmisiä, jotka organisoivat, johtavat ja ottavat riskejä	Yrittäjät voivat kehittyä tai yrityksen valmentaa johtajiksi	Tuotanto- ja henkilöstösuunnittelu, resursointi ja talouden suunnittelu, asiantuntijuus, tekninen osaaminen, kokemus	Mitä suunnitelmia sinulla on? Mitkä ovat saavutuksesi?	Varhainen kasvuvaihe, toiminnan vakiintuminen
Johtajuuden koulukunta	Yrittäjät ovat ihmisten johtajia. Kyky mukautua erilaisten ihmisten tarpeisiin	Yrittäjä ei voi saavuttaa tavoitteitaan yksin vaan on riippuvainen muista	Motivointi, kannustaminen, johtaminen -asenteet, tyyli	Miten johdat ihmisiä?	Varhais-, kasvu- ja kypsävaihe
Uudelleen arviointi ja mukautuminen					
Sisäinen yrittäjyys	Yrittäjyyttä isoissa organisaatioissa. Tarvitaan organisaatioiden rakentamisessa. Yksikön itsenäinen toiminta markkinoiden luomiseksi ja palvelujen kehittämiseksi	Organisaation elinehto on mukautuminen. Yrittäjämäinen toiminta on organisaation rakentamisen edellytys. Yrittäjistä tulee johtajia	Kyky havaita kehittämiskohteita ja tehdä päätöksiä	Miten muutut ja mukaudut tilanteisiin?	Kypsyys- ja muutosvaihe

TAULUKKO 2 Yrittäjyyden kuusi koulukuntaa (Cunningham & Lischeron 1991, 47 & 56 mukaillen)

Yrittäjyyden persoonaa korostavassa ajattelussa yrittäjien katsotaan olevaan suuria persoonia ja menestyjiä, jotka kiinnostavat yleisesti ihmisiä ja mediaa. Heillä näyttää olevan epätavallisen paljon uskoa omiin kykyihinsä yhdistettynä vahvaan tahtoon menestyä ja toimia itsenäisesti. Näistä aineksista syntyy ihmisiä kiinnostavia menestystarinoita, joita halutaan yleisesti kuulla ja joiden henkilöihin samaistua. Menestyvän yrittäjyyden yhteneväisten ominaisuuksien ja luonteenpiirteiden olemassaolosta on kuitenkin vähän tieteellistä todistusaineistoa. Brandstätter (1997) on tutkimuksissaan päätenyt siihen, että yrittäjän persoonallisuustekijät ovat enemmänkin syy yrittäjäksi ryhtymiseen kuin seurausta yrittäjänä toimimisesta. Edellä kuvattu yrittäjyyden mallin suosio perustuukin paljolti siihen, että teoria on yksinkertainen ja määritelmät yksityiskohtaisia, ja ne vetoavat moniin selkeydellään. Lisäksi kuvatut ominaisuudet ja luonteenpiirteet ovat sellaisia, joita monet arvostavat ja ihailevat. Niihin on helppo samaistua. (Cunningham & Lischeron 1991, 48).

Psykologisten ominaisuuksien koulukunnassa ajatelleen, että yrittäjämäinen toiminta vaatii yksilöltä tiettyjä arvoja ja tarpeita, jotka voidaan yrittäjyyttä edeltävässä elämänvaiheessa oppia elämäkokemusten kautta ja jotka ovat hyödynnettävissä aikuisiässä. Näitä ominaisuuksia ei voida oppia koulussa tai yliopistossa. Eri tutkijoista riippuen huomiota ovat saaneet sellaiset ominaisuudet kuin menestymisen tarve, kontrollin tarve, riskihakuisuus, epävarmuuden sietokyky ja A-tyypin⁴ käyttäytyminen (Cunningham & Lischeron 1991, 50).

Klassisen yrittäjyyden koulukunnan alkujuuret ulottuvat 1600-luvun Ranskaan. Yrittäjä-sanana alkuperänä pidetään ranskankielistä sanaa 'entrepreneur', joka tulee verbistä 'entreprendre' (suom. ryhtyä, yrittää). Klassinen koulukunta erottaa yrittäjätermin johtaja-termistä. Yrittäjäksi (ransk. entrepreneur) kutsuttiin tuon ajan Ranskassa henkilöä, joka suunnitteli ja toteutti sotaretkiä. 1700-luvulla yrittäjänimitys laajeni käsittämään henkilöt, jotka rakensivat armeijan käyttöön esimerkiksi teitä, siltoja ja satamia. Yrittäjinä pidettiin myös keksijöitä, jotka kehittivät uusia asioita ja kantoivat hankkeisiin liittyvät riskit ja epävarmuuden. Yrittäjän synonyyminä olivat urakoitsijat, jotka toimivat välittäjinä työvoiman ja pääoman välissä. He olivat uudisrakentajia, luovia toimijoita, jotka kantoivat toiminnasta syntyvät riskit. Tässä ajattelumallissa yrittäjyys nähdään enemmän tekemisenä kuin menestyvän yrityksen omistamisena. (Cunningham & Lischeron 1991.)

Schumpeter (1947, 151) liittyy yrittäjyyteen entistä vahvemmin innovatiivisuuden, luovuuden ja kehittämisen eli ideoiden kehittämisprosessin. Innovatiivisuus on välttämätöntä, sillä markkinat muuttuvat koko ajan, mikä pakottaa yrittäjän

⁴ A-tyypin persoonallisuus tarkoittaa käyttäytymistä, johon liittyy kiireisyys, kärsimättömyys, aggressiivisuus sekä kilpailu- ja johtajuushakuisuus (Räikkönen & Pesonen 2010, 215).

kehittämään uusia tuotteita ja palveluja, parantamaan tuotantoprosesseja, avaamaan uusia markkinoita ja käyttämään uudistettuja tuotantovälineitä. Omistajuus ei ole keskeistä Schumpeterin yrittäjyydessä.

Yrittäjyyden johtajakeskeisen koulukunnan perusta on johtamisteorioissa. Tämän koulukunnan yrittäjyyteen liitetään riskin ottamisen lisäksi johtaminen, kontrolli ja yrityksen toiminnan edistäminen. Yrityksen alkuvaiheessa yrittäjän on myös huolehdittava strategisesta suunnittelusta ja liiketoiminnan kehittämisestä. Tämä jatkuu toiminnan käynnistymisvaiheen lisäksi myös toiminnan tasaannuttua, jotta yrityksen kasvu turvataan. Johtamisen koulukunta uskoo, että yrityksen toiminnan pyörittämiseen tarvittavia johtamisen ja suunnittelun taitoja voidaan opiskella kehittämällä analyttistä ja rationaalista ajattelukykyä ja syy-seuraussuhteisiin perustuvaa ongelmanratkaisua. Tähän ajattelumalliin perustuu uusien yrittäjien valmennus, jossa halutaan yritystoiminnan keskeisten taitojen opettamisen avulla vähentää uusien yritysten varhaisia kuolemia. (Cunningham & Lischeron 1991, 51–52; Hisrich, Freeman, Standley, Yankey & Young 1997, 322.)

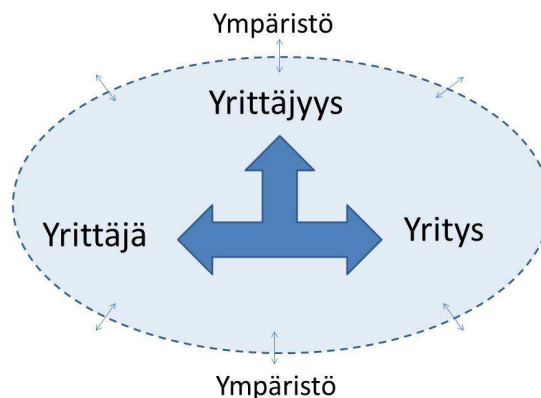
Johtajuuskoulukunta eroa johtajakeskeisestä koulukunnasta siten, että siinä yrittäjä luottaa ihmisiin, jotka ovat välttämättömiä toiminnalle. Menestyvä yrittäjä ei pärjää pelkillä teknisillä toiminnan johtamisen välineillä, vaan hänen tulee olla ihmisten johtaja, esimerkin- ja suunnannäyttävä, joka omalla toiminnallaan saa muutkin toimimaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Yrittäjyyskirjallisuudessa on esitetty kaksi näkemystä yrittäjän johtajuudesta. Toinen pohjautuu yrittäjyyden vahvaan persoonaan, "isoon persoonaan", johon liitettävät ominaisuudet saavat ja innoittavat hänen ympärillään olevat ihmiset toimimaan toivotulla tavalla. Toisen johtajuuteen liittyvän näkemyksen mukaan yrittäjyydessä keskitytään tekijöihin tai toimintamalleihin, jotka edesauttavat yrityksen tehtävien haltuunotossa ja siinä, miten ihmiset saadaan tekemään tarvittavat tehtävät. Tähän liittyvät sellaiset johtajuuden osa-alueet kuin ihmisten voimaannuttaminen, henkilöstöressurssien kehittäminen ja yrityskulttuurin luominen, jotka edellyttävät työntekijöiltä kykyä ja halua kehittyä, mihin on luotava suotuisat puitteet ja tarvittava tuki. (Cunningham & Lischeron 1991, 53).

Erialaisten organisaatioiden sisällä tapahtuvaa toimintaa voidaan myös pitää yrittäjyytenä. Tämä sisäiseksi yrittäjyydeksi kutsuttu toiminta tuo innovatiivisuutta ja kilpailukykyä isoihin organisaatioihin. Sisäinen yrittäjyys antaa rajoitetussa määrin työntekijöille mahdollisuuden toimia yrittäjämäisesti työntekijän asemassa. Yrittäjämäiseen toimintaan liittyy keskeisesti tilaisuus havaita uusia toimintamahdollisuuksia, joiden toteuttamiseen työntekijöille annetaan vapaus. Työntekijöiden sallitaan tuoda esiin kehitysehdotuksia ja ideoita, ja niiden toteuttamiseen annetaan mahdollisuudet organisaation asettamien suuntaviivojen puitteissa. Tämän koulukunnan olemassaolosta on ristiriitaisia näkemyksiä. Muun muassa Schumpeter (1947) jättää yrittäjämäisen toiminnan vain organisaation

tietyille henkilöstöryhmille. Hänen mukaansa yrittäjämäinen toiminta on havaittujen ideoiden hyödyntämistä tietyn organisaation puitteissa, jossa yrittäjä toimii johtajana. Sisäistä yrittäjyyttä kannattavassa koulukunnassa innovatiivisen toiminnan voidaan katsoa syntyvän missä tahansa organisaatiossa, kunhan ihmisiä rohkaistaan toimimaan yrittäjämäisesti yksikössä, jolle annetaan osittainen itsenäisyys toimia. Kuitenkin käytäntö on osoittanut, että isoissa organisaatioissa sisäiseen yrittäjyyteen kannustaminen ei ole edennyt toivotulla tavalla.

Sisäistä yrittäjyyttä voidaan hyödyntää yritystoiminnan eri osa-alueilla, kuten strategisten linjausten uudelleen arvioinnissa, organisaation päällekkäisyyksien poistamisessa, tuotekehityksessä ja toiminnallisten tehtävien tehostamisessa. Syyksi sisäisen yrittäjyyden hitaaseen eskaloitumiseen yritysten eri organisaatiotasoilla on arvioitu muun muassa sisäisen yrittäjyyden edellyttämää, eri vastualueet ylittävää yhteistyön tarvetta, jonka luominen on usein haastavaa. (Antoncic & Hisrich 2003; Koironen 1993.)

Yrittäjyystutkimuksessa ja -kirjallisuudessa yrittäjyys voidaan määritellä myös tarkasteltavan näkökulman perusteella. Peris-Ortizin, Ruenda-Armengotin ja Benito Osorion (2011, 2) mukaan yrittäjyysilmiötä voidaan lähestyä kolmesta eri näkökulmasta, jotka ovat yksilön, yrityksen ja sosiaalinen näkökulma (kuvio 3). Kun yrittäjyyttä lähestytään yksilön näkökulmasta, huomio kohdistuu yrittäjän persoonallisiin luonteenpiirteisiin ja ominaisuuksiin, eli siihen, miten yksilö toimii yrittäjämäisesti. Kun yrittäjyyttä lähestytään yrityksen näkökulmasta, tarkastelun keskiöön tulevat toimintaan liittyvät asiat, eli se, miten yritystoimintaa organisoidaan, resursoidaan tai johdetaan. Kolmas näkökulma lähestyy yrittäjyyttä on tarkastella yritystoimintaa sosiaalisena toimintana. Erilaiset sosiaaliset tarpeet edellyttävät erilaisia sitoumuksia, ja niillä on vaikutuksensa yritystoimintaan ja yrittäjään. Sosiaalinen näkökulma siis tarkastelee, miten yritys liittyy ympäristöön ja yhteiskuntaan.



KUVIO 3 Yrittäjyyden kolme näkökulmaa: yrittäjä, yritys ja ympäristö

Toimijan näkökulmasta yrittäjä nähdään usein yksittäisenä tekijänä. Peris-Ortizin (2011) mukaan Chellin (2008) määrittää yksilön toiminnan yrittäjämäisesti, kun hän käyttää sellaisia luonteenpiirteitä tai ominaisuuksia, jotka auttavat löytämään liiketoimintamahdollisuuksia. Ngan ja Shamunganathan (2010) esittävät Peris-Ortizin ym. (2011) mukaan, että edellä kuvatut ominaisuudet ovat joko synnynnäisiä tai ympäröivän yhteiskunnan vaikutuksesta syntyneinä. Samoin edellä esitettyihin yrittäjien piirteisiin Peris-Ortiz ym. (2011) lisäävät vielä, Baumolia (1968) ja Loasbyta (2007) lainaten, herkkyyden tunnistaa taloudessa ja sosiaalisessa ympäristössä yritystoiminnan potentiaalia. Tämä viittaa Schumpeterin (1947) luomaan kuvaan yrittäjästä liiketoimintamahdollisuuksien keksijänä, joka edistää talouden kasvua ja ylläpitoa. Yrittäjälähtöinen yrittäjyyden määritelmä kuvaa yrittäjän hyvin kapeasti lähinnä yksin toimivana yrittäjänä yritystoimintansa alkuvaiheessa. Shane ja Venkataraman (2000; 218) laajentavat yrittäjän määritelmän käsittämään edellisten lisäksi myös liiketoimintamahdollisuuksien arvioimisen ja hyödyntämisen. Näin ollen yrittäjän ominaisuuksiin voidaan kehittäjän lisäksi liittää myös liiketoimintamahdollisuuksien arvioijan ja hyödyntäjän ominaisuuksia.

Peris-Ortiz ym. (2011) kuvaavat useampiin yrittäjyyden tutkijoihin viitaten yrittäjyyttä myös yrityksen näkökulmasta. Tästä näkökulmasta katsottuna yrittäjä yhdistelee ja järjestelee tuotantotekijöitä uudella tavalla liiketoiminnallisen hyödyn saamiseksi. Kun yrittäjä hyödyntää liiketoimintamahdollisuuksia, hän toimii talouden sektorilla, joka vaatii muun muassa kokemusta yrityksen johtamisesta, suhteita sekä yhteistyöverkostoja. Englanniksi puhutaan corporate entrepreneurista (CE) erotuksena liiketoimintamahdollisuuksiin keskittyvästä, yrittäjän ominaisuuksia ja yrittäjän luonteenpiirteitä korostavasta yrittäjästä (E=entrepreneur). Yritystoiminta vaatii aina toimintaympäristön, organisaation, jossa toimitaan ja jonka avulla opitaan uutta ja kehitytään. Nämä tekijät ovat yrittäjyydelle yhtä tärkeitä kuin yrittäjän henkilökohtaiset ominaisuudet tai osaaminen.

2.2 Perheyrittäjyys

Perheyrietykset ovat hallitseva yritystoiminnan muoto. Yhdysvalloissa Fortune 500:ssa listatuista yrityksistä kolmannes on perheyrietyksiä. Perheyrittäjyyden menestys ei kuitenkaan ole selviö. Tutkimukset ovat osoittaneet, että vain kolmasosa perheomisteisista yrityksistä jatkaa toimintaansa seuraavan sukupolven omistuksessa (Upton & Heck 1997).

Mitä perheyrittäjyys sitten on? Perheyrittäjyydestä niin kuin yrittäjyydestäkin on monta määritelmää, kuten taulukkoon 3 kerätyt esimerkit osoittavat. Kukin tutkija on määrittänyt käsitteen omiin tarpeisiinsa sopivaksi, mutta se kertonee myös siitä, miten moninainen ilmiö perheyrittäjyys on. Uptonin & Heekin (1997) mukaan

perheyrittäjyyden määritelmien lähtökohtana ovat perheen omistajuus, perheen osallisuus yritystoimintaan tai perheen vaikutus toiminnan kontrolloimisessa ja omistajuuden siirrossa.

Perheyrittäjyyden määritelmä	Tutkija(t)
Yritys on ollut vähintään kahden sukupolven ajan saman perheen omistuksessa ja määräysvallassa	Donnelley 1964
Yrityksen omistaa ja sen toimintaa kontrolloi yksittäinen perhe (joko yksi tai useampi jäsen). Lisäksi yritys on perheenjäsen johdon alaisuudessa.	Barnes & Hershon 1976 Schwartz & Barne 1991
Perheyrittäjä määrittyy peräkkäisille sukupolville siirtyvän omistajuuden mukaan	Ward 1987
Sukupolvien yli ulottuva omistajuus erottaa perheyrittäjyyden yrittäjyydestä	Daily & Tompson 1994

TAULUKKO 3 Perheyrittäjyyden eri määritelmiä useilta vuosikymmeniltä (mukailen Upton & Heck 1997, 244)

Pozan (2007, 4) mukaan perheyrittäjä muodostuu omistajuudesta, strategisen johtamisen kautta vaikuttamisesta, perhesuhteista sekä toiminnan jatkuvuudesta tulevien sukupolvien yli. Perheyrittäjyydestä tutkimuksen yhtenä erityisalueena ovat sukupolvenvaihdos sekä siihen liittyvät kysymykset ja niiden vaikutukset perheyrittäjyyden kolmiyhteydessä: omistajuus, perhe ja johtaminen (Poza 2007, 7).

Perheyrittäjyydessä on tiettyjä ominaispiirteitä, jotka näyttäytyvät erityisesti strategisesti tärkeissä päätöksentekotilanteissa. Ensinnäkin perheyrittäjyydet vaikuttavat olevan konservatiivisempia ja niiden toiminta on pitkäjänteisempää. Niiden toiminnassa vältetään turhaa riskinottoa. Toiseksikin tutkimusten perusteella voidaan sanoa, että perheyrittäjyydet ovat toiminnassaan enemmän "puolustusasemissa" vastakohtana yrityksille, jotka aktiivisesti seuraavat tulevaisuudennäkymiä markkinoilla ja ennakoivat niiden vaikutuksia toimintaansa. Kolmanneksi perheyrittäjyyden on havaittu selviytyvän vaikeista ajoista muita paremmin, sillä ne ovat itsenäisiä ja innovatiivisia. Kriisitilanteessa keskittetyllä kontrollilla ja nopealla päätöksenteolla on tärkeä merkitys. (Chell & Baines 1998, Chrisman, Chua & Steier 2003.)

Naisten asema perheyrittäjyydessä on mielenkiintoinen osa-alue. Naisten roolia perheyrittäjyyden johdossa ja yrityksessä toimimisen pätevoitymisessä ovat tutkineet

muun muassa Songini & Gnan (2009). Laajemmat tutkimukset osoittavat, että naisten omistajuus yrityksessä ei varmista naisten mahdollisuutta vaikuttaa päätöksentekoon. Perheyriyksissä tehtyjen tutkimusten tulokset kuitenkin osoittavat, että naiset ovat päässeet etenemään perheyriyksen hallitusten ja itse yritysten johtotehtäviin. Näissä tehtävissä naiset ovat päässeet vaikuttamaan muun muassa johtamisjärjestelmiin liittyvän raportoinnin ja kannustusjärjestelmien kehittämiseen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivät naiset joudu kohtaamaan myös pienissä perheyriyksissä niin sanottua ”lasikatto”-ilmiötä (Heiskanen 2010, 24), jolla tarkoitetaan naisten urakehityksen näkymättömiä esteitä ylimmän johdon ja naisjohtajan välillä. (Songini & Gnan 2009; Veikkola 1996.)

Yrittäjyydessä menestyminen

Yrittäjyyden menestymisestä lienee samaan tapaan kuin yrittäjyydestä tai perheyrittäjyydestä olemassa useita määritelmiä. Mikä vaikuttaa siihen, että toiset yritykset menestyvät ja toiset eivät? Tähän ei liene olemassa yhtä selkeää syytä. Toisaalta Henleyn (2005) mukaan yritystoimintaan vaikuttavia tekijöitä ja siinä menestymistä voidaan tarkastella neljästä näkökulmasta. Yksi tapa lähestyä yrittäjyyttä on tutkia yrittäjyyden kulttuuria ja yrittäjäriskin vaikutuksia yrittäjyyteen. Tämä näkökulma on selvittänyt muun muassa perhetaustan vaikutusta yrittäjyyteen. Toinen lähestymistapa tarkastella yrittäjyyden menestyksellisyyttä on lähestyä ilmiötä toiminnan tarvitseman pääoman saatavuuden kautta. Esimerkiksi yrittäjän henkilökohtaisella omaisuudella on havaittu olevan merkitystä niin toiminnan käynnistysvaiheessa kuin toimintaa laajennettaessakin. Kolmas tarkastelukulma on yrittäjän henkilökohtaisen osaamisen merkitys yritystoiminnan onnistumiselle. Koulutuksen merkitystä yrittäjyydelle on tutkittu paljon, ja tulokset ovat osin ristiriitaisia. Neljäs lähestymistapa on tarkastella, miten vallitseva taloudellinen tilanne mahdollisesti vaikuttaa yrittäjyystoimintaan. Onko talouden nousuilla ja laskuilla tai laajemmilla yritystä ympäröivillä taloudellisilla rakenteilla vaikutusta yrittäjyyteen tai yritysten menestymiseen?

Henleyn (2005) mukaan pienten yritysten menestymisen mittarina pidetään yrityksen kykyä luoda työpaikkoja. Tämä yritystoiminnan menestymisen tunnusluku mittaa yrityksen menestymistä yksipuolisesti ja jopa vähätellen ja aliarvioiden pieniä ja erityisesti yksin toimivia yrityksiä. Samalla se vahvistaa yksipuolista ja kasvuun perustuvaa näkemystä yrittäjyydestä, ikään kuin se olisi ainoa oikea tapa toimia yrittäjänä. Kuitenkin esimerkiksi Suomessa 61 % työllisistä työskenteli pk-yrityksissä vuonna 2010. Kaikista yrityksistä lähes 70 % työllisti alle kaksi henkilöä yrittäjän mukaan lukien. Tämä yrityskokoluokka on lisäksi kasvanut eniten (2,1 %) kaikista kokoluokista talouden taantumasta huolimatta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.)

Edellä mainittu pienen yrittäjyyden merkityksen vähättely kohdistuu erityisesti naisten yrittäjyyteen, sillä naisten yrittäjyydessä korostuu yksinyrittäjyys. Vain alle 30 % naisyrittäjistä toimii työnantajina (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011). Pienyrittäjyyttä eli alle 50 henkilöä työllistäviä yrityksiä on Suomessa kaikista yrityksistä lähes 99 %, joista noin 177 000 työllistää pelkästään omistajayrittäjän. Tälle joukolle yrittäjämäinen toiminta antaa mahdollisuuden hyödyntää osaamistaan omassa yrityksessä ja työllistää itsensä, millä on tärkeä merkitys työllistymisen näkökulmasta. Lisäksi tämä yrittäjyyden muoto voi olla tietoinen valinta ja tyydyttävä ratkaisu yrittäjän kannalta. Siinä ei tavoitellakaan kasvua ja laajentumista, vaan se on yrittäjän tavoittelema toimintatapa.

Henleyn (2005) tutkimuksen mukaan Isossa-Britanniassa pienten yritysten on vaikea kasvaa eli palkata työntekijöitä. Yksi kolmesta yrityksestä onnistui laajentumaan ja palkkaamaan ulkopuolisia työntekijöitä. Henleyn johtopäätös on, että pienet yritykset ovat riski ja että ne yleensä epäonnistuvat. Erityisesti pienet naisten omistamat yritykset tarvitsevat tukea, jotta ne lähtisivät kasvuun. Tässä tulkinnassa on olettamana, että kasvu on tavoiteltavaa. Itsensä työllistämistä yrittäjyyden kautta ei tämän mukaan nähdä tavoiteltavana, tai se on vain välivaihe kohti laajenevaa ja kasvavaa todellista yrittäjyyttä. Yrittäjän voidaan katsoa epäonnistuneen toiminnassaan, mikäli hän tyytyy toimimaan yksinyrittäjänä eikä palkkaa ulkopuolisia eli lähde kasvu-uralle.

2.3 Naisyrittäjyys

Naisten yrittäjyyden tutkimus on suhteellisen nuori tieteenala. Aikaisemmat akateemiset tutkimukset naisyrittäjyydestä ovat 1970-luvun loppupuolelta (Brush 1992, 9). Mutta mitä naisyrittäjyydellä tarkoitetaan? Lyhyesti määriteltynä naisyrittäjyydellä tarkoitetaan naisen tai naisten perustamaa yritystä tai yritystä, jossa naisilla on yli 50 prosentin omistus tai jossa nainen on johtaja.

Verotietokannat määrittelevät naisten yritykset kaupparekisteritietojen perusteella seuraavasti (Erlund & Hyrsky 2005 21–22) :

- toiminimet, joissa yrittäjä on henkilötunnuksen mukaan nainen
- avoimet yhtiöt ja kommandiittiyhtiöt, joissa molemmat vastuunalaiset ”yhtiömiehet” ovat naisia
- osakeyhtiöt ja osuuskunnat, joissa yhtiön johtavissa elimissä kaikki määräävässä asemassa olevat vastuuhenkilöt ovat naisia, kuten toimitusjohtaja ja hallituksen varsinainen jäsen

Naisyrittäjyyttä alettiin tutkia vasta 1970-luvulla, joten se on suhteellisen nuori yrittäjyyden tutkimusala. Tutkimuksen tarpeellisuudesta on useita näkemyksiä, mutta se lienee pikkuhiljaa ottanut paikkansa. Lewisin (2006, 453) mukaan naisyrittäjyyden tutkimuksessa ei ole mahdollista tutkia sukupuolen vaikutuksia, sillä sukupuolesta johtuvia eroavuuksia ei tiedosteta. Sukupuolesta johtuvia eroavuuksia halutaan tietoisesti jopa välttää. Sukupuolisuuden ei katsota kuuluvan yritystoimintaan eikä sitä pidä sinne tuodakaan. Toisaalta jotkut naisyrittäjät tuntevat tarvetta toimia mieskollegoidensa tapaan, jotta eivät tuntisi asemaansa koko ajan uhatuksi. Yrittäjinä toimivat naiset pitävät yrittäjyyttä sukupuolineutraalina. He yrittävät piilottaa yrittäjyyteen liittyvän sukupuolisuuden ja kieltävät huomaavansa, että heihin kohdistuu eri sääntöjä kuin miehiseen yrittäjyyteen. (Lewis 2006.)

Feministinen ajattelu haastaa perinteisen maskuliinisen käsityksen yrittäjyydestä. Tämä on johtanut siihen, että naisten suosimia pienimuotoisia ja vakaita yrityksiä on yleisesti väheksytty. Niihin liitetään usein epäonnistujan leima sanoilla "nyrkkipaja" tai "näpertelijä", jotka ovat selviä vastakohtia "gaselli-" ja "kasvu"-yrityksiksi nimetyille nopeasti kasvaville yrityksille. Tähän viitaten poliittiset päättäjät eivät halua suunnata tukea pieniin ja vakaisiin yrityksiin. (Cliff 1998; Lee-Gosselin & Grise 1990; Lewis 2006.) Naisten yritystoiminnan erityispiirteiden kuten pienimuotoisuuden huomiotta jättäminen voi johtaa yritystoiminnan epäonnistumiseen ja yrittäjän henkilökohtaisiin ongelmiin (Loscocco & Robinson 1991; Loscocco ym. 1991; Loscocco & Leicht 1993; Ehlers & Main 1998).

Kyrö (2009) esittää sukupuolen erityispiirteiden huomioimista naisten yrittäjyystutkimuksissa. Tämä lisää ymmärrystä naisten omistamien ja pienten yritysten toiminnasta. Hänen mukaansa naisiin liittyvässä yrittäjyystutkimuksessa on havaittavissa kolme lähestymistapaa: miehisten ominaisuuksien kautta, stereotyyppien kautta ja postmoderni eli moniarvoisuuden kautta. Miehisellä näkökulmalla tarkoitetaan, että koko yritysmaailmaan liittyvä historia on kirjoitettu sillä oletuksella, ettei sukupuolella ole merkitystä. Yrittäjyystutkimuksen historia on pitkälti miesten kuvausta miesten yritystoiminnasta. 1970-luvun loppupuolella, naisten tullessa enenevässä määrin yritysmaailmaan, alettiin kyseenalaistaa miehisten mallien paikkansapitävyyttä. Tämä johti tutkimuskentässä naisten ja miesten yrittäjyyden keskinäiseen vertailuun, mikä puolestaan johti stereotyyppien kehittymiseen. Tutkimukset selvittivät, millainen on naisyrittäjä ja millainen toisaalta miesyrittäjä. Kolmannessa vaiheessa alettiin vastaavasti kyseenalaistaa vastakkainasettelu nais- ja miesyrittäjyyden välillä ja etsiä kummankin ilmiön erityislaatusuutta. Alettiin ymmärtää, että kummankin sukupuolen yrittäjyys tuo oman tärkeän lisänsä yrittäjyyden kokonaisuuteen. Ilmiöt eivät sulje toisiaan pois vaan täydentävät toisiaan. (Kyrö 2009.)

Naisyrittäjyystutkimuksen kritiikkiä

Kaiken kaikkiaan voitaneen yhtyä De Bruinin, Brushin ja Welterin (2006, 590) toteamukseen naisyrittäjyyden tutkimuksen tilasta.

”Jos yrittäjyystutkimus on aikuisiässä, on naisten yrittäjyyden tutkimus lapsen kengissä.”

Naisyrittäjyyden tutkimuksen erityispiirteitä ja problematiikkaa ovat tutkineet muun muassa Ahl (2006), Gundry, Ben-Yoseph ja Posing (2002), Mirchandani (1999) ja Stevenson (1990). Kukin heistä on esittänyt naisyrittäjyyden tulevaisuuden tutkimukselle erilaisia kehittämisehdotuksia naisten erityisaseman huomioon ottamiseksi, riippuen siitä, mistä viitekehuksesta käsin he asioita tarkastelevat. Ahl (2006, 595) on selvittänyt vuodesta 1990 nykypäivään ulottuvia tutkimuksia ja päätenyt siihen, että naisyrittäjyyttä lähestytään yksipuolisesti. Naisiin liittyvien tutkimusten johtopäätökset perustuvat miesten yrittäjyyden kautta muodostuneeseen yrittäjän arkkityyppiin, mikä vääristää tuloksia. Teoreettisissa perusteluissa on hänen mukaansa myös puutteita. Tutkimuksissa huomio on kohdennettu yritysten kasvutekijöihin, mikä ohjaa kiinnostuksen kohteet kasvun kannalta tärkeisiin kohteisiin jättäen muut yrittäjyyden ilmiöt vähemmälle huomiolle tai kokonaan ulkopuolelle. Tämä voi johtaa siihen, että tiettyjä hypoteeseja vahvistetaan ja tietyt ilmiöt jäävät kokonaan vaille tutkimusta. (Ahl 2006.)

Naisten yrittäjyystutkimuksessa on paljolti keskitytty selvittämään naisyrittäjien ulkoisia ominaisuuksia. Tällöin sukupuolten väliset tasa-arvokysymykset ja sukupuoleen liittyvät valtakysymykset ohitetaan. Naisten yrittäjyyteen liitetään myös kaksinkertainen vastuu sekä yrityksestä että perheestä, jolloin naisyrittäjää ei nähdä tasavertaisena mieskollegoihinsa nähden. Tämä asetelma vahvistaa naisyrittäjän roolia tai asemaa toissijaisena tai täydentävänä niin miesyrittäjiin kuin perheeseenkin nähden. Samalla yhteiskunnassa vallitseva miesten valta-asema jää näkymättömäksi ja sitä kautta mahdolliset muutostarpeet ko. asian suhteen vaille huomiota. (Ahl 2006.)

