

**Tuula Pelkonen**

**MIKROYRITTÄJINÄ TOIMIVIEN NAISTEN YRITTÄJÄ-  
IDENTITEETIN RAKENTUMINEN**

Aikuiskasvatustieteen  
pro gradu –tutkielma  
Kevätlukukausi 2016  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Pelkonen, Tuula. 2016. Mikroyrittäjänä toimivien naisten yrittäjäidentiteetin rakentuminen. Aikuskasvatustieteen pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 65 + 3 sivua.**

Naisyrittäjien määrä on kasvanut tasaisesti viime vuosikymmenen aikana. Naisyrittäjäisyys ja siihen liittyvä identiteettipohdinta ovat ajankohtaisia teemoja tässä ajassa, koska työelämän muuttuminen ja uudenlaiset vaatimukset heijastuvat myös yrittäjän osaamisvaatimuksiin ja yrittäjäidentiteetin rakentumiseen.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaista osaamista mikroyrittäjänä toimivat naiset tarvitsevat, miten he rakentavat yrittäjäidentiteettiään ja miten sitä voidaan edistää. Tutkimus toteutettiin laadullisella menetelmällä, teemahaastattelemalla seitsemän naisyrittäjää. Haastattelujen avulla kerättiin naisten omia tulkintoja yrittäjänä olemisestaan, osaamisestaan ja yrittäjäidentiteetin kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että mikroyrittäjänä olevien naisten yrittäjäidentiteetti on elämänhistorian mittainen tehtävä. Yrittäjäidentiteetti rakentuu yksilöllisesti ja prosessimaisesti, koska siihen vaikuttavat saatu koulutus, erilaiset kokemukset, sosiaalinen vuorovaikutus sekä yrittäjänuralla asetetut tavoitteet ja päämäärät.

Tutkimuksen mukaan naisyrittäjät ovat sitoutuneita yritystoimintaansa, mutta yrittäjäyyttä haastavat perhe-elämän ja yrittäjäyyden yhteensovittaminen sekä naisyrittäjäyyden sukupuolisidonnaisuus. Kaikesta haasteellisuudesta huolimatta naisilla on selkeä minäkuva ja vahva asenne yrittäjäyteen. He tunnistavat oman osaamisensa ja siinä olevat rajoitteet sekä osaavat hyödyntää näitä tietoja yritystoiminnassaan.

Tämä tutkimus antaa uutta, monipuolisempaa näkökulmaa naisyrittäjäkeskusteluun ja mikroyrittäjänä toimivien naisten yrittäjäidentiteetin rakentumiseen. Mikäli tarvitaan syvällisempää tietoa mikroyrittäjänä toimivien naisten yrittäjäidentiteetistä, jatkotutkimuksessa voitaisiin tutkia, mikä merkitys yrittäjäyyden aloittamisella, varsinkin vastentahtoisella yrittäjäyydellä, on yrittäjäidentiteetin rakentumiseen.

Asiasanat: mikroyrittäjä, naisyrittäjä, osaaminen, asiantuntijuus, yrittäjäidentiteetti,

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimuksen tausta.....	1
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja rakenne.....	2
2	NAISET YRITTÄJINÄ .....	4
2.1	Naisyrittäjyyden nykypäivä.....	4
2.2	Naisyrittäjyyden ominaispiirteet .....	5
3	OSAAMINEN JA IDENTITEETTI.....	9
3.1	Ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus.....	9
3.2	Pätevyudet, kompetenssit ja kyvyt .....	11
3.3	Miksi identiteettikeskustelua tarvitaan .....	13
3.4	Identiteetin moni-ilmeinen luonne .....	14
3.5	Yrittäjän osaaminen ja yrittäjäidentiteetin rakentuminen .....	16
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN .....	19
4.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset .....	19
4.2	Tutkimusote ja –menetelmä .....	19
4.3	Tutkijan esiymmärrys .....	20
4.4	Tutkimuksen toteuttaminen .....	21
4.5	Aineiston hankinta.....	22
4.6	Aineiston analyysi .....	24
4.7	Kuvaukset haastatelluista naisyrittäjistä.....	26
5	NAISYRITTÄJIEN OSAAMINEN JA YRITTÄJÄIDENTITEETTI .....	29
5.1	Naisten yritystoiminnan taustoja .....	29
5.2	Naisyrittäjä on moniosaaja .....	31
5.2.1	Johtaminen.....	31
5.2.2	Elämänhallinta .....	32
5.2.3	Oman osaamisen kehittäminen .....	33
5.2.4	Vuorovaikutustaidot.....	34
5.3	Ammatillisuuden ja yrittäjäidentiteetin kehittyminen .....	35
5.3.1	Koulutus antaa pohjan .....	35
5.3.2	Työ tekijäänsä opettaa .....	37
5.3.3	Sosiaalinen ympäristö on merkityksellinen .....	39
5.3.4	Asenne ja persoonallisuus vaikuttavat .....	40
5.3.5	Kehittymisen tarpeet .....	41
5.3.6	Tavoitteet ja päämäärät antavat suunnan .....	42
5.4	Yrittäjäidentiteettiä haastavat ja edistävät tekijät .....	44
5.4.1	Yrittäjyys on tasapainottelua .....	44
5.4.2	Työn, perhe-elämän ja yrittäjyyden yhteensovittaminen.....	45
5.5	Narratiiviset kuvaukset naisyrittäjyydestä.....	46
5.5.1	Siiri Sinnittelijä.....	46
5.5.2	Liisa Liikenainen .....	48
5.5.3	Osaaminen ja yrittäjäidentiteetti rakentuu palasista .....	49

6	POHDINTA JA YHTEENVETO .....	51
6.1	Tutkimustulosten tarkastelua.....	51
6.1.1	Monipuolinen osaaminen ja kokemukset rakentavat yrittäjäidentieettiä.....	52
6.1.2	Yrittäjyyden arjen ilot ja haasteet .....	54
6.1.3	Yrittäjäksi kehittyminen on yksilöllinen prosessi.....	56
6.2	Yhteenveto tutkimuksen tuloksista.....	56
6.3	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti.....	57
6.4	Jatkotutkimusaiheet ja naisyrittäjyyden edistäminen .....	59
Lähteet	.....	61
Liitteet	.....	66

## **KUVIOT**

KUVIO 1	Yksilön osaaminen .....	12
KUVIO 2	Tutkimuksen vaiheet .....	22

## **TAULUKOT**

TAULUKKO 1	Toivottavat yrittäjämäiset kyvyt .....	17
TAULUKKO 2	Esimerkki aineiston luokittelusta .....	25
TAULUKKO 3	Naisten yrittäjätoiminnan taustatiedot .....	29
TAULUKKO 4	Osaamisen karttuminen koulutuksen kautta .....	35
TAULUKKO 5	Osaamisen karttuminen kokemusten kautta .....	37

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen tausta

Identiteetin pohdinta on ajankohtainen tässä ajassa, jolloin yksilöön, työyhteisöihin ja yhteiskuntaan kohdistuu monenlaisia muutospaineita ja näiden muutosten hallitseminen on tullut entistä haasteellisemmaksi. Aikaisemmin muutokset tapahtuivat hitaammin ja ne olivat kokonaisvaltaisempia, jolloin niitä voitiin ennustaa paremmin. Nykyisin muutospauhti on nopeaa ja niihin sopeutuminen vie pidemmän ajan, koska muutokset ovat vaikeasti ennustettavissa. (Tuomisto 2007, 16.)

Työelämässä yksilöön kohdistuu uudenlaisia vaatimuksia: hänen on oltava tehokas, monitaitoinen, vastuullinen, joustava ja omaksumiskykyinen. Nämä vaatimukset aiheuttavat paineita, epävarmuutta, kiirettä, epäonnistumisen tunteita ja henkistä kuormitusta. (Julkunen 2007, 39-40). Muuttuva työelämä edellyttää myös uudenlaisia valmiuksia. Yksilön ominaisuuksissa korostuu jaettu asiantuntijuus, joustavuus, ammatillisten rajojen ylittäminen ja elinikäinen oppiminen sekä erilaiset kognitiiviset ja emotionaaliset taidot. Työelämän vaatimusten ja yksilön persoonallisuuden piirteiden yhteensovittaminen onkin haasteellinen tehtävä. Yksilön käsitys itsestä suhteessa työhön ja ammattiin nähdään nykyisessä turbulenssissa työympäristössä jatkuvana, koko työuran mittaisena muutostehtävänä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-28; Eteläpelto 2007.)

Minäkäsitys on ihmisen persoonallisuuden ydin, yksilön käsitys itsestään, kuka minä olen ja mihin ryhmään kuulun. Minäkuva voidaan kuvata persoonallisena ja kollektiivisena, sillä se on vuorovaikutuksessa itsen ja sosiaalisen minän eli toisten henkilöiden näkemysten kanssa. Kun taas ammatillinen identiteetti on yksilön käsitys itsestä ammatillisena toimijana eli millaiseksi hän kokee oman ammatillisen osaamisensa, millaisia tarpeita siihen liittyy tulevaisuudessa, mitä pidetään tärkeänä, mikä sitouttaa työhön, mitä arvoja ja eettisiä asioita sekä tavoitteita pidetään työssä tärkeinä. (Fadjukoff 2009, 187-189; Repo-Kaarento 2007, 22-23.)

Maailma on muutostilassa ja tästä johtuen yksilön minäkäsitys onkin hyvin haavoittuva ja jatkuvan muutospaineen alainen. Identiteettikriisejä syntyy silloin, kun aikaisempi käsitys itsestä on jouduttu kyseenalaistamaan tai määrittelemään uudelleen. (Eteläpelto 2007, 94.) Esimerkiksi koulutus, työkokemus ja perhe-elämässä

tapahtuvat muutokset muuttavat yksilön minäkuvaa ja identiteettiä. Työhön liittyvän osaamisen muutos edellyttää, että pystytään kyseenalaistamaan aikaisempia toimintamalleja.

## 1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rakenne

Tämän tutkimuksen kohteena ovat mikroyrittäjinä toimivat naiset. Mikroyrittäjyydeksi katsotaan toiminta, jossa on 1-9 henkilöä. Naisyrittäjänä pidetään puolestaan henkilöä, joka on yrityksessään omistajana tai osaomistajana ja vastuussa sen toiminnasta. Tutkimuksen aihe on ”Mikroyrittäjinä toimivien naisten yrittäjäidentiteetin rakentuminen”. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on laajentaa ymmärrystä mikroyrittäjinä toimivien naisten osaamisesta, identiteetistä ja sen edistämisestä heidän itsensä kertomina.

Tutkimuksen keskeiset kysymykset ovat:

- 1) Millaista osaamista naisyrittäjät tarvitsevat?
- 2) Millainen on naisyrittäjien yrittäjäidentiteetti ja miten se kehittyy?
- 3) Miten naisyrittäjät vahvistavat osaamistaan ja yrittäjäidentiteettiään?

Tutkimuksen viitekehys perustuu liiketalouden yrittäjyyskasvatukseen ja kasvatustieteen teorioihin: yrittäjyys edellyttää tietynlaista osaamista sekä valmiuksia ja identiteetti nähdään kehittyvänä, koko elämän ajan muuttavana prosessina. Ymmärtääksemme paremmin tutkimukseen liittyvää ilmiötä, luvussa kaksi kuvataan tutkimuskonteksti eli millaista naisyrittäjyys on tässä ajassa. Yrittäjyyden sukupuolisidonnaisuus tulee esille useassa tutkimuksessa ja sen merkitystä ei tässäkään tutkimuksessa voida ohittaa, koska siinä on selkeitä ominaispiirteitä, joita vain naisten yrittäjyyteen voidaan liittää.

Luvussa kolme avataan tutkimuksen kannalta keskeiset käsitteet, kuten ammatillinen osaaminen, asiantuntijuus, kyvyt ja kompetenssit. Luvun lopuksi pohditaan, miksi tällainen identiteettitutkimus on ajankohtainen tässä ajassa ja millaista osaamista yrittäjyydessä tarvitaan. Luvussa neljä kuvataan, mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet, tutkimuskysymykset ja mikä on tutkijan merkitys tässä tutkimuksessa. Luvussa kerrotaan tarkasti, miten tutkimus on toteutettu ja analysoitu sekä kuvataan lyhyesti tutkimuksessa olevat naisyrittäjät.

Tutkimuksen tavoitteena on kuvata, mitä osaamista tämän päivän työelämä edellyttää naisyrittäjiltä ja miten osaaminen karttuu sekä millainen naisten yrittä-

jäidentiteetti on tässä ajassa. Tutkimuksen aineisto esitetään luvusta viisi alkaen eli siinä pyritään vastaamaan kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen. Luvussa kuusi esitellään tutkimuksen tulokset sekä vertaillaan niitä teoriaosassa oleviin aiempiin tutkimuksiin. Luvussa arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja yleistettävyyttä sekä pohditaan siinä olevia rajoitteita ja asioita, joihin tutkimuksella ei saatu selkeää vastausta eli mitkä olisivat jatkotutkimusaiheita.



## 2 NAISET YRITTÄJINÄ

### 2.1 Naisyrittäjyyden nykypäivä

Perinteinen yrittäjyyden malli on ollut historian leimaamaa ja kovin maskuliininen. Myös yrittäjyystutkimus on ollut 1970-luvulle asti sukupuolittunutta, sillä yrittäjyyden mittareina ovat olleet miehiset ominaisuudet, kuten johtamistaito, taloudellinen menestys, voiton tavoittelu ja yrityksen kasvutavoitteet. Tilanne on muuttunut viimeisten vuosikymmenien aikana, kun naisten asema Euroopassa on kehittynyt juridisesti ja oikeudellisesti. Tämä on mahdollistanut sen, että naisille on avautunut myös uudenlaisia koulutusmahdollisuuksia ja ammatteja. Hyvinvoinnin kasvaessa naiset ovat päässeet osalliseksi yhteiskunnan tarjoamiin palveluihin, jotka ovat helpottaneet heidän asemaa työelämässä ja yrittäjyyden saralla. (Diaz Garcia & Welter 2013; Kyrö 2004; Vainio-Korhonen 2001.)

Naisyrittäjyystutkimusta on tehty noin 40 vuotta ja se on ollut tutkimusaiheiltaan moni-ilmeinen ja ulottunut eri tieteenaloille, kuten taloustieteet, sosiologia ja psykologia (Ahl 2006; Schoon & Duckworth 2012). Tutkimukset ovat olleet kontekstiinsa sidottuja, sillä on oletettu, että on olemassa sekä nais- että miesyrittäjyyttä. Tutkimuksissa pyrittiin vertailemaan nais- ja miesyrittäjien ominaisuuksia, samankaltaisuuksia ja eroja yksilötasolla sekä laajemmassa yhteiskunnallisessa merkityksessä. Sukupuolisidonnaisuus johtui siitä, että naisten yrittäjyys on ollut perinteisillä naistoi-mialoilla ja heidän yritystoimintansa on poikennut selkeästi miesten yrittäjyydestä muun muassa sosioekonomisten taustojen, toimialojen sekä yritystoimintaan liittyvien ominaisuuksien perusteella. (Huhta & Pasila 2013; Keskitalo-Foley 2008; Kyrö 2004.)

Nykyisin vallalla on käsitys, että yrittäjyyttä on kahdenlaista: yrittäjien yrittäjyyttä, jossa ei tehdä eroa sukupuolen mukaan ja feministisen suuntauksen mukais-ta naisyrittäjien yrittäjyyttä. Naisyrittäjyyttä on alettu tutkia heidän omista lähtökohdista käsin ja kiinnostuksen kohteena ovat olleet naisyrittäjien todellisuus ja heidän omat kä-sityksensä yrittäjyydestä. (Huhta & Pasila 2013; Keskitalo-Foley 2008; Kyrö 2004; Tii-rikainen, Rissanen, & Hujala, 2007.) Feministisen tutkimuksen ontologisena lähtökoh-tana ovat naisyrittäjien omat kokemukset, joissa usein kuvataan sukupuoleen liittyviä epäoikeudenmukaisuuksia, käytäntöjä ja ongelmallisia arvoja (Oksala 2005, 157).

Naiset ovat omalla työpanoksellaan olleet rakentamassa ja kehittämässä yhteiskuntaa ja sen hyvinvointia kotiäitinä ja palkkatyössä. Viime vuosikymmenien aikana he ovat aktivoituneet myös yrittäjäuralla ja naisyrittäjien määrä on kasvanut koko ajan.

Naisyrittäjien työpanos kansallisen kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin luojana on ymmärretty, sillä jo vuonna 2005 Kauppa- ja teollisuusministeriö asetti työryhmän, jonka pyrkimyksenä oli edistää naisyrittäjyyttä. Sen myötä kehitettiin ja vakinaistettiin naisyrittäjille suunnattuja mentorointimalleja, jossa kokenut yrittäjä siirtää tietoa ja osaamistaan, ns. hiljaista tietoaan, aloittavalle yrittäjälle. Tämän toimintamallin avulla monet naiset rohkaistuivat aloittamaan yrittäjänuran ja saivat tietoa, neuvontaa ja valmennusta. Työ- ja elinkeinoministeriö asetti vuonna 2010 naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän selvittämään naisyrittäjyyden tilaa ja keinoja sen vahvistamiseen. Työryhmän keskeisenä tavoitteena oli naisyrittäjien määrän lisääminen muun muassa yrittäjyysvalmennuksen ja -koulutuksen avulla, tukemalla naisyrittäjien työssä jaksamista. Viime vuosina on keskitytty myös innovaatioverkostojen luomiseen ja yksinyrittäjien tukemiseen, koska naisyrittäjyyden haasteena on ollut perhe-elämän ja yrittäjyyden yhteensovittaminen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010a; 2015.)

## 2.2 Naisyrittäjyyden ominaispiirteet

Naiset ovat aktivoituneet yrittäjyydensaralla ja naisyrittäjien määrä Suomessa on noussut tasaisesti 2000-luvulla: vuonna 2012 naisyrittäjiä oli 85 000 eli joka kolmas yrittäjä oli nainen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 88). Yrittäjyyden alkamisen syyt voivat olla hyvin moninaiset, sillä yrittäjyyden aloittamiseen voi liittyä työttömyys tai sen uhka, tyytymättömyys palkkatyöpaikkaan tai urakehitykseen, halu ansaita itse elantonsa ja olla riippumaton toisista tai halu toteuttaa itseään ja hyödyntää ammatillista osaamistaan (Peltonen 1986, 41).