Naisten yrittäjyystutkimuksissa on lisäksi havaittu rakenteellisten, historiallisten ja kulttuuristen tekijöiden sivuuttamista. Tieteellisissä aikakausjulkaisuissa esitellyistä tutkimuksista 64 % on tehty Yhdysvalloissa ja yli 80 % Anglosaksisella alueella. Näin ollen tutkimuksen taustalla vaikuttavalla kulttuurilla on vaikutuksensa yrittäjyyden, sukupuolisuuden, tasa-arvon ja yritystoiminnan esiintymiseen niin yksilön kuin yhteisönkin tasolla. Näitä ulkopuolisia tekijöitä harvemmin huomioidaan yrittäjyyden tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä. Esimerkiksi yrittäjyyden merkitys yhtenä lastenhoidon ratkaisumallina nähdään Yhdysvalloissa täysin eri tavalla kuin Pohjoismaissa. Naisten yrittäjyyttä koskevissa tutkimuksissa on havaittu, että tutkimuksessa käytetään miestutkimukseen paremmin soveltuvia

mittausmenetelmiä feministisen analyysin käytön sijaan. Kun keskitytään yksilöllisiin, ominaisuuksien kautta luotuihin selityksiin naisten ja miesten yrittäjyydestä, jäävät olosuhteiden vaikutukset niin naisten kuin miestenkin yrittäjyyteen vaille huomiota. Niiden vaikutukset voivat olla vieläpä erilaiset naisten kuin miesten yrittäjyyteen. Edellä esitellyillä puutteilla on tuloksia vääristävä vaikutus naisten yrittäjyyden tutkimuksessa, ja tilanteeseen halutaan sen vuoksi saada tulevaisuudessa muutosta. (Ahl 2006.)

Naistutkimuksen osalta Ahl (2006, 611) esittää tuleville tutkijoille siirtymistä vallitsevasta kapeasta lähestymistavasta kohti kokonaisvaltaisempaa näkökulmaa (taulukko 4). Taulukon objektiivisen epistemologian osa-alueella on nykyinen yksilöihin ja vallitseviin yrittäjyyden käsityksiin keskittynyt tieteen näkemys, jonka tilalle Ahl ehdottaa laajempaa tutkimusnäkökulmaa. Siinä pelkästään tutkittavaan ilmiöön keskittyneen tarkastelun sijaan selvitetään myös muita ilmiön ympärillä olevia ulkoisia tekijöitä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi lainsäädäntöön, sosiaalisiin normeihin, perhepolitiikkaan, vallitsevaan taloustilanteeseen ja työmarkkinatilanteeseen liittyvät tekijät.

	Vallitseva tutkimusnäkökulma	Laajennettu tutkimusnäkökulma
Objektiivinen epistemologia	1 Fokus yksilöissä ja pitäytyminen itsestään selvissä käsitteissä	2 Enemmän tekijöitä Satunnaiset tutkimukset Vertailevat tutkimukset
Konstruktivistinen epistemologia	3 Tutkimuksia kuinka naiset rakentavat elämänsä ja yritystoimintansa, miten sukupuolisuus näkyy?	4 Tutkimuksia kuinka sukupuolisidonnaiset sosiaaliset määräykset ja niiden toimintamekanismit rakentavat eroja sukupuolten välille

TAULUKKO 4 Naisten yrittäjyystutkimuksen lähestymistapoja (Ahl 2006, 611)

Samoin tutkittavasta ilmiöistä tehtyjen tulkintojen osalta naisten yrittäjyyteen liittyvissä tulkinnoissa tulisi huomioida, miten naisten yrittäjyyteen vaikuttavat ulkoiset tekijät kuten lainsäädäntö, perhepolitiikka tai tukijärjestelmät vaikuttavat niin miesten kuin naistenkin yrittäjyyteen. (Ahl 2006.) Edellisten lisäksi Grilo & Thurik (2005) esittävät tulevaisuuden tutkimuksen tekijöille verotuksellisten kysymysten, konkurssilainsäädännön, kulttuurillisten tekijöiden ja taloudellisen toiminnan eri sektoreiden vaihtelevien rakenteiden huomioimista myös yrittäjyyden tutkimusten tulkinnassa.

Jo ennen Ahlia Brush (1992, 17-19) ehdotti lähes kaksikymmentä vuotta aikaisemmin naisten yrittäjyyden tutkimukseen kokonaisvaltaista lähestymistapaa (taulukko 5), joka huomioi naisten yrittäjyyden erityispiirteet ja ulottuvuudet. Nämä yrittäjyyden ulottuvuudet ovat nähtävissä niin yksilö-, organisaatio- ja prosessin tasoilla kuin yrityksen ympäristössäänkin. Naiset eivät miesten tavoin näe yrittäjyyttä erillisenä yksikkönä vaan monien suhdeverkostojen yhteistoimintana, mikä tulisi ottaa tutkimuksessa huomioon.

Ulottuvuus	Tulkinta
Yksilötasolla	
Omistajan-/perustajan rooli	Koordinaattori; verkoston keskiössä
Motiivi aloittaa yritystoiminta tai lähteä yrittäjäksi	Työn luominen; joustoa perhe- ja työasioissa; ratkaisu sosiaalisiin tarpeisiin
Päätöksenteko	Tilannelähtöisesti; intuitiivisesti
Henkilökohtainen menestyminen	Työn ja perheen sovittaminen; ihmissuhteet
Organisaation tasolla	
Yrityksen toimintamuoto	Yhteistyöverkostot
Yritystoiminnan tavoitteet	Taloudelliset & ei-taloudelliset; sosiaaliset panostukset
Rakenne	Verkostot; tiimit
Ilmenemismuodot	Asiakas- ja työntekijöiden tyytyväisyys
Suunnittelu	Yhteistyö, epämuodollinen, intuitiivinen
Prosessin tasolla	
Toimenpiteet uuden liiketoiminnan luomisessa ja hankinnassa	Samanaikaisuus; yhteistyömuotojen rakentaminen
Johtamistyyli Esteet	Ihmislähtöinen Ristiriidat työssä ja perheessä
Ympäristön näkökulma	
Näkökulma	Perheen, työn & yhteiskunnan yhteen liittäminen

TAULUKKO 5 Naisten kokonaisvaltainen näkökulma yrittäjyyteen (mukaillen Brush 1992, 18)

Vallitsevan psykologisen käsityksen mukaan naisten todellisuuteen kuuluu enemmän toisiin liittyminen kuin itsenäisyys tai logiikka, jotka nähdään miehisenä todellisuutena. Naisille on tärkeämpää suhteiden vahvistaminen kuin itsenäisyys tai aseman saavuttaminen. Naisten identiteetti määräytyy suhteiden kautta, joihin kuuluvat perhe, työ ja yhteydet ympäröivään yhteisöön. Erillisyydet ja itsenäisyys kuvastavat sitä vastoin miesten todellisuutta, jossa päätöksenteko perustuu logiikkaan ja asemaan. (Brush 1992, 16.)

Myös Brushin (1992) mukaan tähänastinen tutkimus perustuu miesten kautta määriteltyihin luonteenpiirteisiin ja tutkimuksessa on keskitytty rakenteellisiin tekijöihin (politiikka, talous ja kulttuuri) ja niiden vaikutuksiin lähinnä miehiin. Tutkimuksissa yritystoimintaa tarkastellaan erillisenä yksikkönä, jonka tarkoituksena on menestyä kilpailussa loogisesti etenevän päätöksenteon tuloksena. Yrittäjyyden rooli nähdään enemmän maskuliinisena kuin feminiinisena. Naisten näkökulma on kuitenkin erilainen em. miehiseen näkökulmaan nähden (Brush 1992, 17).

Naisten ja miesten yrittäjyyden erot

Naisten yrittäjyyden suhteellinen osuus miehiin verrattuna on riippuvainen eri maissa vallitsevista naisyrittäjyyteen liittyvistä säännöistä ja määräyksistä, jotka liittyvät maan yrittäjyyttä yleisesti tukeviin toimenpiteisiin sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Maissa, joissa yrittäjyystoiminta on yleisesti aktiivista, vaikuttaa myös naisten osuus yrittäjistä olevan suuri. (Baughan, Chua & Neupert 2006, 687.)

Naisten ja miesten omistamissa yrityksissä on enemmän eroja kuin yhtäläisyyksiä. Joillakin alueilla erot ovat hyvinkin suuria. Esimerkiksi yrityksen perustamiseen, aloituksen ajankohtaan ja olosuhteisiin, koulutustaustaan, työkokemukseen ja yrittäjän johtamistaitoihin liittyvissä asioissa naisten ja miesten väliset erot ovat suuria. Sen sijaan sukupuolten väliset erot ovat tekijöitä, jotka liittyvät yritystoiminnan tavoitteisiin, johtamistyyliin tai yrityksen kasvuhakuisuuteen. Naisyrittäjät näkevät yritystoiminnan suhteiden yhteistyöverkostona, osana perhesuhteita ja muuta sosiaalista toimintaa. Yritystoiminta on integroitunut naisyrittäjän omaan elämään. Miehet sitä vastoin pitävät yritystoiminnan erillisenä taloudellisena yksikkönä. (Brush 1992; Langowitz & Minniti 2007; Marlow 2005; Minniti 2010; Neeley & van Auken 2010.)

Jo 1980-luvulla Birley (1989) totesi sukupuolten välisiä eroja selvitellessään, että erot ovat kulttuurisidonnaisia⁵ ja muuttuvat nopeasti läntisessä yhteiskunnassa. Hisrich on kollegoineen (Hisrich ym. 2008, 64–65) selvittänyt nais- ja miesyrittäjyyden eroja. Heidän mukaansa naisyrittäjät eroavat mieskollegoistaan ensisijaisesti motivaation, yritystoiminnan taitojen ja ammatillisen taustan osalta (taulukko 6).

⁵ Kulttuuri laajassa merkityksessä tarkoittaa yhteistä perimätietoa tai uskomuksia, normeja ja arvoja, jotka ovat tietyille ryhmälle yhteisiä (Snyder, Lopez & Teramoto Pedrotti 2011, 71)

Piirteet	Miesyrittäjät	Naisyrittäjät
Motivaatio	- saada asiat tapahtumaan halutulla tavalla - tarve kontrolloida asioita	- asetetun tavoitteen saavuttaminen
Yrittäjyyteen lähteminen	- tyytymättömyys työhön - yritystoiminta löytyy läheltä aikaisempaa työuraa - irtisanoutuminen työstä	- turhautuminen työhön - oma mielenkiinnon kohde - henkilökohtaisia olosuhteiden muuttaminen
Rahoituksen lähde	- eri rahoituslähteiden käyttö	- henkilökohtaisen varallisuuden ja lainojen käyttö rahoituslähteinä
Ammatillinen tausta	- pitkä työura - vahva asiantuntijuus - kokemusta eri tehtävistä	- työkokemus keskijohdosta tai hallinnollisista tehtävistä - palvelualan tehtäväkokemus
Henkilö-kohtaiset ominaisuudet	- jääräpäisyys ja vakuuttavuus	- joustavuus ja suvaitsevaisuus
Tuen lähteet	- ammattilaisten tuen käyttö - kollegat	- läheiset ystävät, puoliso ja perhe tukijoina

TAULUKKO 6 Mies- ja naisyrittäjyyden eroja (mukailien Hisrich ym. 2008, 65)

Yritystoiminnan aloitusvaiheessa on havaittu lisäksi miesten ja naisten yrittäjyyden välillä eroja muun muassa tukijärjestelmien ja rahoituslähteiden käytössä. Lisäksi eroja löytyy yritystoimintaan ryhtymiseen vaikuttavissa tekijöissä. Henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan mies- ja naisyrittäjät ovat hyvin samanlaisia, mikä herättää kysymyksen yrittäjyyden sukupuolesta johtuvia eroja selvittävästä tutkimusalueesta. Naiset eroavat toisistaan jo fyysisesti ja psykologisesti, jolloin yrittäjinäkin naisten ominaisuudet eroavat toisistaan. (Boden 1996, 1999; Buttner 1993; Carr 1996; DeTienne & Chandler 2007.)

Naisyrittäjyyden olemus

Naisten yrittäjyyden alhainen osuus kertoo yleisestikin maan yrittäjyyden dynaamisuudesta: mitä vähemmän naiset perustavat yrityksiä, sitä alhaisempi maan yleinen yrittäjyyden aktiivisuus on. Yhteiskunnan tasa-arvoisuus ei itsessään ennusta naisyrittäjyyden suurta osuutta. Naiset reagoivat miehiä enemmän toimenpiteisiin, jotka edistävät yrittäjyyttä yhteiskunnassa. Kuitenkin yksilöitä työntävät itsensä työllistäjiksi enemmän taloudelliset tarpeet kuin yhteiskunnan yrittäjyyttä edistävät toimenpiteet siinäkin tapauksessa, että naisten pääsyä yrittäjyyteen rajoitetaan institutionaalisin toimenpitein. (Baughn, Chua & Neupert 2006.) Työkokemus ja ammatillinen pätevyys näyttävät lisäävän naisten yrittäjyshalukkuutta. Sen sijaan osa-aikatyö näytti vähentävän innostusta ryhtyä yrittäjäksi Yhdysvalloissa 2000-luvun alussa tehdyn tutkimuksen mukaan. (Taniguchi 2002.)

Uudessa-Seelannissa tehty naisyrittäjien itseluottamusta selvittävä tutkimus vuodelta 2009 kertoo, että naisilla on vähemmän itseluottamusta miesyrittäjiin verrattuna. Naisille itsensä kutsuminen yrittäjäksi on epämiellyttävää. Joillakin itseluottamus kuitenkin kasvoi yrittäjyyden myötä. Niille, joilla itseluottamus ei toiminnan myötäkään kasvanut, koitui tästä haittaa muun muassa rahoituksen saannin ja yrityksen heikon kasvun kautta. (Kirkwood 2009, 130.) Samansuuntaisia tuloksia löytyy Wilsonin, Kickulin ja Marlinon (2007) tutkimuksesta. Heidän mukaan sukupuolesta johtuvat erot itseluottamuksessa vaikuttivat siihen, että yrittäjyys leimattiin miehiseksi alueeksi. Tämä puolestaan rajoitti naisten hakeutumista yrittäjiksi.

Yksi osoitus naisten arvostuksen vähäisyydestä yritystoiminnassa on naisten vähäinen määrä perheyrittäjissä. Mikäli perheyrittäjässä on naisia, he toimivat usein tukitoiminnoissa (esimerkiksi sihteerinä tai kirjanpitäjänä). Sukupolvenvaihdostilanteessa nainen valitaan toiminnan jatkajaksi usein vasta, jos miespuolista jatkajaa ei ole käytettävissä (Upton & Heck 1997, 250).

Naisten työhön käyttämässä ajassa havaittiin eroja. Itsensä työllistävät naiset käyttivät mieskollegoitaan vähemmän aikaa työntekoon. Erot olivat suurimmillaan silloin, kun naisten lapset olivat peruskoulussa, mikä viittaa siihen, että naiset arvostavat lasten elämässä mukanaoloa vielä hoitoiän jälkeenkin. Naiset valitsevat itsensä työllistämisen perhesyistä eivätkä taloudellista syistä (Gurley-Calvez, Biehl & Harper 2009; Wellington 2006). Sen sijaan saksalaisen tutkimuksen mukaan miehille taloudelliset tekijät ovat tärkeitä palkkatyöstä yrittäjyyteen siirryttäessä (Georgellis & Wall 2005).

Yrittäjyys on riippuvainen sosiaalisista rakenteista. Yrittäjyyteen kohdentuvat toimenpiteet vaikuttavat positiivisesti naisten yrittäjyyden esiintymiseen. Niissä yhteiskunnissa, joissa yrittäjyyttä yleisesti ottaen arvostetaan ja ihaillaan, on myös naisten yrittäjyyden osuus korkealla. Naisyrittäjyyttä tuetaan myös yhteiskunnissa, joissa yrittäjyyteen kannustetaan ja joissa naisten ja miesten asema on tasa-arvoinen. Yhteiskunnassa vallitseva tasa-arvoisuus ei kuitenkaan yksin ennusta naisyrittäjyyden suurempaa osuutta. (Baughn ym. 2006, 700.)

Naisten yritystoiminnan verkostot eivät ole erillään naisten henkilökohtaisista verkostoista. Yritystoiminta on osa naisten kokonaisvaltaista elämää (Brush 1992, 6). Naisten siirtyminen yrittäjiksi ei näytä muuttavan naisten perusasetelmaa palkkatyön ja perheen välillä tai sitä, miten asia nähdään, mutta yrittäjänä toimiminen auttaa yhdistämään palkallisen ja palkattoman työn tehokkaammin. Tilanne voi olla naisille jopa voimaannuttava, sillä vastuullisessa asemassa hänelle suodaan ikään kuin neuvotteluasema myös perheen asioihin. (Green & Cohen 1995.)

2.4 Yrittäjyys Suomessa

Yleisesti ollaan yhtä mieltä siitä, että yrittäjyydellä on niin Suomen kuin maailmankin talouden kannalta tärkeä merkitys. Yrittäjyyden tilaa käsittelevissä tutkimuksissa maamme yrittäjyydessä nähdään kuitenkin vielä kasvupotentiaalia ja kehitettävää, joiden tukemiseksi ja edistämiseksi on käynnistetty julkisen hallinnon aloitteesta erilaisia kehittämishankkeita. Mikä on sitten yrittäjyyden tila tämän päivän Suomessa? Jotta yrittäjyydestä saataisiin kokonaiskuva, tarkastellaan tässä ensin yrittäjyyttä kokonaisuutena ja sen jälkeen naisyrittäjyyden merkitystä Suomessa. Naisyrittäjyyttä verrataan myös eräiden muiden maiden yritystoimintaan lähinnä Työ- ja elinkeinoministeriön Yrittäjyyskatsaukseen koottujen tilastojen ja selvitysten valossa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 2011). Keskeisimmät tilastot on koottu liitteeseen 2.

Yrittäjyyskatsauksen mukaan yritystoiminnan osuus tuotannosta ja työllisyydestä on kasvanut Suomessa tasaisesti. Tämä johtuu palvelualan 1990-luvun alussa käynnistyneestä kasvusta. Kansainvälisen ja vuosittain tehtävän GEM-tutkimuksen mukaan vuoden 2010 lopussa Suomessa oli 248 000 yrittäjää, mikä on 10,1 % aikuisväestöstä. Tämä on Pohjoismaiden ja Euroopan maiden keskiarvon yläpuolella. 62 % yrittäjistä on yksinyrittäjiä, kun taas 30 % yrittäjistä on yli 55-vuotiaita. Alle 35-vuotiaiden yrittäjien osuus on Suomessa suhteellisen pieni, ja yrittäjien keski-ikä on noussut 1990-luvun alusta lähtien. Kansainvälisesti yrittäjyysaktiivisuus on Suomessa korkealla tasolla, mutta yrittäjyys on pitkälti yksin- tai osa-aikayrittäjyyttä. Luonteenomaista Suomen yrittäjyydelle on niin sanottu tapa- tai sarjayrittäjyys (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 135). Sarjayrittäjäksi kutsutaan yrittäjyyttä, jossa yritystoiminnan aloittanut henkilö on aikaisemmin ollut yrittäjänä.

Suomessa pienet ja keskiuuret yritykset (pk-yritykset) työllistivät noin 61 % kaikkien yritysten henkilöstöstä ja synnyttivät 49 % yritysten liikevaihdosta vuonna 2008 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 29). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2009 suomalaisista yrityksistä 64 % oli yksinyrittäjiä, ja niiden osuus on 1990-luvun lopusta lähtien ollut kasvussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010.)

Yritystilastoja lukiessa on muistettava, että yhteiskunnan erilaiset instituutiot ja organisaatiot määrittävät kukin omalla tavallaan sen, kuka on yrittäjä. Suomessa yrittäjästä on useita määritelmiä, joista joitakin esimerkkejä taulukossa 7.

Yrittäjän määritelmiä	Organisaatio/Laki
Henkilö, joka päätoimintaa varten on velvollinen ottamaan YEL:n ⁶ tai MYEL ⁷ :n mukaisen vakuutuksen	Työttömyys-turvalaki
Henkilö, joka työskentelee johtavassa asemassa ja hänellä on 15 % tai hänen perheenjäsenillään tai yhdessä heidän kanssaan 30 % osakepääomasta, äänivallasta tai muusta määräämisvallasta	
Itsensä työllistävä henkilö, jolla voi olla työntekijöitä. Hän johtaa itse tai puolison kanssa omaa yritystä, maatilaa tai vuokrattua tilaa, tai harjoittaa ammattia tai toimii nk. freelancerina Yrittäjä toimii omalla riskillään ansaitakseen toimeentulon	Työvoimatilasto
Itsensä työllistävä henkilö ja ne perheenjäsenet, jotka työskentelevät yrityksissä palkattomina työntekijöinä Yrittäjät kuuluvat YEL:n ja MYEL:n piiriin	Työssäkäynti-tilasto
Henkilö, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa, ovat yksityisiä liikkeen- tai ammatinharjoittajia, avoimen yhtiön yhtiömiehiä ja kommandiittiyhtiön vastuunalaisia henkilöitä tai osakeyhtiössä johtavassa asemassa olevia toimihenkilöitä, jotka yksin tai yhdessä omistavat enemmän kuin 50 % yhtiön osakepääomasta tai osakkeiden äänimäärästä.	Verohallitus / laki elinkeinotulon verottamisesta

TAULUKKO 7 Yrittäjä määritelmiä Suomessa (mukailten Erlund & Hyrsky 2005)

Niin suomalaisittain kuin kansainvälisestikin tarkasteltuna naisten kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan on miesten kiinnostusta vähäisempää. GEM-tutkimuksessa (Työ ja elinkeinoministeriö 2010, 42) todetaan Stenholmin tutkimusryhmän tuloksiin viitaten, että Suomessa miehet aloittavat 1,5 kertaa todennäköisemmin uuden liiketoiminnan kuin naiset. GEM-tutkimuksessa seurataan yrittäjyysaktiivisuutta yrityksen eri vaiheissa kolmen eri mittarin avulla. Varhaisvaiheen yrittäjyyteen (TEA)⁸ luetaan ne yrityksen omistajat, jotka ovat ottaneet konkreettisia askelia kohti yritystoimintaa, tai ne yrittäjät, jotka ovat olleet toiminnassa alle 42 kuukautta.

⁶ YEL = Yrittäjän eläkevakuutus

⁷ MYEL = Maatalousyrittäjän eläkevakuutus

⁸ TEA = Early-stage entrepreneurial activity

Vakiintuneiksi yrittäjiksi (EBO)⁹ ko. tutkimuksessa lasketaan yritykset, jotka ovat olleet toiminnassa yli 42 kuukautta. Kokonaisyrittäjyysaktiivisuudessa (OEA)¹⁰ ovat mukana sekä varhaisvaiheen että vakiintuneen vaiheen yrittäjät. (Stenholm, Heinonen, Kovalainen & Pulkkinen 2010.)

Naisyrittäjyys Suomessa

Vuonna 2010 Suomessa oli noin 82 000 naisyrittäjää, mikä on kolmannes (33 %) kaikista yrittäjistä ja 6,9 % naisten työllisestä työvoimasta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 115). Suomessa vuonna 2010 tehdyn yrittäjyyskatsauksen mukaan naisten alkuvaiheen yrittäjyysaktiivisuus oli 4 %, ja se on myös lisääntynyt tasaisesti tällä vuosituohannella. Talouslamankaan ei ole havaittu vaikuttavan naisten alkuvaiheen yrittäjyysaktiivisuuteen, toisin kuin miesten kohdalla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 134–135). Suomessa naisten alkuvaiheen yrittäjyys on pohjoismaista ja eurooppalaista keskitasoa. Kaikki GEM-maat (54 maata vuonna 2008) mukaan lukien naisten alkuvaiheen yrittäjyys oli 8,2 %, joten Suomella on vielä kirmistä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 148). Sen sijaan naisten vakiintunut yrittäjyys on 6 % aikuisväestöstä, mikä on Pohjoismaiden, Euroopan sekä GEM-maiden keskiarvon yläpuolella. Naisyrittäjyys oli korkeimmillaan Thaimaassa, Venezuelassa ja Kiinassa, ja alhaisimmillaan Israelissa, Japanissa, Sloveniassa ja Kroatiassa (Baughn ym. 2006).

Liitteessä 2 esitettyjen tilastojen pohjalta Suomen naisyrittäjistä saadaan varsin monipuolinen kokonaiskuva. Tilastojen mukaan 73 % naisyrittäjistä on yksinyrittäjiä, kun taas vastaavasti miesyrittäjistä yksin toimii 62 %. Naisten suosimat toimialat ovat sosiaali- ja terveysala (75,2 %)¹¹, henkilöpalvelu- ja koulutusala (63,2 %) sekä majoitus- ja ravitsemusala (51,4 %). Miehet suosivat rakennus- ja kuljetusala sekä informaatioalaa. Naisyrittäjistä ikävuosien 55 ja 74 välillä on noin 29 % ja ikävuosien 15 ja 34 välillä noin 20 %. Valtaosalla naisyrittäjistä on korkeakoulututkinto (39,2 %), kun taas miehillä vastaava koulutus on 33 %:lla. Naisten yritysten yleisin yritysmuoto on toiminimi (83 %), ja vain 17 % naisyrittäjistä työllistää yrityksessään ulkopuolisia työntekijöitä. Miesyrittäjistä 52,6 % on valinnut toiminimen yrityksensä muodoksi. (Lähteet liitteessä 2.)

Naisyrittäjyydellä on tärkeä merkitys maamme kilpailukyvyille ja hyvinvoinnille. Työn, yrittämisen ja työelämän politiikkaohjelmassa naisyrittäjyyden merkitys on tunnistettu. Ohjelman yhtenä strategisena tavoitteena on edistää ja vahvistaa

⁹ EBO = Established business owners

¹⁰ OBO = Overall business owners (TEA + EBO)

¹¹ Naisyrittäjien osuus kaikista ko. toimialan yrittäjistä

naisyrittäjyyttä Suomessa (Palmgren, Kaleva, Jalonen & Tuomi 2010, 12). Konkreettisia toimenpiteitä, joilla naisyrittäjyyttä tuetaan ja edistetään, ovat julkisen hallinnon käynnistämät naisyrittäjyyttä tukevat hankkeet. Vuonna 2008 työ- ja elinkeinoministeriön asettama naisyrittäjyyden edistämistyöryhmä on selvittänyt naisyrittäjyyden tilaa ja kartoittanut naisten yrittäjyyttä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Vuonna 2010 valmistuneessa ensimmäisessä tutkimusosassa kartoitettiin naisyrittäjien työhyvinvointia, josta on niukasti aikaisempaa tutkimustietoa. Tutkimuksen mukaan naisyrittäjät kokivat terveydentilansa ja työkykynsä melko hyviksi. Sen sijaan stressiä naisyrittäjät kokivat muita työssäkäyviä naisia enemmän. Myös työhön liittyvästä epävarmuudesta kärsivät erityisesti 45–54-vuotiaat (Palmgren ym. 2010, 78–79). Naisyrittäjät olivat pääosin tyytyväisiä työhönsä. He kokivat olevansa työlleen omistautuneita, tarmokkaita ja innostuneita. Yksinyrittäjät omistautuivat työlleen työnantajayrittäjiä voimakkaammin. He halusivat jatkaa yrittäjinä, joskin jaksamista heidän mukaansa edistäisivät paremmat mahdollisuudet irtautua työstä, lepo, parempi eläketurva ja työterveyspalvelut sekä kuntoutuspalvelujen ja tilapäisen avun helpompi saatavuus (Palmgren ym. 2010, 80–81).

Kehittämishankkeen toisessa osassa selvitettiin naisten yritystoiminnan liiketoimintakäytäntöjä ja tuloksellisuutta. Niiden osalta todetaan naisyritysten toiminnan systemaattisen suunnittelun olevan vähäistä, aikajänteen lyhyttä sekä talouden hallinnan haastavaa. Yrityksen menestystekijöiksi naisyrittäjät nimesivät laadun, ammattitaidon ja osaamisen, asiakastyytyväisyyden ja vakiintuneet asiakassuhteet. Naisyrittäjillä oli osaamistarpeita muun muassa tietotekniikassa, taloushallinnossa, markkinoinnissa ja liiketoiminnan suunnittelussa.

3. TYÖURA VIITEKEHYKSENÄ

Kun puhutaan yrittäjyydestä, puhutaan myös työstä, jolla on tärkeä merkitys ihmisille. Alkuperäisessä merkityksessään työ on ollut välttämätöntä toimintaa tarpeiden tyydyttämiseksi. Nämä tarpeista lähtevät ulottuvuudet ovat aineellisen toimeentulon saaminen, sosiaalisten tarpeiden tyydyttäminen ja keino toteuttaa itseään. Itsensä toteuttamista voidaan pitää työn henkisenä ulottuvuutena. Ihminen pyrkii työssään käyttämään ja kehittämään kykyjään. Jos tämä ei ole työssä mahdollista, suunnataan energia vapaa-ajan käyttöön (Wilenius 1981, 18–21).

Laajassa ja ainutlaatuisessa Lapsesta aikuiseksi -tutkimuksessa (LAKU) on selvitetty vuodesta 1968 lähtien suomalaisten keskeisten elämänalueiden, perheen, työn, vapaa-ajan ja terveyden yhteyksiä sekä niiden keskinäisiä kytköksiä, kuten työn ja perheen yhteensovittamista, työstä palautumista ja terveyskäyttäytymistä. Tutkimuksen mukaan kodin ja perheen jälkeen suomalaiset aikuiset kokivat seuraavaksi tärkeimmäksi elämänalueeksi työn. Vaikka työn merkitys on tärkeä, sen sisällöllinen merkitys voi itse kullakin olla hyvin erilainen. Työn asema tärkeysjärjestyksessä näyttää kuitenkin hieman pudonneen aikaisempien vuosien tutkimustuloksiin verrattuna (Pulkkinen & Kokko 2010, 40–45). 50-vuotiaiden naisten ja miesten työhyvinvointiin liittyvissä kokemuksissa ei havaittu eroja. Myöskään työn ja perheen yhteensovittaminen ja työstä palautuminen eivät aiheuttaneet suurta ongelmaa. Lähes kaikki 50-vuotiaat kokivat, että perhe edisti työssä suoriutumista. Varsin yleistä oli myös se, että työn katsottiin edistävän perhe-elämää. Nämä positiiviset kokemukset olivat kaikkiaan yleisempiä kuin ristiriitakokemukset. Ihminen ohjaa elämänsä näillä elämänalueilla itse oman persoonansa ja toimintakykynsä perusteella. Näyttää myös siltä, että työn ja perheen sovittamisessa ei ole merkittäviä ongelmia. (Pulkkinen & Kokko (2010).)

Työurateoria yrittää selittää ammatillisia muuttujia, kuten eri työtehtäviä ja ansioita, psykologisilla muuttujilla, joita ovat esimerkiksi työtyytyväisyys sekä työn aiheuttamat paineet ja stressi. Työuraa kuvaava teoria on kehittynyt pitkän ajan kuluessa. Sonnenfeld & Kotter (1982, 19) kuvaavat tämän työuraan liittyvän ajattelun kehittymisen neljänä vaiheena (taulukko 8). Teorian kehityksen alkuaikoina 1890-luvulta 1920-luvulle työuraan liittyvä ajattelu lähti olettamuksesta, että ammatillisiin valintoihin vaikuttavat tekijät olivat pysyviä. Yksilö kuului johonkin sosiaaliseen ryhmään, jonka perusteella hänen työhön liittyvät valintansa oli ikään kuin ennakoita määrätty loppuelämäksi. Samoin alkuvaiheen työuraan liittyvissä tutkimuksissa yksilön ammatti pidettiin erillään muusta elämästä. Tämän jälkeen on omaksuttu kokonaisvaltaisempi näkökulma, jossa työ nähdään osana yksilön koko elämää. Yksilön kaikki elämäkokemukset vaikuttavat työuran valintoihin ja

päinvastoin. Nykyhetken lisäksi myös aikaisemman elämänvaiheen ratkaisut sekä tulevaisuuden toiveet ja tavoitteet vaikuttavat siihen, millaiseksi työura muodostuu (Bowen & Hisrich, 1986).