Ismail (2014) toteaa, että yrittäjyys voi olla naiselle myös se ”viimeinen vaihtoehto”. On osoitettu, että pakkoyrittäjyyteen vaikuttaa muun muassa palkkatyössä koetut pettymykset, työttömyyden uhka, työttömyys, toimialaan vaikuttavat rakenneuutokset tai henkilökohtaiset syyt (Kantola 2014). Viime vuosina on huomattu, että tällainen vastentahtoinen yrittäjyys tai pakkoyrittäjyys on lisääntynyt ja se johtunee huonosta työllisyystilanteesta.

Tutkimusten mukaan naisyrittäjät ovat sitoutuneita, motivoituneita ja viihtyvät työssään (Nassif, Andreassi, Tonelli & Fleury 2012), mutta heidän yrittäjyysaktii-

visuutensa on kuitenkin vähäisempää ja pienimuotoisempaa miehiin verrattuna. Ensimmäinen yrittäjyyden vuosi on varsin merkityksellinen, sillä uudet naisyrittäjät lopettavat yritystoiminnan usein jo ensimmäisen vuoden jälkeen ja tämän jälkeen he jäävät työttömiksi, aloittavat opiskelun, siirtyvät palkkatyöhön tai muiden työvoimaan kuulumattomien joukkoon. Vaikuttaakin siltä, että yrittäjyys on naisilla usein välivaihe elämässä, johon voidaan kuitenkin palata uudelleen välivuosien jälkeen. (Huhta & Pasila 2013, 111-116; ks. Rissanen, Tiirikainen & Hujala 2007, 122.)

Naisten yrittäjyys on yleensä mikroyrittäjyyttä (1-9 henkilöä) ja jopa 70 %:a naisista toimii yksinyrittäjinä. Naiset toimivat useimmiten palvelualoilla, kuten koulutus- ja henkilöpalveluissa (25,5 %), liike-elämän palveluissa (21,3 %), kaupanalalla (17 %) ja majoitus- ja ravitsemusalalla (6,7 %). Naisten yritystoiminnasta saatavat tulot jäävät kovin alhaisiksi, sillä vuonna 2013 tehdyn tutkimuksen mukaan 37,3 prosentilla naisyrittäjistä käytettävissä oleva vuosittainen rahatulo on alle 15 000 euroa ja vain 6,6 prosenttia ansaitsi yli 55 000 euroa. (Huhta & Pasila 2013, 114-125; Palmgren, Kaleva, Jalonen & Tuomi 2010, 55; Rissanen ym. 2007, 124; Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 109.)

Tarkasteltaessa naisyrittäjiä sosioekonomisten taustojen mukaan tutkimukset antavat ristiriitaisia tietoja iän ja koulutustaustan merkityksestä yrittäjäksi ryhtymisessä. Langowotzin ja Minninin (2007) tutkimus osoittaa, että iällä, työasemalla tai koulutuksella ei näyttäisi olevat vaikutusta yrittäjäksi ryhtymisessä. Thomas (2009) puolestaan on todennut, että koulutuksella ja koulutusosalalla on selkeä yhteys yrittäjien ammatillisiin intentioihin: mitä korkeampi koulutustausta naisella on, sitä helpompi hänen on hyödyntää osaamistaan yrittäjänä. Koulutuksella näyttäisi olevan kuitenkin merkitystä, sillä yrittäjyyttä ehkäisevät tekijät, kuten pelko ja epäonnistuminen, johtuvat usein riittämättömästä tietotaidosta (Langowitz & Minniti 2007). Näin ollen etenkin yksinyrittäjät saattaisivat hyötyä hyvästä koulutustausta, koska heidän tulee hallita yritystoiminta kokonaisvaltaisesti.

Useat tutkimukset osoittavat, että naiset ryhtyvät yrittäjiksi usein myöhemmällä iällä, kun on hankittu koulutusta ja kokemusta palkkatöistä. Naisyrittäjien keski-ikä on varsin korkea, 46 vuotta. Yrittäjän ura ei näyttäisi kiinnostavan nuoria naisia, sillä heidän osuus yrittäjistä on varsin vähäinen: 18-29-vuotiaita yrittäjiä on vain 2,5 prosenttia. Yrittäjäksi ryhtyneet naiset ovat varsin yrittäjäintensiivisiä, sillä 60-74 -vuotiaiden ikäryhmässä naisista toimi yrittäjänä vielä 7,9 prosenttia. Naisyrittäjät ovat

suhteellisen hyvin koulutettuja, sillä 42 prosentilla on keskiasteen koulutus ja 44 prosentilla on alempi tai ylempi korkea-asteen koulutus. (Huhta & Pasila 2013, 114-125; Työ- ja elinkeinoministeriö 2010a, 26-27; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 88-89.)

Häggin (2011, 199) mukaan yrittäjyyteen liitetään usein maskuliinisia ja taloudelliseen menestykseen liittyviä mielikuvia, kuten riskinottohalu tai kasvuhakuisuus. Useissa naisyrittäjyyden tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että naiset eivät ole kasvuhaluisia eivätkä he ole valmiita ottamaan riskejä (Diaz Garcia & Welter 2011; Ismail 2014; Manolova, Carter, Manev & Gyoshev 2007). Tämä johtunee siitä, että riskinottoon ja kasvuhakuisuuteen liittyy usein epävarmuus ja turvattomuus. Nämä ominaisuudet eivät sovellu naisyrittäjille, jotka ovat varsin perhekeskeisiä ja turvallisuushakuisia (Ismail 2014).

Suurin osa (84,5 %) naisyrittäjistä on perheellisiä (Diaz Garcia & Welter 2011; Työ- ja elinkeinoministeriö 2010a, 28). Naisyrittäjyyttä - erityisesti yksinyrittäjyyttä – haastaa erityisesti se, että he joutuvat tasapainoilemaan hyvin erilaisissa rooleissa pyrkiessään selviytymään yrittäjyyden, kodin ja perheen ristipaineissa. Muita yrittäjyyttä haastavia asioita ovat vähäinen vapaa-aika, naisyrittäjyyteen liitetyt ennakkosenteet sekä ammatillisen osaamisen kehittämisvaatimukset. Naisyrittäjien mahdollisuus pitää lomaa vaihtelee toimialoittain, mutta yleensä lomien pitäminen koetaan vaikeana: lomaa pidetään silloin, kun se vähiten haittaa liiketoimintaa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010b, 62.)

Naisyrittäjät ovat hyvin koulutettuja, mutta koulutus ei kuitenkaan takaa riittävää osaamista, sillä suuri osa (68 %) naisista haluaa kehittää ammatillista osaamistaan. Eniten naisyrittäjät kaipaavat parannusta yritys- ja liiketoimintaosaamiseensa, etenkin tietotekniseen osaamiseen, markkinointiin, liiketoiminnan suunnitteluun, taloushallintoon, hinnoitteluun ja tuotekehitykseen. Nämä tarpeet riippuivat kuitenkin yrittäjän iästä ja toimialasta sekä siitä oliko kyseessä yksinyrittäjä vai työnantajayrittäjä. (Palmgren ym. 2010, 65, 69-70; Työ- ja elinkeinoministeriö 2010b, 68-70.) Erityisen merkittävää tämä oman osaamisen tunnistaminen on aloittavilla yrittäjillä, jotka tekevät omaa osaamistaan tietoisesti näkyväksi ja markkinoivat osaamistaan.

Useissa tutkimuksissa on todettu, että sukupuoleen liittyy usein ennakkosenteita ja epätasa-arvoista kohtelua. Ennakkosenteet johtuvat siitä, että naisiin ja naisyrittäjiin yhdistetään usein yhdistää tiettyjä feministisiä ominaisuuksia ja kollektiivista arviointia (mm. Diaz Garcia ym. 2011; Gupta, Turban & Pareek 2013; Langowitz & Minniti 2007; Manolova ym. 2007), jolloin heitä arvioidaan massana. Tämä johtunee

siitä, että naisten yrittäjyys on vielä varsin uusi asia ja he ovat kautta aikojen hoitaneet kodin ja perheen. Arvostusta vähentänee myös se, että naiset toimivat useimmiten matalapalkkaisilla palvelualoilla ja näitä ammatteja ei yleensä arvosteta kovin korkealle.

Naisyrittäjyyteen liittyy ennakoasenteita, mutta myös epätasa-arvoista kohtelua ja jopa seksuaalista häirintää. Epätasa-arvoinen kohtelu näyttäisi olevan merkittävintä nuorilla naisyrittäjillä, sillä alle 35-vuotiaista naisyrittäjistä 33,7 % on kokemuksia sukupuoleen liittyvää asennoitumista. Vanhemmista (yli 55-vuotiaat) naisyrittäjistä joka viidennellä (19,8 %) on ollut kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta. Seksuaalinen häirintä on yleisempää ns. miehisillä toimialoilla, kuten rakennusalalla, jossa joka neljäs (25,6 %) naisyrittäjä kertoo kokeneensa sukupuoleen liittyvää häirintää. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010b, 47-49.)

Tutkimusten valossa naisyrittäjyys näyttäytyy varsin haasteellisena, mutta kaikista haasteista huolimatta naisyrittäjät ovat varsin tarmokkaita, työlleen omistautuvia, omaa työpanostaan arvostavia ja he kokevat työnsä merkitykselliseksi, inspiroivaksi ja haastavaksi (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010b, 27-28, 49).

## 3 OSAAMINEN JA IDENTITEETTI

### 3.1 Ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus

Ammatilliseen osaamiseen liitetään usein monenlaisia käsitteitä ja sitä on vaikea yksiselitteisesti määritellä. Usein ammatillisen toiminnan perustana nähdään taito ja kyky suoriutua itsenäisesti monipuolisista työtehtävistä, johon formaali koulutus antaa perustaidot. Ammatillinen osaaminen voidaan nähdä tiettyyn ammattiin, tehtävään tai ongelma-alueeseen liittyvänä osaamisena, jonka perustana on koulutus, mutta se rakentuu ja kehittyy ajan kuluessa erilaisissa tilanteissa, kun tieto ja elämänselviytensä liittyvä monipuolinen kokemus yhdistyvät toisiinsa. (Julkunen 2007; Virta 2011.)

Oksasen (2013) mukaan osaamisen kehittämiseen vaikuttaa koulutus, mutta myös monet epäviralliset sosiaaliset vuorovaikutustilanteet. Julkunen (2007, 46-47) toteaa, että ammatillinen osaaminen on vuosien kuluessa kertynyt ammattitaito, eräänlainen potentiaalinen voimavara, jolloin työntekijällä on kyky hallita työnsä ja sopeutua uusiin asioihin, tehtäviin ja ympäristöihin. Ammatilliseen osaamiseen vaikuttaa erilaisen kokemuksen lisäksi myös yksilön persoonallisuudenpiirteet, arvot ja halu kehittää itseään (Aaltonen & Wilenius 2002, 155; Paloniemi 2004, 123). Myös Virta (2011) toteaa, että osaamisen ja kokemuksen kartuttua sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, kehittyy kyky käyttää ja soveltaa tietoa implisiittisesti. Reflektioivassa prosessissa tietotaito lisääntyy, mutta se kehittää samalla myös yksilön itseluottamusta ja persoonallisuutta sekä antaa mahdollisuuden elinikäiseen oppimiseen.

Juujärvi, Myyry ja Pessa (2007) korostavat ammatillisuuden laajempaa luonnetta, jolloin se nähdään tietynlaisena ajattelu- ja suhtautumistapana omaan ammatilliseen rooliin. Myös Koironen (1993, 11) korostaa, että yrittäjyys ei ole pelkkä ura tai ammatti, vaan se on asenne ja tahtotila, millä tavalla ajatellaan ja toimitaan omassa työssä. Paloniemi (2004) korostaa, että ammatilliseen osaamiseen liittyy myös yksilön persoonalliset ominaisuudet, kokemus ja hiljainen tieto. Nämä tekijät korostunevat erityisesti naisten mikroyrittäjyydessä, koska sen konteksti on monipuolinen: naiset toimivat monissa rooleissa ja heiltä vaaditaan monipuolista ammatillista osaamista.

Asiantuntijuus voidaan nähdä myös kapeampana, tietyn taidon syvällisenä osaamisena, joka edellyttää muodollista koulutusta ja laaja-alaista tietoperustaa. Tällöin puhutaan yhteiskunnallisesti merkittävästä ammatinharjoittajasta, professiosta, jolloin

ihminen hankkii ja jakaa tietoa sekä luo uutta tietoa. (Juujärvi ym. 2007, 9-10.) Tyypillisiä professioita ovat muun muassa papin, lääkärin tai lakimiehen ammatit, joiden työtä ohjaa systemaattinen teoria, auktoriteetti, yhdenmukainen sisäinen kulttuurinen toimintaympäristö, selkeä urakehityskuva ja ammattietiikka (Lapinoja & Heikkinen 2008, 145).

Hakkaraisen ja Paavolan (2008, 63-65) mukaan asiantuntijuus käsitetään yksilön mielensisäisenä mentaalisenä tiedonrakentumisen prosessina, jolloin yksilö hallitsee ammatissaan tarvittavan asiantiedon ja hyödyntää käytännön työssä hiljaista tietoaan tiedostamattomasti, rutiininomaisesti ja jopa intuitiivisesti. Myös Ruohotie (2002) korostaa asiantuntijuuden refleksinomaisuutta; osaamista on vaikea välittää ja täsmentää, koska asioiden tekeminen on henkilökohtaista ja se tapahtuu automaattisesti, tietysissä kontekstissa, jolloin asiantuntijan on joskus vaikea mallintaa tekemisiään.

Asiantuntijuus on yksilön ominaisuus, mutta siitä tulee myös yhteisön ominaisuus, kun hiljainen tieto saadaan näkyväksi jakamalla se yhteisössä muiden kesken, jolloin tieto muuttuu käsitteelliseen muotoon sisäistetyksi tiedoksi ja koko yhteisön osaamiseksi nk. jaetuksi asiantuntijuudeksi. (Ruohotie 2002, 264-265.) Asiantuntijuudesta tulee näin ollen ihmisten välistä asiantuntijuutta, joka on syvällisempää, tiedostettua ja tavoitteellista toimintaa ja se edellyttää yksilöiltä metakognitiivisia taitoja, kuten itsesäätelytaitoa ja korkean asteen ajattelun taitoa (Ruohotie 2010, 106-109).

Paloniemi (2004) sekä Aaltonen ja Wilenius (2002) toteavat, että muodollinen (formaali) koulutus vaikuttaa varsin vähän osaamiseen ja he näkevät epämuodollisen oppimisen (informaali oppiminen) ja siitä kertyvän kokemuksen merkittävämpänä. Paloniemi (2004, 23) esittää, että merkityksellistä on eri konteksteista saadulla kokemuksen laadulla, ei niinkään määrällä, vaikkakin on arvioitu, että ”asiantuntijuuden kehittyminen edellyttää noin 10 vuoden kokemustaustan”.

Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä ”ammatillinen osaaminen” ja se nähdään elämänhistorian aikana kertyneeksi potentiaalisesti voimavaraksi, joka jalostuu sosiaalisessa kanssakäymisessä. Ammatilliseen osaamiseen kuuluu tiedollinen osaaminen sekä yrittäjämäinen ajattelu- ja toimintatapa.

### 3.2 Pätevyudet, kompetenssit ja kyvyt

Ammatillisesta osaamisesta puhuttaessa siihen yhdistetään myös ammattiin liittyvät pätevyudet (*capabilities*), kompetenssit (*competencies*) ja kyvyt (*skills*). Nämä määritelmät eivät ole yksiselitteisiä ja ne menevätkin usein sekaisin arkipuheissa, kun keskustellaan osaamisesta ja ammattitaidosta (Raij & Kallioinen 2013).

Työelämän nopeat muutokset ja työmarkkinoiden uudenlaiset osaamisvaatimukset ovat rikkoneet pysyvyyttä ja selvärajaisuutta, jolloin myös pätevyysvaatimukset ovat saaneet uusia, laajempia merkityksiä. Väärälän (1998) mukaan pätevyydellä on kaksi ulottuvuutta, joilla arvioidaan ammattiin vaadittavaa taitoa ja kykyä: työhön voi liittyä teknisiä ja sosiaalisia vaatimuksia tai työntekijältä odotetaan tietynlaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia tehtävien hoitamisessa. Joissakin ammateissa on olemassa selkeät pätevyysvaatimukset, jolloin niillä tarkoitetaan taidoiltaan alaa hallitsevaa, kompetenttia ja hakukelpoista henkilöä (Väärälä 1998, 21).