Lähestymistapa	Sisältö	Ajan-kohta	Luonne
Vanhempien sosiaalinen asema	Sosiaaliluokka määrittää ammatillisen urakehityksen	1890 ->	Staat-tinen
Persoonalliset luonteenpiirteet	Henkilökohtaiset ominaisuudet ja kiinnostuksen kohteet vaikuttavat ammatinvalintaan	1920 ->	
Työuran kehittyminen vaiheittain	Yksilön työura on muutoksessa koko työelämän ajan johtuen vaihtelevista tarpeista, asioista, sitoumuksista, haluista ja kiinnostuksenkohteista	1950 ->	Muut-tuva
Yksilön elämänkaaren kaikki tapahtumien huomioiminen yksilön työuran kehittämisessä	Aikuisen yksilön elämän-kokemuksella kokonaisuutena ja sen kehittämisellä vuosien myötä, on vaikutuksena yksilön työuran muodostumiseen käsittäen menneen, tämän hetken ja tulevaisuuden (mm. Levinson)	1970 ->	
	Sonnenfeldin ja Kotterin (1982) yksilön elämän kulkuun ja yhdeksään työuraa selittäviin tekijöihin pohjautuvaa työuraa selittävä malli (Liite 3)	1980 ->	

TAULUKKO 8 Työurateorian kehitysvaiheet (mukaillen Bowen & Hisrich, 1986)

Yhdeksän työuraa selittävää tekijää ovat (Bowen & Hisrich 1986, 395 mukaan) tiivistettynä:

- koulutusympäristö
- yksilön persoonallisuus
- lapsuuden kodin ympäristö
- työhistoria
- aikuisiän kehityshistoria
- aikuisiän perhe / aikaisemmat yhteistyöverkostot
- tämän hetken työtilanne
- yksilön tämän hetken tulevaisuuden näkymät
- tämän hetken perhe / yhteistyöverkostot

Sonnenfeldin ja Kotterin (1982) työuramalli on kokonaisuutena liitteessä 3.

3.1 Yrittäjyys työurana

Bowen ja Hisrich (1986) totesivat 1980-luvulla, että yrittäjän työuriin liittyvä tutkimus muistuttaa lähtökohdiltaan työurateorian alkutaipaleen ajattelutapaa (taulukko 8). Vielä tänäkin päivänä yrittäjyystutkimuksessa yrittäjän työura nähdään staattisena tilana, jossa yrittäjyys määritellään sellaisten asioiden kautta, joiden katsotaan olevan muuttumattomia. Tästä esimerkkinä ovat tutkimukset, joissa yrittäjäksi lähtemistä selittäviä tekijöitä etsitään yrittäjän perhetaustasta, lasten syntymäjärjestyksestä tai perityistä ominaisuuksista. Nämä tekijät ovat asioita, joihin ei voida vaikuttaa kovinkaan paljon. Samaan kategoriaan voidaan luokitella yrittäjyystutkimuksen osa-alue, jossa yksilön sukupuolella selitetään yrittäjyyteen vaikuttavia tekijöitä. Työuran näkökulmasta yrittäjyys voidaan nähdä eri tavalla.

Niin sanotun perinteisen yrittäjyysnäkemys mukaan yrittäjyyttä ei pidetty ”laajalle kansanosalle” soveltuvana työnteon muotona, vaan yrittäjyys rajautui hyvin pienen ja erityislaatuisen ryhmän vaihtoehdoksi. Yrittäjyyteen liitettäviä erityispiirteitä olivat esimerkiksi riskihakuisuus, auktoriteetteihin sopeutumattomuus tai oman tien kulkeminen. Palkkatyö ja yrittäjyys ajateltiin pysyvästi erilaisiksi uravaihtoehdoiksi erityyppisille ihmisille. (Heinonen, Kovalainen, Paasio, Pukkinen & Österberg 2006.)

Heinosen ym. (2006, 5) mukaan suhtautuminen yrittäjyyteen alkoi kuitenkin muuttua 1990-luvulla. Palkkatyötä ja yrittäjyyttä ei enää välttämättä nähty pysyvänä työurana. Laman myötä jäi vaille palkkatyötä suuri joukko työikäisiä, joiden työllistyminen työmarkkinoille ei ole pitkälläkään aikavälillä ollut mahdollista. Julkisen sektorin ja sen palkkatyömarkkinoiden kasvun nähtiin tulleen tiensä päähän. Yhteiskunnallisten instituutioiden mahdollisuuksien rahoittaa julkisten palvelujen kasvavaa kysyntää huomattiin olevan rajalliset. Tästä seurasi keskustelu siitä, mitkä palvelut julkisen sektorin kuuluu rahoittaa ja tuottaa itse ja mistä pitää karsia. Edellä esitetyillä tekijöillä on ollut vaikutuksensa niin lainsäädäntöön kuin julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyöhön ja sitä kautta yrittäjyyteenkin. Käsitusten muuttumiseen vaikuttivat osaltaan toiminnan globalisoituminen sekä yritysten (osakkeen)omistajien korostunut rooli, mikä on alkanut korostaa tehokkuuden ja kannattavuuden merkitystä yrityksen päätösten tekemisessä. Koska toiminta muissa maissa on suhteellisesti edullisempaa, sinänsä kannattavia Suomessa olevia toimipisteitä ja liiketoimintayksiköitä on lopetettu. Työtehtävät ovat muuttuneet, ja sen myötä päätösvalta omasta työstä on siirtynyt tiimeille ja yksilöille itselleen, jolloin työnjohtoa tai muuta niin sanottua keskijohtoa ei enää perinteissä mielessä tarvita. (Heinonen ym. 2006.)

Edellä mainituista syistä johtuen yrittäjyydestä on tullut merkittävä ura- ja työvaihtoehto yhä suuremmalle osalle työikäistä väestöä. Yksilön työura muodostuu

useista vaiheista, ja yrittäjyys voi olla näistä yksi. Samoin kehitys on johtamassa palkkatyön ja yrittäjyyden välisen rajan murtumiseen, katkoksiin ja joidenkin erojen hälvenemiseen. Usein palkkatyössä saatu työkokemus antaa aloittelevalle yrittäjälle paitsi liikeidean, liiketoimintaosaamista ja toimialatuntumusta, myös yrittäjyyden kannalta tärkeitä asiakas- ja kontaktiverkostoja. Suurella osalla uusista aloittavista yrittäjistä on pitkä työura takanaan. Heinonen ym. (2006) toteaa myös muiden alan tutkijoiden tuloksiin viitaten, että aloittavan yrityksen menestys perustuu merkittävässä määrin yrittäjien siihen tietoon, osaamiseen ja kokemukseen, jota he ovat hankkineet aiemman työhistoriansa aikana.

Lisäksi näyttää siltä, että ennen 2000-lukua erityisesti yliopistollisen loppututkinnon suorittaneille yrittäjyys ei näyttäytynyt kovin houkuttelevana uravaihtoehtona, ja siksi he työllistyivät aikaisemmin erityisesti suuriin yrityksiin ja julkiselle sektorille. 2000-luvulla yrittäjyys on avautunut yhä enemmän uravaihtoehdoksi myös näillä yrittäjyyden kannalta uusilla alueilla. (Heinonen ym. 2006; Winn 2005.) Yrityksen menestymistä tarkasteltaessa on kuitenkin huomioitava, että naisten ja miesten yrittäjyyden välillä on eroja (Bird 2001).

Naisten työura

Naisten ja miesten työurien välillä on eroja. Yksi esimerkki löydettyistä eroista on koottu taulukkoon 9 (Peris-Ortiz ym. 2011).

Naisten ja miesten työurien eroavuudet	Tutkijat
Työuralla miesten menestymisessä suurempaa vaihtelua kuin naisilla	Kirchmeyer, 1998
Yleensä naiset saavat pienempää palkkaa tai etuisuuksia suhteessa koulutustasoon ja työkokemukseen	Kirchmeyer, 1999
Samana koulutustason omaavat naiset ylenevät hitaammin kuin miehet	Tharenou ym. 1994
Mentorien, neuvojen ja valmentajien käytöllä on positiivinen vaikutus miesten palkkaan	Kirchmeyer, 1999
Naiset, joilla on lapsia etenevät työssään hitaammin	Kirchmeyer, 1999
Naiset, joilla on lapsia, saavat alhaisempaa palkkaa	Kirchmeyer, 1999
Lapset ja lastenhoito vähentävät työssäkävien naisten työkokemusten kartuttamista ja sitä kautta hidastaa etenemistä työssä	Tharenou ym. 1994; Tharenou & Conroy, 1994

TAULUKKO 9 Naisten työuran eroavuudet miehiin verrattuna (koottu Peris-Ortiz ym. 2011, 4)

Se, mistä erot muodostuvat ja kuinka suuria ne ovat, vaihtelee riippuen maantieteellisestä sijainnista, kulttuurista ja rakenteista, kuten työnsaantimahdollisuuksista ja koulutuksesta. Edellisten lisäksi Bock (2004) on löytänyt yksilötason eroja. Tällöin puhutaan sellaisista tekijöistä kuin kunnianhimo, koulutustaso, taloudelliset tarpeet ja vastuu lapsista. Pohjoismaita on tunnetusti pidetty miesten ja naisten välisen tasa-arvon edelläkävijöinä. Tämä on seurausta pitkällisestä kehitystyöstä, jota hallitukset ovat aktiivisesti olleet edistämässä ja

tukemassa. Tämän tuloksena naiset ovat voineet olla töissä kodin ulkopuolella perhetilanteestaan riippumatta. Jo vertailu muiden Euroopan maiden välillä tuo esiin eroja, puhumattakaan siitä, jos tarkasteluun otetaan kaikki maat. Yksi esimerkki siitä, miten edellisessä luvussa Bockin (2004) esittämät yhteiskunnan eri tasoilla ilmenevät erot voivat näkyä, on Cunnisonin (1987, 138) tekemä tutkimus 1980-luvun loppupuolen Englannissa. Cunnison tutki naisten työntekoa ja osallistumista ammattiyhdistystoimintaan. Tutkimuksen tuloksena esitetään naisten työn jaksotus kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on koulun loppumisesta naimisiinmenoon ulottuva vaihe, jolloin naiset eivät panostaneet työuraan, toisin kuin miehet. Toinen vaihe käsittää avioliittoon asettumisen ja lasten syntymän ja kasvattamisen. Tuon jakson aikana naiset jättivät kokopäivätyön ja olivat korkeintaan osa-aikaisesti työssä. Naisten kolmas työjakso alkaa ajankohdasta, jolloin lapset lähtevät kotoa. Tällöin naiset panostavat itseensä ja itselleen tärkeisiin asioihin. Vaikka he työskentelisivät osa-aikaisesti, ovat he kiinnostuneita myös työstä ja osallistuvat aktiivisesti ammattiyhdistystoimintaan. Suomalaisesta näkökulmasta ja kahdenkymmenen vuoden työuran tehneenä naisena esitetyt tulokset vaikuttavat vierailta ja huonosti suomalaiseen työelämään sopivana.

Holahanin (1994, 37) tutkimukset osoittavat muiden tutkijoiden tuloksiin viitaten, että naisten työtä ja perherooleja ei voida erottaa toisistaan. Naisten työurat eivät ole miesten tavoin yksiselitteisesti ylöspäin suuntautuvia, vaan ne voivat katketa tai muuttua monesta syystä. Myös naisten työhön liittyvät tavoitteet ovat moninaisia. Samoin on havaittu, että naisten tulevaisuuteen suuntautuvat unelmat liittyvät harvemmin työhön. Ammatillisesti orientoituneiden naisten unelmat ovat myös moniulotteisia, ja ne sisältävät työhön liittyvien asioiden lisäksi avioitumiseen ja perheeseen liittyviä teemoja. Naisten unelmissa työ on yksi osa elämäntapaa (Holahan 1994, 64).

Työuraan liittyvillä tavoitteilla ja niiden toteutumisella on merkitystä naisille. Carrin (1997) Yhdysvalloissa lähes 3500 naiselle tekemän tutkimuksen tulokset osoittavat, että aikaisempien uratoiveiden toteutumatta jääminen vaikuttaa myöhemmin elämänhaluun ja voi altistaa masennukselle.

3.2 Yrittäjäksi siirtymisen reitit ja motiivit

Yrittäjyys tai palkkatyö nähdään yleisesti janana, jonka toisessa päässä on yrittäjänä ja toisessa palkkatyöntekijänä toimiminen. Asetelman luonteesta johtuen yrittäjyys ja palkkatyössä toimiminen nähdään helposti vastakkaisina ilmiöinä, joihin sisältyy erilaisia arvolatauksia muun muassa vallitsevasta ajankohdasta ja talousjärjestelmästä riippuen. Yrittäjyystutkimuksen näkökulmasta katsoen liikkuminen yrittäjyys-palkkatyö-janalla nähdään monesti yksisuuntaisena, mikä

tarkastelee ilmiötä kapea-alaisesti ja rajoittuneesti. Se myös helposti estää muiden vaihtoehtojen etsimisen ja havaitsemisen.

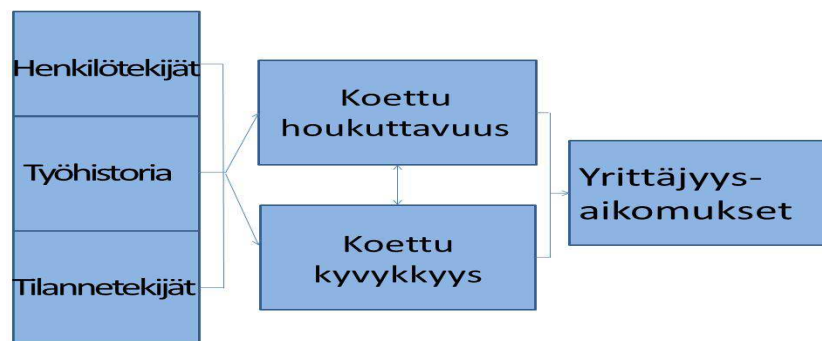
Yrittäjätarinoihin pohjautuvassa tutkimuksessaan Auvinen ym. (2010) löysivät neljä erilaista yrittäjäksi ryhtymisen tyyppiä:

1. *Aktiivisesti yrittäjäuralle pyrkineet* (tilaisuutta etsineet), joille omakohtainen yrittäjyys oli tavoiteltu suuri mahdollisuus ja unelma.
2. *Yrittäjävanhempien lapset* (perheen/suvun perinteitä jatkaneet), jotka ovat kasvaneet yrittäjämäiseen elämäntapaan.
3. *Yrittäjäuralle ennen muuta toimeentulon vuoksi ajautuneet* (yrittäjyys toimeentulon turvaajana), joilla oli taustalla pakkoa jossain muodossa.
4. *Jossain määrin yllättäen yrittäjäksi ryhtyneet* (tilaisuuteen tarttuneet), joilla ei ollut aktiivista pyrkimystä yrittäjäksi, koska toimeentulo oli turvattu.

Ranskassa vastaavan naisilla tehdyn tutkimuksen mukaan naisten yrittäjäksi ryhtymisen syyt olivat Auvisen ym. (2010) tutkijaryhmän tulosten kaltaisia. Orhanin & Scottin (2001) mukaan naisten yrittäjäksi ryhtymisen syitä olivat:

1. Perheyriytyksen velvoitteet (esim. kuolemantapauksen vuoksi)
2. Yrittäjyys on ainoa vaihtoehto
3. Sattuman kautta
4. Normaalin sukupolvenvaihdoksen kautta
5. Pakkoyrittäjyys
6. "Kutsumus" yrittäjyyteen
7. Yrittäjyys on luonnollinen jatkumo työuralle

Krueger (2000) kuvaa yrittäjyyden reittejä palkkatyöstä yrittäjäksi kuvio 4 kaltaisesti (Heinonen ym. 2006 mukaan). Siinä henkilötekijät, työhistoria ja tilannetekijät vaikuttavat yrittäjyydestä koettuun houkuttavuuteen ja kyvykkyyteen, jotka vaikuttavat edelleen yrittäjyysaikomuksiin.



KUVIO 4 Reitit yrittäjäksi Kruegerin mukaan (Heinonen ym. 2006, 10)

Edellä esitettyssä mallissa (kuvio 4) yrittäjyysaikomukseen vaikuttavat keskeisesti yrittäjyyteen liitetyt mielikuvat. Positiivisina ne voivat houkuttaa yrittäjyyteen. Houkuttelevia tekijöitä voivat olla muun muassa yksilön arviot henkilökohtaisista hyödyistä (vauraus, stressittömyys, elämänlaatu) tai perheen, ystävien ja lähipiirin hyväksyntä. Sen sijaan kyvykkyyteen liittyvät mielikuvat ovat yksilön omia käsityksiä itsestään yrittäjänä. Kyvykkyys muodostuu yksilön kokemasta henkilökohtaisesta ja kollektiivisesta kyvykkyydestä perustaa yritys ja toimia yrittäjänä. Miten hyvin toimintaympäristöön on saatavissa itseltä puuttuvia mutta yhteistoiminnan kannalta tärkeitä resursseja? Yrittäjyysaikomuskäsitteeseen liittyy erilaisia sisältöjä, kuten muun muassa se, kuinka todennäköistä on, että yrittäjäksi ryhdytään tietyllä aikavälillä, ja se, kuinka tosissaan tai kuinka usein henkilö on harkinnut yrittäjyyttä omalla kohdallaan. Aikeiden toteutumisen aikaväli vaihtelee tutkimuksittain. (Heinonen ym. 2006.) Yhdysvalloissa tehdyn tutkimuksen mukaan myös perhesuhteet ja -tilanne sekä edeltävässä työssä viihtyminen/viihtymättömyys vaikuttavat halukkuuteen lähteä yrittäjäksi (Manimoy & Smith-Hunter 2011). Lisäksi on huomioitava, että naisopiskelijoilla tehdyn tutkimuksen perusteella espanjalaiset naiset ovat vähemmän kiinnostuneita yrittäjyydestä ja pelkäävät enemmän epäonnistumista kuin miehet (Sánchez Cañizares & Fuentes Garcíá 2010). Rahan ansaitseminen ei näytä olevan naisille yrittäjyyteen lähtemisen syynä. Sen sijaan työuraan liittyvä tyytymättömyys sai Pohjois-Irlannissa asuvat naiset ryhtymään yrittäjiksi. Samoin omien uratoiveiden ja lasten toiveiden yhdistäminen yrittäjyyden kautta oli yksinomaan naisten esiin tuoma lähtökohta yrittäjyydelle. (Cromie 1987, 251.)

Carterin, Gartnerin, Shaverin ja Gatewoodin (2003) tutkimusryhmän mukaan yrittäjäksi ryhtymisen syyt olivat osin samoja kuin syyt siihen, miksi valittiin palkkatyö: taloudellinen menestyminen, itsensä toteuttaminen, itsenäisyys ja mahdollisuus innovoida. Nämä tulokset antavat vihjeen siitä, että

tarkastelunäkökulma on ollut liian kapea. Kysymys ei ole pelkästään palkkatyöstä yrittäjyyteen siirtymisestä vaan siitä, millainen työ on kunkin yksilön elämäntilanteeseen ja tarpeisiin sopivin.

3.3 Veto- ja työntekijät

Palkkatyöstä yrittäjyyteen siirtymisen yhteydessä nousee yrittäjyyden tutkimuksissa esiin käsitepari yrittäjyyden veto- ja työntekijöistä. Niiden avulla kuvataan niitä syitä, jotka vaikuttavat yrittäjäintention ja motivaatioon ryhtyä yrittäjäksi. Vetotekijät määritellään yrittäjyyteen houkuttelevina positiivisina asioina, joita voivat olla esimerkiksi sopivan liiketoimintamahdollisuuden ilmaantuminen, mahdollisuus kehittyä ja käyttää hyväksi omia taitojaan, halu saada aikaan jotain omaa ja olla itsenäinen sekä mahdollisuus ansaita enemmän rahaa (Huuskonen 1992) tai toteuttaa oma idea, johon palkkatyö ei tarjoa mahdollisuutta (Orhan & Scott 2001).

Työntekijät sen sijaan ovat asioita, joihin yksilö ei ole tyytyväinen elämässään tai työurallaan tai joiden seurauksena suunnan muuttaminen tuntuu tarpeelliselta. Työttömyys, tyytymättömyys nykyiseen työtehtävään, urakehitysmahdollisuuksien pysähtyminen palkkatyössä, muutto uudelle paikkakunnalle tai ikäkausikriisi ovat esimerkkejä tällaisista työntekijöistä. (Huuskonen 1992; Orhan & Scott 2001.)

Analoginen käsitepari työntö- ja vetotekijä -käsitteille ovat pakko- ja mahdollisuusyrittäjyys (Heinonen ym. 2006), jotka sisältävät ajatuksen, että yrittäjyyden taustalla on ensisijaisesti muiden työllistymismahdollisuuksien vähäisyys tai toisaalta houkuttelevan liiketoimintamahdollisuuden havaitseminen. Malli yksinkertaistaa vahvasti ilmiötä, jossa todellisuudessa on olemassa sekä työntö- että vetovoimia, joiden yhteisvaikutuksia yksilö joutuu puntaroimaan ennen päätöksentekoa.

Auvinen ym. (2010) puhuu edellä mainitusta ilmiöstä käsitteellä työntö-veto-dikotomia. Hänen tutkijaryhmänsä tekemän selvityksen mukaan yrittäjyyden työntö- ja vetovoimat koetaan joko positiivisena tai negatiivisena pakkona, joka vaikuttaa aluksi tässä yhteydessä vaikeasti ymmärrettävältä termiltä. Syvällisempi tarkastelu kuitenkin auttaa ymmärtämään ilmiötä. Positiiviset vetotekijät ovat joko sisäisiä, itsensä toteuttamiseen liittyviä tekijöitä tai ulkoisia tekijöitä, jotka liittyvät kannustukseen ja odotuksiin. Negatiiviset työntötekijät voivat olla myös sisäisiä tai ulkoisia. Sisäiset työntötekijät ilmenevät pakkomielteisenä käytöksenä, kateutena, katkeruutena ja kaunana, jotka työntävät yrittäjyyteen. Ulkoisten työntötekijöiden taustalla tutkijat ovat havainneet muun muassa koettua sosiaalista painetta, elämäntilanteiden muutoksia ja työttömyyttä tai edellä mainittujen tekijöiden uhkaa. Toisaalta Auvisen ym. (2010) tutkimuksessa havaittiin, että yrittäjyyteen motivoivina merkityksellisinä tekijöinä voivat olla rikas ja monipuolinen elämä, perhe sekä toiset

ihmiset. Raha ja taloudellisen hyödyn maksimointi on harvoin ensisijainen yrittäjyyteen inspiroiva ja motivoiva tekijä. Näyttää siltä, että yrittäjyyden veto- ja työntövoimat ovat moninaisia ja että ilmiötä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. (Auvinen ym. 2010.)

Naisten ja miesten välinen epätasa-arvo luo voimia, jotka joko lisäävät tai vähentävät naisten halukkuutta toimia yrittäjinä. Työelämästä työntävinä tekijöitä voivat olla Woldien & Adersuan (2004) mukaan myös taloudelliset tekijät tai työelämän rakenteet, jolloin itsensä työllistäminen jää ainoaksi keinoksi selviytyä (Baughn ym. 2006). Työntekijänä saadun palkan pienuus voi työntää kohti yrittäjyyttä, jos vaihtoehtoista työtä ei ole. Baughn ym. (2006) kuvaa muihin yrittäjyyden tutkijoihin viitaten (mm. Ahl 2006) yrittäjiä rohkeiksi, aggressiivisiksi, laskelmoiviksi ja riskejä ottaviksi. Nämä ominaisuudet ovat tyypillisesti miehisiä luonteenpiirteitä. Koska naiset eivät tunnista itsessään edellä esitettyjä miehisiä ominaisuuksia, voivat ne vaikuttaa negatiivisesti naisten hakeutumiseen yrittäjiksi. Yrittäjyyden ja työntekijänä toimimisen väliseen pohdintaan vaikuttavat myös ennakkokäsitykset yrittäjyyden tuomista hyvistä puolista, joita ovat itsenäisyys, oma-aloitteisuus, luovuus sekä yrittäjien kokemus ja sama menestys ja tyytyväisyys. Toimialojen erottaminen sukupuolen mukaan vähentää myös naisten suosimien yritysalojen asemaa. Tämä johtaa naisten suosimien toimialojen aliarvostamiseen ja kovaan kilpailuun, joka vuorostaan voi johtaa alan huonoon tuloksellisuuteen. Lopputulos on se, että naisten suosimien toimialojen yrittäjyys on huomattavasti huonommin kannattavaa. (Baughn ym. 2006.)

Joissakin maissa perheet investoivat vähemmän naisten kouluttautumiseen, joten naisilla on vähemmän osaamista aloittaa yrittäjänä. Siinä vaiheessa, kun naisella on perhe, voi yrittäjyyden esteeksi tulla perhe-elämän sovittaminen työn kasvaviin vaatimuksiin. (Baughn ym. 2006.)

Naisten ja miesten välinen epätasa-arvo luo voimia, jotka joko lisäävät tai vähentävät naisten halukkuutta toimia yrittäjinä. Työelämästä työntävinä tekijöitä voivat olla Woldien & Adersuan (2004) mukaan myös taloudelliset tekijät tai työelämän rakenteet, jolloin itsensä työllistäminen jää ainoaksi keinoksi selviytyä (Baughn ym. 2006). Työntekijänä saadun palkan pienuus voi työntää kohti yrittäjyyttä, jos vaihtoehtoista työtä ei ole. Baughn ym. (2006) kuvaa muihin yrittäjyyden tutkijoihin viitaten (mm. Ahl 2006) yrittäjiä rohkeiksi, aggressiivisiksi, laskelmoiviksi ja riskejä ottaviksi. Nämä ominaisuudet ovat tyypillisesti miehisiä luonteenpiirteitä. Koska naiset eivät tunnista itsessään edellä esitettyjä miehisiä ominaisuuksia, voivat ne vaikuttaa negatiivisesti naisten hakeutumiseen yrittäjiksi. Yrittäjyyden ja työntekijänä toimimisen väliseen pohdintaan vaikuttavat myös ennakkokäsitykset yrittäjyyden tuomista hyvistä puolista, joita ovat itsenäisyys, oma-aloitteisuus, luovuus sekä yrittäjien kokemus ja sama menestys ja tyytyväisyys. Toimialojen erottaminen sukupuolen mukaan vähentää myös naisten suosimien yritysalojen

asemaa. Tämä johtaa naisten suosimien toimialojen aliarvostamiseen ja kovaan kilpailuun, joka vuorostaan voi johtaa alan huonoon tuloksellisuuteen. Lopputulos on se, että naisten suosimien toimialojen yrittäjäyys on huomattavasti kannattavampi. (Baughn ym. 2006.)

Onko yrittäjäksi ryhtyminen tavoitteellisen suunnittelun lopputulos vai sattumaa? Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavia tekijöitä on tutkinut muun muassa Shapero & Sokol (1982) (Heinonen ym. mukaan 2006, 12). Heidän tutkimuksensa tulokset kertovat, miten yksilöt päätyvät tiettyyn toimintaan, kuten yrityksen perustamiseen, erilaisten tapahtumasarjojen, elämässä tapahtuvien muutosten ja käännekohtien kautta. Tämä viittaa siihen, että tilannetekijöiden muutosten seurauksena etsitään uusia ratkaisuja työuralle. Tilannetekijät voivat olla taloudellisten, sosiaalisten, teknologisten ja henkilöresurssien olemassaoloa. Myös ympäristön yrittäjämyönteisyydellä on vaikutuksensa ratkaisuihin. Esimerkkinä yksilön elämäntilanteesta tapahtuvista muutoksista ovat työttömyys, avioero, maastamuutto ja perinnön saanti. Se, kuinka paljon näissä tilanteissa on kysymys pakosta tai valinnasta, ts. työntö- tai vetotekijöistä, on vähemmän tutkittu alue. (Heinonen ym. 2006.)

3.4 Yrittäjäyysinspiraatio

Niin yrittäjäksi ryhtymiseen kuin työuralla tehtäviin muutoksiinkin vaikuttavat myös yksilön senhetkiset odotukset ja tarpeet. Puhutaan hieman epämääräisestä yksilön sisäisestä tekijästä, joka vaikuttaa yksilön haluun tehdä muutoksia joko työhön tai muihin elämänalueisiin. Sitä voidaan kutsua innoitukseksi, inspiraatioksi, intohimoksi tai flow'ksi, mutta mitä se tarkemmin on?

Auvisen ym. (2010) tutkimuksessa nostetaan esiin yrittäjän inspiraation käsite, jota kuvataan metaforalla alkuräjähdyksestä, jolla on kaiken alulle paneva voima. Yrittäjäyteen liitettyä yrittäjän inspiraatio on yrittäjäyysprosessin alulle paneva voima. Thrashin ja Elliotin (Auvinen ym. 2010) mukaan inspiraatio on psykologinen käsite, jota luonnehtivat herääminen, motivoituminen ja vapautuminen. Inspiraatio ei synny suoraan tietystä toiminnasta tai tahdonvoimasta. Inspiroitumiseen kuuluu tavanomaisten näkemysten ja toimintarajoitteiden ylittäminen ja kohti parempaa suuntautuminen. Bergerin ja Luckmannin mukaan (Auvinen ym. 2010) identiteetti eli kokonaisuutena selittää paljon esimerkiksi ihmisen inspiroitumisesta tietyssä kontekstissa. Toisin sanoen identiteetin näkökulmasta muutomme ihmisinä jatkuvasti sosiaalisen vuorovaikutuksen seurauksena. Ihmisen identiteetin ja sen kehittymisen näkökulman mukaan ottaminen auttaa ymmärtämään yksilön kehityksen kokonaisuutena ja työn sen yhtenä osana, johon ei ole löydettävissä yleisiä ratkaisuja.

Inspiraation kanssa läheinen ellei samaa tarkoittava käsite on yrittäjyyden intohimo, jota on vähitellen alettu tutkia ja nähdä sen tärkeä merkitys yrittäjyydessä. Cardon, Wincent, Singh ja Drnovsek (2009) kuvaavat intohimoa intensiivisiä tunteita sisältäväksi tilaksi, joka näyttää liittyvän yritystoiminnan mahdollisuuksiin ja niihin liittyviin tehtäviin. Intohimo motivoi ja innostaa yrittäjää ylittämään eteen tulevat haasteet ja esteet sekä kannustaa jatkamaan. Intohimo liittyy voimaan ja rohkeuteen, jotka saavat energian liikkeelle. Sen kautta yksilö on halukas tekemään pitkiä työpäiviä sekä toimimaan sisukkaasti ja aloitteellisesti. Kun tekemisessä on intohimoa, se antaa työlle tarkoituksen ja lisää luovuutta. Ne ovat samoja tekijöitä, joilla kuvataan yrittäjän toimintaa. Csikszentmihalyin (2006) mukaan intohimo edistää voimakasta flow-ilmiöksi nimitettyä toiminnan tilaa.

4. ELÄMÄN JAKAUTUMINEN VAIHEISIIN

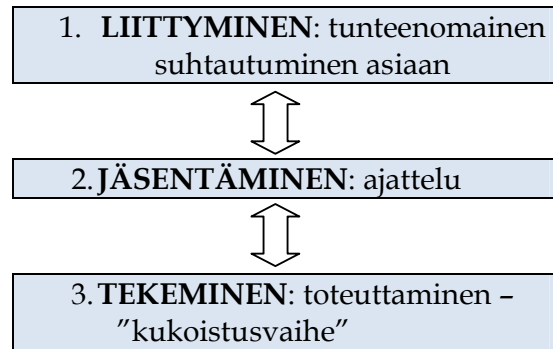
Tässä tutkimuksessa tarkastellaan yrittäjäyysintentionon liittyviä pohdintoja laaja-alaisesti. Tämän takia tutkimuksen viitekehukseksi on valittu työurateorioiden lisäksi elämänkaaripsykologia. Se on tieteenala, joka auttaa ymmärtämään ihmisen kokonaisvaltaista kehitystä. Elämänkaaripsykologian mukaan ihmisen kehitys jatkuu koko elämän halki. 1950-luvulla Erik H. Erikson teki perustavanlaatuisia tutkimustyötä ihmisen aikuisiällä tapahtuvan kehityksen ymmärtämiseksi. Eriksonin tutkimuksia jatkoi Lievegoed 1970-luvulla, minkä jälkeen kiinnostus ihmisen aikuisiän kehitystä kohtaan on vain kasvanut. (Lievegoed 1982.)

Yksilön kehitystä koskevassa tutkimuskentässä Bernard Lievegoedia (Levinson 1986) pidetään elämänkaaritutkimuksen pioneerina. Hänen tutkimuksensa perustuvat humanistiseen ihmiskäsitykseen, jossa ihmisen elämä voidaan hahmottaa eri elämänvaiheiden vaikeuksien ja mahdollisuuksien kautta. Ihmisen biologisen kehityksen lisäksi ihmisen elämässä tapahtuu psykologista ja henkistä kehitystä. Myöhemmin 1980-luvulla Daniel J. Levinson (1984, 1986) jatkoi edeltäjiensä kehittämää elämänvaiheeseen perustuvia teorioita työuriin liittyen. Hänen mukaansa ihmisten työurien kehitystä ei voida tarkastella erillään ihmisen elämän kokonaistilanteesta, sillä työ on ihmisen kehityksen yksi osa-alue, joka vaikuttaa muihin elämänalueisiin ja johon toisaalta muut elämänalueet vaikuttavat. (Lievegoed 1982; Lievegoed & Aalto 1995.) Tony Dunderfelt (1997) on Suomessa tuonut kirjoissaan tunnetuksi elämänkaaripsykologiaa ja sen sovelluksia laajasti ja käytännönläheisesti.

4.1 Kehitys, kasvu ja muutos

Elämänkaaripsykologiassa keskeisiä termejä ovat kehitys, kasvu ja muutos. Lievegoed & Aalto (1995, 21) määrittävät kehityksen joukoksi muutoksia, jotka tapahtuvat tietyn ajan sisällä. Muutos-termi kertoo yksinomaan sen, että mikään ei ole staattista, vaan kaikki liikkuu ajan virrassa. Kasvu sen sijaan on samassa järjestelmässä tapahtuvaa systemaattista muutosta. Esimerkiksi tietyn kaupungin alue tai väestö voi kasvaa. Kehityksen Lievegoed & Aalto (1995, 23) määrittelevät joukoksi määrättyjä muutoksia, jotka tapahtuvat jonkin ajanjakson sisällä. Kehitys on kasvua, jossa rakenteelliset muutokset tapahtuvat kriittisissä kohdissa koko järjestelmän läpi. Kehityksen olemusta voidaan kuvata metaforalla kasvien vuodenkierrosta, jonka aikana siemenestä kasvaa kasvi, joka kukkii ja kasvattaa siemenet uuden kasvin kehitystä varten. Vastaavanlainen biologinen kehityskierto on eläimillä ja ihmisillä, mutta ihmisillä kehitykseen liittyy lisäksi psykologinen ja

henkinen näkökulma. Turusen (1996) mukaan kehitys noudattaa tiettyä järjestystä, jossa on kolme vaihetta: liittyminen, jäsentäminen ja tekeminen (kuvio 5).



KUVIO 5 Kehityksen kulku (mukaiillen Turunen 1996)

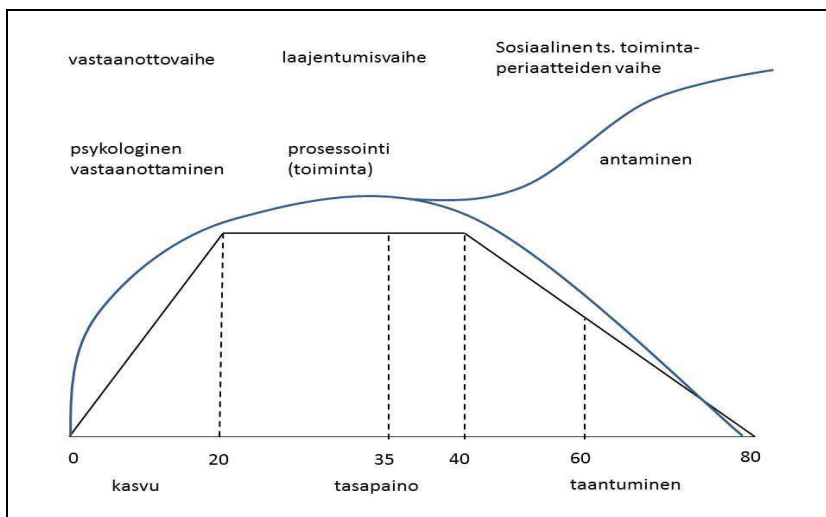
4.2 Elämänkaaripsykologia

Elämänkaaripsykologia (life-span psychology) on psykologian osa-alue, joka selvittää ihmisen kehitystä kokonaisuudessaan. Lähtökohtana on ajatus, että kokonaisuus on enemmän kuin osiensa summa. Dundefelt (1997, 16–18) tiivistää elämänkaariajattelun lähtökohdat seuraavasti:

- Ihmisen kehitys on jatkuvaa koko elämänkaaren ajan
- Jokaisen ihmisen elämä on yksilöllinen ja ainutlaatuinen kokonaisuus
- Suurista yksilöllisistä eroista huolimatta ihmisten elämänkaarista voidaan löytää yleisiä kehityksen lainalaisuuksia
- Riippumatta siitä, mihin elämänvaiheeseen ne ajoittuvat, yksilön kehitystapahtumia voidaan ymmärtää parhaiten, kun ne suhteutetaan em. kehityksen yleisiin lainalaisuuksiin

Alusta lähtien Lievegoedin esittämä ihmisen elämäkulun jakaminen vaiheisiin on ollut kiistanalainen kysymys. Joidenkin mielestä ei ole olemassa mitään vaiheita, vaan kaikki kehitys etenee vähitellen liukuen tilasta toiseen. On myös väitetty, että kulttuuri muovaa elämänvaiheet, mitä ei myöskään voida kiistää. Kirjallisuus tarjoaa tästä esimerkin, jossa verrataan englantilaisen älymystöperheen lapsen koulukokemuksia ja niiden vaikutuksia afrikkalaisessa heimossa elävän pojan elämään ja hänen päätymiseensä heimonsa päälliköksi murrosiän jälkeen. Ei ole epäilystäkään, etteikö edellä esitetystä esimerkistä kulttuurilla olisi vaikutusta yksilöiden kehitykseen. Ihmisen kehitys tulisi nähdä ruumiillisena, sielullisena ja

sijaan kokemuksemme omasta arvostamme ovat riippuvaisia ulkoisesta suorittamisesta, johon olemme yltäneet tähän asti, joudutaan kriisiin, joka ihmisen biologisen ja psyykkisen kehityksen kulkua kuvaavassa kaaviossa (kuvio 6) esitetään alaspäin suuntautuvan antamisen arvon vastakkaisena kehityskulkuna.



KUVIO 6 Biologinen ja psykologinen elämän kulku (Lievegoed & Aalto 1995, 50)

Kuviossa 6 sininen käyrä kuvaa psykologista elämän kulkua, joka elämän loppuvaiheessa voi joko jatkaa kehittymistään (ylöspäin suuntautuva käyrä) tai taantua (alaspäin suuntautuva käyrä) yksilön valinnoista riippuen. Musta alempi käyrä kuvaa biologista elämän kulkua.

Henkinen elämänkulku

Ihmisen kehitys ilmenee elämän alkuvaiheessa itsetietoisuuden kehittymisenä, kouluikässä minäkokemuksena ja varhaisaikuisuudessa minäkäsitykseen pyrkimisenä. Scheinin (1990) määrittää minäkäsityksen asenteiksi ja tuntemuksiksi, joita yksilöllä on omista ominaisuuksista, kyvyistään ja suhteestaan ympäristöön ja ihmisiin (Heikkilä 2005 mukaan). Henkisessä kasvussa yksilön minäkäsitys ohjaa käyttäytymistä, ja sen avulla yksilö antaa merkityksen kokemuksilleen. Yksilöllä on itsestään ihannekuva, jota hän tavoittelee. Minäihanne kasvaa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, eikä se saa olla liian etäinen, jotta yksilöllä säilyy motivaatio tavoitella sitä (Heikkilä 2005, 98).

Yksilön elämän keskivaiheilla aikaisempien vaiheiden teemat kehittyvät edelleen, jolloin henkinen kehitys on ulospäin havaittavissa henkis-älyllisenä pyrkimyksenä. Mikäli yksilö on löytänyt elämänsä keskivaiheilla kiinnostuksenkohteen taiteesta, tieteestä, luonnosta tai sosiaalisesta työstä, ohittaa hän neljänkymmenen ikävuoden virstanpylvään huomaamatta. Jos elämän keskivaiheella yksilö sen sijaan jatkaa henkilökohtaisen menestyksen takaa-ajoa kaiken muun kustannuksella, törmää hän neljänkymmenen ikävuoden jälkeen olemassaolon kriisiin. Ellei hän kriisin kautta uudistu, on Lievegoedin ja Aallon (1995, 51) mukaan yksilöstä kehittymässä 55 ikävuoteen mennessä traaginen hahmo. Traagisuus näkyy yksilön loputtomana haikailuna vanhoihin aikoihin ja siinä, että uusissa asioissa nähdään vain uhkia. (Lievegoed 1982; Turunen 2005.)

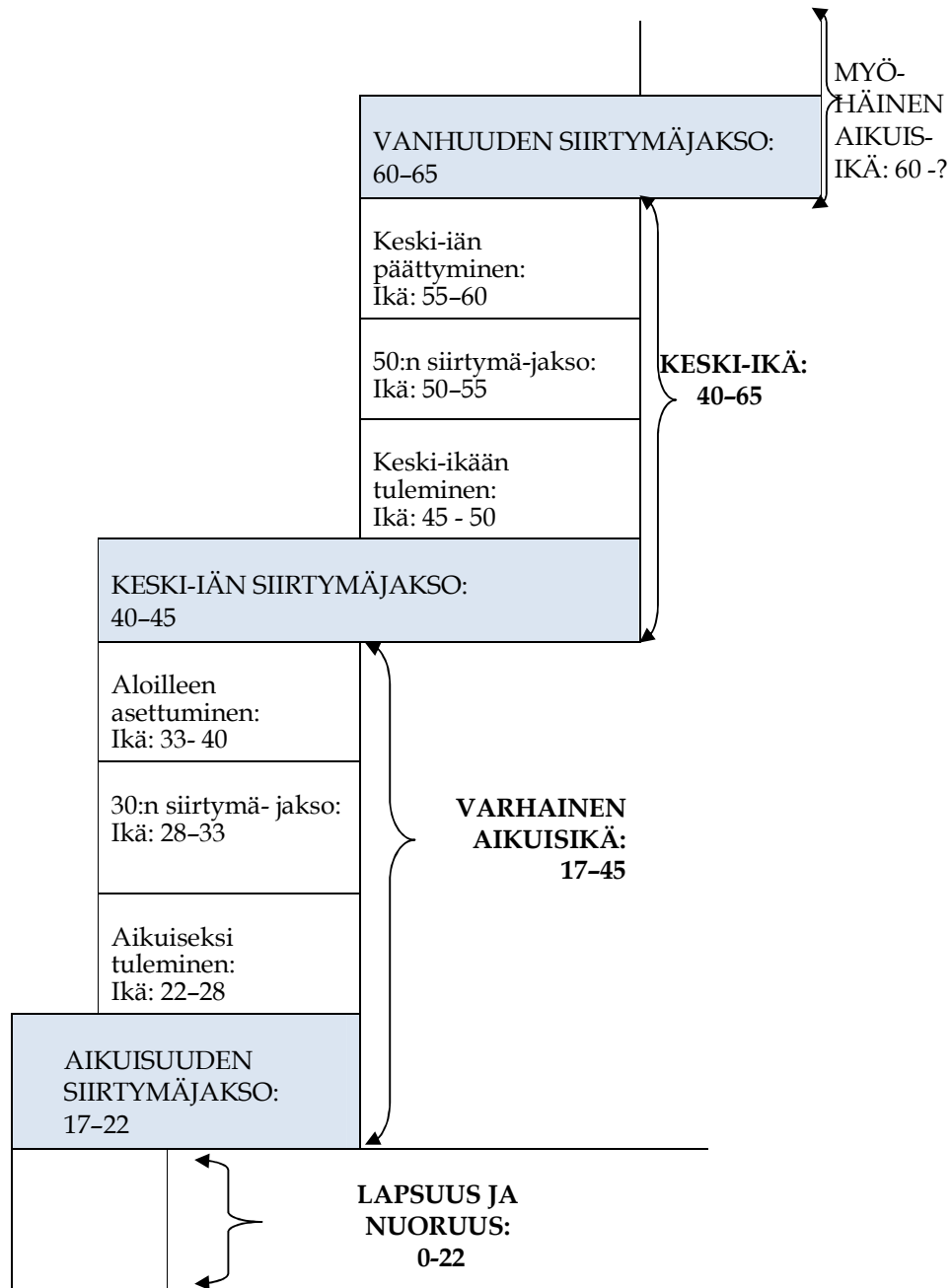
Lievegoedin malli on yksi tapa jäsentää ihmisten elämänkulkua, ja se tarjoaa tämän tutkimuksen tarpeisiin yhden mallin, laajemman viitekehyyksen, jota vasten tutkittavaa ilmiötä voidaan tarkastella. Mallin käytössä on kuitenkin huomioitava senhetkinen asenne tai teorian kehittäjän oma asenne elämänkulkuun. Nämä ennakoasenteet näkyvät elämänkulun esitustavassa ja ilmaisussa. Elämäнкаaressa nuoruuden kasvuvaiheessa käyrä nousee ylös, kun taas keski-ikässä on tasapaino, joka kuvataan suorana viivana. Elämän loppuvaihe on taantumaa, joka kuvataan laskevana viivana loppuelämää kohti. Vaikka elämänkulkuun sisältyvät vaiheet voidaan kokea joko negatiivisina tai positiivisina, ne ovat osa kokonaiskehitystä. Vaiheet ovat kunkin yksilön kohdalla tarkoituksenmukaisia kehitysvaiheita, joiden kautta hän jalostuu siksi ihmiseksi, joksi hänen on määrä tulla. On hyvä erottaa tutkijoiden niihin liittämät arvolataukset.

Eriksonin ja Lievegoedin jälkeen Levinson jatkoi ihmisen elämänvaiheiden tutkimista. Hän keskittyi erityisesti ihmisen keski-ikäisen vaiheen tutkimiseen ja vertaili myös miesten ja naisten elämänvaiheita keskenään. Levinson muotoili oman teoriansa yhdistäen käsitteet elämänkulku (life course), elämäнкаari (life cycle) ja elämänrakenne (life structure) ihmisen kokonaiskehitykseen keski-ikäisten ryhmää tutkiessaan. Elämänkulku käsitteen kautta elämää tarkastellaan alusta loppuun, katkeamattomana ketjuna, jossa kuitenkin on olemassa erilaisia vaiheita. Elämän katsotaan sisältävän erilaisia osa-alueita, sisäisiä toiveita ja unelmia, rakkaussuhteita sekä osallistumista perhe- ja työelämään ja muihin sosiaalisiin tapahtumiin. Elämänkulkua koskeva tutkimus selvittää elämän moninaisuutta ja jopa monimutkaisuutta tietynä aikana. Sen sijaan elämäнкаari-käsite keskittyy yleisempään tasoon. Englanninkielinen termi "cycle" (=sykli) kuvaa tätä käsitettä parhaiten. Vaikka jokaisen yksilön elämänkulku on yksilöllinen ja erityislaatuinen, joutuu jokainen käymään elämässään läpi tietyt perusvaiheet. Elämä ei ole pelkästään yksinkertainen ja jatkuvasti eteenpäin kulkeva tasainen virta. Elämässä on laadullisesti vaihtelevia vaiheita. Elämän vertaamista vuodenaikoihin käytetään elämäнкаaren metaforana. Kuten vuodenkierrossa on omat jaksionsa, voidaan elämänkulussakin havaita eri vaiheita; kevään, kesän, syksyn ja talven jälkeen kierto

alkaa uudestaan. Elämänrakenne-käsitteen avulla Levinson kuvaa sitä, miten elämänkaari jakautuu makrotasolla. Karkeammalla tasolla elämäkulku voidaan jakaa noin 25 vuoden pituisiin vakaisiin jaksoihin, joilla on oma biologinen, psykologinen ja sosiaalinen luonteensa. Lisäksi näiden vakaiden jaksojen välissä on havaittavissa siirtymävaiheita eli transitioita, jotka kestävät keskimäärin viisi vuotta. Niiden aikana edellisen vakaan jakson teemat saatetaan päätökseen ja valmistaudutaan seuraavaan jaksoon. Elämän kokonaisuuden kannalta Levinson pitää sekä vakaita että siirtymävaiheita yhtä tärkeinä vaiheina, jotka yhdessä muodostavat elämänkaaren makrotason rakenteen. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että ihmisten elämäkulut ovat yksilöllisiä. Levinsonin luomalla rakenteella elämän moninaisuutta voidaan kuitenkin yksinkertaistaa, jotta ihmisten kokonaistilannetta voidaan paremmin ymmärtää ja käyttää viitekehyksenä muiden ilmiöiden tutkimisessa. (Levinson 1984, 1986; Roberts & Newton 1987.)

Levinsonin (1986) elämänrakenne jakautuu neljään makrotason vaiheeseen (kuvio 7). Eniten on tutkittu ikävuoteen 22 ulottuvaa lapsuuden ja nuoruuden ikävaihetta. Toinen vaihe on varhaisaikuisuuden ikävaihe, joka sijoittuu noin ikävuosien 17 ja 45 välille. Sitä edeltävä siirtymävaihe on ikävuosien 17 ja 22 välillä. Keski-ikäsiirtymävaiheen jälkeen tulee keski-ikäsi vakaaksi vaihe (40–60 vuotta), jota seuraa myöhäinen aikuisuuden vaihe (61. ikävuodesta eteenpäin).

Mallin käytettävyyttä niin naisten kuin miestenkin osalta on tutkittu, ja siitä on ristiriitaisia tuloksia. Levinson & Levinson (1997) tutkivat elämänrakennemallin käyttöä niin miehillä kuin naisilla ja havaitsivat sukupuolesta johtuvia eroja elämänkaaren eri vaiheiden sisällössä ja niiden painotuksessa. Suomalaistutkijat Perho ja Korhonen vastaavasti ovat havainneet, miten keski-ikäsi kynnyksellä naisten kehityksessä voimistuu yksilöllistyminen ja itsenäistyminen. Myös elämän eri osa-alueiden painoarvo voi muuttua iän myötä. Laajassa suomalaisten elämäntilannetta kartoittavassa pitkittäistutkimuksessa 50 ikävuoden ryhmässä eniten tyydytystä saadaan kodista ja perheestä. Toisella sijalla ovat vapaa-ajan harrastukset ja sen jälkeen ystävät. Työ on vasta neljännellä sijalla, ja sen asema heikkenee vähitellen koko aikuisikäjakson ajan toiselta sijalta neljänneksi. Mielenkiintoista olisi selvittää, mitkä tekijät tähän suuntaukseen ovat johtaneet. Millä tavoin työnteon muotoja voitaisiin kehittää, jotta ne vastaisivat paremmin tekijöiden tarpeisiin? Voisiko yrittäjyys olla yksi työnteon muoto, joka vastaa paremmin yksilöiden tarpeita? (Perho & Korhonen 1993, 1994.)



KUVIO 7 Elämänkaaren aikakaudet (mukailten Levinson 1986, 8 ja Dunderfelt 1997, 39)

Tutkimuksissa puhutaan sukupuolten välisistä eroista, jotka ovat universaali ilmiö ja ulottuvat monille tasoille: kulttuuriin, sosiaalisiin instituutioihin ja jokapäiväiseen kanssakäymiseen (Perho & Korhonen 1994, 74). Yleisesti puhutaan feministisistä ja maskuliinista ominaisuuksista, joilla selitetään sukupuolisia eroja. Gilliganin (1982) mukaan Chodorowin (1974) ilmiö on yleismaailmallinen, sillä naiset pääasiallisesti vastaavat lapsen varhaisvaiheen hoidosta miehiä enemmän. Näin ollen perheessä tytöt ja pojat kokevat sosiaaliset suhteet eri tavalla, millä on erilainen vaikutus kummankin sukupuolen henkilökohtaiseen kehitykseen. Naiset määrittävät itsensä suhteessa ja yhteydessä toisiin ihmisiin miehiä enemmän. Myös naiseuden muodostuminen tapahtuu suhteessa toiseen, sillä tyttäret samaistuvat äiteihin, mikä vaikuttaa naiseuden kehittymiseen. Vaikka tulkinta on peräisin 70-luvulta ja yhteiskunnat ovat sen jälkeen muuttuneet, on ilmiö kuitenkin olemassa, ja se liittyy kodin ja julkisen elämän sosiaalisiin suhteisiin, avioliiton tuomiin roolimalleihin, miesten ominaisuuksiin, naisten töihin tai yksilön naisellisiin ja miehisiin piirteisiin. (Levinson & Levinson 1997.) Lisäksi Super (1980) mainitsee lisää yksilöiden rooleja, joista voi mainita esimerkkeinä lapsen, oppilaan, opiskelijan, kansalaisen, työntekijän, puolison, eläkeläisen ja lomalaisen roolit. Kun yksilöiden uria tarkastellaan edellä esitettyjen roolien kautta, hahmottuu selkeämmin se moninaisuus ja joskus ristiriitaisuuskin siitä, mitkä asiat vaikuttavat yksilöiden roolien yhdistämiseen.

4.3 Keski-ikä elämänvaiheena

Keski-ikä tai keskiaikuisikä määritellään kirjallisuudessa siten, että se kattaa laajan ikähaitarin, tavallisimmin ikävuodet 40:stä 60:een, joskus jopa ikävuodet 35–65 (Pulkkinen & Kokko 2010, 1). Useimmille ihmisille keski-ikä on parasta aikaa työelämässä. Tässä vaiheessa koetaan, että hallitaan tehtävät itseä tyydyttävässä asemassa. Työnteko antaa tunteen, että voi itse määrätä elämästään ja vaikuttaa positiivisesti terveyteensä. Naisilla elämän intressit eivät keskity yhtä vahvasti työelämään, koska heillä lasten- ja kodinhoito korostuu miehiä voimakkaammin. (Vuorinen 2004, 264.)

Erityisesti naiset elävät 50-vuotiaina elämänsä huippuaikaa. Useat tutkimustulokset osoittavat, että naisilla on hyvä itseluottamus. Lisäksi keski-ikäiset voivat psyykkisesti paremmin: heillä on enemmän itseensä liittyvää viisautta kuin aikuisuuden muissa vaiheissa olevilla ihmisillä. He ovat korkeimmassa asemassa ja kantavat suurimman vastuun yhteisössään, työssään ja perheessään. Näiden taitojen on katsottu muokkaavan edelleen keski-ikäisten identiteettiä, luovuutta, generatiivisuutta, henkisyttä ja viisautta (Pulkkinen & Kokko 2010, 2–3). Tämänhetkisessä suomalaisessa työelämässä keski-ikäisiä ja erityisesti keski-ikäisiä naisia ei kuitenkaan nähdä esitettyjen ominaisuuksien kautta. Tämä näkyy monina

työelämän ilmiöinä, joita ovat työnsaannin vaikeus, työuralla etenemisen vaikeus tai epätasa-arvoinen kohtelu muun muassa palkitsemiseen liittyvissä asioissa.

Toisaalta keski-ian yhteydessä puhutaan myös keski-ian kriisistä, jonka Daniel Levinson teki tunnetuksi naisten ja miesten elämänvaiheita koskevissa tutkimuksissaan 1980-luvulla (Levinson 1984, 1986; Levinson & Levinson 1997). Vuorisen (2004, 265) mukaan keski-ian kriisi on psyykkis-fyysis-sosiaalinen ilmiö, joka ahdistaa keski-ikäisiä yksilöllisellä tavalla ja liittyy terveyteen, työhön, yhteiskunnallisiin velvollisuuksiin, perheeseen, uskonnollisiin ja eettisiin kysymyksiin sekä psyykkisiin häiriöihin. Työelämässä keski-ikäiset ovat vastuunkantajia. Kiristynyt kilpailu työpaikoilla voi kuitenkin ajaa 50 vuotta täyttäneet tiukoille, mikä viestittää syrjäytymisen vaarasta ja pakottaa yksilöt olemaan varuillaan. Rutiinityötä tekevä tai muuten työhönsä leipääntynyt keski-ikäinen kohtaa usein motivoitumisongelman: miten jaksaa saman työn parissa eläkkeelle asti? Toiset keski-ikäiset kokevat sen sijaan monia hankaluuksia, jotka ilmenevät mm. sairastavuuden lisääntymisenä (Vuorinen 2004, 267–269). Tässä yhteydessä on hyvä muistaa, että kriisi-sanaan liittyy sen kreikkalaisen kantasanan mukainen merkitys käännekohdasta, jossa yksilön tai organisaation tulevaisuuden suunta on kääntymässä. Suunta määräytyy toimien mukaan joko paremmaksi tai huonommaksi, eli kriisi sisältää aina myös mahdollisuuden¹².

Keski-ian tienhaarassa useimmat ihmiset kokevat elämän rajallisuuden vakavissaan ja alkavat käsitellä sitä. Rajallisuuden oivallus on keski-ian suurin vedenjakaja, joka merkitsee toisaalta elämänotteen syvenemistä ja halua käyttää jäljellä olevat vuodet minuutta rikastuttavasti. Toisaalta se voi merkitä yritystä pitää kiinni nuoruuden haaveesta ja karkottaa ikääntyminen pois mielestä. Jälkimmäisestä voi olla seurauksena kulissiminän rakentuminen, joka estää minän eheytyksen. (Vuorinen 2004, 276–278.)

4.4 Työelämän roolit ja merkitys

Aikuisvaiheessa monelle työ on tärkeä osa omaa identiteettiä. Sosiaalipsykologia tutkii työn ja aikuiskehityksen keskinäisiä suhteita (Durkin 1995). Tutkimuksissa on havaittu, että työ liittyy laaja-alaisesti yksilön hyvinvointiin, sosiaalisen identiteettiin, sosiaalisiin kontakteihin, fyysiseen ja mentaaliseen toimintaan, taloudelliseen statukseen sekä elämän merkitykselliseksi ja onnelliseksi kokemiseen. Niin sosiaalipsykologiassa kuin edellä esitellyssä elämänkaaripsykologiassakin käsitellään työn merkitystä joko yksilön kehityksen yhtenä osa-alueena tai sosiaalisissa suhteissa

¹² Kiinan kielessä kriisiä kuvataan kahdella merkillä, josta toinen merkitsee vaaraa ja toinen mahdollisuutta (Wikipedia 2012).

toimimisen alueena. Työn kautta ihminen kehittyy. Parhaimmillaan työssä voidaan kokea perusarvoihin ja elämän päämääriin liittyvien asioiden täyttymys, mutta myös pahimmillaan vuosia kestävä painostavana ja vääristyneenä koettu työ voi vieraannuttaa itsestä, työstä ja yhteiskunnasta. (Durkan 1995.)

Miesten ja naisten suhteessa työhön on eroja. Miehillä on itsestään selvää käydä töissä sekä kehittyä ammatillisesti ja toteuttaa itseään erilaisten tehtävien ja kokemusten kautta. Naiselle ensisijainen tehtävä liittyy kuitenkin vielä tänäkin päivänä äitiyteen, mikä vaikuttaa siihen, että työnteko nähdään naisten osalta toissijaisena roolina. Tämä on johtanut siihen, että naiset ovat esimerkiksi miehiä enemmän osa-aikatyössä. Molemmat sukupuolet kuitenkin kokevat hyötyvänsä työstä, mutta saavutukset näyttävät ratkaisevasti erilaisilta. Mistä eriarvoisuus sitten syntyy? (Durkan 1995.) Huomattakoon, että Durkan on yhdysvaltalainen tutkija. Hänen ajatuksensa pohjautuvat amerikkalaiseen työkuulttuuriin ja yhteiskuntaan, jossa perheellisten naisten työskentelyllä ei ole niin pitkiä perinteitä kuin Suomessa. Toisaalta Suomessa naisilla lasten syntymät aiheuttavat katkoksia työuraan ja heikentävät siten urakehitystä.

Sosiaalipsykologia on nostanut naisten heikon työelämässä etenemisen yhdeksi syyksi naisten menestymisen pelon, johon naiset on sosiaalistettu (Durkin 1995, 623–626). Menestyvän naisen katsotaan menettävän feminiinisyytensä, eikä hän sen vuoksi koe tulevaisuutta hyväksytyksi. Toisena syynä eroihin on esitetty sukupuolirooleihin liitettyjä stereotyyppioita, jotka johdattelevat arvioimaan miesten ja naisten saavutuksia eri tavalla. Miesten onnistumisen katsotaan johtuvan kyvyistä, kun taas naisten onnistumisen katsotaan johtuvan onnesta. Tämä johtaa siihen, että työhön tulevia naisia kohdellaan eri tavalla kuin miehiä. Naista ikään kuin ohjataan avustaviin asemiin johtotehtävien sijaan. Tämän erilaisen käytöksen lähtökohdat ovat yksilön varhaisissa kokemuksissa, mutta sosiaalipsykologit painottavat, että opittujen roolimallien mukaisen käyttäytymisen odotetaan jatkuvan läpi elämän. (Durkan 1995.)

Myös rooliristiriitojen ja niihin liittyvän epävarmuuden katsotaan vaikuttavan naisten saavutuksiin. Rooliristiriidalla tarkoitetaan tässä henkilökohtaisiin suhteisiin perustuvien roolien, kuten vanhemmuuden, välistä ristiriitaa esimerkiksi työn kautta syntyneen roolin välillä. Miten sovittaa äitinä oleminen ja toimitusjohtajan rooli keskenään? Tutkimukset osoittavat, että naiset kärsivät miehiä enemmän rooliristiriidoista, joita ympäröivä yhteiskunta vielä osaltaan edistää. Ristiriidan vähentämiseksi jommankumman roolin osuutta toiminnassa pienennetään. (Durkin 1995.)

Vaikka erityisesti tasa-arvoisena tunnetussa Suomessa edellä esiin nostetut teemat voivat vaikuttaa jopa kliseisiltä, väittäisin niiden kuitenkin olevan enemmän tai vähemmän tiedostettuina vaikuttamassa niin naisten kuin miesten ratkaisuihin. Muutoksia on tapahtunut, mutta vielä on työtä edessä todellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Saamaansa tukeen ja ihmissuhteisiin liittyvien tekijöiden osalta naiset eroavat miehistä. Antonuccin (1994) tutkimusten mukaan naisille ihmissuhteiden merkitys ja niiden kautta saatu tuki on tärkeää. Miehet saavat enemmän osan tuesta vaimoiltaan. Naiset odottavat ja saavat tukea moninaisten ja laajempien suhteiden kautta kuin miehet. Nämä suhteet voivat liian läheisiksi ja sitoviksi tullessaan muodostua myös taakaksi, joka vähentää naisten kokemaa onnellisuutta. Olisi mielenkiintoista selvittää lähemmin tätä ilmiötä naisten työhön liittyen ja erityisesti yrittäjyyden kontekstissa.