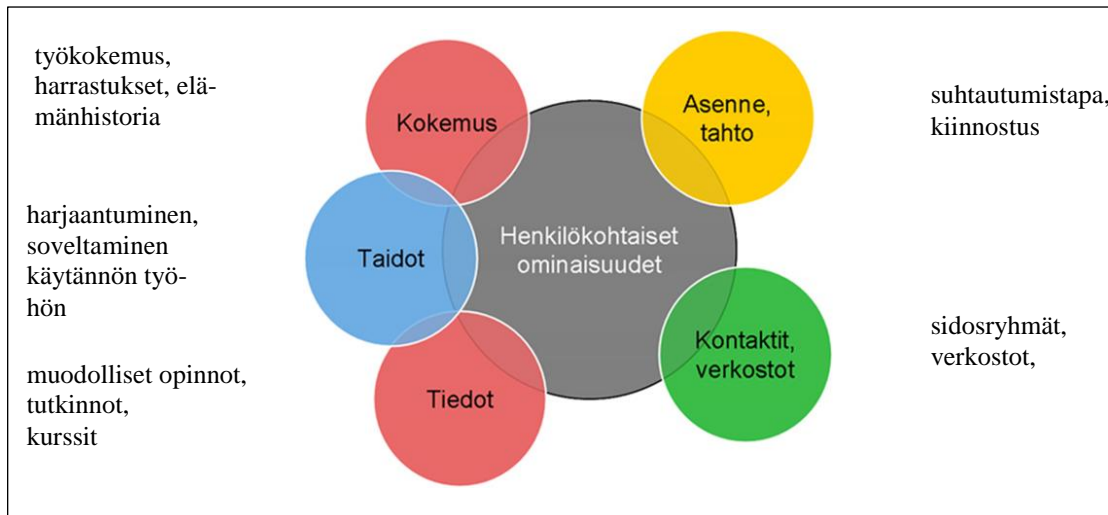
Kompetenssikäsité on saanut erilaisia merkityksiä eri tutkijoiden piirissä. Se rinnastetaan usein asiantuntijuuteen ja siinä vaadittaviin ominaisuuksiin ja kykyyn toimia tietyssä ammatissa. Kyse on tällöin työtehtävien edellyttämistä valmiuksista tai pätevydestä (Raij & Kallioinen 2013). Gadottin (2009) mukaan kompetenssi on muodollisen ja epävirallisen oppimisen sekä ammatillisen harjaantumisen tulos. Se nähdään syvälliseksi tietyn alan osaamiseksi ja varmaksi työskentelyksi, jolloin se käsittää yksilön taidot, asenteen, ammattiin liittyvät eettiset näkökulmat ja laajemman asiantunteuksen. Kompetenssi ei ole pysyvä, vaan se muuttuu, kun taitoja ylläpidetään ja omakсутaan uusia asioita erilaisissa tilanteissa. (Gadotti 2009.)

Ismail (2014) määrittelee kompetenssin tai kyvykkyyden laajempänä kokonaisuutena; se on tietojen ja taitojen hallintaa, mutta siihen liitetään myös ihmisen motiivit, luonteenpiirteet ja minäkuva. Tiedot ja taidot ovat ns. vahvoja kompetensseja, joita voidaan suhteellisen helposti kehittää. Kun taas motiivit, luonteenpiirteet ja käsityksistä ovat ns. pehmeitä kompetensseja, joita on vaikeampi arvottaa ja kehittää. (Ismail 2014.)

Ellströmin ja Kockin (2009) mukaan kompetenssi on työntekijän tai yhteisön kollektiivinen kyky suoriutua tietystä tehtävästä. Siihen kuuluvat myös inhimillinen pääoma ja resurssit, kuten motoriset taidot (näppäryys), kognitiiviset taidot (tiedolliset ja älylliset taidot), affektiiviset tekijät (asenne, arvot, motivaatio), persoonallisuuden



piirteet ja sosiaaliset taidot. Myös Perrotta (2009, 148) ja Ojala (2000, 104) määrittelevät kompetenssin laajempänä kokonaisuutena, jolloin kompetenssi on henkilön ominaisuus, joka koostuu tiedoista, taidoista, kokemuksesta, arvoista ja asenteista sekä verkostoista (kuvio 1).



KUVIO 1. Yksilön osaaminen (muk. Ojala 2000, 104)

Tieto on muodollisen koulutuksen ja tutkintojen suorittamisen kautta kertynyttä osaamista, joka jalostuu ja syvenee käytännön työssä muuttuen ammattitaidoiksi. Tiedot ja taidot sisältävät näin ollen ammattitaidon ja sosiaaliset taidot eli sen, mikä on ihmisen tietoperusta, miten tietoa käytetään ja sovelletaan käytännön työssä. Kokemukset ovat koko elämänhistorian ajalta koostuvaa osaamista, joka karttuu erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa (perhe, ystävät, harrastukset, työ, järjestötoiminta). Kontaktit ja verkostot ovat epävirallisia tiedonlähteitä ja ne ovat merkittäviä sosiaalisten taitojen kehittämisessä (Ojala 2000, 104). Erilaiset kokemukset ovat merkityksellisiä, sillä ne auttavat uuden tiedon ymmärtämisessä ja sisäistämisessä: osaaminen syvenee, kun uusi tieto kytetään aikaisempaan tietoon.

Scoun ja Duckworth (2012) korostavat erityisesti roolimallien merkitystä, sillä esimerkiksi yrittäjäperheessä kasvaneet saavat jo varhaisessa vaiheessa malleja yrittäjyydestä ja omaksuvat yrittäjämäisen toimintatavan. Osaamisen kehittäminen riippuu myös asenteesta ja tahtotilasta eli miten motivoituneita ja kiinnostuneita ollaan kehittämään itseä. Tietotaitoa ja kokemusta voidaan kartuttaa nopeastikin, mutta asenteiden muuttaminen on pidempiaikainen prosessi. (Ojala 2000, 104.)

### 3.3 Miksi identiteettikeskustelua tarvitaan

Identiteetin pohdinta on ajankohtainen tässä ajassa, jolloin yksilöön, työyhteisöihin ja yhteiskuntaan kohdistuu monenlaisia muutospaineita ja näiden muutosten hallitseminen on tullut entistä haasteellisemmaksi. Aikaisemmin muutokset tapahtuivat hitaammin, ne olivat kokonaisvaltaisempia ja helpommin ennakoitavissa. Nykyisin muutosvauhti on nopeaa, mutta muutokseen reagoiminen ja sopeutuminen eivät tapahdu yhtä nopeasti. (Tuomisto 2007, 16.)

Osaaminen sekä kyky sopeutua muutokseen ovat tulleet keskeisiksi tekijöiksi, koska työstä on tullut epävakaa ja vaikeasti ennustettavaa. Nopeat muutokset sekä jatkuvat osaamis- ja kehittämisvaatimukset ovat johtaneet siihen, että sukupolvien myötä saaduilla kokemuksilla ja perinteillä ei ole enää sijaa arjessa ja se on vaikuttanut siihen, että identiteetin rakentaminen on entistä hauraampaa ja ongelmallisempaa. Kuitenkin ihmisellä tulisi olla selkeä kuva itsestä suhteessa työhön ja ammattiinsa, jotta voisi tehdä näkyväksi omaa osaamistaan ja työhönsä asettamia tavoitteita. (Eteläpelto 2007, 93-94.)

Teknologia kehittyy nopealla vauhdilla ja konkreettinen kosketus työprosesseihin on hävinnyt. Näiden haasteiden edessä työntekijöihin kohdistuu uudenlaisia osaamiseen ja itsen kehittämiseen liittyviä vaatimuksia. Työelämän vaatimusten ja yksilön taitojen yhtensovittaminen voi olla haasteellinen tehtävä ja se voi aiheuttaa työntekijässä paineita, epävarmuutta, kiirettä, epäonnistumisen tunteita ja henkistä kuormitusta. (Heiskanen 1999, 25; Julkunen 2007, 39-40.) Yksilön käsitys itsestä suhteessa työhön ja ammattiin nähdään nykyisessä turbulenssissa työympäristössä jatkuvana, koko työuran mittaisena muutostehtävänä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-28; Ruohotie 2003 & Honka).

Työelämän muutokset voivat aiheuttaa hallinnan tunteen menettämisen ja se vaikuttaa myös identiteettiin, kun aikaisemmin hankittu osaaminen on tullut käyttökelvottomaksi tai riittämättömäksi ja tilalle on tullut uudenlaisia osaamisvaatimuksia. Yksilöt suhtautuvat muutokseen kuitenkin eritavalla: toisille se on mahdollisuus, innostava kokemus, jolloin tartutaan herkästi uudistuksiin; toisille se on uhka, joka koettelee pätevyyttä ja jaksamista (Julkunen 2007, 24-25).

Identiteetin rakentumista ei voida pitää itsestään selvänä asiana, koska identiteetistä on tullut pirstoutunut (Eteläpelto 2007, 96; Hall 1999, 19). Hall (1999, 20) tote-

aa, että yhteiskunnan kehittyminen on johtanut siihen, että käsitys itsestä muuttuu ja vaikuttaa ”minätuntoon”. Ihminen on kuitenkin ainutlaatuinen yksilö, jolla tulisi olla ihmisarvo ja selkeä käsitys itsestä (Masso 2005, 130-133). Identiteettiään etsivä haluaa löytää vastaukset kysymyksiin: ”kuka minä olen, mikä on paikkani, arvoni ja merkitykseni yhteisössäni?”.

### 3.4 Identiteetin moni-ilmeinen luonne

Identiteetin käsite on noussut merkittäväksi tutkimuksen kohteeksi 1990-luvulta lähtien, jolloin sitä on tutkittu erilaisten oppimisteorioiden ja kontekstien valossa. Identiteettiä on tarkasteltu useista eri näkökulmista, kuten persoonallisen, sosiokulttuurisen, situationaalisen ja narratiivisen lähestymistapojen kautta (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 42-43). Identiteetin käsitteeseen ei ole saatu kuitenkaan yhteneväistä määritelmää, sillä käsitteenä se on monikerroksinen ja sitä on vaikea luonnehtia kovin yksiselitteisesti.

Aikaisemmin elämä oli selkeämmin ennustettavissa ja yksilön identiteetti koettiin suhteellisen vakaaksi, koska se rakentui sosiaaliluokan, sukupuolen, kansallisuuden tai ammattiaseman perusteella. Identiteetti pohjautui pysyvämpään ja jatkumona etenevään elämänhistoriaan, johon kuului oleellisesti kulttuuriperinnön siirtäminen sukupolvelta toiselle. Identiteetti rakentui omaksumalla ja samaistumalla tuttuun ja turvalliseen sosiaaliseen yhteisöön, johon kuuluivat perhe, suku, työyhteisö ja kulttuurissa luodut perinteet. (Eteläpelto 2007, 95.) Hall (1999, 21) on tuonut esille vanhan ajan identiteettiä kuvaavan valistuksen subjektin käsitteen, jonka mukaan ihminen on yhtenäinen kokonaisuus, jolla on syntymässä luotu järki, tietoisuus ja toimintakyky. Tässä identiteetti nähdään muuttumattomana, samanlaisena koko eliniän ajan.

Tämän päivän työelämässä vaaditaan jatkuvaa ammatillista kasvua ja elinikäistä oppimista. Tämä on johtanut siihen, että viime vuosikymmeninä ammatillisen identiteetin käsite on kokenut radikaaleja muutoksia, jolloin jokainen rakentaa omaa yksilöllistä identiteettiään omista lähtökohdista ja tavoitteistaan käsin. (Eteläpelto 2007, 91-92.) Hall (1999, 19) toteaa, että vanhan ajan identiteetit ovat häviämässä. Pysyvän ja pitkäjänteisen ammatillisen identiteetin rakentaminen ei ole enää mahdollista, koska työsuhteista ja työurista on tullut epäsäännöllisiä muun muassa työttömyyden, työsuhteiden määräaikaaisuuksien, työtehtävien ja ammatin vaihdoksien myötä. Yksilö joutuu rakentamaan osaamistaan näkyväksi sekä muokkaamaan ammatillista identiteettiään koko työuransa ajan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26-28.)

Stenström (1993) ja Collin (2009) korostavat vuorovaikutuksen ohella persoonallisuuden ja minän merkitystä *ammattillisen identiteetin* kehittymisessä. Myös Fadjukoff (2009) näkee identiteetin persoonallisena kasvuna, jolloin identiteetti kasvaa ja kehittyy vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Hall (1999, 22) puhuu postmodernista subjektista, jossa yksilö käy dialogia ulkopuolisen maailman kanssa ja identiteetti rakentuu eri merkitysten ja kulttuuristen representaatioiden mukaan.

Vähäsantanen ja Billett (2008, 37) toteavat, että identiteetin kehittyminen on jatkuva yksilön ja ympäristön vuorovaikutusprosessi, mutta se edellyttää, että yksilö on kiinnostunut ja motivoitunut sekä kyvykäs refleктоimaan toimintaansa ja tekemään osaamisensa näkyväksi. Fadjukoff (2009) esittää, että yksilöllä on sisäinen *minäidentiteetti*, joka kuvastaa hänen arvojaan, tarpeitaan, toiveitaan ja elämäkokemusten myötä syntyneitä yksilöllisiä rakenteita, joiden kautta rakentuu menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden välille tietoisuus itsestä kokonaisuutena. Hän korostaa, että tietoisuus itsestä ammatillisena toimijana, onnistumisen kokemukset, tavoitteet sekä kokemus ryhmään kuulumisesta, ovat tärkeitä elementtejä identiteetin rakentumisessa (Fadjukoff 2009, 58). Myös Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 26) korostavat yksilön elämähistorian kautta rakentuvaa käsitystä itsestä: mihin kokee kuuluvansa, mikä on tärkeää omassa ammatissaan ja millaiseksi haluaa ammatissaan kehittyä.

Identiteetti voidaan nähdä myös ammattialan mukaan rakentuvana, jolloin henkilö ottaa tietynlaisen työroolin ja omaksuu siihen liittyvän *työidentiteetin*. Näin hän samaistuu ammatin edellyttämiin ominaisuuksiin, piirteisiin ja tunnuksiin, mutta myös sen arvoihin, tavoitteisiin ja eettisiin ulottuvuuksiin (Räty 1982.) Tämä on lähellä Ibarran ja Petriglierin (2010) sekä Tolkki-Nikkosen (1989) esittämää *sosiaalisen identiteetin* käsitettä: kun yksilö liittyy johonkin ryhmään, häneen liitetään tietty julkinen kuva ja rooli-odotukset. Varsinkin uudelle työntekijälle ammatillinen sosiaalistuminen on vahvaa, mutta kokemuksen ja arvostuksen lisääntyessä yksilöllinen ja persoonallinen kasvu painottuvat (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 44). Voidaankin todeta, että ihmisen ja työn väliseen suhteeseen vaikuttaa yksilön omat käsitykset työn merkityksestä, sen arvoista ja työhön liitetyistä odotuksista, mutta myös ulkopuoliset tekijät, kuten yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käsitys ammattialasta. (Eteläpelto 2007, 90).

Tässä tutkimuksessa on keskitytty tarkastelemaan tietyn ammattiryhmän, naisyrittäjien, identiteetin rakentumista. Tarkastelun kohteena on yrittäjäidentiteetti, koska yrittäjällä nähdään olevan erilaisia ominaisuuksia ja heidän työkontekstinsa poik-

keavat palkkatyötä tekevästä. Yrittäjän osaamista ja yrittäjäidentiteettiä käsitellään tarkemmin luvussa 3.5.

### **3.5 Yrittäjän osaaminen ja yrittäjäidentiteetin rakentuminen**

Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat monet tekijät, kuten perheyrittäjien jatkaminen, työttömyys, tyytymättömyys aikaisempaan työpaikkaan tai urakehitykseen. Yrittäjäksi ryhdytään myös, kun halutaan olla riippumattomia toisista, haetaan arvostusta tai haaveillaan paremmista tuloista. Usein yrittäjyyden aloittaminen on pitkäaikainen, useita vuosia vievä prosessi (Koiranen 1993, 29; Peltonen 1986), joka vaatii erityisiä yrittäjyys- ja liiketoimintavalmiuksia.

Jouni Oksanen (2013) on tutkinut perustaja- ja jatkajayrittäjien yrittäjävalmiuksia ja niiden oppimista. Hän toteaa, että yrittäjä, erityisesti pienyrittäjä, tarvitsee monia taitoja, kuten henkilöstöjohtamiseen, liiketoimintaan ja talousasioihin liittyvää osaamista. Näihin liittyviä perustaitoja opitaan formaalissa koulutuksessa, mutta myös työn kautta. Nurmenniemi (2013) on puolestaan tutkinut, miten sosiaali- ja terveysalalla toimivien ajattelutapa on muuttunut heidän siirtyessään palkkatyöstä yrittäjiksi. Hänen tutkimuksensa osoittaa, että yrittäjän ajattelutapa muuttuu ajallisesti erilaisten kokemusten ja verkostoitumisen sekä erilaisten kriittisten tapahtumien kautta.

Työelämän muuttuessa aikaisempaa monimutkaisemmaksi ja epävakammaksi, uudet ammattitaitovaatimukset heijastuvat myös yrittäjien osaamistarpeisiin ja persoonallisuuden piirteisiin. Ruohotie ja Honka (2003, 111) ovat todenneet, että työelämässä tarvitaan vahvaa laaja-alaista osaamista ja se edellyttää elinikäistä oppimista. Menestyvä yrittäjä asettaa toiminnalleen tavoitteet ja päämäärät, toimii itsenäisesti ja osaa tehdä päätöksiä sekä käyttää valtaansa tarvittaessa. Hän osaa toimia luovasti ja joustavasti, luottaa omiin kykyihinsä, vaikkakin toiminnan tueksi tarvitaan liiketoimintaosaamista ja yhteistyökumppaneita. (Ismail 2013.)

Evers, Rush ja Berdrow (1998) korostavat, että yrittäjyydessä tarvitaan elinikäistä oppimista ja yrittäjän persoonallisia ominaisuuksia, joissa painotetaan tiedon ja mahdollisuuksien etsimistä, päätöksenteko- ja kommunikointitaitoa, johtamista ja riskinottohalua. Spinelli ja Adams (2012) näkevät tärkeänä yrittäjyyteen sitoutumista, rohkeaa asennetta ja tahtotilaa sekä proaktiivisia piirteitä, kuten itsensä ylittämistä, luovuutta ja riskinottohalua. He pitävät tärkeänä, että yrittäjä huolehtii myös toimintakyvystään. (Spinelli & Adams 2012, 37-38.) Molemmissa malleissa korostuvat selkeästi

yrittäjämäiset ominaisuudet ja yrittäjämäinen ajattelu-, suhtautumis- ja toimintatapa. Taulukossa 1 on kuvattu yrittäjältä toivottavia kykyjä ja luonteenpiirteitä elinikäisen oppimisen ja yrittäjäominaisuuksien näkökulmasta.