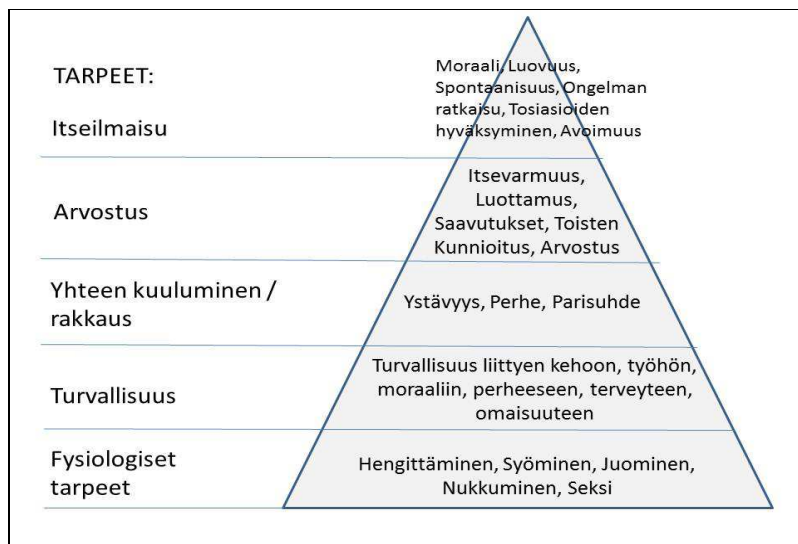
4.5 Teoria ja kritiikki

Tieteen lokeroituminen omiksi aloikseen on johtanut siihen, että tutkimukset kohdistuvat yksittäisiin ilmiöihin ja niiden vaikutusten ja merkitysten selvittämiseen yksilölle. Näiden irrallisten tutkimuskohteiden tai -alueiden yhteisvaikutuksen selvittäminen yksilön kannalta on jäänyt vähemmälle huomiolle. Kehityspsykologia tutkii ihmisen kehitysvaiheita ja kasvua ihmisenä (Lyytinen, Korkiakangas & Lyytinen 1995). Viime vuosina yksilön kehittymistä on alettu lähestyä yksilön tavoitteiden ja motivaatioiden kautta. Tällöin on perusteltua ottaa mukaan positiivisen psykologiaan näkökulma. Se lähestyy yksilön kehittymistä vahvuuksien ja positiivisten tunteiden kautta (Snyder ym. 2011, 18). Joissakin toisissa yhteyksissä puhutaan vahvuuksien psykologiasta (Aspinwall & Staudinger 2006). Työpsykologia selvittää puolestaan yksilöiden työuria ja niihin vaikuttavia tekijöitä sekä työssä viihtyvyyden tekijöitä. Yrittäjyystutkimus selvittää yrittäjän ominaisuuksia, motiiveja ryhtyä yrittäjäksi, yrittäjyysprosessin etenemistä ja toimimista vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa (Hébert & Link 2006). Kukin tieteenala toimii ansiokkaasti omalla kapealla sektorillaan, mutta niiden yhteisvaikutukset yksilön kehitykseen ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Tilanne on tiedostettu ja muutos on käynnissä. Naistutkimuksen suuntaamista uusille alueille ovat esittäneet muun muassa Ahl (2006) ja Gungry ym. (2002), ja esitetty kritiikki otetaan toivottavasti vastaan. Tässä tutkimuksessa lähtökohtana on tarkastella yrittäjyyteen liittyvää ilmiötä ilmiöiden laajemmasta perspektiivistä. Yrittäjyyden viitekehityksen lisäksi tarkastelunäkökulmana ovat kehitys- ja sosiaalipsykologian näkökulmat.

Esimerkiksi kehityspsykologiassa työn merkitys osana yksilön kehitystä on jo tuotu esiin, mutta sen syvällisempiä vaikutuksia ei ole tutkittu kovinkaan paljon. Toisaalta yksilöiden työuran kehitys on omalla sarallaan selvittänyt työn merkitystä, uravalintoja ja työssä viihtyvyyttä. Yrittäjyys on myös uravalinta, ja sitä kautta yrittäjyyttä voidaan tarkastella vaihtoehtona työntekijänä työskentelylle. Tätä kautta yrittäjyys on osa yksilön työuran kehitystä, ja se vaikuttaa yksilön koko elämänkulkuun ja henkilökohtaiseen kehittymiseen ihmisenä.

Tämän tutkimuksen johdannossa tutkimuksen tavoitteiden kohdalla esiteltiin käsite työn ja yrittäjyyden välimaastosta, jolla tarkoitetaan välivaihetta työstä yrittäjäksi. Välitila on henkinen tila, jossa pohditaan nykyistä työtä ja sen merkitystä itselle sekä samalla puntaroidaan yrittäjyyttä vaihtoehtoisena ratkaisuna. Sitä voidaan verrata elämänkaariajattelun käyttämään siirtymävaiheeseen, jota kuvataan myös jonkinlaiseksi murrosvaiheeksi tai välivaiheeksi seuraavalle kehitystasolle siirryttäessä. Tässä kontekstissa yrittäjyysintentio on yksilön työuralla yksi siirtymävaihe. Yrittäjyyttä tulisikin tarkastella enemmän yksilön mahdollisuutena kehittää itsessään niitä ominaisuuksia, joita yksilön senhetkinen palkkatyö ei tue.

Asian voi paremmin ymmärtää myös, jos ilmiötä tarkastellaan Maslowin tarvehierarkian kautta (kuviokuva 8). Kolmion muotoon kuvatussa hierarkkisessa portaikossa alemman tason tarpeet liittyvät fysiologisten tarpeiden tyydyttämiseen kuten nukkumiseen tai syömiseen. Tämän alueen tarpeisiin liittyen työstä saatu palkka takaa ruoan saamisen. Seuraavalla tarvehierarkian tasolla tulee turvallisuuteen liittyvät tarpeet kuten monilla elämänalueilla. Hierarkian ylemmällä tasolla tarpeet liittyvät yksilötasolla itsensä toteuttamiseen, saavutuksiin ja ongelmanratkaisuun, joita koetaan ja kehitetään myös työn kautta. Yrittäjyyteen liitetään myös itsensä toteuttaminen, ongelmanratkaisu sekä mahdollisuus toteuttaa ja saavuttaa haluamia asioita. Näin ollen tarvehierarkkisesta näkökulmasta katsottuna yrittäjyys ja yrittäjämäinen toiminta tarjoaa enemmän mahdollisuuksia toteuttaa hierarkian ylemmän tason tarpeita kuin palkkatyö.



KUVIO 8 Maslowin tarvehierarkia (mukaillen Maslow 1987 ja Biz-Development 2009)

Yritystasolta tarkasteltuna edellä kuvattu asia voidaan liittää eri yritysmuotojen sopivuuteen yksilön tarpeisiin. Kun turvallisuuteen liittyvien tarpeiden täyttäminen on yksilölle tärkeää, voi palkkatyö tarjota siihen hyvän toimintamuodon. Jos arvostuksen saaminen on keskeisessä asemassa yksilön tarvehierarkiassa, kasvuyrittäjyys ja innovatiivinen toimintamuoto tarjoavat tähän parhaat rakenteet. Sosiaalinen yrittäjyys¹³ voisi olla sopivin muoto yrittäjälle, joka kokee itseilmaisun tarpeisiin, kuten moraaliin, avoimuuteen, tosiasioiden hyväksymiseen ja ongelman ratkaisuun, liittyvät tarpeet yksilötason kehityshaasteina. Mutta mikä yrittäjyyden muoto voisi olla tarkoituksenmukainen yksilölle, jolle yhteen kuuluminen, toisten rakastaminen ja perhe ovat keskeisiä teemoja omassa tarvehierarkiassa? Nämä ovat asioita, jotka moni nainen kokee itselleen tärkeiksi.

¹³ Sosiaalinen yrittäjyys on yksilön, ryhmän, verkoston tai organisaatioiden yhteenliittymän pyrkimys / ponnistus/yritys etsiä kestävä ja merkittävä muutos tai ratkaisu hallitusten, yleishyödyllisten järjestöjen ja yritysten esiin nostamaan isoon sosiaaliseen ongelmaan käänteentekevä/innovatiivisen idean avulla (Light 2008, 12)

5. TUTKIMUSMENETELMÄ JA - AINEISTO

Tutkimuksessa ei keskitytä pelkästään yrittäjyyden tutkimusalan teorioihin tai niihin liittyvien hypoteesin testaamiseen, vaan sinällään yrittäjyyden alaan kuuluvaa ilmiötä lähestytään myös kehitys- ja sosiaalipsykologian sekä uraan ja ammatinvalintaan liittyvien teorioiden kautta. Haastattelemalla kootun aineiston kautta lähestytään tutkimusaihetta etsien erilaisia, laajempia näkemyksiä yrittäjyyden intentiovaiheessa olevien yksilöiden pohdinnoille ja ratkaisuille. Tavoitteena on ymmärtää, millaiset tekijät myötävaikuttavat ja toisaalta estävät yrittäjyyteen ryhtymistä. Tutkimuksessa keskitytään tiettyyn demografiseen kohderyhmään (sukupuoli, ikäryhmä), jotta kokonaiskuvan muodostuminen olisi helpommin hahmoteltavissa.

5.1 Tutkimuksen filosofinen viitekehys

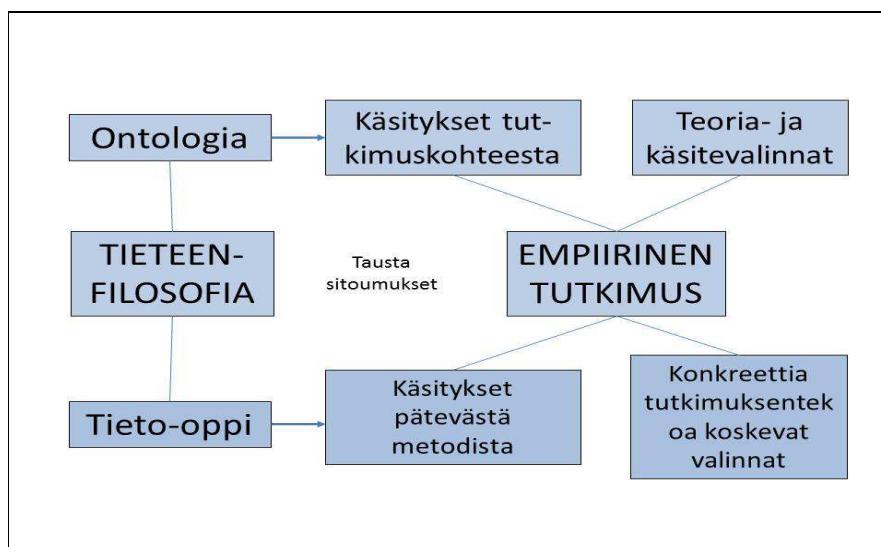
Ontologia on filosofian osa-alue, joka tutkii ihmisen olemassaoloa sekä ihmisten suhdetta toisiinsa, yhteiskuntaan ja ympäröivään maailmaan yleensä (Eriksson & Kovalainen 2008). Se pyrkii vastaamaan kysymyksiin todellisuuden luonteesta: mikä on tutkittavan ilmiön luonne ja mikä on todellisuus? Ontologisessa käsityksessä on kyse siitä, minkälaiseksi tutkimuskohde syvemmin käsitetään (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009). Riippuen siitä, mikä on käsitys olemassaolosta, ontologia jakautuu objektiiviseen ja subjektiiviseen näkemykseen asioista. Objektivistisessa ontologian näkemyksessä ulkopuolinen maailma on olemassa riippumatta ihmisistä ja heidän toiminnastaan. Näin ollen objektivistisessä näkemyksessä tutkittava ilmiö on olemassa tutkijasta riippumatta. Sen sijaan subjektiivisessa eli konstruktivisessa lähestymistavassa oletetaan, että sosiaalinen toimija itse luo todellisuutensa vuorovaikutuksessa ympäristön kanssa. Tästä johtuen ihmiset voivat muuttaa näkemyksiään ja ymmärrystään todellisuudesta sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. Näin ollen ei voi olla kahta samanlaista todellisuutta. Blaikien (1991) on todennut, että todellisuus syntyy yksilöiden ja ryhmien keskinäisestä vuoropuhelusta (Eriksson & Kovalainen 2008 mukaan).

Ontologiset kysymykset ovat hyvin lähellä epistemologisia vaatimuksia. Epistemologia hakee vastausta kysymyksiin siitä, mitä tieto on ja mitkä ovat sen lähteet ja rajoitukset. Epistemologia määrittää, miten tieto tuotetaan ja miten se perustellaan. Tieteellisessä tutkimuksessa se määrittää, mikä tieto mahdollista ja mitkä ovat tiedonsaannin rajoitukset. Lisäksi se tarjoaa myös vastauksia siihen, miten ja mistä tiede muodostuu ja rakentuu (Eriksson & Kovalainen 2008).

Epistemologia esittää kysymyksiä todellisuuden luonteesta: mikä suhde vallitsee tutkijan ja tutkittavan kohteen välillä ja mikä asema arvoilla on ilmiöiden ymmärtämisessä? Epistemologisissa eli tieto-opillisissa tarkasteluissa käsitykset koskevat tiedostamisen ja tiedonsaannin ongelmia. (Hirsjärvi ym. 2009.)

1. Empirismissä todellisuus rakentuu havaittavista asioista (positivismi).
2. Subjektivismissa todellisuus rakentuu sosiaalista rakenteissa. Näin ollen tieto saadaan vain sosiaalisen toiminnan kautta. Kaikki tieto riippuu tulkinnasta (interpretivismi).
3. Substanssiteoriassa todellisuus on materiaa, mutta ihmiset tulkitsevat sen olemusta eri tavalla riippuen ajasta ja olosuhteista (kriittinen realismi).

Epistemologia ja metodologia ovat läheisiä käsitteitä. Epistemologia käsittelee filosofisia kysymyksiä siitä, miten saamme tietoa maailmasta, kun taas metodologia käsittelee samaa käytännön näkökulmasta, toimintaperiaatteiden, tutkimusprosessin ohjaamisen ja suunnittelun kautta. Ontologian, epistemologian ja metodologian yhteys toisiinsa ja merkitys empiirisessä tutkimuksessa voidaan havainnollistaa kuvion 9 avulla. (Eriksson & Kovalainen 2008.)



KUVIO 9 Empiirinen tutkimus ja taustasitoumukset (Hirsjärvi ym. 2009; 13)

Tässä pro gradu -tutkielmassa filosofinen viitekehys pohjautuu näkemykseen, jossa ulkopuolista maailmaa lähestytään subjektiivisesti. Tässä konstruktivisessa lähestymistavassa ihmisten todellisuuden katsotaan syntyvän vuorovaikutuksessa toisten ihmisten ja ympäristön kanssa. Ihmiset luovat itse oman todellisuutensa, mikä tarkoittaa myös sitä, että jokaisen yksilön todellisuus on ainutlaatuinen. Ei ole olemassa kahta samanlaista todellisuutta tai käsitystä asioista. Tämä lähestymistapa vaikuttaa myös epistemologisiin ja metodologisiin ratkaisuihin. Parhaiten tietoa ilmiöstä saadaan menemällä ihmisten luo ja selvittämällä, mitä he ajattelevat asiasta. Edellisestä seuraa, että tutkimusaineiston keruun osalta tavoitteeksi asetettiin tilanne, jossa kohteille luotiin olosuhteet ja tila kertoa vapaasti todellisuudestaan ja ajatuksistaan. Aineiston keruussa käytettiin haastattelun lisäksi toiminnallisia menetelmiä, joiden oletettiin auttavan tutkimuskohteita löytämään itsestään ehkä tiedostamattomiksi jääneitä teemoja ja ajatuksia. Perimmäinen tavoite on luoda olosuhteet, joissa tutkittava kertoo totuudenmukaisesti, mikä hänelle on totta. Edelliset lähtökohdat huomioiden kvalitatiivisiin tutkimusmenetelmiin kuuluva tapaustutkimus oli luonteva valinta tutkimuksen metodiksi.

5.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus halutaan esittää joissakin yhteyksissä vastakohtana kvantitatiiviselle eli määrälliselle tutkimukselle, mitä se ei kuitenkaan ole. Kummallakin on omat perustellut käyttötarkoituksensa, ja yhä enemmän on havaittavissa kirjallisuutta, jossa esitellään edellä mainittujen menetelmien yhteiskäyttöä eri variaatioina. (Creswell, Plano, & Garret 2008; Eriksson & Kovalainen 2008.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen käyttöä taloustieteissä perusteellaan sillä, että tämän menetelmän avulla talouden moniulotteisia ilmiöitä tarkastellaan niiden omassa ympäristössä. Laadullinen menetelmä tuottaa siis uutta tietoa siitä, miten asiat toimivat tosielämässä ja miksi asiat tapahtuvat niin kuin ne tapahtuvat. Tavoitteena on kokonaisvaltaisen kuvan muodostaminen tutkittavasta kohteesta. Kun tietämys ilmiöstä lisääntyy, lisääntyy myös ymmärrys asiasta, ja sitä kautta kohteeseen voidaan haluttaessa vaikuttaa ja muuttaa tilannetta. Kun kyseessä ovat taloustieteet, voidaan kvalitatiivisen tutkimuksen avulla tuoda talouden toimintamekanismeista ja prosesseista esiin kriittisiä tekijöitä ja herättää keskustelua tärkeistä asioista. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä puolestaan painottuu enemmän strukturoidumman ja standardisoidun tiedon keräämiseen ja analysointiin. (Eriksson & Kovalainen 2008; Heikkilä 2004.)

Kvalitatiivinen menetelmä sopii erityisesti tilanteisiin, joissa tutkittava ilmiö on vähän tunnettu. Tutkimuskohteen epämääräisyyden takia ilmiötä lähestytään tutkivalla ja joustavalla otteella, joka on syynä siihen, miksi sosiaali- ja taloustieteissä kvalitatiivista menetelmää on käytetty tutkimuksen ensivaiheen menetelmänä. Kun ilmiö on paremmin tunnettu ja selvemmin hahmoteltavissa, kvantitatiivisen tutkimusotteen käyttö on perusteltua. (Eriksson & Kovalainen 2008.)

Tässä tutkimuksessa tutkittua naisyrityäjyyden ja työelämän välistä liikehdintää eli veto- ja työntekijöitä ei ole tutkittu Suomessa aikaisemmin kovinkaan paljon. Lisäksi aikaisemmissa tutkimuksissa tutkimuksen kohteena olevia naisyrityäjiä on käsitelty homogeenisena joukkona, ikään kuin naisten elämäntilanteella ja iällä ei olisi vaikutusta yrityäjyyteen. Kuitenkin aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että naisyrityäjyys eroaa miesten yrityäjyydestä siinä, että naiset integroivat yritystoiminnan omaan elämäänsä miehiä tiiviimmin. Miehet sen sijaan pitävät yritystoiminnan erillisenä taloudellisenä yksikkönä. (Langowitz & Minniti 2007; Marlow 2005.) Jotta naisten yrityäjyydestä saadaan tarkempaa tietoa ja ilmiötä voidaan paremmin ymmärtää, on naisten yrityäjyyden tutkimuksessa yrityäjyyttä tarkasteltava osana naisten elämänkaarta. Tässä tutkimuksessa naisten yrityäjyyden työntö- ja vetovoimia halutaan tutkia tarkemmin huomioimalla tutkimuskohteen eli yrityäjyyttä harkitsevien naisten ikä ja elämäntilanne. Tällä tavalla työelämän ja yrityäjyyden välistä työntöä ja vetoa aiheuttavia tekijöitä ei tarkastella pelkkänä erillisenä ilmiönä, vaan osana ihmisten kehitys- ja sosiaalipsykologista kokonaiskehittymistä. Naisyrityäjyyden ja naisten erilaisten elämänkaareen sidottujen elämänvaiheiden kokonaisvaltaista tutkimusta on tehty vähän, joten laadullisen tutkimuksen menetelmä sopii parhaiten tuottamaan tietoa yrityäjyyden asemasta ja merkityksestä elämän eri kehitysvaiheissa. Holistisen lähestymistavan naisyrityäjyyteen toivotaan tuovan uudenlaista ymmärrystä yrityäjyydestä osana naisten elinikäistä kehittymistä ja ihmisenä kasvamista. Laaja-alaisen tutkimusongelman selvittämisessä kvalitatiivinen tutkimus on perusteltua. Samoin kvalitatiivisen menetelmän käyttöä puoltaa se, että vaikka kansainvälisesti ilmiöstä on olemassa jonkin verran aikaisempaa tutkimustietoa, Suomen osalta ilmiötä on tutkittu vähän.

5.3 Tutkimuskohteen valinta

Tutkimuksen kohteeksi valittiin tutkimuksen tavoitteiden ja ongelma-asettelun kautta yli 40 vuoden ikäiset naiset, jotka ovat työskennelleet palkansaajina mutta joilla ei ole aikaisempaa kokemusta yrityäjänä toimimisesta. Sillä, millä toimialalla tai millä toimintasektorilla henkilö on työskennellyt, ei katsottu olevan merkitystä. Lisäksi tutkimuskohteilla tuli olla ilmaistu intentio yrityäjyyteen. Näin ollen tutkimuskohteeksi valittiin Jyväskylässä syksyllä 2011 pidetty Yrittäjien sijaispalveluvalmennusryhmä (Sipa - Yrittäjien sijaispalvelu 2011), johon tämän pro

gradu -tutkimuksen tekijä itsekin osallistui. Tutkijan osallistumisen samaan yrittäjäyysvalmennukseen tutkittavien kanssa katsotaan auttavan tutkimusta monella tavalla. Ensinnäkin se, että sekä tutkijalla että tutkittavilla on yhteinen kokemus valmennuksesta ja toinen toisistaan kahden kuukauden ajalta auttoi luottamuksellisen suhteen luomisessa. Tämä auttoi tutkimuskohteiden valinnassa ja tiedon keruuvaiheessa. Tutkimuksen tekijän osallistuminen valmennukseen antoi tutkimukselle myös tärkeää taustatietoa kohderyhmästä, mikä auttoi tulosten tulkinnassa. Lisäksi yhteinen kokemus valmennuksen sisällöstä ja prosessista auttoi siihen, että tutkijalla ja tutkittavilla oli samanlaiset sisällöt käsitteistä ja termeistä. Valmennusryhmän osallistujien kokonaismäärä oli viisitoista (N=15), joista neljätoista oli naisia. Kokonaismäärästä yksitoista (mukaan lukien yksi mies ja tutkija) oli yli 40-vuotiaita (73 %). Tutkimuksen tekijä ja miesosallistuja eivät luonnollisesti olleet käytettävissä, kun valittiin henkilöitä kohderyhmään. Kaikista osallistujista kuusi sijoittui ikäluokkaan 55–65-vuotiaat, joista tutkimuksen empiiriseen osaan haastateltaviksi suostui lopulta viisi henkilöä (n=5). (Sipa - Yrittäjien sijaispalvelu 2011.)

5.4 Aineiston keruumenetelmä ja -prosessi

Aineisto tutkimuksen empiiriseen osaan kerättiin haastatteleamalla viittä kohderyhmään valittua naista. Aineiston keruu tapahtui 1.12. ja 20.12.2011 välisenä aikana Jyväskylässä. Aineiston keruu tapahtui viidessä vaiheessa. Haastateltavilta kerättiin ensin aloituslomakkeeseen (liite 4) taustatietoja, minkä jälkeen kohteilla teetettiin toiminnallinen tehtävä. Tätä seurasi varsinainen teemahaastattelu (liite 5), ja lopuksi tutkittavat tekivät vielä toisen toiminnallisen tehtävän. Haastattelut ja toiminnallisten tehtävien purkaminen nauhoitettiin. Aineistona syntynyt nauhoitettu äänimateriaali litteroitiin Word-tiedostoksi. Kirjoitusmuotoon puretut materiaalit lähetettiin tarkastettavaksi niiden osalta, jotka sitä olivat halunneet. Tarkastukset eivät kuitenkaan aiheuttaneet muutoksia tai lisäyksiä materiaaliin.

Muita aineistoja olivat aloituslomakkeelle kootut materiaalit sekä toiminnallisten tehtävien kautta syntyneet piirroksot ja kuvamateriaalit. Haastateltavien iät vaihtelivat 39 ja 60 ikävuoden välillä. He olivat työskennelleet palkkatyöntekijöinä aikaisemman työuransa aikana 15–43 vuoden ajan. He edustivat eri toimialoja ja yrityssektoreita. Aineiston keruuprosessin vaiheet on kuvattu taulukossa 10.

1. Aineiston keruun valmistelu/järjestäminen

Potentiaalisille haastateltaville lähetettiin sähköpostilla viesti, jossa kerrottiin lyhyesti tutkimuksen sisällöstä ja kysyttiin halukkuudesta osallistua haastatteluun. Samalla kerrottiin, että haastattelu nauhoitetaan ja sen arvioitu kesto on maksimissaan 1,5 tuntia. Haastattelun ajankohta ja -paikka sovitaan kunkin haastateltavan kanssa erikseen sähköpostitse.

2. Alkukysely

Aineiston keruun ensimmäisessä vaiheessa aloituslomakkeen (liite 4) avulla haastateltavalta kysyttiin perustietoja (ikä, perhetilanne ym.) ja muun muassa halukkuus tarkistaa haastattelun sisältö tekstimuodossa. Tähän lomakkeeseen tutkija merkitsi myös tiedon keruun aikana ja sen jälkeen tehdyt mahdolliset havainnot ja tuntemukset.

3. Työuran kuvaus -tehtävä

Toisessa vaiheessa haastateltavaa pyydettiin kuvamaan paperille itselle luontevalla tavalla tähänastisen työuran vaiheet. Tämän jälkeen haastateltava kertoi vielä suusanallisesti tekemänsä kuvauksen sisällön, jolloin tutkijalla oli vielä mahdollisuus tehdä tarkentavia kysymyksiä samalla, kun vastaukset nauhoitettiin.

4. Teemahaastattelu

Kolmas vaihe sisälsi haastattelun, joka tehtiin epämuodollisesti käymällä läpi haastattelulle etukäteen asetettuja teemoja (liite 5).

5. "Unelma" -tehtävä

Viimeisessä vaiheessa haastateltavaa pyydettiin valitsemaan pöydälle levitetystä 12,6 cm x 9 cm -kokoisista kuvakorteista (Fire Lane Deer & Sarkis 1994) yksi kortti, joka edustaa haastateltavan toivomaa tulevaisuuden elämäntilannetta, unelmaa, jonka hän toivoisi toteutuvan 3-5 vuoden kuluessa minkään asian estämättä sen toteutumista. Lisäksi haastateltavaa pyydettiin valitsemaan kaksi "tukikorttia", jotka hänen käsityksensä mukaan auttaisivat ja edistäisivät unelman toteutumista. Lisäksi haastateltava kertoi suullisesti kuvien sisällön ja niiden merkitykset, mikä myös nauhoitettiin. Liitteessä 6 on kooste henkilöiden valitsimista korteista.

Haastattelu pyrittiin tekemään epämuodollisena ja dialogia käyttäen, jotta keskusteluun nousseet ajatukset ja teemat kumpuaisivat kohteiden asioille asettaman painoarvon perusteella eivätkä tutkijan kysymysten johdantelemina. Haastattelijan rooli oli pikemminkin esittää teemat kohteelle ehdotuksina. Viime kädessä kohteen itse annettiin päättää, kuinka syvälle hän kunkin asiakokonaisuuden kohdalla halusi mennä. Lisäksi tiedonkeruussa mukana olevilla toiminnallisilla tehtävillä ja kuvallisten materiaalien käytön avulla haluttiin ruokkia kohdetta syvällisempään pohdintaan työstä, yrittäjäydestä ja niiden merkityksestä elämän kokonaistilanteessa. Koska tutkimuksen tavoitteena oli lähestyä aihetta holistisesti, haluttiin tutkimuksen kaikissa vaiheissa säilyttää avoimuus esille tulleille asioille ja näkemyksille.

Tiedonkäsitys voidaan nähdä myös ahtaana, sillä tiedon käsitteen taustalla on olemassa tiettyjä maailmankatsomuksellisia siteitä, jotka rajaavat käsitystämme tiedosta. Näitä rajoittavia käsityksiä ovat esimerkiksi käsitys, että vain aistittava on todellista tai matemaattinen on todellisinta. Taiteen tehtävänä on elämän syvempi ymmärrys, mutta taiteen tuottamaa tunteiden maailmaa ei kuitenkaan tieteessä arvosteta. (Turunen 1991, 136.) Tässä tutkimuksessa taiteen nostattamia tunteita ei haluta sulkea pois tieteestä. Itse asiassa tämän tutkimusprosessin kokemuksen kautta näyttää siltä, että taide auttaa pääsemään lähemmäksi totuutta. Tässä taiteella tarkoitan laaja-alaisia ja suvaitsevia tapoja ilmaista itseään esimerkiksi kuvin, sanoin, ilmein ja teoin. Taide on yksi keino kertoa oma totuus, kun rationaalinen ajattelu ei sitä tavoita.

Tunteille on kielessä runsaasti sanoja, ja niitä osataan yleensä kuvata hyvin. Meillä on kuitenkin sisäisiä kokemuksia, joita on vaikea kuvailla ja jotka helposti pyrkivät häviämään. Näitä kokemuksia voi kutsua elämyksiksi, jotka ovat aistimuksen ja tunteen välimaastossa. Aistimusta elämys muistuttaa siinä, että se tulee tavallaan tietoisuuden piiriin vain vastaanotettuna. Elämys välittää tietoa ympäristöstä vähän samalla tavalla kuin aistimuskin. Emme voi tietoisella ponnistelulla vaikuttaa elämyksiimme. Niiden laatu riippuu sielunelämästä. Elämysten erittely on vaikeaa, sillä ne pakenevat huomiota. Usein elämykset ovat vaikeasti kuvattavia, emmekä pysty käsitteellistämään elämysten epämääräisiä laatuja. Elämys kätkee kuitenkin sisäänsä tunteita ja ajatuksia. Usein emme ikävä kyllä voi ponnistaenkaan löytää, mitkä tunteet ja ajatukset ovat niiden takan. Elämys on siis jotain, jolla on taipumus ohjata elämää arjen nopeassa ja luontevassa kulussa. Usein elämys kuitenkin ilmaisee sen, ettemme ole sisimmässämme aivan perillä asiaan liittyvistä tunteistamme. (Turunen 1991, 147-148.) Edellä kuvatunlaista elämyksellisyyttä tavoiteltiin erityisesti tiedonkeruun ”Unelma”-tehtävässä, jossa kuvakorttien herättämien tunnelmien ja elämysten kautta kohteita autettiin pääsemään tunnetasolle, jonka sisältöä ja merkitystä kohteet eivät ehkä edes vielä tiedosta mutta joka jollain tasolla kuitenkin vaikuttaa kohteiden valintoihin ja ajatuksiin.

6. TULOKSET

Tässä osiossa esitellään aineiston käsittely ja sen pohjalta syntyneet tulokset. Aineiston analysoinnissa pidettiin mielessä tutkimukselle asetutut tavoitteet. Pääkysymyksenä on se, mitkä asiat työelämässä synnyttävät uran luonneille keski-ikäisille naisille työntöä ja vetoa yrittäjyyteen. Näitä työelämän ja yrittäjyyden välisiä työntäviä ja vetäviä tekijä ei kartoiteta pelkästään yrittäjyyden näkökulmasta, vaan yrittäjäintention vaikuttavia tekijöitä etsitään laajemmin huomioiden aikaisemmat työkokemukset, henkilön kokonaiselämäntilanne ja unelmat ja toiveet eli tulevaisuuden suunnitelmat.

Tutkimuksen analysoinnissa pyritään Ahlin (2006) peräänkuuluttamaan laajempaan näkökulmaan, jossa ei pelkästään keskitytä tutkittavaan ilmiöön, eli yrittäjyyden veto- ja työntövoimien kartoittamiseen, vaan pyritään selvittämään myös ilmiön ympärillä olevia muita tekijöitä laajemmasta näkökulmasta. Analysoinnissa ongelmaa lähestyttiin viidestä näkökulmasta, joiden mukaan aineisto käsiteltiin. Nämä analysoinnin näkökulmat olivat:

1. Työuran näkökulma
2. Elämänvaiheiden näkökulma
3. Veto- ja työntötekijät
4. Yksilön ja ympäristön näkökulmat
5. Tulevaisuusnäkökulma

Tulokset esitellään esitettyjen näkökulmien mukaisesti ja järjestyksessä kukin näkökulma omana kappaleenaan.

6.1 Työuran näkökulma

Tutkimustulosten analysointi aloitettiin aikaisempien työkokemusten kartoituksesta. Tutkimusaineisto koostui tutkimuskohteiden itse laatimista graafisista työurien kuvauksista ja niiden suullisten esittelyjen tekstiaineistosta. Tässä ensimmäisessä analysointivaiheessa tutkimusmateriaalista selvitettiin tutkimushetken työsuhdetta edeltäneet koulutukset, työkokemukset ja niiden pituudet. Ensin materiaalista

Työuran kuvaukseen nostetuilla työkokemuksilla katsottiin olevan enemmän merkitystä kuin sillä, miten tarkasti kaikki työsuhteet ja niiden oikeat pituudet ja ajankohdat on kuvattu. Tutkimuksessa mukana olleiden naisten varhaisin työuran aloitusajankohta oli 12 vuoden iässä, jolloin yksi tutkittavista oli toiminut lastenhoitajana sukulaisperheessä. Myöhäisin alkamisajankohta oli henkilöllä, joka määritteli työuransa alkupisteeksi hetken, jolloin hän 24 vuoden ikäisenä aloitti varsinaiseen ammattiinsa liittyvässä tehtävässä. Työuraan sisältyvistä asioista oli vaihtelevia tulkintoja.

Työuralle päätyminen

Jokaisen viiden tutkimuksessa mukana olleen työurat ovat ainutlaatuisia. Se, miten ja miksi he uralle päätyivät, ei ollut suoraviivainen ja ennalta-asetettujen tavoitteiden mukainen. Uran alkuvaiheessa jokainen haki omaa polkuaan, mikä ilmeni koulutuksessa kahden eri alan tutkintona. Siinä työssä, mihin ensimmäinen koulutus olisi edellyttänyt, ei ollut koskaan toimittu. Samoin työtehtävät vaihtuivat suuresti työuran alkuvaiheessa. Alkuvaiheessa joillakin näytti olevan useita samanarvoisia uravaihtoehtoja, jotka olivat tasavertaisia. Tällöin ei tehty valintaa, vaan henkilöt päätyivät erinäisten tapahtumaketjujen lopputuloksena siihen, missä nyt ovat. Vaikka työuran valinta näytti aluksi sattumalta, joidenkin osalta työura vaikutti kuitenkin sopivan henkilön kokonaistilanteeseen. Kuten tämän hetken työurateoriat (Bowen & Hisrich 1986) osoittavat, myös tässä tutkimuksessa mukana olleiden henkilöiden elämänkaaren kaikilla tapahtumilla on ollut vaikutuksensa siihen, millaiseksi työurat loppujen lopuksi muodostuivat.

Työurien muutokset

Yksittäisten työtehtävien tarkastelussa koottiin ensin ne tekijät, jotka vaikuttivat siihen, että kohteet pysyivät ko. työsuhteissa tai -tehtävissä sen aikaa kun pysyivät. Toiseksi selvitettiin, mitkä syyt saivat kohteen vaihtamaan työpaikkaa tai -tehtäviä. Työsuhde liittyy työnantajaan, kun taas työtehtävä liittyy tehtävänimikkeeseen. Samassa työsuhteessa työntekijällä voi olla useita työtehtäviä. Tässä tarkastelussa keskityttiin sekä työtehtävissä että työsuhteissa tapahtuneisiin muutoksiin. Huomioitavaa on, että työtehtävien lukumäärä saattoi vaihdella tutkittavien osalta suuresti alle vuoden työjaksoista yli kahdenkymmen vuoden pituisiin työjaksoihin. Toisaalta vaikka työsuhde saman työnantajan palveluksessa oli kestänyt yli kaksikymmentä vuotta, sen sisään saattoi mahtua useita eri tehtäviä tai vaihtoehtoisesti tehtävä pysyi koko ajan samana. Niin työsuhteesta lähtemiseen kuin siinä pysymiseen vaikuttavat tekijät ovat luokiteltavissa samalla tavalla, ja ne on esitelty taulukossa 11. Huomioitavaa on, että sama tekijä voi sekä houkuttaa jäämään että motivoida hakeutumaan toisiin tehtäviin. Esimerkiksi lapsesta yksin vastuun kantaminen voi vaikuttaa siihen, että pysytään vakaassa ja säännöllisessä palkkatyössä. Toisaalta jos työpaikalla on olemassa lomautusuhka,

yksinhuoltajuuden takia saatetaan haluta etsiä taloudellisesti vakaampaan yritykseen töihin.

Karkeasti jaoteltuna työtehtävästä pois lähtemisen ja jäämisen syyt ovat luokiteltavissa joko itse työstä ja siihen liittyvistä tekijöistä, työntekijän työuranäkymistä, työn ja perheen sovittamiseen ja tasapainottamiseen tähtäävistä tekijöistä tai muista tekijöistä johtuviksi. Muihin tekijöihin kuuluu muun muassa sellaisia tekijöitä, joihin yksilö ei itse pysty vaikuttamaan, kuten vallitseva työllisyystilanne. Itse työstä johtuvat tekijät olivat hyvin moninaisia. Niitä olivat itse työn sisältö eli se, millä tavalla työn koetaan vastaavan omia odotuksia tai omaa arvomaailmaa. Muita tekijöitä olivat esimerkiksi se, tarjoaako työ mahdollisuuden oppia uutta vai onko työhön leipiinnyt, ja se, koetaanko kenties, että työ ei enää tarjoa mitään uutta ammatilliselle kehitymiselle. Toisena alaryhmänä esiin nousivat työpaikan ihmissuhteet, jotka näyttävät vaikuttavan voimakkaasti työpaikan vaihtoa harkittaessa. Pitkäaikainen työsuhde on voinut muuttua ystävyys-suhteeksi, josta on vaikea luopua. Toisaalta työpaikan ihmissuhteet voivat negatiivisina motivoida hakeutumaan toisen työnantajan palvelukseen. Kuten eräs haastateltava asian ilmaisi:

"Sellainen pieni työyhteisö... tunsin jo jalkojen asennosta. [...] Se oli niin sisään lämpiävää ja rutiinit olivat niin tiukassa."

Kolmantena työhön liittyvänä ryhmänä ovat työpaikan ulkoiset olosuhteet niin hyvässä kuin pahassa. Esimerkiksi työpaikalla mahdollisesti esiintyvä home tai asiakastyön muuttuminen vaaralliseksi vaikuttavat siihen, että työntekijät alkavat tähyillä muualle.

Toinen työpaikalta pois jäämiseen tai hakeutumiseen liittyvien tekijöiden tekijäryhmä luokittelussa ovat työntekijän itsensä kokemat tulevaisuuden näkymät työuraan liittyen. Mikäli työntekijä kokee työuraansa liittyvät suunnitelmat epäselvinä tai toisilla elämänalueilla ilmenevät ratkaisemattomat ongelmat vievät kaiken energian tulevaisuuden suunnittelulta, on helpompi jäädä työhön, jonka osaa ja jonka toimintamallit ovat tuttuja. Positiivisena selkeät työuranäkymät ja tunne siitä, että tietää, mitä haluaa, tuovat innostusta ja energiaa ja saavat yksilön etsimään uusia mahdollisuuksia ja toimimaan niiden suuntaan.

Tekijät	Työssä pysyminen	Työstä lähteminen
Työ itsessään		
<i>a. Työn vaikutukset työntekijään</i>	- työn haasteet - uuden oppiminen - ammattipätevyyden saaminen	- uupuminen työssä - leipiintyminen - kaivataan haasteita
<i>b. Työn ihmissuhteet</i>	- työpaikan hyvät ihmissuhteet	- työpaikan huonot ihmissuhteet
<i>c. Työolosuhteet</i>	- iso ja vakavarainen työorganisaatio	-työpaikan homeilma -asiakkaiden uhkailut
Työntekijän työuranäkymät	- omat työsuunnitelmat epäselviä → jäädään paremman puutteessa	- omat tavoitteet selvät → mennään tavoitetta kohti
Työn ja perheen sovittaminen	- Lastenhoito - työajat - Koulunkäynti - työajat - Yksihuoltajuus	- Perheessä ilmenevä sairaus - Lastenhoito - työajat
Muut tekijät	- Yleinen työllisyystilanne - Perheen talouden kokonaistilanne	Työpaikka kotiseudulla Puolison työpaikan perässä

TAULUKKO 11 Työpaikassa pysymiseen ja sieltä lähtemiseen vaikuttavia tekijöitä (n=5)

Työhön liittyvien tekijöiden lisäksi perheen ja työn sovittamiseen liittyvät tekijät vaikuttivat päätöksiin joko lähteä tai jäädä. Näitä tekijöitä olivat muun muassa perhetilanteessa tapahtuneet muutokset, kuten lapsen syntymä tai muutto pois kotoa, yksihuoltajuus, lastenhoidon järjestelyt sekä perheen talouden kokonaistilanteessa tapahtuneet muutokset. Muiden tekijöiden luokkaan sijoittuvat asiat, jotka tulevat työpaikan ulkopuolelta. Niitä olivat muun muassa vallitseva työllisyystilanne, joka vaihtelee kulloisenkin taloudellisen tilanteen mukaan. Huonon työllisyystilanteen takia työpaikassa pysytään yksilötasolla, vaikka työ olisi epätyytyttävä. Parisuhteessa elävät voivat työuriin liittyvissä ratkaisuisissa päätyä tekemään ratkaisunsa partnerin työtilanteen mukaan. Koko perhe voi joutua muuttamaan sinne, mistä työtä löytyy jommallekummalle puolisolle, jolloin toinen puoliso joutuu myös tekemään työhön liittyviä muutoksia.

6.2 Elämänvaiheiden näkökulma

Toisena analysoinnin kohteena oli tutkittavan joukon kokonaiselämäntilanne. Aineistona käytettiin haastattelun alussa kohteilta kyselylomakkeen avulla koottuja, lähinnä perhetilanteeseen liittyviä tietoja (liite 4) sekä haastatteluissa saatuja perheeseen liittyviä vastauksia. Haastatteluissa päähuomio oli työhön ja yrittäjyyteen liittyvissä teemoissa, mutta perhekysymyksiä käsiteltiin siinä tapauksessa, että haastateltava nosti teeman esiin. Näin haluttiin varmistaa, että esiin nostetuilla, muuhun kuin työhön liittyvillä asioilla oli merkitystä tutkittavalle.

Keski-ikältään 52 vuoden ikäisten naisten ikähaitari oli noin kaksikymmentä vuotta. Naisten perhetilanteet olivat hyvin erilaisia. Tutkimusjoukossa oli naimisissa olevia, avioliitosta eronneita ja leskeksi jääneitä. Naisten lapsista osa oli kouluikäisiä ja asui vanhempien kanssa, kun taas osalla lapset olivat perustaneet oman perheensä, jolloin tutkittavat olivat isovanhempia. Tutkimuksessa mukana olleiden viiden henkilön kuvausten perusteella lasten riippuvuuden vanhemmistaan ei kuitenkaan voida aina katsoa olevan ikäsidonnaista, niin kuin helposti oletetaan. Tämä tutkimus osoittaa, että alakouluikäinen lapsi saattaa olla ikäisiään itsenäisempi eikä tarvitse vanhempien läsnäoloa tai koulunjälkeistä kerhotoimintaa. Toisaalta teini-ikäiset lapset, joiden harrastuksiin pääsy vaatii kuljetusta pitkien matkojen päähän lähes päivittäin, ovat hyvinkin riippuvaisia vanhemmistaan. Myös suhde jo aikuisiin ja kotoa pois muuttaneisiin lapsiin saattaa olla joidenkin kohdalla lähes päivittäistä, kun taas toisessa tapauksessa lapsia tavataan vain tiettyinä juhlahetkinä esimerkiksi asuinpaikkakunnan etäisyyden takia. Nämä erilaiset perhetilanteet luonnollisesti vaikuttavat siihen, miten pitkään ja kuinka paljon vanhemmat ovat osallisena lastensa elämässä. Myös lasten välinen ikäero vaikuttaa siihen, miten paljon ulkopuolista lastenhoitoa tarvitaan. Työhön liittyvissä tilanteissa sisaruksista vanhempi voi tilapäisesti hoitaa nuorempaa sisartaan ja mahdollistaa näin vanhemman työhön osallistumisen, kuten yksi kohteista asian ilmaisi:

“No onneksi meidän lapsilla oli 11 vuotta ikäeroa, että jos oli vaikka pienempi sairas, se isompi tuli koulusta, ja mä tulin vaikka illaksi töihin.”

Elämään liittyy myös tapahtumia, jotka eivät aina ole toivottuja mutta jotka kukin hoitaa omalla parhaaksi katsomallaan tavallaan. Käsillä olevan tutkimusaineiston pohjalta voidaan todeta, että kriisien määrä, niihin suhtautuminen ja niiden vaikutukset olivat erilaisia. Osa tutkittavista oli kokenut itselleen läheisen suhteen katkeamisen joko avioeron tai kuoleman kautta. Joillekin erojen vaikutukset olivat olleet suuria ja vaikuttivat useiden vuosien ajan useilla elämänalueilla. Osalle tapahtunut kriisi vaikutti loppuunkäsitellyltä ja elämää jatkettiin kriiseistä ja vastoinkäymisistä huolimatta. Muutokset perhe-elämässä ovat voineet avata aivan uusia mahdollisuuksia, joilla on myönteinen vaikutus työuraan. Sairaudet ovat ei-toivottuja asioita elämässä, mutta niitä kuitenkin joudutaan kohtaamaan.

Tutkittavista kaksi ei nostanut terveyteen liittyviä kysymyksiä lainkaan esiin. Sen sijaan kolmella tutkittavalla oli joko itsellään tai perheessään sairautta, joka vaikutti myös tutkittavien työhön liittyviin ratkaisuihin. Elämään odottamattomina ilmestyneitä kriisejä ei voi ennustaa, ja ne tulevat iästä riippumatta. Naiset, jotka kokivat itsensä terveiksi ja energisiksi, etsivät kiihkeästi kanavia toteuttaa itseään ja purkaa energiaansa, vaikka he lähestyivät eläkeikää. Kun lisäksi lapset olivat muuttaneet pois kotoa, oli heillä niin sanottua ylimääräistä aikaa. Terveyteen liittyvien vastoinkäymisten koettelemat naiset vuorostaan kokivat väsymystä, joka heijastui työelämään liittyviin ratkaisuihin. He kokivat, ettei heillä ole energiaa tehdä työhön liittyviä muutoksia, kuten yksi haastateltavista totesi:

"No tällä hetkellä...sattuneesta syystä [viittaa mm. sairauksiin] takki on tyhjänä. Mä en ole ehtinyt miettiä en yhtään mitään, mitä tästä eteenpäin...."

Viiden tutkimuskohteena olleiden naisten edellä kuvattuja elämäntilanteita tarkasteltaessa voidaan havaita, miten erilaisia ja yksilöllisiä kunkin elämäntilanteet ovat. Biologisen iän perusteella ei voida määrittää, mikä elämänvaihe on menossa. Kriisit voivat myös kasaantua, mikä pakottaa tekemään muutoksia monilla elämänalueilla. Esimerkkinä tutkimusaineistosta voidaan mainita yksittäinen elämäntilanne, jossa perheessä useampi henkilö oli sairastunut vakavasti, perheen vanhempien työurat päättyivät ja perhe myös muutti asumaan uudelle paikkakunnalle samaan aikaan, kun lapset olivat muuttamassa pois kotoa. Usein ympäristön tai median osaltaan luomat stereotypiat vaikuttavat käsityksiin ihmisten elämästä ja siitä, mitä asioita kuhunkin elämänvaiheeseen kuuluu. Nämä stereotypiat yrittävät esimerkiksi määrittää, mitä mihinkin ikävaiheeseen liittyy tai mitä saa tehdä missäkin iässä. Todellisuudessa jokaisen yksilön elämäntilanne on erilainen ja niiden vaikutukset yksilöihin erilaisia. Joku sietää useampia kriisejä, kun taas toiselle yksikin voi olla lähes ylivoimainen.

Edellä esitettyyn aiheeseen liittyy ajankohtainen keskustelu eläkeiästä ja huoli siitä, että ihmiset eivät pysy riittävän pitkään töissä. Ihmisten elämäntilanteiden moninaisuus vaikuttaa myös siihen, miten pitkään työssä voidaan tai halutaan olla. Tässä kysymyksessä ei myöskään voida asettaa kaikille samanlaisia rajapyykkejä. Tämän tutkimuksen kohteista ne, jotka olivat lähimpänä eläkeikää, eivät nostaneet eläkkeelle lähtöä esiin kovinkaan voimallisesti. Tästä voidaan päätellä, että eläkkeelle pääsy ei ole heillä tällä hetkellä tavoitteena, pikemminkin päinvastoin. Eräällä tutkimuskohteella oli selvät suunnitelmat siitä, miten hän jatkaa nykyistä työtään yrittäjänä eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Tämä osoittaa sen, että tekemistä halutaan jatkaa ja uusia asioita oppia itselle sopivalla tavalla ja aikataululla niin pitkään, kun tekeminen on mielekästä ja terveyttä riittää. Yrittäjämäinen tekeminen näyttäisi sopivan tähän elämänvaiheeseen oikein hyvin.

6.3 Veto- ja työntekijät

Kolmannessa analysointivaiheessa tarkasteltiin kohderyhmän tämän hetken työtilanteita ja yrittäjäysintentiota. Tutkimusaineistosta etsittiin asioita ja tekijöitä, joita henkilöt nostivat esiin liittyen nykyiseen työhönsä ja mahdollisuuksiin tai toiveisiin siirtyä yrittäjäksi. Nykyisen työn osalta siinä pysymiseen tai siitä pois päin pyrkimiseen näyttivät vaikuttavan samat asiat, jotka nousivat esiin kohteiden aikaisempia työsuhteita tarkasteltaessa. Tässäkin yhteydessä sama asia saattoi vaikuttaa joko työssä pysymiseen tai siitä pois haluamiseen.

Itse työ ja se, mitä se tekijälleen tarjoaa, oli yleisimmin mainittu syy joko työhön jäämiseen tai tyytymättömyyteen.

"Minusta on hyöä asia se, että kun ikä karttuu, tulee uusia asioita. Niin kun nytkin on tämä sähköinen taloushallinto. Ihan kynsiä syyhyää se asia. [naurua]. Mä otan kaikki niin kun hyvänä haasteena vastaan kaikki uudet."

"Mut kyllähän sitten taas toisaalta joskus se niin kun puuduttaa se, kun väännät rautalangasta joka kerta sitä, että kumpi on yhtä suuri tai pienempi...tai mikä on joku äänne tai jotakin muuta."

Myös työpaikan ihmissuhteilla ja johtamiskulttuurilla oli sekä positiivinen että negatiivinen vaikutus riippuen siitä, kuinka työntekijät ne kokevat siinä hetkessä ja tilanteessa ja millä tavoin työntekijä tuntee kuuluvansa työyhteisöön.

"... kun mä mietin sitä, että mikä ajaa työelämästä pois, niin kyllä aika nopeasti tuli mieleen arvostuksen puute."

"...mä jostain syystä viihdyn ihmisten kanssa. Kyllä...sitä inspiroituu, antaa kenties toiselle virikkeitä, se on sosiaalisen kanssakäymisen muoto, se on se. En mä tiedä onko siinä palkan lisäksi muuta..."

Muut palkkatyötä koskevat veto- ja työntövoimat liittyvät työstä saatuun korvaukseen, työn loppumiseen, koettuun syrjintään tai työn ulkopuolisiin olosuhteisiin, kuten koettuun fyysiseen uhkaan työssä.

"Kyllähän se elämän realiteetti tietysti on se tilipussi, mikä pitää töissä."

"Tilipäivää edeltävänä päivänä sanottiin, että ei pysty maksamaan palkkoja kokonaan. Niin se oli viimeinen hälytyskello, että pitää ruveta etsimään muuta."

"...on asenne, että miehet ensin ja miehille kuuluu se isompi palkka. Näin siinäkin kohtaa, kun mä tein samaa työtä miesten kanssa. Mun palkkaa verrattiin muitten"

naisten palkkaan!”

Mikä sitten yrittäjyydessä vetää tutkimuksen kohteina olleita naisia puoleensa niin, että he olivat lähteneet yrittäjyyttä tukevaan valmennukseen? Aineistosta oli löydettävissä laajempänä kokonaisuutena yrittäjyyteen liitetty toimintatapa, johon kuuluvat muun muassa asiakaslähtöisyys, uusien asioiden luominen, vapaus tehdä, mitä haluaa ja milloin haluaa, sekä mahdollisuus vaikuttaa omilla toimillaan työstä saatavan korvaukseen suuruuteen. Myös pakko oli yksi yrittäjyyteen negatiivisena työntävä tekijä. Sen sijaan riskitekijöillä, osaamisen puutteella ja omien tavoitteiden epäselvyydellä selitettiin sitä, että yrittäjyys oli suunnitteluvaiheessa. Huomioitavaa yrittäjyyteen liitettävien tekijöiden osalta on se, että samalla asialla voidaan perustella sekä yrittäjyyden houkuttelevuutta että esteitä. Yrittäjyyden vapaus voidaan nähdä mahdollisuutena määrätä itse toiminnan sisältö, mutta joidenkin asioiden kohdalla vapaus voi kääntyä ahdistavaksi, kuten alla olevat esimerkit osoittavat. Myös toimintaan sisältyvä riski voidaan helposti liittää vain yrittäjyyteen, vaikka palkkatyössä palkan säännöllisyys ei kuitenkaan aina ole varmaa.

”Ehkä siinä on se vapaus kuitenkin. Että sitä voi tehdä sitten vaikka nousta yöllä tekemään, jos ...”

”...sitten se hyppy siihen taloudelliseen epävarmuuteen, niin että ei tiedä tuleeko niitä töitä, mutta toisaalta sekään ei muuta tätä tämänhetkistä tilannetta ollenkaan, kun ei tiedä tuleeko seuraava tiliä vai ei.”

Tutkimusaineisto muodostui viiden henkilön näkemyksistä ja arvioista palkkatyön ja yrittäjyyden välisistä työntö- ja vetovoimista, jotka myötäilivät muiden tutkijoiden tuloksia (Orhan & Scott 2001). Jokainen tapaus oli ainutlaatuinen ja yksilöllinen, minkä perusteella ei voida tehdä mitään yleistyksiä. Lisäksi tämänhetkiseen tilanteeseen liittyvien arvioiden yhtäläisyydet aikaisempien työsuhteiden työntö- ja vetovoimiin olivat hämmäntäviä. Miksi kohteet ovat alkaneet miettiä yrittäjyyttä juuri tässä tilanteessa aikaisempaa enemmän? Niinkin paljon, että he ovat lähteneet yrittäjyyttä tukevaan koulutukseen? Tämä näyttäisi kertovan siitä, ettei muutoksia välttämättä tehdä pelkästään työhön liittyvien tekijöiden perusteella. Vaikka työntäviä tekijöitä vaikutti olevan enemmän kuin työssä pidätteleviä tekijöitä, haastateltavat silti empivät tehdä päätöksiä puolin ja toisin.

Tutkimuskohteiden yrittäjyyteen liittyvät mahdollisuudet liittyivät joko nykyiseen palkkatyöhön tai aivan uusiin toimialoihin. Yrittäjyydessä nähtiin enimmäkseen hyviä puolia, mutta vaikutti myös siltä, että muutamilla negatiivisilla tekijöillä perusteltiin nykytilaan jäämistä. Yrittäjyyden esteiksi esitettiin myös sellaisia tekijöitä, jotka vaikuttivat enemmän kirjallisuudesta tai mediasta napatuilta väittäimiltä. Tällainen kliseenomainen argumentti oli esimerkiksi yrittäjyyden riski, joka nousi esiin kaikkien viiden haastateltavan kohdalla. Mikä on yrittäjyyden riski?

Mitä se on erityisesti tapauksessa, jossa yritys myy omaa asiantuntijuuttaan ja jossa toiminnan vaatimat investoinnit ovat minimaaliset? Tutkijana sai vaikutelman, että järkiperaisilla syillä perusteltiin ratkaisuja, joiden alkuperää ei tiedosteta. Mitä mahtaa olla peloksi nimetyn tunteen takana? Samaa käsitystä tukee se, että samoilla perusteilla argumentoitiin esimerkiksi yrittäjyyden hyvyttä tai sen huonoja puolia tilanteesta riippuen. Valmennuksen vaikutuksia ei tässä tutkimuksessa ollut tarkoitus tutkia tarkemmin, mutta haastattelujen perusteella valmennuksen vaikutukset koettiin vaihtelevasti. Toisaalta on todettava, että valmennuksen tavoitteena ei ollut yrittäjäksi ryhtyminen, vaan pikemminkin kartoittaa ja selkeyttää omaa osaamistaan ja sitä, millä tavoin kertynyttä ammattitaitoa voisi hyödyntää parhaiten esimerkiksi Sipa -konseptissa. Valmennuksessa myös tuotiin esiin se, ettei yrittäjyys ole ainoa vaihtoehto osaamisen käyttämiseen.

6.4 Yksilön ja ympäristön näkökulma

Tutkimuksen ennako-oletuksen mukaan oletettiin, että työntekijänä työskentelyn ja yrittäjyyden välisten työntö- ja vetovoimien lisäksi on olemassa henkilöstä itsestään johtuvia sisäisiä tai henkilöstä riippumattomia ulkoisia tekijöitä, joilla on vaikutus työn ja yrittäjyyden välimaastossa oleiluun. Tutkimuksen alussa asetettu ennakoasetelma yksilöstä tai hänen ympäristöstään johtuvien tekijöiden sisäisyydestä ja ulkoisuudesta ei tässä tutkimuksessa osoittautunut merkitykselliseksi, vaan se paljastui pikemminkin jopa mahdottomaksi määritellä käsillä olevan aineiston perusteella. Kuitenkin aineistosta oli löydettävissä tekijöitä, jotka liittyivät joko tutkittavien asenteisiin, ennakkokäsityksiin tai tietämykseen/tietämättömyyteen yrittäjyydestä, jotka puolestaan vaikuttivat joko positiivisesti tai negatiivisesti pohdintoihin yrittäjyyteen ja työntekijäasemaan liittyvistä asioista. Nämä asenteet ja uskomukset saattoivat perustua yksittäisiin havaintoihin sekä omiin tai muiden kokemuksiin, jotka yleistetään koskemaan kaikkia yrittäjyyden muotoja. Asia ilmeni käsillä olevan aineiston pohjalta seuraavina vastauksina:

"... Mä oon nähnyt sen [yrittäjyyden] niin läheltä, kun mun mies menetti omaisuutensa tai hyöin pitkälle menetti. Ja osittain sairastuikin sen takia sitten niin. Oli aika raskasta."

"... just täältä appivanhempien puolelta niin, siel on jotenkin niin mennyt yli se touhu [yrittäjyys]. Et se ei ole enää inhimillistä... se näkyy kyllä lähinnä ihmissuhteissa ja siinä kuinka siitä rahan tekemisestä välitetään enemmän kun lapsenlapsista tai jopa omista lapsista."

"...tää nykyinenkin työ on oikeistaan sitä ... pienimuotoista yritystä...yrittäjyyttä, että ei se sen kummempaa ole. Että ihan samalla tavalla tässäkin tehdään toiselle työtä ja vastataan sen oikeellisuudesta. Ei se ole sen kummoisempaa se yrittäjyyskään."

Kun työntekijällä on yrittäjyydestä negatiivinen käsitys eikä huonon työllisyystilanteen tai muiden syiden takia mahdollisuutta työllistyä, on tilanne erityisen haastava. Muiden ratkaisujen puuttuessa yrittäjyys jää ainoaksi vaihtoehdoksi, jopa pakoksi. Aineistosta oli myös löydettävissä pakkoyrittäjyyden uhkaa. Työnsaannin esteeksi koettiin ikäsyrajintä. Keski-ikäinen nainen ei jostain syystä ole haluttu työntekijä, vaikka hänellä olisi laaja-alaista osaamista, sitoutumista ja halua panostaa työhön.

Työntekijäaseman ja yrittäjyyden välillä oli myös epämääräiseksi luokiteltavaa ristivetoa, jolle ei tuntunut löytyvän rationaalista selitystä. Asian epämääräisyys tuotiin esiin muun muassa pelon tuntein: ei uskalleta ottaa ratkaisevaa askelta. Kohteet eivät osanneet tarkemmin kuvata, mitkä tekijät aiheuttivat näitä tuntemuksia. Tunteiden taustalla olevien tekijöiden tiedostamattomuuden takia olikin helpompi sanoa syyksi yleisesti kirjallisuudessa ja mediassa esitettyjä tekijöitä, kuten yrittäjyyden riski.

6.5 Tulevaisuusnäkökulma

Viimeisessä analysointivaiheessa tarkasteltiin tulevaisuuteen suuntautuvia toiveita ja unelmia ja niiden toteutumista edistäviä ja tukevia tekijöitä. Aineisto koostui unelmien osalta kohteiden valitsemista ns. unelmakorteista, joiden kautta arvioitiin tutkittavien voivan ilmaista tutkimushetken toiveita 3- 5 vuoden tähtäimellä. Unelmien ja toiveiden toteutumista edistäviä asioita kartoitettiin pyytämällä tutkittavia valitsemaan unelman toteutumisen edistämistä symboloivat kaksi ns. "tukikorttia". Toisaalta kohteen korttivalintojen ja niistä tehdyt tulkinnat kertovat myös niistä asioista, jotka kohteet kokivat haastavina tai estivät tavoitteiden saavuttamista.

Korttivalinnat tehtiin 24:n esillä olevan kortin joukosta (Fire Lane Deer & Sarkis 1994). Värilliset kortit (12,6 cm x 9 cm) esittivät muun muassa eläimiä, ihmisiä, kasveja tai luonnonmaisemia. Kohteiden korttivalinnat on esitetty liitteessä 6. Huomioitavaa on, että neljässä tapauksessa kaksi henkilöä valitsi saman kortin.

Kuviin sisältyvät tulkinnat toiveista ja unelmista olivat samansuuntaisia. Tulosten yhteenveto kunkin kohteen osalta (n=5) esitetään taulukossa 12. Tämän ryhmän tavoiteltavat asiat liittyivät tasapainoon ja selkeyteen eri elämän osa-alueiden välillä sekä kuulumiseen verkostoihin, jotka antavat tukea myös työhön liittyvissä asioissa. Ne asiat, jotka auttavat tavoitteeseen pääsemisessä, liittyivät pääosin henkilöön itseensä. Vaikuttaa siltä, että tutkimuskohteet eivät luota riittävästi oman osaamiseensa tai kykyynsä toimia yrittäjänä.

Unelmien kohteet	Tavoitteiden toteutumista edistävät tekijät
- työ- ja yksityiselämän välinen tasapainotila - merkitykselliseksi kokeminen	- henkilökohtaisen voiman löytäminen - toiminnan kannalta tärkeiden yhteistyömuotojen ja verkostojen luominen
- tasapainoinen elämä - yhteistyöverkossa toimiminen	- tietoa ja osaamisen kasvattamista yrittäjyydestä - itsevarmuuden lisääminen - eteneminen itselle sopivassa tahdissa
- elämän kokonaistilanteen selkeys	- itsevarmuuden löytäminen - arvomaailman selkeyttä ja uskallusta elää niiden mukaan - oman osaamisen tiedostamista ja kasvattamista - läheinen ihmissuhde → tuen saanti - tavoitteiden ja unelmien selkeytyminen - yhteistyökumppanit ja verkostossa toimiminen
- tasapainoinen ja selkeä elämä	- työhön ja yksityiselämään liittyvän selkeyden ja tasapainon löytäminen
- työn ja perheen välinen tasapainotila	- henkilökohtaisen voiman löytäminen - itsevarmuuden kehittyminen/luottaminen

TAULUKKO 12 Tulevaisuuden suunnitelmat ja niitä tukevat asiat (n=5)

Toisekseen yrittäjyyden lähtökohdaksi tarvittava idea tai mahdollisuus on vielä selkeytymättä, siihen ei uskota tai useiden ideoiden joukosta ei osata valita yhtä. Vaikuttaa siltä, että kun ei luoteta omiin kykyihin ja osaamiseen, ei myöskään jakseta uskoa omaan tavoitteeseen – varsinkaan, jos yrittäjyyden ideaa ei koeta intohimona tai kutsumuksena, joka voisi antaa uskoa ja voimaa. Seuraavassa esitetään aineistosta poimittuja esimerkkejä unelmien ja niiden toteutumista edistävien asioiden korttivalinnoista ja tulkinnoista (kortti suluissa). Unelman toteutumiseen liittyi kaikkien kohdalla jossain muodossa eri elämänalueiden tasapainon ja selkeyden tavoittelu, johon sisällytetään tyydyttävissä ihmissuhteissa, verkostoissa tai jossain muussa yhteistyömuodossa toimiminen ja niiden kautta voimaantuminen. Asia ilmaistiin muun muassa näin:

"...mä haluaisin, että olisin tasapainoissa työni ja kodin suhteen. Että olisi se kotiminä ja sitten se työminä." [kortti: vastakkaisiin suuntiin katsova nainen]

"...seesteisyys ja rauha tulee sitä kautta, että tekee sitä mitä haluaa..." [kortti: tyyni vedenpinta kohti horisonttia]

Ihmissuhteiden ja verkostojen olemassaolosta kertoivat muutamien kohteiden vastaukset:

"...ja se edellyttäisi, että siel kotona olisi joku, jonka takia tehdä sitä työtä elikä ihan sellainen hyvä terve pysyvä kiva ihmissuhde." [kortti: hämähäkki verkossaan]

"No siinä [kortti:lintuparvi] on varmaan nyt sitten niitä yhteistyökumppaneita."

"Karhu [=kortti] ois mulle semmoinen vahvuselementti ja turvaelementti, mitä mä kaipaisi tähän.."

Toivotun tilan saavuttamisen edellytyksenä oli omien voimavarojen löytäminen, mihin liittyy joko tiedon ja osaamisen kasvattaminen tai itsevarmuuden lisääminen. Myös työhön ja yksityiselämään liittyvien verkostojen toivottiin edistävän omien tavoitteiden toteutumista. Seuraavassa on esimerkkejä edellä mainittuihin teemoihin liittyvistä tulkinnoista:

"...siis aivan oikea kortti eli aurinko eli valoa [=kortti] ja uskallusta luottaa tulevaisuuteen. Se vahvistaa sitä vahvuutta ja sitä luottamusta ja uskallusta."