TAULUKKO 1. Toivottavat yrittäjämäiset kyvyt

Evers, Rush & Berdrow (1998)	Spinelli & Adams (2012)
<b>Elinikäisen oppimisen taidot</b>	<b>Yrittäjän ydintaidot</b>
tiedon etsiminen	rohkeus
muutoshakuisuus	sitoutuminen
riskinottohalu	johtaminen
tulevaisuuden visiointi	kehittymishakuisuus
päätöksentekotaito	epävarmuuden sietäminen
johtaminen	luovuus ja innovatiivisuus
ongelmanratkaisutaito	itseluottamus
suunnitelmallisuus	riskinottohalu
vuorovaikutustaidot	tahto ylittää itsensä
itsen johtaminen	psykkinen ja fyysinen hyvinvointi
elinikäinen oppiminen	

Yleensä yrittäjäksi ryhdytään sen jälkeen, kun on kartutettu kokemusta palkkatöistä. Hägg (2011, 212) toteaa, että ”yrittäjäidentiteetin omaksuminen on paljon vaativampi ja riskialttiimpi prosessi kuin siirtyminen palkkatyösuhteesta toiseen”, koska siihen liittyy pelko epäonnistumisesta ja sen tuomasta häpeäntunteesta. Yrittäjä joutuu neuvottelemaan itsensä kanssa ja työstämään yrittäjäidentiteettiään näkyväksi. Identiteettineuvottelussa käydään keskustelua nykyiseen minään ja yrittäjämäärään liitettyjen ominaisuuksien ja yrittäjäkompetenssien kesken. (Hägg 2011, 216).

Yrittäjäidentiteetin kehittämisessä nähdään tärkeänä se, miten yrittäjä näkee itsensä omassa roolissaan, ”millainen olen yrittäjänä”, ”millaiseksi yrittäjäksi haluan tulla”. Minäkuvan rakentumiseen vaikuttavat näin ollen tiedot, taidot ja kyvyt (kompetenssit), mutta myös tahtotila eli motivaatio. (Farmer, Yao ja Kung-Mcintyre 2009.) Kantola (2014) onkin todennut, että yrittäjän kokemukseen ja erilaisten haasteellisten tilanteiden selvittäminen riippuu siitä, miten hän näkee itsensä yrittäjänä.

Päivi Frantsi (2013) on tutkinut naislähijohtajien identiteetin rakentumista siivoustoimialalla, joka on naisvaltainen ala. Hän toteaa, että tietyt toimialat kehittävät sukupuolittuneita identiteettejä, joista poikkeaminen on vaikeaa. Frantsi löysi tutkimuksessaan neljä erilaista diskurssia, jotka vaikuttavat identiteetin rakentumiseen: koulutuksen, toimialan, työnantajan ja kulttuurin diskurssit. Jo koulutuksessa pyritään rakentamaan tietynlaista identiteettiä, joka rakentuu kulloisellakin toimialalla yleisesti hyväksytyyn tapaan toimia ja tehdä asioita. (Frantsi 2013.)

Yrittäjäidentiteetti voidaan nähdä työhön liittyvänä identiteettinä, jolloin yrittäjiin liitetään tietynlaisia mielikuvia: heillä uskotaan olevan valta- ja statussuhteita sekä aseman mukaan muotoutuvia arvostuksia ja rooliodotuksia sekä persoonallisuudenpiirteitä, joita pidetään toivottavina.

Hytin (2003) ja Häggin (2011) mukaan ei yrittäjiä ei pidä nähdä tietyn tyyppisenä, sillä jokainen heistä luo itse oman yrittäjäidentiteettinsä. Yrittäjäidentiteetin rakentuminen nähdään yksilöllisenä, koska he ovat erilaisten persoonallisuuspiirteiden, arvojen, asenteiden ja kokemustensa tuotoksia. Yrittäjäidentiteetin kehittymiseen vaikuttaa näin ollen yrittäjän ominaisuudet, temperamentti, henkilö- ja ammattihistoria, ihanteet, unelmat, tilanne ja kontekstit, joissa yrittäjät toimivat. (Hägg 2011, 198-199.)

Yrittäjyyteen vaikuttavat yksilöllisten tekijöiden lisäksi myös monet ulkoiset tekijät, kuten stereotypiat, kielteiset ja myönteiset asenteet, joilla on merkitystä yrittäjän minäkuvaan ja identiteetin käsitykseen. Rakentaakseen identiteettiään yrittäjä joutuu vapautumaan totutuista ammatillisuuteen ja yrittäjyyteen liitetyistä ajattelumalleista ja olettamuksista.

Hägg (2011, 214) toteaa, että yrittäjäidentiteetin muodostuminen on yksilöllistä ja siihen kasvetaan pitkäaikaisessa elämänhistorian mittaisessa prosessissa. Identiteetin rakentuminen voi alkaa jo lapsuudesta, kun nähdään lähipiirissä yrittäjyyden malleja. Eri konteksteista saatu osaaminen jalostuu ja syventyy, jolloin monimuotoisen ja joustavan uran aikana saadut kokemukset muokkautuvat ehyeksi kokonaisuudeksi. Yksilön kokemuksiin ja niistä saatuihin merkitysskeemoihin ja -perspektiiveihin vaikuttaa kuitenkin se, minkälaiset valmiudet hänellä on tarkastella ympäristöään, minkälaisia merkityksiä tapahtumille annetaan ja mitä johtopäätöksiä niistä tehdään (Ruohotie 1998, 24-25; 106.) Hägg (2011) kuvaa yrittäjäidentiteetin rakentumista sykliseksi prosessiksi, jossa kamppaillaan ammatti- ja yrittäjäidentiteetin välillä. Se on jatkuvaa identiteettineuvottelua ja keskustelua nykyisen minän, mahdollisen yrittäjäminän ja yrittäjäominaisuuksien välillä (Hägg 2011, 204).

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTTAMINEN

### 4.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen aihe on ”Mikroyrittäjinä toimivien naisten yrittäjäidentiteetin kehittyminen”. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on laajentaa ymmärrystä naisyrittäjyydestä: millaista osaamista mikroyrittäjänä toimivat naiset tarvitsevat yritystoiminnassaan, miten osaaminen ja yrittäjäidentiteetti kehittyy.

Tutkimuksen keskeiset kysymykset ovat:

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten naiset näkevät itsensä yrittäjinä.

- 1) Millaista osaamista naisyrittäjät tarvitsevat?
- 2) Millainen on naisyrittäjien yrittäjäidentiteetti ja miten se kehittyy?
- 3) Miten naisyrittäjät vahvistavat osaamistaan ja yrittäjäidentiteettiään?

Tämä tutkimus on tärkeä, koska se lisää ymmärrystä naisyrittäjyydestä tässä ajassa ja siihen liittyvistä haasteista. Tutkimus tuottaa uudenlaista tietoa naisten yrittäjyydestä ja siinä tarvittavasta osaamisesta sekä yrittäjäidentiteetin rakentumiseen vaikuttavista tekijöistä. Seuraavassa tuon esille tutkimusotteeseen ja –menetelmään liittyviä ratkaisujani sekä perustelujani tekemilleni valinnoille.

### 4.2 Tutkimusote ja –menetelmä

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, millaista osaamista naisyrittäjät tarvitsevat toiminnassaan sekä miten yrittäjän osaaminen ja yrittäjäidentiteetti kehittyy. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella menetelmällä ja tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teema-haastatteluja, jotka toteutettiin luonnollisessa ympäristössä, naisyrittäjien omassa kontekstissa: 3 kohdalla kotitoimistossa ja 4 kohdalla yrityksen toimistotiloissa. Haastattelujen ajankohdat oli sovittu sellaiseksi, että se ei tapahtunut yritystoiminnan aikana. Näin taattiin se, että tutkimuksen toteuttaminen tapahtui rauhallisessa tilassa ja sille varatussa ajassa.

Tuomen ja Sarajärven (2009, 85) mukaan kvalitatiivinen tutkimus soveltuu aineistolähtöiseen tutkimukseen, jossa pyritään kuvailevaan, ymmärtävään ja tulkitsevaan tapaan tarkastella tutkittavaa aihetta. Sen avulla ei pyritä yleistämään eikä teke-



mään teoreettisia malleja tutkittavasta asiasta, vaan selvitetään, ”mistä juuri tässä ilmiössä on kyse”? Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija on toimija, joka kerää aineiston ja tutkittavat kertovat omia näkökulmia, merkityksiä ja näkemyksiä aiheesta (Kananen 2014, 16-18).

Teemahaastattelulla voitiin kerätä naisryittäjien tulkintoja omasta osaamisestaan ja identiteetti -käsityksestään sekä sen edistämiseen vaikuttavista tekijöistä. Haastatteluteemojen sisältöä ohjasi tutkimuksen teoriaosassa käytetty ammatillisen osaamisen ja identiteetin viitekehys. Teemahaastattelu soveltui hyvin tämän ilmiön kuvaamiseen ja tutkija halusi olla suorassa vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa. Haastattelu oli myös joustava tutkimustapa, sillä tutkija pystyi tarvittaessa ohjaamaan haastattelun etenemistä vaihtelemalla kysymysten järjestystä tilanteeseen sopivalla tavalla ja tekemään tarvittaessa lisäkysymyksiä. (ks. Hirsjärvi & Hurme 2009, 34-35.)

Hirsjärvi ja Hurme (2009, 58-59) tähdentävät, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastateltavien määrä riippuu tutkimuksen tarkoituksesta ja otos on harkinnanvarainen. Tutkimuksessa haluttiin haastatella sellaisia naisryittäjiä, jotka toimivat eri toimialoilla. Näin saatiin monipuolisempi kuvaus tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Teemahaastatteluun osallistui 7 naisryittäjää, joiden yhteystiedot saatiin Suomen Yrittäjien paikallisyhdistyksen jäsenluettelosta.

### **4.3 Tutkijan esiymmärrys**

Tutkimusaihe on itselleni mielenkiintoinen, koska se tuottaa tietoa naisryittäjien omia tulkintoja yrittäjyydestä tässä ajassa. Tutkijana olen ymmärtänyt, että kun tutkimuksen kohteena on ihminen, siihen vaikuttavat monenlaiset todellisuutta konstruivat tekijät. Tyypillistä on, että ihmisen intentiot, pyrkimykset, päämäärät, mielikuvat ja motiivit vaikuttavat tutkimustuloksiin (Metsämuuronen 2006, 18). Minulla on tutkijana keskeinen asema laadullisen tutkimuksen kulussa ja ymmärrän, että tulkitsen ulkoista todellisuutta omista lähtökohdista käsin. Tämä on haasteena etenkin aineistolähtöisessä tutkimuksessa. Ongelmaa olen pyrkinyt ratkaisemaan siten, että olen aukikirjoittanut omat ennakkokäsitykseni ilmiöstä ja olen tullut tietoiseksi omista vaikuttamisenmahdollisuuksistani. (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 96.)

Tutkimusaihe on itselleni varsin mielenkiintoinen ja minulla on entuudestaan teorian tietoa tutkittavasta ilmiöstä, koska olen opiskellut yrittäjyyden tieteenalaa ja toiminut yrittäjyyden opettajana. Näistä oli selkeää etua tutkimuksen eri vaiheissa, kos-

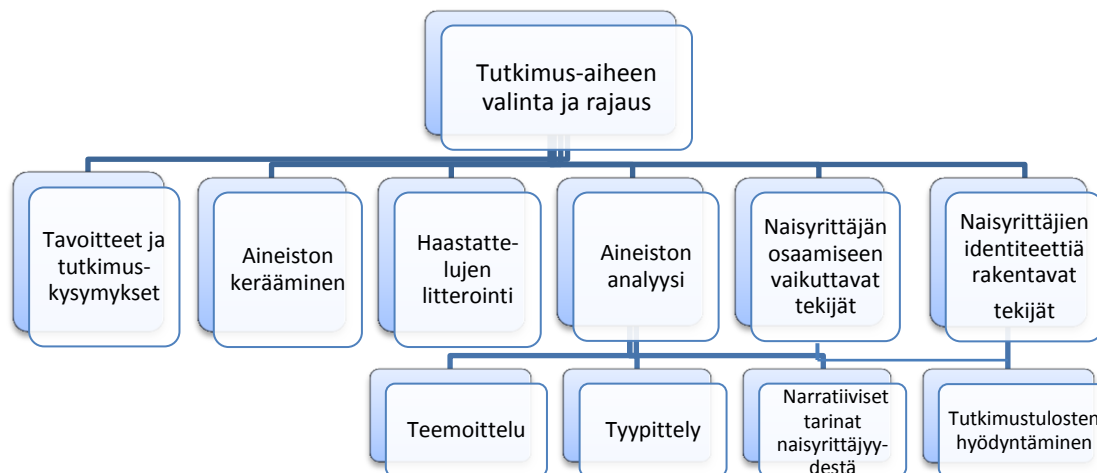
ka pystyin ymmärtämään tutkimuksen kohdetta paremmin. Olen tiedostanut oman asemani ja tutkimuksen luotettavuuden vuoksi olen pyrkinyt olemaan puolueeton, enkä ole ohjailnut millään tavalla omilla intuitiivisilla näkemyksilläni tai mielipiteilläni tutkimuksen kulkua. Arvostan jokaisen ihmisen itsemääräämisoikeutta ja sananvapautta ja näiden arvojen mukaan olen pyrkinyt tutkimusta myös toteuttamaan.

Tutkimuksen tekemiseen on vaikuttanut käsitykseni oppimisesta, joka on sosiokulttuurinen. Ymmärrän sen niin, että osaamisen kehittyminen on yksilöllistä eli jokaisella on erilainen elämänhistoria, oppimispotentiali ja mahdollisuudet kehittyä. Me elämme tietyssä kulttuurisessa ja yhteiskunnallisessa maailmassa, sosiaalisessa ympäristössä ja omaksumme asioita erilaisissa virallisissa tai epävirallisissa sosiaalisissa konteksteissa, jossa dialogin työvälineenä on kieli. Näen sosiokulttuurisen oppimisen vastavuoroisena: kun yksilö on dialogisessa suhteessa kulttuurinsa kautta, hän samalla voi uudistaa vallitsevaa kulttuuria, jolloin hän on sekä kulttuurin tuote että kulttuurin luoja. (ks. Jarvis, Holford & Griffin 2003, 4; ks. Tynjälä 2004, 55.)

#### **4.4 Tutkimuksen toteuttaminen**

Hirsjärvi ja Hurme (2009, 84) toteavat, että haastattelupyyntöihin suostumiseen vaikuttaa yhteydenottotapa ja he suosittelvatkin henkilökohtaista kontaktia, koska se helpottaa myöhemmin haastattelun aloittamista. Yhteydenotot naisryttäjiin tehtiin joulukuussa 2014 henkilökohtaisella puhelinsoitolla. Näin varmistettiin se, että puhelimesta oli oikea henkilö ja hän pystyi heti ehdottamaan itselleen sopivaa haastattelun ajankohtaa.

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 73) korostavat, että tutkimuksen eettisyyden kannalta on tärkeää kertoa haastattelun tarkoitus ja aihe etukäteen. Puhelun alussa tutkija kertoi nimensä, oppilaitoksensa ja haastattelupyynnön tarkoituksen sekä tutkimuksen aiheen. Tutkija kertoi myös, mistä hän oli saanut yhteystiedot ja tähdensi sitä, että haastattelu tullaan tallentamaan, mutta haastateltava pysyy täysin anonyminä ja kaikki esille tulevat tiedot pysyvät luottamuksellisina. Tämä ei johtanut kenenkään kohdalla haastattelusta kieltäytymiseen, vaan kaikki halusivat osallistua haastatteluun. Kuviossa 2 on kuvattu tutkimuksen kulku aiheen valinnasta tutkimustuloksiin. Eri vaiheet on kuvattu tarkemmin seuraavissa luvuissa.



KUVIO 2. Tutkimuksen vaiheet

## 4.5 Aineiston hankinta

Haastattelujen ajankohta osui naisyrityksien kannalta melko kiireiseen aikaan eli vuoden vaihteeseen, mutta kukaan ei kieltäytynyt haastattelusta tämän vuoksi. Haastateltavat suhtautuivat erittäin myönteisesti haastattelupyyntöön ja he olivat kiinnostuneita tutkimuksen aiheesta. Tutkimuksen teemaa ei sen enempää käsitelty puhelun aikana, vaan se esitettiin mahdollisimman neutraalisti, ilman omien mielipiteiden esittämistä. Näin voitiin varmistaa se, ettei esittely vaikuttanut haastatteluvastauksiin. (ks. Hirsjärvi ym. 2009, 86.)

Kaikki 7 haastattelua tehtiin joulukuun 2014 ja tammikuun 2015 välisenä aikana. Kolme naisyritystä teki työtään kotikonttorista käsin, jolloin heidän haastattelunsa tapahtui kotona tai kodin yhteydessä olevissa työpisteissä. Neljää naisyritystä haastateltiin yrityksen toimipisteessä. Tutkija kertoi vielä ennen haastattelua omat taustatiedot, haastattelun luottamuksellisuuden, äänitallentimen käytön ja teemojen aiheet. Nämä asiat kerrattiin, koska näin virittäydettiin aiheeseen ja luotiin rento, luottamusta herättävä ilmapiiri. Kaikissa haastatteluissa vallitsikin hyvin avoin ja vapautunut tunnelma. Haastattelujen kesto vaihteli 40 minuutista 90 minuuttiin.

Haastattelut tallennettiin digitaaliseen muotoon myöhempää käsittelyä varten. Haastattelujen pohjana oli teemahaastattelurunko (liite 1), joka pohjautui tutkimusaiheeseen ja siitä tehtyyn aikaisempaan tutkimukseen. Välillä tutkija teki lisäkysymyk-

siä, joiden avulla tarkennettiin vastauksia tai palattiin jo aikaisemmin haastattelijan kertomiin kyseistä teemaa koskeviin asioihin. Teemahaastattelun tarkoituksena oli löytää tutkittavaa ilmiötä kuvaavia ilmauksia ja vastauksia tutkimuksen keskeisiin kysymyksiin (ks. Tuomi ym. 2009, 75).