"...nimenomaan sitä, että uskaltaa ottaa niitä askeleita siihen suuntaan, mihin pitää." [kortti: posket pullollaan puhaltavaa tuulta kuvaava olento]

"...niitä ympärillä olevaa ne yhteistyötahot ja ihmiset ja ketä siinä nyt sitten onkaan?" [kortti: taivasta vasten lentävä lintuparvi]

"Haen niin kun sitä ...niin kun kovempaa puolta sieltä [viittaa itseensä], että ...nyt on sen aika...Mä oon iso tyttö, että mä voin sanoa, kun mä oon sitä mieltä [naurua]."
[kortti: vakavailmeisen miehen sivuprofiili, josta heijastuu taakse tumma varjo]

Selkeästi useamman tutkimuskohteen osalta oli havaittavissa, että yrittäjyysprosessi oli jollain tavalla käynnistynyt. Kuitenkin selkeyteen ja eräänlaisen johtotähden löytämiseen viittaavat vastaukset kertoivat kohteiden unelmien olevan vasta selkeytymässä, josta antaa viitteitä seuraavat haastateltavien vastaukset.

"..sehän on se pelottavin askel [yrittäjäksi ryhtyminen] varmasti. Kun ei tiedä että, voiko niihin siipiin luottaa. Tai epäilee sitä, vaikka tietää, että voi [naurua]."
[kortti: kalliojyrkäne, jonka yläpuolella liitelee kotka]

...*"Mä luulen, että [naurua] siitä olisi hyvin paljon apua, jos joku tönäisisi ihan."*
[kortti: kalliojyrkänne, jonka yläpuolella liitelee kotka]

Vielä ei oltu valmiita toimimaan unelman saavuttamiseksi, tai vaihtoehtoisesti haluttiin edetä hitaasti ja odottaa enemmän ulkopuolelta tulevaa sysäystä, joka ikään kuin pakottaisi toimimaan tavoitteen suuntaisesti.

6.6 Tutkimusprosessin ja tulosten arviointi ja laatu

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistosta ei voida tehdä yleistettäviä päätelmiä, mutta Alasuutari (2011, 250) ehdottaa yleistämisen sijaan suhteuttaminen-termin käyttämistä. Suhteuttamisella tarkoitetaan sitä, miten tutkija voi aineiston pohjalta osittaa analyysinsä kertovan muustakin kuin vain aineistostaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on kuitenkin lähtökohtana aristoteelinen ajattelu (Hirsjärvi ym. 2009, 182). Sen mukaan yksityistä tapausta kyllin tarkasti tutkimalla saadaan näkyviin myös se, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä toistuu.

Tutkimusprosessin ja tulosten luotettavuuden arvioinnissa on tärkeää se, että tutkija itse on osallistunut tutkimuskohteiden kanssa yhteiseen kaksi kuukautta kestäväan yrittäjävalmennukseen (liite 1). Lähes kahden kuukauden yhteinen oppimiskokemus sekä työhön ja yrittäjyyteen liittyvien asioiden jakaminen on tuottanut paljon kirjoittamatonta aineistoa tutkimuksen käyttöön. Näitä yhteisiä kokemuksia voidaan käyttää haastatteluaineistojen lisäksi tuomaan laajemmin tietoa tutkimuskohteista ja heidän taustoistaan. Tämä on lisännyt ja syventänyt kohteiden elämäntilanteiden ymmärrystä ja tulosten tulkintaa. Lisäksi tutkija itse kuuluu tutkittavien henkilöiden kanssa samaan ikäryhmään ja elämänvaiheeseen, mikä on omalta osaltaan lisännyt kiinnostusta ja motivaatiota tutkimusta kohtaan. Tutkimustulosten tulkinnassa on voitu käyttää apuna omakohtaisia kokemuksia ja vertailla tuloksia omiin kokemuksiin ja kohteiden kanssa yhteiseen elämäntilanteeseen.

Tutkimuksen lähestymistapa on holistinen, minkä takia tutkittavaa ilmiötä on lähestytty eri puolilta, huomioiden tutkittavien aikaisemmat elämänvaiheet työhön ja jonkin verran myös yksityiselämään liittyen. Tutkimuksessa on lisäksi käytetty toiminnallisia tiedonkeruumuotoja, joiden tarkoituksena on ollut auttaa tutkittavia ymmärtämään paremmin omaa elämäntilannettaan ja toiveitaan. Tämän menetelmän oletettiin tuovan esiin asioita, jotka ovat henkilöille osin tai kokonaan tiedostamattomia. Toisaalta monipuolisten ja erilaisten menetelmien kautta haluttiin varmistaa vastausten luotettavuus. Samaa asiaa lähestyttiin useamman aineiston keruutekniikan kautta, jotka analysoitiin erikseen. Tällöin mahdolliset ristiriitaisuudet olivat helpommin havaittavissa. Lopuksi eri menetelmillä kerätyn

aineiston kautta saatuja tuloksia voitiin vertailla keskenään ja niiden pohjalta arvioida tiedon totuudenmukaisuutta.

Tiedon keruuvaiheessa valittu toimintatapa, jossa haastateltavien sallittiin johdatella keskustelua itselleen tärkeisiin teemoihin, saattoi heikentää saadun tiedon tarkkuutta. Mikäli tutkija olisi ollut haastattelutilanteessa enemmän tietoinen näiden uusien teemojen esiintulosta, olisi niistä voitu tehdä syvällisempiä kysymyksiä ja saada lisää tietoa.

Yhteenvetona edellisestä voidaan sanoa, että tutkimusjoukon selvä rajaus ja homogeenisuus ovat osoittautuneet tärkeiksi. Yksilöt ovat tietyn ikäisiä, työhön liittyen samassa tilanteessa, ja jokaisella on tarve muuttaa työhönsä liittyviä asioita. Voidaan uskoa, että näiden yksittäisten tapausten kautta saadaan riittävän hyvä kuva tutkittavasta aiheesta.

7. POHDINTA

Tutkimuksen tavoitteita määritettäessä tutkimuksen tulosten ajateltiin löytyvän Yrittäjyyden ja työelämän välimaasto -kaaviossa (kuvio 1) esitellyiltä alueilta. Vaikka palkkatyön ja yrittäjyyden välisiä veto- ja työntövoimia oli aikaisemminkin tutkittu (Auvinen ym. 2010; Huuskonen 1992; Orhan & Scott 2001), tämän tutkimuksen kohdentamisen tietynikäisiin naisiin ajateltiin tuovan vielä jotakin uutta, erityisesti siksi, että naisten yrittäjyysaktiivisuus on tunnetusti miehiä alhaisempi. Analyysin tulokset kuitenkin myötäilivät aikaisempien tutkimusten johtopäätöksiä, kun tarkastelussa huomioitiin vain työhön ja työuriin liittyvät tekijät. Kiteytettynä palkkatyössä on tekijöitä, jotka työntävät pois, ja yrittäjyydessä tekijöitä, jotka vetävät puoleensa. Samoin tämä tutkimus vahvisti Carterin ym. (2003) aikaisemmin tekemän johtopäätöksen, että yrittäjäksi ryhtymisen syyt ovat samoja kuin syyt, joiden vuoksi valitaan palkkatyö: taloudellinen menestyminen, itsensä toteuttaminen, itsenäisyys ja mahdollisuus kehittyä ja luoda uutta. Miksi sitten toisella kerralla valitaan palkkatyö ja toisella ryhdytään yrittäjäksi?

Kysymyksen vaihtaminen veto- ja työntötekijöiden etsimisestä palkkatyön ja yrittäjyyden suhteen tarkasteluun johdatti uusille urille. Työurateorioiden ja kehitys- ja sosiaalipsykologian näkökulmien mukaan ottaminen auttoi näkemään ilmiön laajemmassa perspektiivissä. Kysymys ei ole pelkästään palkkatyöstä ja yrittäjyydestä, vaan ihmisen erilaisista elämänvaiheista ja yksilönä kehittymisen haasteista. Tässä kokonaisuudessa työ on yksi osa-alue. Jotta yksilön työhön liittyviä ratkaisuja voidaan ymmärtää, on niitä tarkasteltava kokonaisvaltaisesti, mille elämäntilanteen ja yksilöiden tarpeiden ymmärtäminen antavat tarkoituksenmukaiset viitekehykset työuran ja yrittäjyyteen liittyvien temojen lisäksi.

Edellä esitettyjen asioiden seurauksena veto- ja työntövoimien kartoittaminen jäi taka-alalle, sillä se paljastui liian kapeaksi näkökulmaksi selittämään yrittäjyysintention vaikuttavia tekijöitä. Kun lisäksi puhutaan yksinomaan ja yksisuuntaisesti palkkatyöstä yrittäjyyteen siirtymisestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä, luodaan usein arvoasetelma, jossa niin sanotusti siirrytään huonommasta vaihtoehdosta parempaan tilanteeseen eli yrittäjyyteen. Palkkatyö-yrittäjyysdikotomia rajoittaa vaihtoehdot kahteen. Voisiko olla muita vaihtoehtoja? Tämä johdatteli ajattelun keskittymään yleisesti työn käsitteeseen ja sen merkitykseen ihmisen yhtenä keskeisenä elämänalueena. Ihmisen kehityspsykologian mukaan ihminen on kokonaisuus, jossa kaikki osa-alueet ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Koska pelkkä työn näkökulma osoittautui liian kapeaksi, mukaan tulivat luontevasti yksilön elämänvaiheet, sosiaaliset suhteet, odotukset ja unelmat, joilla näytti olevan vaikutusta myös yksilön työsektoriin.

Työn merkitys vaihtelee sukupuolesta riippuen, mihin myös sosiaalipsykologian tutkimustulokset viittaavat (Durkin 1995). Samoin työllä on erilainen painoarvo ja merkitys riippuen siitä, mitä elämänvaihetta yksilö elää (Pulkkinen & Kokko 2010). Tietyillä ikävaiheilla on omat teemansa, joiden esille nostamat haasteet sysäävät yksilöitä enemmän ja vähemmän voimallisesti muuttamaan käsityksiään asioista, mukaan lukien työstä ja työhön liittyvistä ihmissuhteista (Levinson 1984 ja 1986). Lisäksi työn merkitykseen yksilölle vaikuttavat siihen liitetyt odotukset ja tarpeet (Maslow 1987). Kaiken edellisen lopputuloksena ihminen tekee valinnan siitä, mikä työnteon muoto on hänelle kussakin tilanteessa ja mihinkin tarpeisiin parhaiten sopiva. Näin ollen se, että palkkatyö ja yrittäjyys ovat tarjolla olevat vaihtoehdot, muodostaa ilmiöstä liian kapea-alaisen kuvan. Yksilöille ei sallita heidän tarvitsemiaan yksilöllisiä vaihtoehtoja, jolloin vaihtoehtojen vähäisyyden puutteessa siirtyminen palkkatyöstä yrittäjyyteen koetaan liian suurena hyppäyksenä ja se jää tapahtumatta. Tämän ajattelun lopputuloksena on se, että ihmisille tulisi tarjota useampia ja monipuolisempia vaihtoehtoja yksilöllisiin tarpeisiin. Yksilö voisi tehdä palkkatyötä ja toimia yrittäjänä samaan aikaan tai toimia vaihdellen välillä palkkatyössä ja välillä yrittäjänä. Tämä edellyttäisi sitä, että toiminnan puitteet ja velvoitteet tukisivat toimintaa eivätkä tekisi siitä esimerkiksi byrokraattisuudessaan hankalaa.

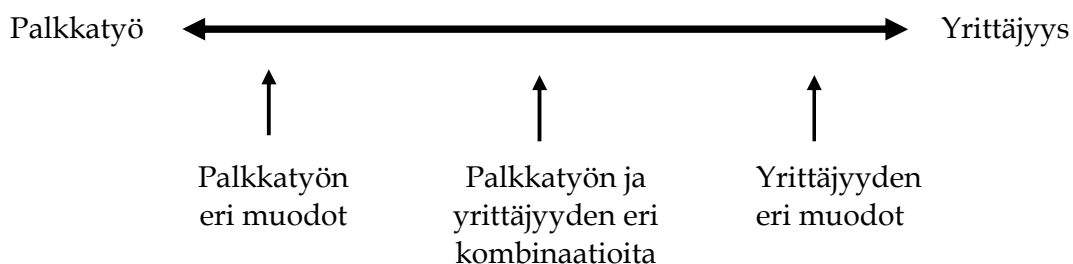
Tällä hetkellä palkkatyö ja yrittäjyys -jangan ääripäiden välillä puhutaan lähinnä ilmiöstä nimeltä sisäinen yrittäjyys, jossa työntekijä voi toimia yrittäjämäisesti palkkatyössä. Näkisin tärkeänä, että tarjolla olisi enemmän vaihtoehtoja ja variaatiota palkkatyön ja yrittäjyyden välille kuvion 11 mukaisesti. Jana voisi olla Likertin asteikon kaltainen, jolloin kukin voisi löytää itselleen sopivan työmuodon omien tarpeidensa mukaan ja kynnys vaihtaa työtä madaltuisi. Tällä hetkellä kynnys palkkatyöstä yrittäjäksi on liian korkea, ja jos paluu yrittäjyydestä palkkatyöhön ei ole todellinen vaihtoehto tai aiheuttaa ikäviä seurauksia esimerkiksi sosiaaliturvan osalta, ratkaisut jäävät vielä todennäköisemmin tekemättä.

Mistä voi myöskään tietää, että yrittäjyys sopii tekijälle? Ehdottaisin yrittäjyyden kokeiluun välineitä, jotka eivät saisi kuitenkaan johtaa siihen, että "oikean" yrittäjyyden nykyisin raskaiksi koetut velvoitteet ja kohtelu jäisivät pysyviksi. Määräaikaisena yrittäjänä toimiminen antaisi mahdollisuuden kokeilla, sopiiko yrittäjämäinen toiminta henkilön elämäntilanteeseen ja senhetkisiin tarpeisiin. Käytäntö olisi myös mainio tapa opettaa muun muassa opiskelijoille yrittäjyyttä ja tarjota heille mahdollisuus työllistää itsensä lomien aikana. Tämä edellyttäisi sitä, että yritystä ei kohdeltaisi alusta alkaen suurien ja pitkään toiminnassa olleiden yritysten tavoin, kuten nykyisin tehdään. Kun kokemuksen ja tutkimustiedon varassa tiedetään, että yrityksen alkuvaihe on haasteellinen niukkojen resurssien takia, minkä takia taakkaa pitäisi vielä lisätä verotuksellisten kohtelujen ja sosiaalisten velvoitteiden avulla?

Uusissa yritysmuodoissa verotuksellinen ja sosiaaliturvaan liittyvä kohtelu voisi olla lähempänä työntekijän asemassa toimivan kohtelua. Tämä voisi myöhemmin muuttua toiminnan jatkuessa ja vakiinnuttua. Myös nykyisen kaltaisen starttirahan tai minimoitoimeentulon käyttö perustoimeentulon varmistamiseksi lisäisi hakeutumista epävarmempiin hankkeisiin. Turvallisuus on kuitenkin yksi yksilön keskeisistä tarpeista, ja se tulee tarvehierarkiassa fysiologisten tarpeiden jälkeen seuraavana (Maslow 1987). Näin ollen on ymmärrettävää, että työhön liittyvissä päätöksissä toimeentulo ja sen turvaaminen ovat tärkeitä tekijöitä.

Toivottavasti myös liikkumisessa palkkatyö-yrittäjyys-akselilla sallitaan tulevaisuudessa enemmän vaihtelua ja vapautta. Yrittäjyydestä palkkatyöhön siirtymisen tai edestakaisin janalla liikkumisen tulisi olla myös mahdollista kunkin elämäntilanteen ja tarpeiden mukaan. Tällä hetkellä toimintansa lopetettuaan yrittäjän on vaikea päästä samantasoisien työttömyysturvan piiriin kuin palkkatyössä olevan. Yrittäjyden leima ei saisi vaikuttaa muihin vaihtoehtoihin tai päinvastoin.

Näiden keskustelun alla olevien teemojen kohdalla yrittäjyyttä tukevilla organisaatioilla ja lainsäätäjillä on keskeinen rooli. Sen sijaan, että pitäydytään vallitsevissa ”bunkkereissa” ja puolustetaan niitä, tulisi yhteistyössä löytää ratkaisuja ja muistaa, että tavoitteena on luoda suotuisat olosuhteet ja puitteet yksilöille toimia oman elämäntilanteensa ja tarpeidensa mukaisessa työssä.



KUVIO 11 Palkkatyön ja yrittäjyden akseli

Toinen keskeinen teema, joka tulosten analysoinnin kautta nousi esiin, oli omien toiveiden ja unelmien tiedostaminen ja niiden mukaan toimiminen. Tämä aineisto vahvistaa käsityksen, että erityisesti naiset ovat äitiyden kautta suuntautuneet miehiä enemmän läheisten suhteiden hyvinvoinnin edistämiseen ja ylläpitoon, jolloin heidän omien tarpeiden toteutuminen näyttää siirtyvän myöhemmälle iälle. Miehelle sen sijaan on paremmat mahdollisuudet työn kautta löytää omat vahvuudet

(Durkin 1995). Vaikka keski-ikäisen ikävaihe luonnostaan haastaakin naiset tarkastelemaan omia rajojaan ja maskuliinisia ominaisuuksiaan, näkisin että niin työhön kuin yrittäjyyteen liittyvässä valmennuksessa, koulutuksessa ja neuvonnassa tämä tulisi voimakkaammin ottaa huomioon erityisesti naisten kohdalla. Myös hyväksymällä ja tiedostamalla naisten erilaiset elämäntilanteet, annetaan heille ikään kuin "lupa" löytää omat ratkaisunsa työhön ja yrittäjyyteen liittyen. Vielä nytkin yrittäjyyteen liittyen naisille tarjotaan miesyrittäjille sopivia malleja, kuten aikaisemmat tutkimukset (Ahl 2006; Brush 1992) myös ovat osoittaneet. Vaikka Suomessa naisilla on hyvä koulutus, he eivät ole kiinnostuneet yhtä paljon yrittäjyydestä kuin miehet. Väittäisin, että naisilla, vaikka eletäänkin tasa-arvon Suomessa, ei ole naisyrittäjyyden mallia tai yrittäjyys ymmärretään kapeana ja yksipuolisen. Vallitsevaan yrittäjyyden kuvaan vaikuttaa edelleenkin miesten yrittäjyys, jota erityisesti feministinen yrittäjyyden tutkimus on voimakkaasti kritisoinut (Kyrö 2009).

Aikaisemmin esittämäni palkkatyön ja yrittäjyyden jana ja sille ehdottamani erilaiset työnteon muodot voisivat olla myös ratkaisu naisten yrittäjyysaktiivisuuden kasvattamiseen. Niiden kehittämisessä tulisi kuitenkin ottaa huomioon naisten erityiset tarpeet, kuten sosiaalisiin verkostoihin kuuluminen ja niistä saatavan tuen tarve. Lähtökohtana tulisi olla, että yksilöä tuetaan löytämään elämänsä kokonaisuuden kannalta merkitykselliset työhön liittyvät tavoitteet, toiveet ja unelmat, joiden toteuttamiseen tulisi olla tarjolla useita erilaisia keinoja. Keinoja voisivat olla yrittäjyys tai palkkatyö, tai näiden kahden väliin tulevaisuudessa toivottavasti syntyvät lukuisat erilaiset variaatiot ja kombinaatiot. Yrittäjyyden lisääntymistä ei edistä se, että tarjotaan yhtä ja samaa mallia kaikille tai että toiset työmuodot tarjoavat paremman sosiaalisen turvan kuin toiset.

7.1 Ehdotukset jatkotutkimukseksi

Tulokset herättävät pohdintoja yrittäjyyden olemuksesta laaja-alaisena ilmiönä, ja suosittelen niiden perusteella jatkotutkimuksen pohjaksi muutamia ajatuksia. Tulevaisuuden tutkimuksen kannalta olisi mielenkiintoista selvittää elämänkaariteorian ja ihmisten erilaiset tarpeet huomioivan viitekehyksen kautta yrittäjyyden teemoja myös miesten osalta. Lisäksi mielenkiintoista olisi selvittää, miten eri ikävaiheet ja työ liittyvät yhteen elämänkaariajattelun kontekstissa. Millainen suhde elämänkaaren eri vaiheita elävillä yksilöillä on yrittäjyyteen ja työhön? Millaisia yrittäjyyden muotoja niiden pohjalta voisi kehittää? Yrittäjyys on yksilölle yksi tapa kehittyä työssään eri elämänvaiheiden aikana. Toisaalta tämä laajempi näkökulma avaa enemmän mahdollisuuksia ja syvällisempää sisältöä yrittäjyydelle. Se, miten yrittäjyysvalmennuksessa nämä erilaiset elämänvaiheet ja niihin liittyvät tarpeet voidaan ottaa huomioon, on myös yksi tärkeä

jatkotutkimuksen alue. Samoin sukupuolten erityispiirteiden tutkiminen yrittäjyyskasvatuksessa ja -valmennuksessa voisi tuoda uusia näkökulmia koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Hägg (2011) puhuu yrittäjyysidentiteetin muodostumisesta ja sitä vahvistavien opetusmenetelmien käytön puolesta. Nämä opetusmenetelmät tukisivat erityisesti naisten yrittäjyyteen liittyvän minätietoisuuden kehitystä, ja niiden käytön vaikutus naisten yrittäjyysidentiteetin luomiseen ja vahvistamiseen naisten eri ikävaiheissa laajentaisi ymmärrystä naisyrittäjyydestä.

Toivon erityisesti, että naiset saisivat uskoa ja vahvistusta omille yrittäjyyteen liittyville ajatuksilleen tämän laaja-alaisen selvityksen kautta. Toivoisin, että yrittäjyyden tutkimuksessa nais- ja miesyrittäjien vertailun sijaan keskityttäisiin löytämään vahvuuksia ja olosuhteita, joissa kummatkin sukupuolet voivat toimia omista lähtökohdistaan lähtien ja oman erityislaatuisuutensa tiedostaen. Tämä onnistuu, jos poliittiset toimijat ja päättäjät sekä yrittäjyyteen liittyvät organisaatiot ja järjestöt muistavat pyrkimyksissään ja asioita ajaessaan yksilöiden kehityksen luonteen ja työn merkityksen yksilön kehityksen yhtenä tärkeänä osana.

*“Anything the mind can conceive and believe, it can achieve.”
- Napoleon Hill*

LÄHTEET

- Ahl, H. 2006. Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship: Theory & Practice* 30 (5), 595–621.
- Alasuutari, P. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0. (4. uud. p. painos)* Tampere: Vastapaino.
- Antonic, B. & Hisrich, R. D. 2003. Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 10 (1), 7-24.
- Antonucci, T. C. 1994. A life-span view of women's social relations. Teoksessa B. F. Turner & L. E. Troll (toim.) *Women growing older. Psychological perspectives.* USA: Sage Publications, Inc., 239–269.
- Arenius, P., Autio, E. & Kovalainen, A. 2005. Finnish entrepreneurial activity in regional, national and global context. Saatavilla osoitteessa: http://www.tekes.fi/fi/document/43168/gem_pdf. Viitattu 11.12.2011
- Arenius, P. & Kovalainen, A. 2006. Similarities and differences across the factors associated with women's self-employment preference in the Nordic countries. *International small business journal* 24 (1), 31–59.
- Aspinwall Lisa G. & Staudinger Ursula M. 2006. *Ihmisen vahvuuksien psykologia.* Suomentaja Jukka Pöyhö. Helsinki: Edita Prima Oy. (Alkuteos julkaistu 2002).
- Auvinen, T., Niittykangas, H. & Kuhmonen, T. 2010. Yrittäjän subjektiivinen rationaalisuus mekanististen selitysmallien maailmassa: esimerkkinä paikallinen kehittäminen. Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Working paper 366/2010. Saatavilla osoitteessa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/25751/wp366.pdf?sequence=1>; Viitattu 4.3.2012
- Baughn, C. C., Chua, B. & Neupert, K. E. 2006. The Normative Context for Women's Participation in Entrepreneurship: A Multicountry Study. *Entrepreneurship: Theory & Practice* 30 (5), 687–708.
- Bird, S. R. 2001. Small business success in rural communities: explaining the sex gap. *Rural Sociology* 66 (4), 507–531.
- Birley, S. 1989. Female Entrepreneurs: are they really any Different? *Journal of Small Business Management* 27 (1), 32–37.

- Biz-Development 2009. Maslow's hierarchy of needs. Saatavilla osoitteessa:
<http://www.biz-development.com/HumanResources/3.18.Maslow%27s-Hierarchy-Of-Needs.htm>. Viitattu 16.5.2012
- Bledsoe, M. T. & Oatsvall, R. J. 2010. Entrepreneurship - Women's Business. *The International Business & Economics Research Journal* 9 (13), 47-55.
- Bock, B. 2004. It still matters where you live: rural women's employment throughout Europe. Teoksessa H. Bullet & K. Hoggart (toim.) *Women in the European Countryside. Perspectives on rural policy and planning*. England: Ashgate Publishing Ltd, 14-41.
- Boden Jr., R. J. 1999. Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment. *American Journal of Economics & Sociology* 58 (1), 71-83.
- Boden Jr., R. J. 1996. Gender and Self-Employment Selection: An Empirical Assessment. *Journal of Socio-economics* 25 (6), 671-682.
- Bowen, D. D. & Hisrich, R. D. 1986. The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective. *Academy of Management Review* 11 (2), 393-407.
- Brandstätter, H. 1997. Becoming an entrepreneur – A question of personality structure? *Journal of Economic Psychology* 18 (2-3), 157-177.
- Brush, C. G. 1992. Research on Women Business Owners: Past Trends, a New Perspective and Future Directions. *Entrepreneurship: Theory & Practice* 16 (4), 5-30.
- Buttner, E. H. 1993. Female entrepreneurs: How far have they come? *Business horizons* 36 (2), 59-65.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. & Drnovsek, M. 2009. The Nature and Experience of Entrepreneurial Passion. *Academy of Management Review* 34 (3), 511-532.
- Carr, D. 1997. The fulfillment of career dreams at midlife: Does it matter for women's mental health? *Journal of health and social behavior* 38 (4), 331-344.
- Carr, D. 1996. Two Paths to Self-Employment?: women's and men's Self-Employment in the United State, 1980. *Work and Occupations* 23, 26-53.
- Carter, N. M., Gartner, W. B., Shaver, K. G. & Gatewood, E. J. 2003. The career reasons of nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing* 18 (1), 13-39.
- Casson, M. 1982. *The entrepreneur: an economic theory*. Oxford: Martin Robertson.
- Chell, E. & Baines, S. 1998. Does gender affect business 'performance'? A study of microbusinesses in business services in the UK. *Entrepreneurship & Regional Development* 10 (2), 117-135.

- Chrisman, J. J., Chua, J. H. & Steier, L. P. 2003. An introduction to theories of family business. *Journal of Business Venturing* 18 (4), 441–448.
- Cliff, J. E. 1998. Does one size fit all? exploring the relationship between attitudes towards growth, gender, and business size. *Journal of Business Venturing* 13 (6), 523–542.
- Creswell, J.W., Plano Clark, V.L. & Garret, A.L. 2008. 5 Methodological Issues in Conducting Mixed Methods Research Designs. *Advances in Mixed Methods Research*. SAGE Publications Ltd. Saatavilla osoitteessa: <http://srmo.sagepub.com.ezproxy.jyu.fi/view/advances-in-mixed-methods-research/d7.xml?rskey=Kq9FIB&row=0>. Viitattu 24.01.2012
- Cromie, S. 1987. Motivations of Aspiring Male and Female Entrepreneurs. *Journal of occupational behavior* 8 (3), 251–261.
- Csikszentmihalyi, M. 2006. Kehittyvä minuus. Visioita kolmannelle vuosituhatluvulle. Suomentaja Sari Hellsten. Helsinki: Rasalas Kustannus. (Alkuteos julkaistu 1993).
- Cunningham, J. & Lischeron, J. 1991. Defining Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management* 29 (1), 45–61.
- Cunnison, S. 1987. Womens´ s three working lives and trade union participation. Teoksessa P. Allatt, T. Keil, A. Bryman & B. Bytheway (toim.) *Women and the life cycle - Transitions and Turning-Points*. Hampshire England: MacMillan Press, 135–148.
- Davidsson, P. 2004. *Researching entrepreneurship*. USA: Springer Science+Business Media, LLC.
- De Bruin, A., Brush, C. G. & Welter, F. 2006. Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women's Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 30 (5), 585–593.
- DeTienne, D. R. & Chandler, G. N. 2007. The Role of Gender in Opportunity Identification. *Entrepreneurship Theory and Practice* 31 (3), 365–386.
- Dunderfelt, T. 1997. *Elämänkaaripsykologia: lapsen kasvusta yksilön henkiseen kehitykseen*. (9. uud. painos) Porvoo: WSOY.
- Durkin, K. 1995. *Developmental social psychology: from infancy to old age*. Cambridge, Mass: Blackwell.
- Ehlers, T. B. & Main, K. 1998. Women and False Promise of Microenterprise. *Gender and Society* 12 (4), 424–440.

- Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2008. Qualitative methods in business research. Saatavilla osoitteessa: <http://srmo.sagepub.com/view/qualitative-methods-in-business-research/d2.xml>. Viitattu 20.2.2012
- Erlund, M. & Hyrsky, K. 2005. Naisyrittäjyys: nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö.
- Euroopan komissio 2012. Yritys- ja teollisuustoiminta. Saatavilla osoitteessa: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_fi.htm. Viitattu 25.3.2012
- Euroopan parlamentti 2012. Parlamentti vaatii naiskiintiöitä yritysten johtokuntiin. Lehdistötiedote. Saatavilla osoitteessa: http://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/infopress/20120313IPR40566/20120313IPR40566_fi.pdf. Viitattu 25.3.2012
- Fire Lame Deer, A. C. & Sarkis, H. 1994. The Lakota Sweat Lodge Cards. Spiritual Teachings of the Sioux. USA: Destiny Books.
- Georgellis, Y. & Wall, H. 2005. Gender differences in self-employment. *International Review of Applied Economics* 19 (3), 321–342.
- Gilligan, C. 1982. *In a different voice: psychological theory and women's development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Green, E. & Cohen, L. 1995. 'Women's business': Are women entrepreneurs breaking new ground or simply balancing the demands of 'women's work' in a new way? *Journal of Gender Studies* 4 (3), 297–314.
- Grilo, I. & Thurik, R. 2005. Latent and Actual Entrepreneurship in Europe and the US: Some Recent Developments. *International Entrepreneurship and Management Journal* 1 (4), 441–459.
- Gundry, L. K., Ben-Yoseph, M. & Posig, M. 2002. The status of women's entrepreneurship: Pathways to future entrepreneurship development and education. *New England Journal of Entrepreneurship* 5 (1), 39–50.
- Gurley-Calvez, T., Biehl, A. & Harper, K. 2009. Time-Use Patterns and Women Entrepreneurs. *American Economic Review* 99 (2), 139–144.
- Hébert, R. F. & Link, A. N. 2006. *Historical perspectives on the entrepreneur*. Boston, MA: Now Publishers.
- Heikkilä, M. 2005. Henkinen kasvu sisäisen yrittäjyyden perustana. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteellisen tiedekunnan julkaisu no 144. Lisensiaattityö.
- Heikkilä, T. 2004. *Tilastollinen tutkimus*. (5. uud. painos) Helsinki: Edita Prima Oy.

- Heinonen, J., Kovalainen, A., Paasio, K., Pukkinen, T. & Österberg, J. 2006. Palkkatyöstä yrittäjäksi: tutkimus yrittäjäksi ryhtymisen reiteistä sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupallisella ja teknisellä alalla. Helsinki: Työministeriö.
- Heiskanen, N. 2010. Naisjohtajan urakehitykseen vaikuttavat tekijät. Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavilla osoitteessa:
<https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/6845/Noora%20Heiskanen.pdf?sequence=1>. Viitattu 11.4.2012
- Henley, A. 2005. Job Creation by the Self-employed: The Roles of Entrepreneurial and Financial Capital. *Small Business Economics* 25 (2), 175–196.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. (15. uud. painos) Helsinki: Tammi.
- Hisrich, R. D. & Brush, C. 1984. The Woman Entrepreneur: Management Skills and Business Problems. *Journal of Small Business Management* 22 (1), 30–37.
- Hisrich, R. D., Freeman, E., Standley, A. P., Yankey, J. A. & Young, D. R. 1997. Entrepreneurship in the Not-for-Profit Sector: The State of the Art. Teoksessa D. L. Sexton & R. W. Smilor (toim.) *Entrepreneurship 2000*. USA: Upstart Publishing Company, 321–335.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P. & Shepherd, D. A. 2008. *Entrepreneurship*. (7th ed., international ed.) New York, NY: McGraw-Hill.
- Holahan, C. K. 1994. Women's goal orientations across the life cycle: Findings from the Terman Study of the Gifted. , 35–67.
- Huuskonen, V. 1992. Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja A-2. Väitöskirja.
- Hägg, O. 2011. Yrittäjäyyskasvatus ja yrittäjäidentiteetti. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen yksikkö. *Acta Universitatis Tamperensis* 1618. Väitöskirja. Saatavilla osoitteesta: <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8462-9.pdf>. Viitattu 13.2.2012
- Kangasharju, A. & Pekkala, S. 2002. The role of education in self-employment success in Finland. *Growth & Change* 33 (2), 216–237.
- Kim, G. & Cho, J. 2009. Entry dynamics of self-employment in South Korea. *Entrepreneurship and regional development* 21 (3), 303–323.
- Kirkwood, J. 2009. Is a lack of self-confidence hindering women entrepreneurs? *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 1 (2), 118–133.

- Koiranen, M. 1993. *Ole yrittäjä : sisäinen ja ulkoinen yrittäjäyys*. Helsinki: TT-kustannustieto.
- Kyrö, P. 2009. Gender lenses identify different waves and ways of understanding women entrepreneurship. *Journal Enterprising Culture* 17 (4), 393-418.
- Landström, H. & Lohrke, F. 2010. *Historical foundations of entrepreneurship research*. Cheltenham, U.K: Edward Elgar.
- Langowitz, N. & Minniti, M. 2007. The Entrepreneurial Propensity of Women. *Entrepreneurship theory and practice* 31 (3), 341-364.
- Lee-Gosselin, H. & Grise, J. 1990. Are Women Owner-Managers Challenging Our Definitions of Entrepreneurship? An In-Depth Survey. *Journal of Business Ethics* 9 (4, 5), 423-433.
- Levinson, D. J. 1986. A Conception of Adult Development. *American Psychologist* 41 (1), 3-13.
- Levinson, D. J. 1984. The career is in the Life Structure, the Life Structure is in the Career: An Adult Development Perspective. Teoksessa M. B. Arthur, L. Bailyn, D. J. Levinson & H. A. Shepard (toim.) *Working with Careers*. Columbia University School of Business, 49-74.
- Levinson, D. J. & Levinson, J. D. 1997. *The seasons of a woman's life*. New York: Ballantine Books.
- Lewis, P. 2006. The Quest for Invisibility: Female Entrepreneurs and the Masculine Norm of Entrepreneurship. *Gender, work, and organization* 13 (5), 453-469.
- Lievegoed, B. 1982. *Phases: crisis and development in the individual*. (2. ed. painos) London: Steiner.
- Lievegoed, B. & Aalto, P. 1995. *Yksilön elämänkaari*. Suomentajat Paula Aalto, Tuija Bäck, Arja Laitinen & Merita Parviainen. Kauniainen: Posiplan. (Alkuteos julkaistu 1976).
- Light, P. C. 2008. *The search for social entrepreneurship*. Washington, DC, USA: Brookings Institution Press. Saatavilla osoitteessa: <http://site.ebrary.com/lib/jyvaskyla/Doc?id=10338468&ppg=24>. Luettu: 22.5.2012.
- Loscocco, K. A. & Leicht, K. T. 1993. Gender, Work-Family linkages, and Economic Success Among Small Business Owners. *Journal of Marriage & Family* 55 (4), 875-887.
- Loscocco, K. A. & Robinson, J. 1991. Barriers to women's small-business success in the United States. *Gender & Society* 5 (4), 511-532.

- Loscocco, K. A., Robinson, J., Hall, R. H. & Allen, J. K. 1991. Gender and Small Business Success: An Inquiry into Women's Relative Disadvantage. *Social Forces* 70 (1), 65-87.
- Lyytinen, P., Korhonen, M. & Lyytinen, H. 1995. Näkökulmia kehityopsykologiaan: kehitys kontekstissaan. Porvoo: WSOY.
- Manimoy, P. & Smith-Hunter, A. 2011. Using decision tree analysis to predict women's entrepreneurial choices. *Academy of Information and Management Sciences Journal* 14 (1), 137-162.
- Marlow, S. 2005. All credit to men? *Entrepreneurship, finance and gender. Entrepreneurship theory and practice* 29 (6), 717-735.
- Maslow, A. H. 1987. A theory of human motivation. Teoksessa *Motivation and personality*. USA: Harber & Row Publishers Inc., 15-31. Saatavilla osoitteessa: <http://www.chaight.com/Wk%2015%20E205B%20Maslow%20-%20Human%20Motivation.pdf>. Viitattu 16.5.2011
- Minniti, M. 2010. Female Entrepreneurship and Economic Activity. *The European Journal of Development Research* 22 (3), 294-312.
- Mirchandani, K. 1999. Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship. *Gender, Work & Organization* 6 (4), 224-235.
- Moisio, J. & Tuominen, K. 2003. Laadunhallintajärjestelmä ISO 9001:2000. Itsearviointien työkirja. Mikä erottaa menestyjät keskinkertaisista? Turku: Oy Benchmarking Ltd.
- Neeley, L. & van Auken, H. 2010. Differences between Female and Male Entrepreneurs' use of Bootstrap Financing. *Journal of Developmental Entrepreneurship* 15 (1), 19-34.
- Orhan, M. & Scott, D. 2001. Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model. *Women In Management Review* 16 (5), 232-247.
- Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P. & Tuomi, K. 2010. Naisyrittäjien liiketoimintakäytännöt ja tuloksellisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 33. Helsinki.
- Perho, H. & Korhonen, M. 1994. Elämän vakaat vaiheet ja siirtymät aikuisuuden alusta keski-ikänsä kynnykselle. *Acta Psychologica Fennica. Soveltavan psykologian monografioita*. 7, 61-78.
- Perho, H. & Korhonen, M. 1993. Elämänvaiheiden onnellisuus ja sisältö keski-ikänsä kynnyksellä. *Gerontologia* 4, 271-285.

- Peris-Ortiz, M., Rueda-Armengot, C. & Benito Osorio, D. 2011. Women in business: entrepreneurship, ethics and efficiency. 1555–1938, 1-12.
- Poza, E. J. 2007. Family business. (2nd ed. painos) Mason, OH: Thomson South-Western.
- Pulkkinen, L., Kokko, K. & (toim.) 2010. Keski-ikä elämänvaiheena. (Jyväskylän yliopistopaino. painos) Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Roberts, P. & Newton, P. M. 1987. Levinsonian Studies of Women's Adult Development. *Psychology & Aging* 2 (2), 154–163.
- Räikkönen, K. & Pesonen, A. 2010. Persoonallisuus ja terveys. Teoksessa R. Metsäpelto & T. Feldt (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset ominaisuudet. Jyväskylä: PS-kustannus, 215-227.
- Sánchez Cañizares, S., Ma & Fuentes García, F. J. 2010. Gender differences in entrepreneurial attitudes. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 29 (8), 766–786.
- Schumpeter, J. A. 1947. The Creative Response in Economic History. *The Journal of Economic History* 7 (2), 149–159.
- Shane, S. & Venkataraman, S. 2000. The promise of entrepreneurship as a field of research. *The Academy of Management Review* 25 (1), 217–226.
- Sipa -yrittäjien sijaispalvelu 2012. Internet sivusto. Saatavilla osoitteessa: www.sipa.fi. Viitattu 4.11.2011
- Sipa -yrittäjien sijaispalvelu 2011. Jyväskylän Sipa valmennusryhmän koulutusmateriaali, syksy 2011. (toim.) Kouluttaja Maarit Vänskä. Jyväskylä: Keski-Suomen yhteisöjen tuki ry.
- Sipa -yrittäjien sijaispalvelu 2010. (Esite. painos) Jyväskylä: Keski-Suomen yhteisöjen tuki ry.
- Snyder, C. R., Lopez, S. J. & Teramoto Pedrotti, J. 2011. Positive psychology - The scientific and practical explorations of human strengths. USA: SAGE Publications, Inc. Saatavilla osoitteessa: http://books.google.fi/books?id=5iw6fJMRLeUC&printsec=frontcover&dq=positive+psychology&source=bl&ots=cCewwN7fQd&sig=xqSTmJAgcA38PIsH9bdMD-9fdEo&hl=fi&ei=Q7z3TlSIHIu28QOHwoj5Cg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=9&ved=0CGoQ6AEwCA#v=onepage&q=positive%20psychology%20%20definition&f=false. Viitattu 18.5.2012

- Songini, L., & Gnan, L. 2009. Women, glass ceiling, and professionalization in family SMEs: *Journal of Enterprising Culture* 17 (4), 497-525.
- Sonnenfeld, J. & Kotter, J. P. 1982. The Maturation of Career Theory. *Human Relations* 35 (1), 19-19.
- Stenholm, P., Heinonen, J., Kovalainen, A. & Pukkinen, T. 2010. Global entrepreneurship monitor: Finnish 2009 report. Turku: Turku School of Economics.
- Stevenson, L. 1990. Some Methodological Problems Associated with Researching Women Entrepreneurs. *Journal of Business Ethics* 9 (4, 5), 439-446.
- Suoninen, A. & Ahonen, L. 2005. Participation of women and men in decision-making : an analysis of five European organisations. Barcelona: Diputacio de Barcelona.
- Super, D. E., 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior* 16 (3), 282-298.
- Taniguchi, H. 2002. Determinants of Women's Entry into Self-Employment. *Social science quarterly* 83 (3), 875-893.
- Turunen, K. E. 2005. Ikävaiheiden kriisit. Juva: WS Bookwell Oy.
- Turunen, K. E. 1996. Elämänkaari ja kriisit. Jyväskylä: Atena.
- Turunen, K. E. 1991. Ihmisen hahmo. (Uud. laitos. painos) Helsinki: Arator.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Yrittäjyyskatsaus 2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 34.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2010. Yrittäjyyskatsaus 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 60.
- Upton, N. B. & Heck, R. K. Z. 1997. The Family Business Dimension of Entrepreneurship. Teoksessa D. L. Sexton & R. W. Smilor (toim.) *Entrepreneurship 2000*. USA: Upstart Publishing Company, 243-266.
- Varttila, M. 2007. Sipa -Yrittäjien sijaispalvelu. Tampereen ammattikorkeakoulu, Liiketalous. Opinnäytetyö. Saatavilla osoitteessa:
<http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/9133/Varttila.Marjo.pdf?sequence=2>. Viitattu: 24.1.2012.
- Veikkola, E. 1996. Huipulla tuulee: selvitys naisista ja miehistä elinkeinoelämän johtotehtävissä. Helsinki: Tilastokeskus.
- Vuorinen, R. 2004. Minän synty ja kehitys. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Wellington, A. J. 2006. Self-Employment: The New Solution for Balancing Family and Career? *Labour economics* 13 (3), 357-386.

Wikipedia 2012. Chinese word for "crisis". Saatavilla osoitteessa:
http://en.wikipedia.org/wiki/Chinese_word_for_%22crisis%22. Viitattu:
21.5.2012.

Wilenius, R. 1981. *Ihminen ja työ: esitutkimus*. Jyväskylä: Gummerus.

Wilson, F., Kickul, J. & Marlino, D. 2007. Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education1. *Entrepreneurship Theory and Practice* 31 (3), 387-406.

Winn, J. 2005. Women Entrepreneurs: Can We Remove the Barriers? *International Entrepreneurship and Management Journal* 1 (3), 381-397.

LIITTEET

Liite 1: SIPA - yrittäjien sijaispalvelujärjestelmä

Liite 2: Yrittäjyys Suomessa ja kansainvälisesti tilastojen valossa

Liite 3: Sonnerfeldin ja Kotterin malli työuran kehityksestä

Liite 4: Tiedonkeruun aloituslomake

Liite 5: Haastattelurunko ja teemat

Liite 6: Yhteenvedo ”Unelma” - tehtävien tuloksista

Liite 1: SIPA - yrittäjien sijaispalvelujärjestelmä

Sipa -yrittäjien sijaispalvelujärjestelmämalli on valtakunnallinen Yrittäjänäisten keskusliitto ry:n hallinnoima sertifioitu ja PRH (Patentti- ja rekisterihallitus) rekisteröimä tuotemerkki. Hallituksen yrittäjyyden politiikkaohjelman pohjalta asettama työryhmä esitti yhtenä toimenpiteenä valtakunnallisesti toimivan naisten sijaispalvelujärjestelmän levittämistä pysyväksi järjestelmäksi riippumatta EU - rahoituksesta vuonna 2004 (Erlund & Hyrsky 2005, 40). Tehty esitys ei vuoteen 2011 mennessä ole kuitenkaan toteutunut.

Jyväskylässä syksyllä 2011 järjestetty valmennusryhmä oli Keski-Suomen Yhteisöjen tuki ry:n hallinnoima ja järjestämä valmennuskoulutus, jossa kouluttajana toimi itsekin yrittäjänä toimiva henkilö. Tämä järjestyksessä yhdeksäs valmennus on Euroopan unionin Euroopan sosiaalirahaston tukemaa koulutusta, jota Jyväskylän lisäksi toteutetaan valtakunnallisesti ympäri Suomea (Sipa yrittäjien sijaispalvelu, 2011). Tätä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmää kauppa- ja teollisuusministeriön (KTM) asettama naisyrittäjyyttä edistävä työryhmä on esittänyt vuonna 2005 levitettäväksi pysyväksi valtakunnalliseksi toimintamalliksi ilman EU:n tavoiteohjelman tukea. Tämä pieneltä osalta vanhemmuuden ja yrittäjyyden yhteensovittamista sekä perhevapaiden käyttöä lisäävä järjestelmä on tarkoitettu auttamaan erityisesti yksinyrittäjiä ja mikroyrittäjiä tilapäisavun saannissa sijaispalvelurekisterin kautta (Erlund & Hyrsky 2005, 40). Syksyn 2011 koulutukseen osallistui kaiken kaikkiaan 15 henkilöä, 14 naista ja 1 mies.

Valmennuksessa oli yrittäjyyteen, yritystoimintaan ja yrittäjien sijaisuuteen liittyviä teemoja, joita käsiteltiin lähiopetuksessa, väliaikoina tehtävien etätehtävien sekä ryhmä- ja yksilökeskustelujen kautta. Valmennuksen tavoitteina oli kunkin osallistujan osalta tukea ja auttaa oman osaamisen tuotteistamisessa, asiakashankinnassa, markkinoinnissa ja yritystoiminnan käytännön järjestelyissä. Koulutus sisälsi 40 tuntia lähiopetusta 1.10 - 30.11.2011 välisenä aikana. Valmennuksen lopputuloksena valmennettavat ovat oikeutettuja rekisteröitymään Sipa - yrittäjien sijaispalvelun sähköiseen rekisteriin (Sipa yrittäjien sijaispalvelu 2012), josta yrittäjät voivat etsiä tarpeisiinsa sopivaa sijaista asiantuntijaesittelyjen perusteella. (Varttila 2007.)



Liite 2: Yrittäjyys Suomessa ja kansainvälisesti tilastojen valossa

Yrityskoko	Yrityksiä, lkm	Osuus yrityksistä, %	Osuus henkilöstö, %	Osuus liikevaihdosta, %
Pienet yritykset: alle 50 henkilöä	260 817	98,9	45,4	34,5
< 2 henkilöä	177 035	67,1	7,4	5,6
2-9 henkilöä	69 296	26,3	17,7	11,5
10-49 henkilöä	14 486	5,5	20,3	17,4
Keskisuuret yritykset: 50-249 hlöä	2 334	0,9	17,0	16,5
Suuret yritykset: >250 hlöä	608	0,2	37,6	49,0
YHTEENSÄ	263 759	100,0	100,0	100,0

Taulukko 1 Suomen yritysten määrä ja osuudet yrityksistä ja henkilöstä v. 2010.

Lähde: Yritys- ja toimipaikkarekisteri, Tilastokeskus (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011)

	Yrittäjäksi ryhtyminen, %	Alkuvaiheen yrittäjyys, %	Vakiintunut yrittäjyys, %	Kokonaisyrittäjyys, %
- Islanti	16	10,6	7,4	18,0
- Ruotsi (2007)	9	4,9	6,4	11,3
- Norja	8	7,7	6,7	14,4
- Tanska	6	3,8	5,4	9,4
- Suomi	6	5,7	9,4	15,1
Pohjoismaat yhteensä	9	6,5	7,1	12,6
Eurooppa (21 maata)	11	6,3	6,5	12,3
GEM yhteensä (54 maata)	25	11,7	8,4	20,1

Taulukko 2 Yrittäjyysaktiivisuus kansainvälisesti vuonna 2010, yrittäjien osuus aikuisväestöstä.

Lähde: Työ- ja elinkeinoministeriö (2011, 125)

	Mahdollisuus- yrittäjät/tulojen lisäämismotiivi, %	Mahdollisuus- yrittäjät/riippumatto- muotomotiivi, %	Mahdollisuus- yrittäjä yhteensä, %	Pakko- yrittäjät, %
- Tanska	24	56	73	8
- Ruotsi	42	32	83	13
- Islanti	47	24	89	7
- Suomi	29	28	76	18
- Norja	34	42	82	15
Pohjoismaat yhteensä	33,7	35,4	80,7	12,3
Eurooppa (21 maata)	24,5	27,3	71,7	23,5
GEM yhteensä (54 maata)	44,3	42,9	66,6	30,0

Taulukko 3 Uusien yrittäjien yrittäjyysmotiivit (mahdollisuus, pakko tai molemmat)

kansainvälisesti 2010. Lähde: Työ ja elinkeinoministeriö (2011, 127)

	Yrittäjyysaikaet, % ¹⁴⁾		Varhaisvaiheen yrittäjyysaktiivisuus, %		Vakiintuneen vaiheen yrittäjyysaktiivisuus, %		Kokonaisyrittäjyysaktiivisuus, %		
	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	miehet	naiset	Yht.
Suomi	9	4	8	4	13	6	21	10	15,1
Pohjoismaat	-	-	8,9	4,1	9,5	4,7	18,4	8,8	12,6
Eurooppa	-	-	8,4	4,1	8,9	4,1	17,3	8,2	12,8
Innovatiiviset maat	-	-	7,2	3,8	9,5	4,3	10,7	8,1	12,4
GEM yhteensä	-	-	13,1	8,2	10,3	4,9	23,4	13,1	20,1

Taulukko 4 Yrittäjyysaktiivisuus sukupuolen mukaan Suomessa ja muissa GEM - maissa vuonna 2010 (mukaillen Stenholm ym. 2010)

	Naisten alkuvaiheen yrittäjyys, %	Miesten alkuvaiheen yrittäjyys/naisten yrittäjyys, %	Naisten vakiintunut yrittäjyys, %	Miesten vakiintunut yrittäjyys/naisten yrittäjyys, %
- Islanti	8	1,9	6	2
- Ruotsi	3	2,3	3	2,8
- Norja	5	2,6	6	1,8
- Tanska	3	1,7	3	2,3
- Suomi	4	1,5	6	1,8
Pohjoismaat yhteensä	4,8	2	4,9	2,1
Eurooppa	4,1	2	4,2	2
GEM yhteensä	8,2	1,6	4,9	2,1

Taulukko 5 Yrittäjyysaktiivisuus kansainvälisesti sukupuolen mukaan 2009, yrittäjien osuus aikuisväestöstä (GEM, Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 148)

¹⁴ Aktiivin aikuistyöväestön yrittäjyyteen liittyvät aikomukset kolmen vuoden tähtämellä vuonna 2010

	Naisten yritykset	Miesten yritykset	Tiimi yritykset ¹⁵	Kaikki yrittäjät	Huomioita
Yrittäjien lukumäärä *)	82 000	11 200*	24 800*	248 000	Lähde: Yrittäjyyskatsaus 2011
-osuus yrittäjistä	33 %	57 %*	10%*	100 %	
-osuus työllisistä	6,9 %	13,1 %		10,1 %	
-yksinyrittäjät	73 %	59 %		62 %	Lähde: Yrittäjyyskatsaus 2011
-työnantajayrittäjät	27 %	41 %		38 %	
Kasvuyritysten osuus	13 %	53 %	34 %	100 %	
Yrittäjiä kaikista					Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus, 2010
-sosiaali- ja terveyspalvelu	75,2 %				
-henkilöpalvelu ja koulutus	63,2 %				
-majoitus- ja ravitsemustoiminta	51,4 %				
-rakentaminen		96,0 %			
-kuljetus ja varastointi		89,7 %			
-informaatio ja viestintä		80,2 %			
Ikä					Lähde: Yrittäjyyskatsaus 2011
-15-34 vuotta	19,4 %	18,5 %		19 %	
-55-74 vuotta	28,8 %	30,5 %		30 %	
Koulutustaso					Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus, 2009
-perusaste	15,7 %	22,2 %		20 %	
-keskiaste	44,1 %	47,9 %		47 %	
-alempi korkeakoulu	28,0 %	20,9 %		23 %	
-ylempi korkeakoulu	11,2%	8,8 %		10 %	
Yritysmuoto 2008					pl. alkutuotanto
-toiminimi	83,0 %	52,6 %	-	41 %	Lähde: PRH, Verohallinto, 2008 (Pekka Lith)
-osakeyhtiö	9,6 %	36,6 %	81,9 %		(Yrittäjyyskatsaus 2010, 143)
-Ky, Ay & Osk	7,4 %	10,8 %	18,1 %		
Osuus yrityksistä					pl. alkutuotanto
-ei palkansaajia	79,8 %				Lähde: PRH, Verohallinto, 2008 (Pekka Lith)
-palkansaajia 0,1-2 hlöä	10,2 %				(Yrittäjyyskatsaus 2010, 144)
-palkansaajia 3-9 hlöä	7,0 %				

*) laskennallinen

Taulukko 6 Naisten ja miesten yrittäjyys Suomessa, pl. alkutuotanto
(koottu Työ- ja elinkeinoministeriö 2011 & 2010, josta käytetään myös nimeä Yrittäjyyskatsaus)

¹⁵ Tiimiyrityksiksi kutsutaan niitä yhtiömuotoisia sukupuoleltaan määrittelemättömiä yrityksiä, joissa vastuuhenkilöinä on sekä miehiä että naisia.

Liite 3: Sonnenfeldin ja Kotterin malli työuran kehityksestä
(Lähde: Bowen & Hisrich 1986, 395)

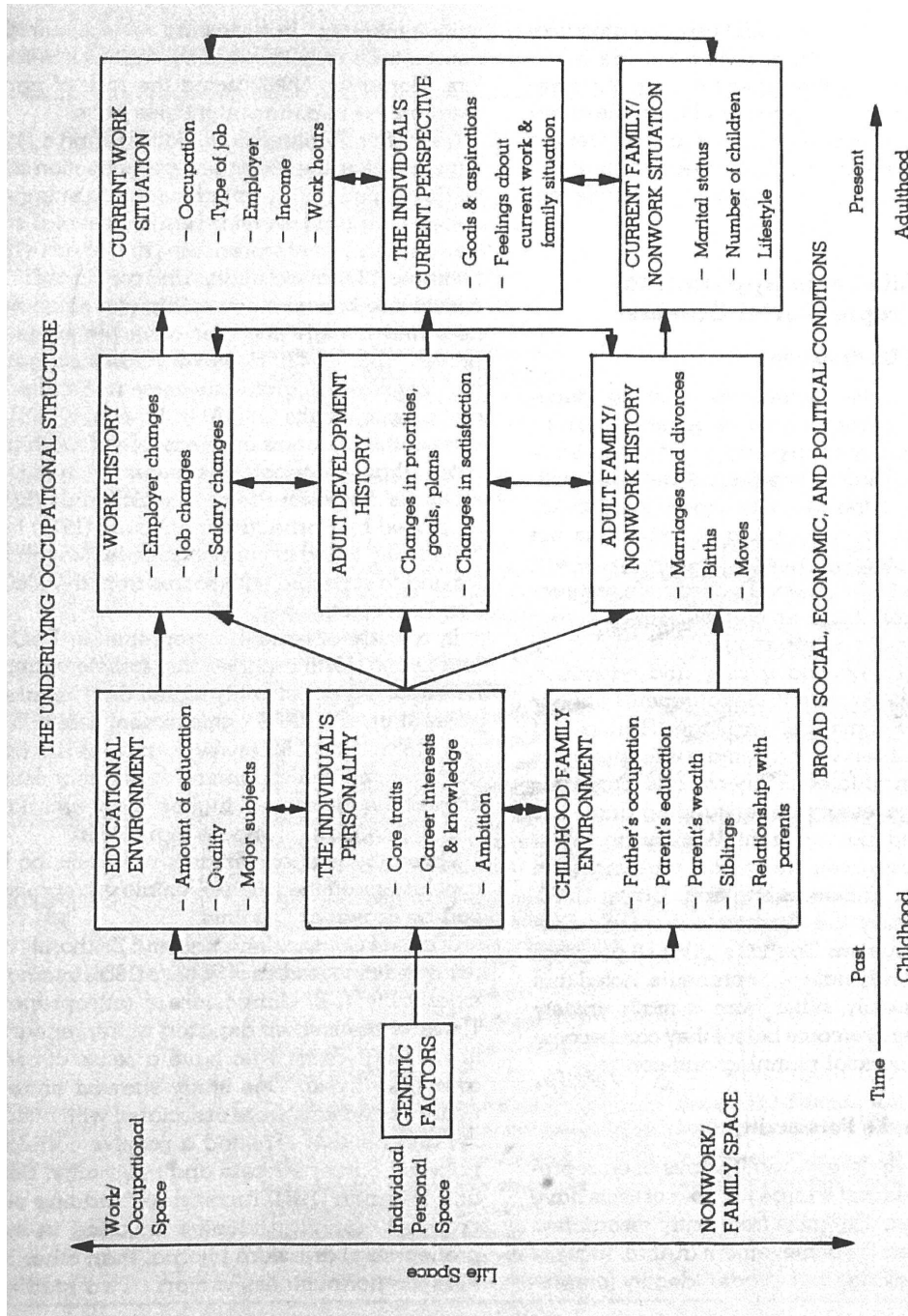


Figure 1. Sonnenfeld and Kotter, (1982) Model of career development.

Liite 4: Tiedonkeruun aloituslomake

Tutkimus: "Naisyrittäjäys - vetoa vai työntöä työelämästä?"

Informantin nro:

Haastattelu ajan kohta:

Alkoi klo:

Loppui klo:

Paikka:

Ikä:

Perhetilanne:

Tämän hetken työ ja tehtävänimike:

Nykyisessä työssä oloaika:

Haluaako haastattelutekstit tarkastettavaksi:

Valitut kortit ("Unelma tehtävässä"):

Huomioita haastattelutilanteessa:

Liite 5: Haastattelurunko ja teemat

Tiedonkeruun prosessi, tehtävät, teemat ja kysymykset

- I. Haastatteluun orientointi
- II. Aloituslomakkeen täyttäminen
- III. Kuvaile itsellesi sopivalla tavalla tähänastinen työurasi ja sen merkittävät kohdat niin hyvässä kuin pahassa.
Aikaa 10 min
Materiaalit: A3 ja A4 paperi valinnan mukaan ja kyniä
- IV. Työurakuvausten tarkastelu yhdessä ja keskustelua siitä –”**nauhoitus alkaa**”
Kerro kuvaamasi työura ja sen vaiheet. Mitä asioita erityisesti haluat niistä sanoa?
- V. Teemahaastattelu:

Työelämästä työntävät voimat:

 - Mikä on työtilanteesi tällä hetkellä?
 - Missä tehtävässä/ asemassa olet nyt?
 - Kuinka kauan olet ollut tässä tehtävässä?
 - Mitä pidät työstäsi? Kuvaile tilanteita.
 - Mitkä asiat itsesi ulkopuolella vaikuttavat tyytyväisyyteen? (esim. työkaverit ym.)
 - Mitkä asiat itsessäsi vaikuttavat tyytyväisyyteen?(esim. sopivavastuu)
 - Mistä et pidä työssäsi? Kuvaile tilanteita!
 - Mitkä vaikuttavat tyytymättömyyteen? Kuinka pitkään tilanne on jatkunut?
 - Mitkä asiat ulkopuolellasi vaikuttavat tyytymättömyyteen? (esim. ei jää aikaa perheelle ym.)
 - Mitkä asiat itsessäsi/ sisäiset asiat vaikuttavat tyytymättömyyteesi (esim. ei uutta opittavaa)

- Mikä on suhde hyvin ja huonojen asioiden suhteen (%)?

 - Kuinka kauna tyytymättömyys kestänyt?
 - Oletko yrittänyt muutosta? Millaista? Tulokset?
 - Oletko tyytyväinen työuraasi?
 - Mitä haluaisit muuttaa?

Yrittäjyyteen vetävät voimat:

 - Millainen sinulla on yrittäjä tausta? Aikaisemmat kokemukset?
 - Mitä ajattelet yrittäjäksi ryhtymisestä tällä hetkellä?
 - Minkälainen yritystoiminta sinua kiinnostaa?
 - Voisitko ajatella ostavasi yrityksen? Franchising? Miksi?
 - Mitkä tekijät yrittäjyydessä **vetävät** puoleesi?
 - Mitkä ulkoisia tekijöitä tukevat yrittäjäksi ryhtymisen?

- Mitkä sisäiset tekijät tukevat yrittäjäksi ryhtymisen nyt?
- Mitkä tekijät **estävät** yrittäjäksi ryhtymiset?
- Mitkä sisäiset tekijät tukevat yrittäjäksi ryhtymisen?
- Mitkä ulkoiset tekijät estävät yrittäjäksi ryhtymiset?

- Miksi hakeuduit Sipa valmennukseen?
- Miten valmennus vaikutti suhtautumiseesi yrittäjyyteen?
- Mitä konkreettista on tapahtunut valmennuksen jälkeen?
- Miten perhe/ystäväsi suhtautuvat yrittäjyysuunnitelmiisi?
- Millaista tukea tarvitset? Mitä olet saanut?
- Onko muita tekijöitä jotka vaikuttavat yrittäjäksi lähtemispäätökseen? Itseesi liittyen? Ulkopuolisia?
- Kumpi tilanne on todennäköisempi lähitulevaisuudessa: työntekijä vai itsensä työllistäminen yrittäjänä?

Ristiriitaisuudet työn ja yrittäjyyden välillä:

- Mitkä asiat herättävät ristiriitaisia tunteita työn ja yrittäjyyden suhteen?
- Kuinka pitkään olet ollut ristiriitaisessa tilanteessa (työ/yrittäjyys)
- Mitä sinulla tulee mieleen kun puhutaan naisyrittäjyydestä?

VI. Tulevaisuuden visiointi




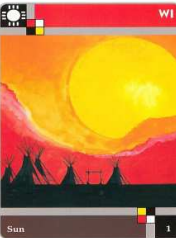
Unelmatehtävä:

- Pöydällä on 20 kuvakorttia, joista pyydän valitsemaan yhden kortin, joka kuvaa/symboloi elämäntilannettasi/unelmaasi 3-5 vuoden tästä eteenpäin? Lisäksi valitse 1-2 korttia, jotka auttavat sinua saavuttamaan tämän tavoitteesi (tukevat unelman toteutumista)
- Kuvaile korttien sisältö ja miten kuvat liittyvät unelmaasi: (nauhoitus)
 - Mitä teet? Millainen ympäristö? Millainen työ? Kenen kanssa?
 - Mitkä asiat tukevat unelmasi toteutumista ja ketkä niihin liittyvät?
 - Missä roolissa työ on muuhun elämään suhteutettuna?

Onko jotain jota vielä haluaisit sanoa aiheeseen liittyen?

Kiitos!

Liite 6: Yhteenvedo ”Unelma” – tehtävien tuloksista

Kohde	Unelma-kortti	1. Tukikortti	2. Tukikortti
INF1			
	Woman with Two Faces	Sun	Spider
INF2			
	All My relations	The South - White	Air
INF3			
	Bear	Sun	Morning Star
INF4			
	Water	Morning Star	Ghost
INF5	 		
	All My relations/Water	Wind	Great Spirit