Aluksi tutkija kartoitti haastateltavien yritystoiminnan aloittamiseen liittyviä tekijöitä, perhesuhteita ja yrityksen taustatietoja. Varsinaisessa teemahaastattelussa oli kolme pääteemaa. Ensin tarkasteltiin, miten naisyrittäjä rakentaa ammatillista osaamistaan ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Tässä kartoitettiin naisten koulutus- ja työkokemushistoriaa, työyhteisön merkitystä sekä yritystoiminnassa vaadittavaa osaamista ja ominaisuuksia. Toisessa teemassa haastateltavat pohtivat yrittäjyyden mielekkyyttä ja innostavuutta. Haastattelun tavoitteena oli saada selville naisten tahtotilaa eli yrittäjyyteen liitettyjä odotuksia, tavoitteita ja päämääriä. Kolmannen teeman tarkoituksena oli selvittää, miten naisyrittäjät jäsensivät oman yrittäjyytensä henkilökohtaisella ja yleisellä tasolla. Tässä kohden haastateltavat kertoivat yrittäjyyteen liittyvistä haasteista, arvoista ja tulevaisuuden visioista.

Tutkimuskysymykset pyrittiin muotoilemaan selkeiksi ja yksiselitteiseksi siten, että ne eivät olleet johdattelevia eivätkä dikotomisia, jolloin niihin ei voinut antaa pelkkää kyllä tai ei –vastausta. Huomiota kiinnitettiin myös kysymyksen pituuteen ja laajuuteen, jolloin ne rajattiin koskemaan vain tiettyä teeman osa-aluetta. (ks. Kananen 2014, 39-40.) Kysymykset esitettiin kaikille haastateltaville samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Joidenkin haastateltavien kohdalla kysymysten esittämisjärjestys vaihteli, jos haastateltavalta oli jättänyt mainitsematta asioita varsinaisen kysymyksen kohdalla tai asioita kerrottiin toisen teeman kohdalla.

Tutkija oli erityisen valppaana, jotta mitään oleellista ei jäänyt kysymättä tai ettei käyty läpi samoja asioita. Hirsjärvi ja Hurme (2009, 103) korostavat, että teemahaastattelussa voidaan toimia joustavasti ja tehdä tilanneratkaisuja, jos halutaan saada tutkimuksen kannalta tarvittavat tiedot. Joidenkin haastateltavien kohdalla tutkija havaitsi, että vastauksesta saattoi löytää tutkimuksen kannalta merkittävää tietoa, jota piti vielä lisäkysymyksillä avata ja tarkentaa. Teemahaastattelu edellytti myös tilanneherkkyyttä: jos jotakin aihetta oli käsitelty jo aikaisemmin, tutkija palasi aikaisempiin vastauksiin ja pyrki tiivistämään vastausta tai haastateltava korjasi aikaisemmin antamiin tulkintoja.

## 4.6 Aineiston analyysi

Aineiston keräämisvaiheessa ilmeni, että haastateltavat ovat kaikki mikro- tai yksinyrittäjiä. Mikroyrittäjäksi luokitellaan yritys, jossa on 1-9 henkilöä. Tutkimuksen kontekstiksi muodostui näin ollen mikroyrittäjinä toimivat naiset. Jokainen haastattelu tallennettiin omaksi tiedostokseen ja niistä kertyi äänitallenneaineistoa lähes 6 tuntia. Haastattelut kirjoitettiin puhtaaksi mahdollisimman pian haastattelujen tekemisen jälkeen. Tutkija kirjoitti haastattelut sana sanalta ja 49-sivuinen aineisto (Times New Roman, 1 rivinväli) tallennettiin.

Aineiston analyysi on syklinen prosessi ja analyysiä voidaan tehdä jo tiedon keruun aikana (Kananen 2014, 18; Patton 2002, 436). Tutkija tekikin aineistoon liittyvää analyysiä jo haastattelutilanteissa ja teki havaintoja, miten usein tietyt asiat toistuvat ja oliko haastatteluissa eroavaisuuksia. Varsinainen analyysivaihe aloitettiin sen jälkeen, kun kaikki haastattelut oli tehty. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan asema on keskeinen, sillä hän määrittelee sen, milloin aineistoa on jo riittävästi ilmiön ymmärtämiseen. (ks. Hirsjärvi & Hurme 2009, 136.) Kun aineisto alkoi toistaa itseään eikä haastattelut tuoneet tutkimuksen kannalta enää oleellista tietoa, saturaatiopiste oli saavutettu (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 87).

Alasuutari (2011, 38) muistuttaa, että aineistoa tulee tutkia kokonaisuutena, näin saadaan selville tutkimuksen kannalta tärkeät näkökulmat ja hylätään aineistossa olevat epäolennaiset asiat. Ennen varsinaista analyysiä aineistoa luettiin useampaan kertaan ja perehdyttiin tarkasti sen sisältöön. Aineiston käsittelyssä ei käytetty valmiita ohjelmia, joten haastattelut avattiin kirjoittamalla ne sana sanalta. Samalla tutkija teki pohdintaa, mikä analyysimenetelmä soveltuisi aineiston käsittelyyn. Tutkimuksen analysoinnissa käytettiin määrällisiä ja laadullisia analyysimenetelmiä: yrittäjien taustatiedot esitettiin taulukoina ja muussa analyysissä käytettiin sisällönanalyysia, jolloin aineistoa luokiteltiin ja kvantifioitiin.

Aineistosta pyrittiin löytämään vastaukset kolmeen tutkimuskysymykseen. Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin tietää, millaista osaamista mikroyrittäjänä toimivat naiset tarvitsevat. Tämä kysymys esitettiin haastateltaville suoraan. Tutkija teki yleisen havainnon, että haastateltavat kertoivat olennaisia asioita myös varsinaisten tutkimuskysymysten ulkopuolella, jolloin nämä vastaukset huomioitiin analyysissa, jos ne olivat tutkijan mielestä merkityksellisiä tutkittavan ilmiön tarkastelussa.

Analyysiyksiköksi määriteltiin alkuperäisilmauksessa oleva lause tai lauseen osa (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 110), koska haastattelijat saattoivat kuvata osaamistaan yksittäisellä sanalla tai lauseella joko varsinaisen tutkimuskysymyksen kohdalla tai muussa yhteydessä. Aineistoa pelkistettiin eli siitä etsittiin tutkimuskysymykseen (*millaista osaamista yritystoiminnassa tarvitaan*) viittaavia ilmauksia alaluokiksi. Samaa asiaa tarkoittavat kuvaukset yhdistettiin ja nimettiin omaksi yläluokaksi. Samalla laskettiin, kuinka moni tutkittava oli ilmaissut saman asian. Naisten kertomuksissa tuli ilmi kaikkiaan 111 erilaista yrittäjän osaamiseen ja persoonallisuuteen liittyvää ominaisuutta, mutta niiden painoarvot vaihtelivat haastateltavien kohdalla. Yläluokkia yhdistämällä saatiin neljä pääluokkaa, jotka olivat johtaminen, elämänhallinta, vuorovaikutustaidot ja osaamisen kehittäminen. Liitteessä 2 on kuvattu tarkemmin naisyrittäjien osaamiseen ja ominaisuuksiin liittyvien pääluokkien sisällöt ja frekvenssit.

Taulukossa 2 on kuvattu esimerkkinä, miten on päädytty siihen, että ”johtaminen” on eräs naisyrittäjän ominaisuus. Aluksi on kerätty samanlaisia ilmauksia alaluokaksi. Näistä on muodostettu yläluokkaan kuuluvia käsitteitä, kuten ”oman alan osaaminen”, ”asiakassuhteiden hoito” ja ”delegointi”. Näistä on edelleen johdettu kaikkia yläluokkia yhdistävä käsite, jolloin pääluokaksi muodostui ”johtaminen”.

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston luokittelusta

ALALUOKKA	YLÄLUOKKA	PÄÄLUOKKA
”Ihan se käytännön työ, mitä tuolla tehdään” ”Pitää tehdä sitä mitä osaa” ”Kaiken perusta on vankka oman alan osaaminen” ”Tietenkin pitää olla oman alan tietoutta”	<b>Oman alan osaaminen</b>	<b>Johtaminen</b>
”Osaa katto, mikä käy kellekin” ”Tavallaan se tieto ihmisestä” ”Tietysti ykkösjuttu on tulla toimeen asiakkaiden kanssa”	<b>Asiakassuhteiden hoito</b>	
”Toiveena on, että niitä palveluja voisi ostaa muilta” ”Jos sinä et ite osaa sitä asiaa, niin näet sen, että voit pyytää, että joku muu sen tekee” ”On ollu pakko huomata se oma rajallisuus ja alkaa miettiä, mitä voi siirtää muualle”	<b>Delegointi</b>	

Toinen tutkimuskysymys oli, millainen on naisyrittäjien yrittäjäidentiteetti ja miten se kehittyy. Tässä kartoitettiin sellaisia tekijöitä, joilla nähtiin olevan merkitystä yrittäjäuran rakentumisessa. Esimerkiksi haastateltavat kertoivat koulutustaustoistaan, aikaisemmista työtehtävistään sekä mahdollisista yrittäjäyyskokemuksistaan. Haastateltavilta

kysyttiin myös yrittäjyyteen liittyviä tavoitteita ja asetettuja päämääriä sekä mahdollisia elämänhistoriaan liittyviä haasteita. Kolmanteen tutkimuskysymykseen, miten naisyrittäjät vahvistavat osaamistaan ja yrittäjäidentiteettiään, pyrittiin löytämään vastauksia kartoittamalla, mitä osaamista he vielä tarvitsevat yritystoiminnassaan.

Tutkimusaineisto oli varsin homogeeninen, mutta aineistoa analysoitaessa tutkija teki huomion, että naisten kertomuksissa alkoi jäsentyä kaksi erilaista naisyrittäjän arkimaailmaa: työttömyyden jälkeen kotikonttorista käsin toimivat perhekeskeiset naisyrittäjät, joilla oli suppea verkosto ja haasteita itsensä kehittämässä (Merja, Eija ja Kerttu); ja naisyrittäjät, jotka siirtyivät luontevasti palkkatyöstä yrittäjiksi, hyödynsivät verkostojaan ja kehittivät osaamistaan systemaattisesti (Jaana, Maija ja Sinikka). Kun tutkija tarkasteli naisten yritystoiminnan taustoja, yrittäjyyden lähtökohtia, toiminnan luonnetta ja yrittäjyyden tavoitteita, hän huomasi, että niiden välillä oli tietynlaista johdonmukaisuutta. Myös yrittäjyyteen liitettävissä ominaisuuksissa todettiin kyseessä olevien naisten välillä eroja (liite 3).

Tehdyt huomiot johtivat siihen, että aineistoa on tematisoitu narratiivisuuden näkökulmasta kohdassa 5.5, ja siinä on kuvattu kahden fiktiivisen naisyrittäjän, Siiri Sinnittelijän ja Liisa Liikenaisen, yrittäjäpolkua ja yrittäjäidentiteetin rakentumista. Tyypikuvauksissa pohditaan erilaisten syy-seuraussuhteiden, kuten naisyrittäjien taustojen, yrittäjyyden lähtökohtien, yrittäjäominaisuuksien sekä asetettujen tavoitteiden merkitystä yrittäjäidentiteetin rakentumisessa. Kuvaukset perustuvat tutkimuksen määrällisiin ja laadullisiin aineistoihin: kohdassa 5.1. oleviin naisyrittäjien taustatietoihin, liitteessä 2 oleviin naisyrittäjien ominaisuuksiin ja kyseisten kuuden naisyrittäjän haastatteluaineistoihin.

Eskolan ja Salorannan (2008, 23) mukaan narratiivisuuden keinoin voidaan kuvata tarkemmin elämää ja ihmisenä olemista. Jokaisen naisyrittäjän tarina on omanlaisensa, mutta tarinoiden kautta tutkittavaan ilmiöön, yrittäjäidentiteetin rakentamiseen, saadaan uudenlaisia sosiaalisia merkityksiä ja ne rikastuttavat sekä syventävät tutkimuskohteesta saatua kuvaa erityisesti yrittäjäverkostojen ja yrittäjäasenteen osalta.

#### **4.7 Kuvaukset haastatelluista naisyrittäjistä**

Tutkimukseen haastateltiin 7 naisyrittäjää, jotka toimivat erilaisilla toimialoilla, kuten rakennustoiminnan, vähittäismyynnin, kauneudenhoidon, kiinteistövälityksen ja käsityötoimialoilla. Haastateltavat olivat iältään 39-66-vuotiaita ja useimmilla oli ennen

omaa yrittäjyyttään kokemuksia yrittäjyydestä vanhempien yritystoiminnan kautta. Naiset olivat kaikki perheellisiä, vaikkakin suurimmalla osalla lapset olivat aikuistuneet ja muuttaneet pois kotoa. Kaikilla naisilla oli monipuolista kokemusta palkkatöistä ja useimmilla oli takanaan jo varsin pitkä yrittäjyystausta. Naisten yritystoiminta oli yksin- tai mikroyrittäjyyttä. Muutamalla oli palkattuna osa- tai kokoaikaisia työntekijöitä. Naisten yritystoiminta tapahtui kotikonttorista tai yritysyhteisössä toimivista vuokrati-loista käsin. Yritysten tai yrittäjien nimiä ei paljasteta, vaan heistä käytetään keksittyjä nimiä yksityisyyden suojaamiseksi.

Jaana on ollut rakennusalan yrittäjänä 15 vuotta. Hän oli 61-vuotias ja siirtynyt miehensä kuoleman jälkeen yritykseen itsenäiseksi yrittäjäksi. Aikaisemmin hän oli ollut yrityksessä äänetön yhtiömies ja sivutoiminen yrittäjä: hän oli tehnyt varsinaisen palkkatyön ohessa miehensä yrityksessä erilaisia toimistotehtäviä. Jaana oli saanut keittiö- ja ravintola-alan koulutuksen ja hän oli toiminut näissä tehtävissä ennen siirtymistään päätoimiseksi yrittäjäksi. Jaana oli suorittanut yrittäjänä ollessaan erilaisia kursseja, kuten esimieskoulutuksen, yrittäjäkurssin ja lyhyitä liiketalousalan kursseja. Yrityksessä oli omistajan lisäksi kaksi työntekijää ja tarvittaessa käytettiin alihankintaa selvittämään ruuhka-ajat. Jaanalle yrittäjyys oli tuttua, sillä hänen vanhempansa ovat olleet maatalousyrittäjiä.

Kaija oli 66-vuotias erikoisvaateliikkeen omistaja. Hän oli aloittanut yritystoiminnan 20 vuotta sitten ostamalla lopetusuhan alla olevan vaateliikkeen, jossa silloin työskenteli. Kaija oli ollut pitkään samalla toimialalla palkkatöissä eri paikkakunnilla ennen työttömäksi joutumistaan. Hänellä ei ollut ammatillista koulutusta, vaan yrittäjyyden oppi oli saatu työtä tekemällä ja hän oli hankkinut lisää osaamista erilaisilla täsmäkoulutuksilla. Yrityksessä oli yksi osa-aikainen työntekijä. Kaijan puolisoilla oli yritystoimintaa.

Merja oli 51-vuotias ja hän oli toiminut 15 vuotta käsityöalan yrittäjänä ja alan ohjaus- ja koulutustehtävissä. Hänellä oli useita ammatillisia tutkintoja suoritettuna ja yrittäjyyden aikana hän oli päivittänyt osaamistaan yrittäjyyden, johtamisen ja erilaisen oman ammattialan kursseilla. Ennen yrittäjyyttä Merja toimi pitkään palkkatyössä muun muassa toimistotehtävissä, askarteluohjaajana ja toimintaterapeutina. Yritys toimi kotikonttorista käsin ja siinä oli apuna yksi, tarvittaessa töihin kutsuttava työntekijä. Yrittäjyyteen Merja oli tutustunut jo lapsena, sillä hänen vanhempansa ovat olleet maatalousyrittäjiä.



Eija oli kauneudenhoitoalalla ja toimi kotoaan käsin. Hän oli 51-vuotias ja ollut yrittäjänä viisi vuotta. Eijalla oli useampi ammatillinen tutkinto suoritettuna ja palkkatyökokemusta eri toimialoilta. Ennen yritystoiminnan aloittamista hän oli työttömänä. Suoritettuaan yrittäjyyskurssin ja kosmetologitutkinnon hän perusti oman yrityksen. Eija oli yksinyrittäjä. Yrittäjyyteen hän on tutustunut jo aikaisemmin, sillä hänen veljensä on ollut yrittäjänä.

Kerttu suunnitteli, valmisti ja myi omaa vaatemallistoaan. Toiminta tapahtui kotikonttorista käsin. Tuotteita markkinoitiin kodin yhteydessä olevassa pienimuotoisessa myymälässä sekä verkkokaupassa. Kerttu oli iältään 39-vuotias ja hän aloitti yritystoiminnan varsin nuorena, 19-vuotiaana, opiskelujen ohessa. Kertulla oli ollut myös lyhyitä palkkatyökokemuksia opiskelujen aikana. Hänellä oli monipuolinen koulutustausta: suoritettuna oli lukion, käsi- ja taideteollisuusoppilaitos sekä erilaisia yrittäjyyteen ja johtamiseen liittyviä kursseja. Hänellä on yksi osa-aikainen työntekijä sekä alihankintaverkosto. Hänellä ei ole ollut lähipiirissä yrittäjiä.

Maija oli 55-vuotias kiinteistöalalla toimiva nainen. Maijalla oli palkkatyökokemusta pankki-, vakuutus- ja kiinteistöalalta ja yrittäjänä Maija oli ollut 9 vuotta. Hän on suorittanut toimialaansa liittyviä pätevyyskoulutuksia ja yrittäjyyskurssin. Hänellä oli yksi kokoaikainen työntekijä. Yrittäjyyteen hän on tutustunut jo lapsena, sillä hänen vanhempansa ovat olleet maatalousyrittäjiä.

Sinikka oli 48-vuotias vähittäismyyntialalla toimiva yrittäjä, jolla oli monipuolinen palkkatyökokemus vähittäismyynnin eri tehtävistä. Yrittäjänä hän oli ollut 13 vuotta. Hän oli suorittanut lukion, merkonomi- ja vaatetusalan ammattitutkinnon sekä yrittäjyyskurssin. Sinikalla oli kaksi osa-aikaista työntekijää. Hän toimi yhteisöyrittäjänä kahden toisen naisyrittäjän kanssa samassa rakennuksessa. Yrittäjyyteen hän oli tutustunut jo lapsena, sillä hänen vanhempansa ovat olleet yrittäjiä.

## 5 NAISYRITTÄJIEN OSAAMINEN JA YRITTÄJÄIDEN- TITEETTI

Naisyrittäjyys on moniulotteinen ilmiö ja sitä voidaan lähestyä eri näkökulmista. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli saada kuvattua mikroyrittäjinä toimivien naisten yrittäjäsentiteetin rakentumista, koska kontekstina se eroaa ominaisuuksiensa perusteella perinteisestä yrittäjyyden mallista. Tutkittavaa ilmiötä varten pyrittiin saamaan selville:

- 1) millaista osaamista naiset tarvitsevat omassa yritystoiminnassaan,
- 2) millainen on naisten yrittäjäsentiteetti ja miten se kehittyy sekä
- 3) miten naisyrittäjät vahvistavat osaamistaan ja yrittäjäsentiteettiään.

Ensin tarkastellaan naisyrittäjien lähtökohtia ja niiden merkitystä.

### 5.1 Naisten yritystoiminnan taustoja

Tutkimuksessa olevien naisten taustoja ja yritystoiminnan luonnetta kartoitettiin kysymällä yritystoiminnan alkuvaiheeseen ja nykyhetkeen liittyviä asioita. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää haastateltavien elämäntilannetta ja yritystoiminnan alkamisen syitä. Taulukossa 3 on esitetty naisten yritysten taustatietoja, kuten yrityksen päätoimiala, yrittäjän tämän hetkinen ikä, yrittäjänä oloaika ja yrityksen henkilöstömäärä.

TAULUKKO 3. Naisten yritystoiminnan taustatiedot

Yrittäjä / toimipiste	Yrityksen päätoimiala	Ikä	Yrittäjänä oloaika vuosina	Henkilöstömäärä tällä hetkellä
Jaana oma toimitila	rakennus- ja sisustus	61	15 (+9)*	1+2
Kaija oma toimitila	vähittäismyynti	66	21	1+1/2
Merja kotikonttori	käsityötuotteiden valmistus, opetus ja koulutus	51	15	1+(1)
Eija kotikonttori	kauneudenhoitoala	51	5	1
Kerttu kotikonttori	vaatteiden valmistus	39	20	1+1/2
Maija yritysyritys	kiinteistövälitys	55	9	1+1
Sinikka yritysyritys	vähittäismyynti	48	13	1+1/2+1/2

\* toiminut puolison yrityksessä työntekijänä ennen omistajayrittäjyyttä

Naisyrittäjät erosivat toimialojensa suhteen toisistaan ja he edustivat erilaisia palvelu- ja teollisen tuotannonaloja, kuten vähittäismyyntin, kauneushoidon, kiinteistöhoitoalan rakennusalan ja valmistavan teollisuuden aloja. Kolme naista harjoitti yritystoimintaan-

sa kotikonttorista käsin, kahdella naisella oli omat liiketilat ja kahdella naisella oli yhteiset toimitilat toisten yrittäjien kanssa.

Naisten yrittäjyys oli mikroyrittäjyyttä. Haastatteluhetkellä kaksi naista toimi täysin yksinyrittäjänä ja viidellä naisella oli osa-aikainen tai kokoaikainen työntekijä. Henkilöstön määrä vaihteli sesonkien mukaan ja jotkut käyttivät tarvittaessa ali-hankintaa tasoittamaan omaa työmäärää.

Naisten yrittäjyyden polut olivat alkaneet monella tavalla, mutta yleensä siihen vaikuttivat muutokset heidän elämäntilanteissa. Suurin osa (6/7) naisista aloitti yrittäjyyden pitkän ja monipuolisen palkkatyöuran jälkeen, kun heillä oli monipuolista työkokemusta takanaan. Naiset olivat yrittäjyyden alkaessa 35-46-vuotiaita. Suurin osa (6/7) oli perustanut itse yrityksensä. Erilaiset muutokset elämäntilanteissa ja yrittäjyyden aloittamisen mahdollisuudet olivat tärkeimpiä sysäyksiä yrittäjäksi ryhtymiseen. Kolmen naisen yrittäjyys alkoi, kun heidän työsuhteensa päättyi tai työnantaja lopetti toimintansa. Koska uudelleen työllistyminen oli vaikeaa, yrittäjyys oli heille oikeastaan ainoa keino ansaita elanto ja työllistää itsensä. *”Periaatteessa siinä ei ollut mitään muuta vaihtoehtoa, ellei halunnut olla työtön”*.

Useimmalla työttömäksi joutuneella tai työttömyysuhan alla olevalla naisella ainoa ajatus oli ollut *”työllistää itsensä yrittäjänä siihen asti kun jää eläkkeelle”* ja he eivät tavoitelleet pilvilinnoja, sillä ainoana toiveena oli, että *”kun vaan saa itensä elätettyä tällä työllä niin se tavallaan riittää”*. Kahden naisen kohdalla yrittäjyys oli kiinnostanut jo pitkään ja heille yrittäjäksi ryhtyminen oli pitkäaikaisen haaveen toteutumista: *”tämä työ [yrittäjyys] on ollut sellainen haave aina, että aina ollu taustalla mielessä, että miksen mä vois kuitenkin kokeilla”*, *”mua kuitenkin aina kiinnosti se oma yrittäjyys”*.

Yrittäjäksi ryhtyminen voi tapahtua myös täysin suunnittelemattomasti, kuten erään naisen kohdalla: yrittäjänä toimineen puolison menehdyttyä äkillisesti, jolloin nainen otti perheyrityksen vetovastuun. Vaikka yrittäjyyspolut olivat alkaneetkin hyvin eri tavoin, naiset sitoutuivat tehtäviinsä ja kokivat, että yrittäjäksi ei ole ryhdytty hetken mielijohteesta, vaan he uskoivat ja luottivat omaan osaamiseensa, *”haluan tehdä sitä mitä mä osaan”*, sillä *”yrittäjyys on minun juttu”* ja *”mä pystyn pärjäämään itekseni”*.

Jokaisella naisella oli yrittäjyyden alkuvaiheessa tai sen aikana perhe, johon kuului puolison lisäksi pieniä lapsia. Haastatteluhetkellä neljän naisen perhetilanteet olivat muuttuneet, kun lapset olivat aikuistuttuaan muuttaneet pois kotoa. Vain

kolmella naisella oli vielä kouluikäisiä lapsia kotona. Myös perhesuhteissa oli tapahtunut joillakin muutoksia puolison kuoleman tai avioeron myötä.

## 5.2 Naisyrittäjä on moniosaaja

Naisyrittäjiltä kysyttiin, minkälaista osaamista ja minkälaisia ominaisuuksia heidän yritystoiminnassaan tarvitaan. Kysymysten tarkoituksena oli selvittää, taitojen ja ominaisuuksien lisäksi sitä, minkälaisella orientaatiolla he suhtautuvat yritystoimintaansa.

Naisyrittäjien osaaminen ja kehittyminen perustui heidän aikaisempiin yrittäjyydestä saatuihin malleihin ja koulutukseen sekä erilaisiin palkkatyökokemuksiin. Naisilla oli takanaan suhteellisen pitkä yrittäjyysura ja se on kehittänyt heidän osaamistaan entistä monipuolisemmaksi. Kaikki haastateltavat korostivat, että yrittäjänä olemisesta on *”tykättävä”*, *”joka aamu oon tykänny”* ja *”tästä on oltava kiinnostunut”*, koska *”tähän joutuu sitoutumaan 24/7”*. Varsinkin yksinyrittäjän on hallittava hyvin oma toimialansa ja hallittava monipuolisesti liike-elämän eri osa-alueita, kuten asiakaspalvelua, myyntiä, markkinointia ja tietotekniikkaa.

Naisten mielestä yritystoiminta eroaa palkkatyöstä monin tavoin ja se edellyttää monenlaista osaamista ja persoonallisia ominaisuuksia. Liitteessä 2 on kuvattu sellaiset yritystoiminnassa tarvittavat osaamisvaatimukset, jotka tulivat esiin haastattelun kuluessa. Yrittäjyyteen liitettiin kaikkiaan 111 erilaista taitoa ja ominaisuutta, joista aineistoa luokittelemalla saatiin neljä naisyrittäjän osaamiseen ja ominaisuuksiin liittyvää pääluokkaa. Suluissa on mainittu pääluokkaan kuuluvien ominaisuuksien määrä. Pääluokiksi muodostuivat johtaminen (31), elämänhallinta (33), vuorovaikutustaidot (10) ja osaamisen kehittäminen (37). Tuloksista ilmeni, että naisyrittäjyydessä oman osaamisen kehittäminen koettiin kaikkein tärkeimmäksi tekijäksi. Merkittävää oli se, että vuorovaikutustaitojen merkitys koettiin suhteellisen vähäiseksi ja tämä kuvastanee naisten mikroyrittäjyyden luonnetta.

### 5.2.1 Johtaminen

Naisyrittäjät kokivat johtamisen varsin moni-ilmeiseksi. Johtamisen osa-alueissa oli kuusi eri yrittäjän ominaisuutta: delegointi (5/7), asiakassuhteiden hoitaminen (7/7), oman alan osaaminen (7/7), kokonaisuuden hallinta (5/7), toimialan seuraaminen (4/7) ja vastuunotto (3/7).

Johtamisessa korostui itsensä johtaminen, sillä kaikissa haastatteluissa ilmeni, että merkittävintä on hallita oma toimiala, ”*kaiken perusta on se vankka [oman alan] osaaminen*” ja asiakassuhteiden hoito, ”*aika paljon on vakioasiakkaita, pitää tuntea asiakkaat, mitä ne haluaa*” ja ”*ykkösjuttu on tulla toimeen asiakkaiden kanssa*”, Kaikissa keskusteluissa korostui erityisesti asiakaspalvelun ja asiakkaiden tarpeiden ymmärrys. Yrittäjällä pitää olla silmää nähdä, että asiakkailla on erilaisia tarpeita, ”*kaikki todella ovat erilaisia*”.

Naiset olivat mikroyrittäjiä, jolloin heidän toiminnassaan korostui kokonaisvaltainen, eri liiketoiminta-alueiden osaaminen. Naiset olivat hyvin vastuuntuntoisia, sillä ”*yrittäjänä on vastuussa siitä, että se kokonaisuus toimii*”. Naiset totesivat, että ajanhallinnan kannalta oli tärkeää jakaa vastuuta ja useimmat olivat valmiita delegoimaan asioita siksi, että he olivat huomanneet, että ”*ei mun tarviikkaan osata kaikkea*”. Kun aika-, henkilö- tai osaamisresurssit eivät riittäneet kaikkeen tai kaiken tekemistä itse ei koettu järkeväksi, heidän ”*on ollu pakko huomata se oma rajallisuus ja alkaa miettiä, mitkä asiat voi siirtää muualle*”. Delegointi vapautti aikaa myös oman yrityksen kehittämiseen, sillä ”*yritys ei kehity, jos alkaa tekemään kaiken itse*”.

### 5.2.2 Elämänhallinta

Tulosten mukaan naisyrittäjien elämänhallintaan vaikuttaa seitsemän tekijää: perheen, työn ja yrittäjyyden yhteensovittaminen (6/7), stressinsietokyky (4/7), epävarmuuden sietäminen (6/7), aito kiinnostus yritystoimintaa kohtaan (6/7), usko itseensä (4/7), ongelmanratkaisutaito (4/7) ja joustavuus (3/7).

Naisten yritystoiminta alkoi eri lähtökohdista; osalla syynä oli työttömyyden uhka, toisilla yrittäjyys oli oma, vapaa valinta. Riippumatta yritystoiminnan lähtökohdista lähes kaikki naiset totesivat olevansa aidosti kiinnostuneita yritystoimintaan. Oma työ ja aito välittäminen koettiin tärkeäksi, ”*iso merkitys koko yritystoiminnassa on itellä ja että koen sen mielekkääksi ja se on mielekästä työtä*”. Yhdellä naisella yrittäjyyden mielekkyys tuli siitä, että pystyi toteuttamaan omaa arvomaailmaansa.

Kaikki naiset ovat olleet perheellisiä ja heillä on ollut yrittäjyyden aikana pieniä lapsia. Useat totesivat, että perheen, työn ja yrittäjyyden yhteensovittaminen on rajoittanut yritystoimintaa. Kotona toimivat naisyrittäjät totesivat, että työ kotikonttoris-

ta käsin sopi hyvin, koska silloin pystyi yhdistämään perhe-elämän ja työn. Naisten yrittäjyyteen liittyi paljon haasteita ja niitä käsitellään tarkemmin luvussa 5.4.

Erityisesti ne naiset, jotka toimivat yksinyrittäjinä, kokivat yrittäjyyden haasteellisena tässä ajassa, koska lama ja kiristynyt kilpailu koettelivat useimpien stressinsietokykyä. ”Kun kilpaillaan jostain työstä, ja sitten siinä jäädyään kakkoseks, niistä on vain selvittävä”. Yrittäjällä voi olla toiminnassaan aikoja, jolloin tulojen saaminen on epävarmempaa. Kun ”on hiljaisempia aikoja”, ”tää on niin toisaikaista tää työ, kun sitä rahaa tulee ja sit on kun sitä si tule”. Toisaalta yrittäjyyden ennakoimattomuus ja yllätyksellisyys, se että, siinä ”ei ole kahta samanlaista päivää”, tuovat omanlaisensa mielenkiinnon.

Useimmilla naisilla oli , kaikista haasteista huolimatta, luja usko itseensä ja yrittäjyyteensä, sillä ”yrittäjällä pitää olla hyvä stressinsietokyky” ja kun ”mä yritän elää siten, että mä teen parhaani nii se pitää riittää”. Positiivinen elämänasenne ja usko itseensä kantoivat eteenpäin vaikeinakin aikoina. ”Mä huomaan, että jukra mä oon pystynyt elättää itteni, mä selviän tässä elämässä”, ”mä yritän aina olla sillee positiivisesti, että mä yritän kääntää sen [epäonnistumisen] voimavaraksi.

### 5.2.3 Oman osaamisen kehittäminen

Naisten yrittäjyyteen liittyi vahvasti oman osaamisen kehittäminen, jossa tärkeiksi asioiksi koettiin kehittymishalu (7/7), tiedonetsiminen (6/7), suunnitelmallisuus (6/7), realistisuus (5/7), luovuus (4/7), ahkeruus (4/7), tulevaisuuden visiointi (3/7) ja riskinottohalu (2/7). Merkittävää olisi se, että kaikki naisyrittäjät suhtautuivat yrityksensä laajentamiseen kielteisesti. Useissa keskusteluissa ilmeni, että tähän varovaisuuteen oli syynä toimialalla vallitseva kova kilpailu ja laskusuhdanne.

Naisilla oli halu kehittyä ja kehittää yritystoimintaansa suunnitelmallisesti ja omaa toimialaa seuraten. Naisyrittäjät olivat suorittaneet erilaisia täydennyskoulutuksia ja kehittäneet palvelutoimintaansa. ”Olen satsannut hirveen paljon koulutukseen ja tiedon hakemiseen”, ”aina pitäis tajuta tehdä jotain uutta”. Useimmat naiset olivat aktiivisia oman toimialan seuraajia. Lukemalla alan lehtiä tai käymällä alan messuilla voitiin pysyä ajan hermoilla, koska ”pitää olla jatkuvasti kiinnostunut uusista asioista” ja ”tämä on sellasta silmät auki olemista koko ajan”. Oppia saatiin myös verkostoitumalla toisten yrittäjien kanssa. ”Toisten yrittäjien tapaaminen” ja sitä ”yhteistyötä [yhdis-

tyksen kanssa] *on tehty ja kehitetty tätä toimintaa tässä ohessa, että se on vienyt paljon aikaa.*”

Osaamisen kehittäminen nähtiin jatkuvana, sillä *”on niin paljon opittavaa vielä*”. Useimmat naisyrittäjät suhtautuvat toimintaansa kuitenkin realistisesti, *”mä en kuvittelekaan, että minun pieni yritys toiminnallaan [ekologisuus] kovin paljon pystyis maailmaa muuttamaan*”, *”jos asiat eivät mene toivottuun suuntaan niin silloin on syytä tarkastella, että mistä se johtuu ja kääntää taas suuntaa*”, yrittäjyys edellyttää ahkeruutta lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, *”tähän joutuu sitoutumaan sen 24/7*”, *”on oltava ahkera*”, *”että on jaksanut sitten kahlata kaikenlaiset ajat läpi*” tulevaisuuden visiointi, luovuus, *”ei tarvitse tehdä samalla kaavalla jokaiselle asiakkaalle*”, *”saan tehdä luovasti erilaisia juttuja*”.

Kukaan naisista ei ollut halukas laajentamaan yritystoimintaansa ja muutoinkin riskinottohalut olivat varsin vähäiset. Riskienotto liittyi lähinnä tuotekehitykseen ja kokeiluihin ja ne olivat melko pieniä riskejä. Joillakin oli ollut yritystoiminnan alkuvaiheessa ajatuksia laajentaa yritystoimintaansa, mutta tällä hetkellä kukaan ei halunnut selkeästi kasvattaa yritystoimintaansa. *”Ajatusta ei ole laajentaa tai suurentaa tai ottaa lisää väkeä, koska raaka totuus on, että työntekijöiden palkkaaminen ei ole helppoa eikä edes kannattavaa*”. Tähän saattoi vaikuttaa tämän hetkiset yrittäjyyteen liittyvät haasteet, lähinnä lama-aika.

#### **5.2.4 Vuorovaikutustaidot**

Naisten yrittäjyys oli mikroyrittäjyyttä, jolloin heillä oli varsin pieni työyhteisö: kaksi naista toimi yksinyrittäjänä ja viidellä naisella oli 1-2 osa- tai kokoaikaista palkkatyöntekijää. Kuitenkin heidän haastatteluissaan korostui vuorovaikutustaidot, joissa korostui etenkin ihmissuhde- ja tiimityötaidot ja palveluhenkisyys. Ihmissuhdetaidot (4/7), tiimityötaito (4/7) ja työyhteisön palveluhenkisyys (2/7) koettiin tärkeiksi vuorovaikutustaidoiksi. Naiset kokivat, että näillä asioilla oli vaikutusta tiedon ja osaamisen jakamisen myötä myös yrityksen menestymiseen, *”tämä yhteisöllisyyden merkitys ja sen sosiaalisen kanssakäymisen merkitys... myös se, että tietotaidollisesti ja taloudellisesti tukee toisiaan*”.

Yrittäjien puheissa tuli esille, että yrittäjyyteen liittyy monia haasteita, niin yhteiskunnallisia kuin toimialaan liittyviä haasteita. Naiset kokivat, että tiimityö on vastavaroista, kun *”me [yrittäjät] tarvitaan toisiamme, he tarvitsevat minua ja minä tarvit-*

sen heitä”. Toimiva tiimityö helpottaa myös käytännön työtä ja siinä voidaan jakaa yrittäjyyteen liittyviä haasteita, *“onhan se hirveen helppo, kun voi yhdessä pohtia ja tehdä ratkaisuja..tuetaan paljon toine toisiamme”*.

Toimiva tiimityö helpottaa käytännön työtä ja sen sujuvuutta, sillä *“on tosi tärkeää, että yhteistyö on toimivaa”*, ja että *“on semmonen ihminen [palkkatyöntekijä], joka ymmärtää puolesta sanasta ...puhutaan niin kuin samaa kieltä”*. *“haluan omalta osaltani olla luomassa hyvää henkeä ja hyvää ilmapiiriä”*.

### 5.3 Ammatillisuuden ja yrittäjäidentiteetin kehittyminen

Yrittäjien osaaminen karttuu monella eri tavalla. Tässä kuvataan niitä tekijöitä, joilla nähdään olevan merkitystä naisyrittäjien osaamisen kehittymiseen ja identiteetin rakentumiseen. Naisille esitettiin kysymyksiä, jotka koskivat heidän koulutustaan, palkkatyökokemuksiaan, työyhteisöään, yrittäjyydessä tarvittavia taitoja sekä yrittäjyyden päämääriä ja tavoitteita.

#### 5.3.1 Koulutus antaa pohjan

Kaikki naiset olivat suorittaneet kansakoulun tai peruskoulun. He olivat varsin hyvin koulutettuja (taulukko 4), sillä kuudella henkilöllä oli suoritettuna toisen asteen ammatillinen perustutkinto. Neljällä naisella oli lisäksi ammattitutkinto tai erityisammattitutkinto. Useimmiten ammattitutkinto vastasi hyvin myös oman yrityksen toimialaa. Yhtä lukuun ottamatta kaikki naiset olivat suorittaneet yrittäjäkurssin ennen yritystoiminnan. Naiset olivat aktiivisia hankkimaan lisäkoulutusta ja olivat suorittaneet erilaisia liiketoimintaan liittyviä lyhytaikaisia kursseja, kuten taloushallinnon, markkinoinnin, tietotekniikan koulutuksia.

TAULUKKO 4. Osaamisen karttuminen koulutuksen kautta

Yrittäjä	Koulutustausta	Muut osaamisen edistämiskeinot
Jaana	keittiö- ja ravintola-alan tutkinnot	yrittäjäkurssi, erilaisia liiketoiminnan kursseja
Kaija	kansakoulu	erilaisia liiketoimintaan liittyviä kursseja
Merja	merkonomi, artesaani, käsityöalan eat	yrittäjäkurssi, kädentaidon kurssit
Eija	ravintola-alan tutkinto, kosmetologi	yrittäjäkurssi, tietotekniikan kurssi
Kerttu	yo-artsaani, johtamisen eat	yrittäjäkurssi, valokuvauskurssi
Maija	kiinteistöalan at/eat	yrittäjäkurssi, oman toimialan kursseja
Sinikka	yo-merkonomi, vaatetusalan at	yrittäjäkurssi



Naisyrittäjiltä kysyttiin, mikä merkitys on koulutuksella heidän yrittäjyydessään. Yhtä naista lukuun ottamatta kaikilla oli yksi tai useampi ammattitutkinto suoritettuna. Kuusi henkilöä oli käynyt yrittäjyyskurssin, joka antoi yrittäjyyden perustiedot, mutta toisaalta se oli välttämätöntä suorittaa saadakseen starttirahaa yritystoiminnan aloittamiseen. Kaikki haastateltavat totesivat, että aikaisemmin hankittu koulutus ”on äärimmäisen tärkeää”, koska ”sillä saa sen perustan”. Erityisesti omaan toimialaan liittyvän koulutuksen merkitystä korostettiin varsinkin yrittäjyydessä, sillä ”ei sitä noin vain voi mennä ja alottaa, jos ei oo sitä koulutusta”. ” Eräs nainen totesi, että ”ehkä olis päässy aikaan vähän helpommalla, jos olis opiskellu asioita ennen kuin menee eteenpäin pää kolmantena jalkana”.

Koulutus on tärkeä perusta yrittäjyydessä ja sen kautta omaa osaamista voi arvioida ja tarvittaessa kehittää, mutta sillä lunastetaan myös asiakkaiden luottamus, kun ”tämä työ [yrittäjyys] pohjautuu nimenomaan siihen, että rakennetaan se luottamus. Kun saadaan ja on riittävästi tietotaitoa, niin se homma lähtee kyllä silloin rullaamaan”. Naisyrittäjät totesivat, että asiat muuttuvat nopeasti ja ajanhermoilla pysyminen vaatii jatkuvaa osaamisen päivittämistä, ”sitä pitäis aina jotain [kurssia] käydä ja pitää itensä ajan tasalla ja kehittää”.

Kouluttautuminen nähtiin myös yrittäjäpersoonaan liittyvänä, sillä uuden oppiminen voi olla jollekin elämäntapa, ”mä oon aina opiskellu”, sillä ”aina kaikesta on hyötyä”. Naiset kokivat, että ”yhen naisen yrityksessä se [työ] on aika haastavaa”, koska heidän yrittäjyystoiminnassa tarvitaan monenlaista osaamista. Toisaalta naiset totesivat, että jos oma osaaminen ei riitä, toimintoja voi ulkoistaa käyttämällä alihankkijoita tai hyödyntämällä yrittäjäverkostoja. ”Minä oon kehittynyt siinä, että osaan kysyä nyt paremmin kuin ennen”. Eräs nainen totesi, että ”mulla on paljon ystäviä yrittäjinä, osa on ihan selkeesti markkinoinnin ammattilaisia, osa osaa myynnin, osa osaa oman kädentaidon hyvin”.

Koulutuksella saadaan ammatissa vaadittava tietotaito ja osaaminen, ja se auttaa ymmärtämään yrittäjyyttä kokonaisvaltaisemmin. Naiset kokivat, että varsinkin yksinyrittäjän on tarkasteltava kriittisesti omaa osaamistaan ja tarvittaessa hankittava lisäosaamista, sillä ”kannattaa perustavaa laatusisesti miettiä sitä, että minkälaista osaamista yritystoiminta tarvitsee.”

### 5.3.2 Työ tekijäänsä opettaa

Haastateltavilta kysyttiin myös, minkälaista palkkatyökokemusta heille on karttunut ja mikä merkitys sillä on ollut yritystoiminnassa. Naisyrittäjillä oli yhtä lukuun ottamatta takanaan pitkä palkkatyöhistoria ennen yrittäjänuraa. He olivat toimineet useammissa työsuhteissa ja erilaisissa työtehtävissä, jotkut myös esimiestehtävissä. Tehtävät olivat käytännön työtehtäviä ja lähellä oman yrityksen toimialaa. Taulukossa 5 on kuvattu, minkälaisia aikaisempia yrittäjyyden malleja ja palkkatyökokemuksia heillä oli ennen yritystoimintansa aloittamista.

TAULUKKO 5. Osaamisen karttuminen kokemusten kautta

Yrittäjä	Yrittäjyykokemukset	Palkkatyökokemukset
Jaana	vanhemmat + puoliso yrittäjänä (*)	keittiöalan tehtävät, myös esimiesasema
Kaija	puoliso yrittäjänä	erikoisliikkeen monipuoliset työtehtävät
Merja	vanhemmat yrittäjiä (*, veli yrittäjänä)	ohjaaja, toimistotyö
Eija		hoitoalan työt, erilaiset tehdastyöt
Kerttu	veli yrittäjänä	lyhyitä jaksoja erilaisissa töissä
Maija	vanhemmat yrittäjiä (*)	pankki-, vakuutus- ja kiinteistöalan tehtävät
Sinikka	vanhemmat yrittäjiä	vähittäiskaupan työtehtävät, myös esimiesasema

(\* maataloustuottaja)

Yhtä henkilöä lukuun ottamatta kaikilla oli kokemuksia yrittäjyydestä joko vanhempien, sisarusten tai puolison kautta. Naiset olivat toimineet yrittäjinä 5-21 vuotta, joten he olivat jo kokeneita yrittäjiä. Useimmilla (6/7) naisista oli pitkä palkkatyöhistoria takanaan ennen yrittäjäksi ryhtymistä ja nämä työpaikat olivat lähellä yrittäjyyden toimialaa. Naisten työtehtävät olivat monipuolisia ja kaksi oli ollut myös esimiesasemassa.

Naiset kokivat hyödylliseksi sen, että he ovat olleet palkkatöissä erilaisissa yrityksissä ja toimialoilla ennen yrittäjyyttä, sillä ”kun hankkii työkokemusta ja ottaa mallia ja niitä käytäntöjä”. Naiset kokivat, että osaamisen kartuttua he ovat saaneet rohkeutta ja itseluottamusta yritystoiminnan hoitamiseen. ”Onhan tähän tullut sellaista varmuutta ja jämääkkyttä ja näkemystä, arkuus vähentynyt, uskallan ottaa riskejä ihan eri tavalla kun mulla on kokemusta”.

Palkkatyökokemuksen myötä naisille oli karttunut kokemusta, tietoa ja taitoa, jotka koettiin hyvin arvokkaana ja merkityksellisenä, sillä ”se mitä minä oon tässä matkan varrella tehnyt niin kaikki oikeestaan tukee toinen toisiaan siten, että kaikesta on ollu hyötyä”, ”kaikessa elämässä”. Työkokemuksien myötä naisten ammattitaito on kehittynyt, ja he ovat saaneet varmuutta kohdata yritystoiminnassa olevat haasteet, ”kun

*toin sen ammattitaidon siihen [omaan yritystoimintaan] niin kyllähän minä koen, että tämä on mulle piece of cake”.*

Aikaisemman työkokemuksen merkitys näkyi myös siten, että haastateltavat kokivat, että heidän liiketoimintaosaamisensa oli kehittynyt varsin monipuolisesti, muun muassa kirjanpidon, verotuksen, toimistotöiden, ostotoimintojen, tietotekniikan, myynnin ja asiakassuhteiden hallinnassa. Kaikesta kokemuksesta on ollut hyötyä, sillä sitä kautta ymmärtää yrittäjyyden arjen ja kokonaisuuden. *”sellaset pikku asiat ja arjen asiat, niin sieltähän se on kaikki tullu, etten koe niitä hankalaks”, ”nimenomaan se yrittäjyys, miten se yrittäjyys hoidetaan”.* Kun *”näin ne kaikki vaiheet yrittäjyydessä hyvinkin läheltä ja tein oikeastaan itse niitä juttuja”*, niin on *”tullu pelisilmää asiakkaan tarpeille ja osaa löytää oikean ratkaisun asiakkaan pulmaan”.* Kokemuksien kautta oppii virheistä ja kehittää ongelmanratkaisutaitoja. Eräs nainen, jolla ei ollut palkkatyöstä saatua kokemusta ennen yrittäjyyttä, totesi, että *”ite on tehnyt niitä asioita aika vaikean kautta, koska ei oo ollu sitä työkokemusta ja niitä malleja monista toimintatavoista.”*

Useimmat naiset olivat kokeneet yrittäjyytensä aikana taloudellisia haasteita, laskusuhdanteiden mukanaan tuomia vaikeuksia ja epäonnistumisia. Niistä saatu oppi oli ollut tärkeää, samoin kuin asiakaspalautteista ja tuotekehityksestä saatu kokemus. Virheistä oppiminen koettiin tärkeäksi, sillä vaikka *”kyllähän se [epäonnistuminen] aina potuttaa, mutta niistä on vain selvittävä.”* Mutta virheet ja epäonnistumiset kasvattavat ja ne pyritään kääntämään myönteiseksi asiaksi, *”silloin on syytä tarkastella, että mistä se johtuu ja kääntää taas suuntaa. Että mä näen sen ihan oppimisena tämän touhun.”*

Yrittäjyys ei aina edellytä muodollisen koulutuksen saamista, vaan yrittäjäksi voi kasvaa myös kokemusten ja monipuolisten työtehtävien myötä. Eräs nainen, jolla oli vuosikymmenien työhistoria toimialalta, totesi, että yrittäjän osaaminen voi kehittyä myös työn kautta. Hänen mukaansa yrittäjyydessä menestymiseen ja kehittymiseen vaikuttaa se, millaisessa työpaikassa on kokemuksensa hankkinut. *”Täytyy kouluttautua, mutta mulla se kouluttautuminen on mennyt vaan työn kautta. Mutta ei huono idea sekään, sillä mä oon saanut olla sellaisissa hyvissä paikoissa. Saanu tavallaan koulutuksen siihen työhön.”*

Naisten haastatteluissa korostui juuri työn kautta saatu osaaminen ja sen merkitys korostui erityisesti yrittäjäpersoonan kehittymisessä. *”Minä korostaisin enemmän sitä työn kautta tullutta oppia ja kehittymistä. Ja sille annan suuremman arvon,*

*että käytännössä on saanut opetella näitä asioita ja välillä onnistua ja välillä epäonnistua. Sitten itse itseä on saanut kehittää ihmisenä ja kasvaa ihmisenä sen rinnalla.”*

### **5.3.3 Sosiaalinen ympäristö on merkityksellinen**

Naisilta tiedusteltiin, onko heillä aikaisempia yrittäjyyskokemuksia tai yrittäjyydenmalleja lähipiirissä ja mitkä muut seikat voivat vaikuttaa heidän yrittäjyyteensä. Kuudella naisella ei ollut aikaisempia omia yrittäjyyskokemuksia, mutta he olivat tutustuneet yrittäjyyteen vanhempien, sisarusten tai puolison kautta. Näiden kokemusten kautta naiset ovat nähneet yrittäjyyden hyvät ja huonot puolet, mutta myös kiinnostuneet yrittäjyydestä. Joillakin yrittäjyys oli muovautunut jo palkkatyössä ollessa elämäntavaksi ja ajattelutavaksi, joka sitouttaa: *”haluan tehdä sitä mitä mä osaan, se [yrittäjämäinen toiminta] on varmaan ihan verenperintö”*.

Muutamilla naisilla yrittäjyys oli alkanut palkkatyön loppumisen seurauksena, mutta siitä huolimatta heillä oli pelkästään hyviä kokemuksia aikaisemmista palkkatyöpaikoistaan ja työyhteisöistään. Niiden kautta oli syntynyt hyvinkin pitkäaikaisia ja pysyviä ihmissuhteita, jotka koettiin tärkeäksi, *”on ollu hyviä ihmissuhteita, jotka on vielä 40 vuoden päästä voimissaan ja tavataan”*.

Naiset toimivat mikroyrittäjinä, ja joiltakin naisyrittäjältä puuttui läheinen työyhteisö. Näin työ saattoi tuntua yksinäiseltä ja haasteelliselta, koska *”yksin yrittäminen on hirveen rankkaa”*. Kaikki korostivat työympäristön ja sen toimivuuden merkitystä, sillä sitä kautta syntyi tärkeitä ystävyysuhteita. Naiset kokivatkin, että heille oli syntynyt yritystoiminnan aikana monipuolisia ja merkittäviä verkostoja tai toimivia asiakassuhteita, ja *”tällainen sosiaalinen yhteisö, jossa ei oo liian yksin”, ”siinä yhdistyy työn hoitaminen ja tukiverkosto”*.

Työyhteisössä tai yrittäjäverkostossa toiminta koettiin vastavuoroisena, sillä siellä on tuettu toisia ja jaettu osaamista. *”Kyllähän se on tärkeää että sulla on sellaset työkaverit jotka sua tukee”, ”että apua löyty aina kun vaan kyselee ja etsii sitä” ja ”he tarvitsevat minua ja minä tarvitsen heitä”*. Naisyrittäjien toiminnassa korostui yhteistyön toimivuus ja luottamuksellisuus sekä hyvän ja toisia kannustavan työilmapiirin merkitys. *”Meillä on ihan mielettömän hyvä yhteistyö”, ”se [yhteistyö] on täysin saumatonta”, ” sellaista hyvähenkistä ja kannustavaa...tavallaan toistemme yrittäjyyttä tukevaa”*. Naiset kokivat yhteistyön sujumisen helpoksi myös sen takia, että yrittäjyyteen

liittyy kaikilla samoja haasteita ja *”toisen yrittäjän kanssa on niin hirveen helppo keskustella yleistasolla näistä ongelmista, mitä meillä on nyt kaikilla.”*

Kaikki naisyrittäjät kuuluivat Suomen Yrittäjiin tai Naisyrittäjiin. Yhdistystoiminta koettiin tärkeäksi, koska kokouksissa tapasi muita samanhenkisiä yrittäjiä ja pystyi jakamaan samoja yrittäjyyteen liittyviä haasteita ja kiinnostuksenkohteita. Toinen yrittäjä on henkilö, jolla on *”samat kiinnostuksen kohteet”* ja toinen naisyrittäjä on *”ihminen joka ymmärtää puolesta sanasta, me puhutaan niin kuin samaa kieltä”*, sillä *”naisyrittäjän elämä, me ollaan niin omassa tässä, en minä voi puhua huolistani ihmiselle joka ei ole yrittäjä”*. Yrittäjäjärjestöt koettiin tärkeiksi, mutta useimmat naiset kokivat, että heillä ei ollut aikaa eikä mahdollisuuksia olla mukana sen käytännön toiminnassa. *”Kun oot tässä yksin, niin tästä on aika hankala lähteä”, ei mulla ole aikaa, vaikka olis kiinnostusta, mutta ehkä sitten joskus”*.

#### **5.3.4 Asenne ja persoonallisuus vaikuttavat**

Naisten yrittäjyyden aloituksen motiivit olivat monenlaisia, mutta kaikkia yhdistävä tekijä oli se, että heillä oli halu ja tahto työllistyä yrittäjänä. Vaikka kenelläkään ei ollut tavoitteena kasvattaa yritystoimintaansa, naisten kertomuksista välittyi selkeästi yrittäjämäinen asenne ja suhtautumistapa omaan liiketoimintaan. Tätä kuvaa erään naisen toteamus, että *”yrittäjäpersoonallisuus on ihan eri persoonallisuus kun sillä joka käy töissä.”* Kun yrittäjänä toimimista verrattiin palkkatyössä olemiseen, haastateltavien mukaan siinä oli selkeä ero. *”Se [palkkatyö] on sellainen kultainen häkki, jossa sä oot suojassa, turvattu. Sä saat palkan ja sulla ei oo vastuuta niin ku, siitä sun omasta työpäntöistestä.”*

Pitkän yrittäjärajan tehneet naiset tunnistivat itsessään yrittäjämäisen asenteen varsin vahvana jo palkkatyössä ollessaan. Tämä johtui siitä, että he kokivat yrittäjyyden erilaisena palkkatyöhön verrattuna, koska yrittäjä on itse vastuussa toiminnastaan. *”Kun pisti nimen paperiin”, ”minä en usko sitä että yrittäjyyttä voi lähteä kokeilemaan”*. Eräs nainen totesi, että yrittäjyys ei ole ollut alkuvaiheessa niin selkeää, vaan ajatus oli vaatinut vuosien kypsytelyä, *”kyllä siinä varmaan muutama vuosi meni että sen tajus, että kypsyin siihen ajatukseen koska tämä on vaatinut minulta aika paljon kypsytelyä.”*

Useimmilla oli erilaisia yrittäjyyden malleja ja niiden merkitys korostui naisten näkemyksissä. ”*Sen [yrittäjämallit] merkitys on melko suuri. Kun on tottunut siihen, se on varmaan ihan verenperintö*” Eräs nainen kuvasi lapsuudenkokemuksiaan, että ”*mä olen tottunu lapsuudessa, että äiti ja isä oli aina töissä, minä olin mukana*”. Lapsuudessa omaksuttu yrittäjämäinen asenne tuli esiin jo palkkatyössä, kun tehtävät olivat olleet hyvin itsenäisiä ja vastuullisia. ”*Kun huomasin itsestäni sellasen piirteen että nautin suunnattomasti siitä että sain koko ajan mennä eri ihmisten kanssa eri tilanteisiin.*”

Naisten kertomuksissa tuli usein esille oman yrittäjämäisen asenteen ja persoonan merkitys, sillä he kokivat, että tärkeää oli ”*ihminen itse, ihmisen oma asenne, ihmisen oma tahto, halu ja tavoitteellisuus. Oma persoona, mitä sinä itse haluat, sillä on äärettömän iso merkitys*”. Naisilla on vahva usko omaan osaamiseensa ja he itse arvostivat yrittäjänä olemista, ja ”*se tunne on läsnä joka päivä*”. Yrittäjyys on haasteellista ja vaikeisiin asioihin on osattava myös sopeutua ja niistä on pyrittävä löytämään positiivisia puolia, ”*jonkun aikaa tietysti menee että siitä noustaan mutta kuitenkin mä yritän aina olla sillee positiivisesti että mä yritän kääntää sen voimavaraksi*. Eräs nainen totesi, että ”*haasteet ovat sitä, mikä pistää ihmisen liikkeelle ja toimimaan.*”

### 5.3.5 Kehittymisen tarpeet

Naisyrittäjiltä kysyttiin, minkälaista osaamista he vielä tarvitsevat ja millaista osaamista he vielä tarvitsisivat. Tärkeimpiä kehittymisen kohteita olivat markkinointiosaaminen ja tuotteiden sekä palvelujen kehittäminen. Markkinointiasiat koettiin haasteellisiksi, ”*markkinointi on sellainen mikä on äärettömän haastava*”, *se on sellainen suo tuo markkinointi, että siinä pitäis olla vaan tuolla tietokoneella. Mulla ittelläni ei riitä taidot.*”

Mikroyrittäjä joutuu toimimaan monenlaisissa rooleissa: yrittäjä ei ole koskaan valmis, vaan yrittäjyys on elinikäistä oppimista ja osaaminen karttuu pienin askelin, sitä ”*oppii värssyn päivässä*”, sillä ”*on niin paljon opittavaa vielä.*” Osaaminen karttui arjen työssä, mutta sitä hankittiin myös päivittämällä osaamista täsmäkoulutusten avulla. Koulutukset olivat omaehtoisia ja lyhytaikaisia kursseja, jotka kohdistuivat tietyn taidon, kuten taloushallinnon, tietotekniikan tai johtamisen, hallintaan. Naiset korostivat sitä, että kilpailun kiristyessä he joutuvat arvioimaan entistä tarkemmin omaa

osaamistaan ja liiketoimintaansa, niinpä *”aina pitää kehittää itseään, olla jatkuvasti kiinnostunut uusista asioista”*.

Naiset kokivat, että käydyillä kursseilla on ollut merkitystä oman osaamisen kannalta, koska asiat muuttuvat nopeasti ja yksinyrittäjä joutuu toimimaan monessa tehtävässä. Erilaiset koulutukset ovat tärkeitä, koska niistä saa tietotaitoa, mutta ne kehittävät myös muulla tavoin: se on *”intohimoa tehdä parhaansa”* ja halu menestyä, mutta myös tahtoa kasvaa yrittäjänä henkisesti ja halua kehittää yrittäjäpersoonansa. *”Ihan tämmöstä arjessa elämistä, tämmösenä aikana [taantuma] ja tämmösessä markkinatilanteessa [kova kilpailu], ”erityisesti ihmisenä haluan kasvaa”*. Oman osaamisen kehittymistä haastaa se, että asiakkaista on tullut entistä vaativampia, toimialojen välinen kilpailu on kiristynyt, trendit muuttuvat ja teknologian kehittyminen vaatii oman osaamisen päivittämistä.

Haastatteluissa korostui se, että naisten tulee ymmärtää ja hallita yritystoimintansa laaja-alaisemmin, mutta *”kyllähän se vaatis sitä parempaa kokonaisuuden hallinta ja parempaa yritysjohtamista”*. Jotkut naiset olivat ulkoistaneet tiettyjä osa-alueita, kuten kirjanpidon ja laskutuksen, jotka hoidettiin ostopalveluna. Ulkoistamisesta huolimatta vastuu on yrittäjällä ja voidakseen pitää langat käsissä, hänen *”pitää tietää, mistä [kirjanpidossa] on kysymys”*.

Yritystoimintaan liittyvien tietotaitojen osaamisen kehittäminen koettiin tärkeäksi, mutta joillakin naisilla oli tarve kehittää henkistä pääomaa, *”halua kasvaa ihmisenä”, ihmissuhdetaitoja, niitä aina tarvitaan”*. Naisten kertomuksissa korostui se, että tärkeää on kehittyä liiketoiminnan eri osa-alueilla, mutta yhtä merkittävää on myös oma henkinen kasvu yrittäjänä.

### **5.3.6 Tavoitteet ja päämäärät antavat suunnan**

Naisyrittäjiltä kysyttiin, millaisia tavoitteita ja päämääriä he olivat asettaneet elämässään ja ammatissaan, olivatko ne muuttuneet ja mitä niiden saavuttaminen oli vaatinut. Heiltä kysyttiin myös, mitkä asiat kannustavat tai aiheuttavat epäonnistumisen tunteen. Yrittäjyys oli useimmille jo selkeä, varsinkin pitkän yrittäjäuran tehneet naiset tunnistiivat itsessään yrittäjän jo uran alkuvaiheessa. Joillekin muutos palkkatyöstä yrittäjäksi oli vaatinut vuosien kypsyttelyä. *”Kyllä siinä varmaan muutama vuosi meni että sen tajus ...että kypsytys siihen ajatukseen koska tämä on vaatinut minulta aika paljon kypsyttelyä. Tavallaan ymmärtää se että se olen nyt minä joka sanoo ne.”*

Naisilla ei ollut mitään pitkäntähtäimen suunnitelmia yritystoimintansa varalle, vaikka tavoitteena olikin pysyä terveenä, saada yritys menestymään ja saada siitä itselle toimeentulo. Tärkeää on, että ”pysyisin terveenä”, ”saan tietyn asiakaskunnan ja säännölliset tulot.” Naiset suhtautuivat varsin realistisesti ja vakavasti työhönsä, ”työ on ainut hyväksyttävä asia elämässä”. Tärkeää oli hoitaa asiakassuhteet ja ottaa vastuuta tekemisistään. ”Tee työsi ja hoida työsi niin että sinulle itellesi jää siitä tunne, että olet kaikkesi tehny ja kaikkesi antanu, alusta lähtien pitäisi työ tehdä niin hyvin, ettei tarte parsia.”

Naiset olivat varsin varovaisia ottamaan riskejä tai kasvattamaan toimintaansa. Eräs nainen totesi, että ”meillä ei ollut mitään tarkoitusta, että mennään nousukiidolla ja ollaan pörssissä kohta. Että ihan sellaiset realistiset ajatukset, kun vaan saadaan itemme elätettyä tällä työllä niin se tavallaan riittää.” Naiset olivat hyvin realistisia yritystoimintansa suhteen ja toivoivat sitä jatkuvaa, mutta ”se on vuosien työtä, pitkää, pitkää työtä.”

Eräällä naisella oli ollut ajatus laajentaa yritystoimintaa, mutta se oli jäänyt toteuttamatta. ”Alun perin oli ajatus, että jos olis monta pientä toimipistettä. Mutta nää oli vähän sellaisia haavetasolla olevia juttuja”, ”jossakin vaiheessa kun oli nuorempi, oli tavoite, että toiminta olisi ollut jotenkin suurempaa. Mutta kyllä ikä tehtäväänsä tekee, että sillä tavalla jonkinliasta omaa mukavuudenhaluakin on tullu.”

Naisyrittäjät kokivat, että yrittäjyyteen vaikuttavat oma asenne ja kiinnostus yrittäjyyteen, ”tykkään siitä mitä teen” ja tekemisen mielekkyys, ”kokonaisuutena ajatellen elämän pitää olla mielekästä ja työ on iso osa sitä ja yrittäjänä se on tosi iso osa sitä. Työn on säilyttävä mielekkäänä”. Yrittäjänä joutuu koko ajan kehittämään omaa osaamistaan, mutta toisaalta oman osaamisen hyödyntäminen, yrittäjyyden autonomisuus, että ”mä saan ite päättää” koettiin yrittäjyyden hyväksi puoliksi ja yritystoiminnan kautta saadut onnistumisen kokemukset auttoivat jaksamaan. Tärkeää on, ”että menestyy ja osaa toimia oikein, mä huomaan että jukra mä oon pystynyt elättää itteni.”

Naiset olivat hyvin sitoutuneita yrittäjiä ja heitä kannustivat työyhteisön toimivuus, onnistumiset ja saatu asiakaspalaute. ”Sitten kun siihen [asiakkaan ongelmaan] löytyy ratkaisu sellaisen pitkän prosessin jälkeen, niin me ovat upeita onnistumisia.” ”Palaute, minkä saa asiakkaalta. Sehän se on suurin kannustin”. ”Tyytyväiset asiakkaat ja se että ne asiakkaat tulevat uudestaan”. ”Ihan mieletön juttu.” Naiset ko-



kivat yrittäjyyden pääsääntöisesti varsin mielekkäänä, mutta tärkeää oli se, että ”*kyllä tässä on ne tähtihetkensä*” ja ”*rakastan tätä työtä*”.

## 5.4 Yrittäjäidentiteettiä haastavat ja edistävät tekijät

### 5.4.1 Yrittäjyys on tasapainottelua

Naisyrittäjiltä kysyttiin minkälaisia arvoja ja ominaisuuksia naisyrittäjyyteen heidän mielestään liittyy, millaisia muutoksia tai haasteita he ovat kokeneet työssään ja miten he ovat nämä kokeneet.

Yrittäjyyden autonomisuus ja vastuun kantaminen olivat naisille tärkeitä asioita, mutta kokonaisuutena ajatellen yrittäjyys näyttäytyi heille varsin haasteellisena. Siihen vaikutti alan kiristynyt kilpailu, ”*minulle heti kaikki –ajattelutapa*”, asiakastarpeet, oman osaamisen ja liiketoiminnan kehittäminen, yrittäjähenkisyys ja epävarmuus maailmassa ovat tuoneet haasteita, ”*sellaisia jokapäiväisiä haasteita*” ja paineita yrittäjyyteen. Haasteet liittyivät myös palvelujen ja oikean tuotestrategian luomiseen, mutta mitä suuremmassa määrin myös laskusuhdanteesta johtuviin taloudellisiin haasteisiin. Toimeentulon epäsäännöllisyys ja epävarmuus loi turvattomuutta, koska ”*äärimmäisen tiukkaahan on ollut*”. Yrittäjyys ja kilpailun kiristyminen edellyttää entistä kovempaa työpanosta, tarkempaa hintaseurantaa ja asiakastarpeiden hallintaa, ne ovat sellaisia ”*sellaisia jokapäiväisiä haasteita*”, ”*tää on niin kilpailtu ala, kilpailu on kiristynyt, se näkyy hinnassa ja paljon enemmän saa tehdä työtä ...kaikki pitäis olla heti valmista.*”

Naisten kertomuksista kuvastui taloudelliset haasteet ja nykyinen taantuma, joten toimintaa oli jouduttu sopeuttamaan tilanteen mukaan: esimerkiksi kokoaikaiset työntekijät oli muutettu osa-aikaisiksi tai työntekijöitä oli jouduttu lomauttamaan. He olivat kokeneet useamman lama-ajan ja tiesivät niiden vaikutukset yritystoimintaansa, ”*muistan ihan tarkkaan ne 90-luvun jutut*” [lama-aika]. Kokemuksen kautta heille oli tullut tuntosarvet ennakoida asioita ja taito reagoida erilaisiin kysynnän muutoksiin. Ajoittain muutokset koettiin raskaiksi, koska niillä oli suuri vaikutus taloudelliseen tilanteeseen. Toisaalta naiset korostivat sitä, että heidän oma toimintansa vaikuttaa siihen, miten yrityksellä menee ja ”*se on ihan ite tultava toimeen, kun teet sen työsi niin hyvin kuin pystyt, ja jos sen jäkeen tulee vielä jotain, niin sehän on asia, jolle sinä et mahda mitään.*”. Kaikista näistä paineista huolimatta kaikilla naisilla oli hyvin selkeänä tavoit-

teena saada oma liiketoiminta menestymään ja siihen vaikutti oma tahtotila, ”mä tulen pärjäämään siinä, saan pidettyä tämän pystyssä”.

Haastateltavat totesivat, että muutosten hallinta vaatii jatkuvaa markkinoiden seurantaa ja itsensä kehittämistä. Naiset kokivat tärkeänä sen, että haasteisiin on osattava myös suhtautua oikealla tavalla ja niitä ei pidä jäädä murehtimaan pitkäksi aikaa, sillä ”elämässä on aina ylä- ja alamäkiä.”. Kun haasteet onnistuu selättämään, se kasvattaa ja tuo hyvän tunteen. ”Jonkun aikaa tietysti menee että siitä nouseaan mutta kuitenkin mä yritän aina olla sillee positiivisesti että mä yritän kääntää sen voimavaraksi.” Yrittäjyys nähtiin asenne- ja suhtautumistapana, sillä siinä ”pitää ymmärtää se että kahta samanlaista päivää ei ole, säännöllisyyttä ei välttämättä ole”. Yrittäjän on totuttava sietämään epävarmuutta, sillä ”tottakai haasteita tulee vastaan, mutta minä en koe että mikään olis niin ylipääsemätön juttu”, mutta ”ei minulle ole koskaan tullut sellaista oloa, että luovuttaisin.”

Naiset itse arvostivat yrittäjänä olemistaan, mutta he kokivat, että naisten yrittäjyys poikkeaa miesten yrittäjyydestä, koska naisilla oli yrittäjyyden lisäksi hoidettavana myös perheen tuomat velvoitteet. Naisten yrittäjyys koettiin sukupuolittuneeksi ja raskaaksi sen työmäärän ja vastuun vuoksi. ”Kyllä sitä työtä nainen saa tehdä kolme kertaa enemmän” ja ”se tunne on läsnä joka päivä”. Varsinkin yksin- ja pienyrittäjän kantama vastuu ja työmäärä nähtiin suureksi. Asioiden hoitaminen vaati oman ajankäytön organisointia. ”Naisillahan on yleensä kotityöt ja lapset, ett osaa organisoida ja sopeutua siihen, jaksaa sitten. Minä en oikeastaan tiedä yhtään miesyrittäjää, joka ottais täyden vastuun siitä kodista. Naine joutuu siinä tosi koville.”

Naisten puheissa tuli esille selkeä käsitys yrittäjyyden ihanuudesta ja haasteista: ”Nöyristellä ei tarte, mutta on oltava nöyrä asioiden edessä. Sellaiset nopeat rahan tavoittelijat älköön vaivautuko. Sanotaan, että se on luonnekysymys.”

#### **5.4.2 Työn, perhe-elämän ja yrittäjyyden yhteensovittaminen**

Naisten kohdalla korostui se, että he pitivät tärkeänä elämänhallintaa, johon liittyi omasta terveydestä huolehtiminen sekä perheen, työn ja yrittäjyyden yhteensovittaminen. Näiden kolmen osa-alueen hoitaminen vaatii ymmärrystä, joustamista ja tukea puolisolta sekä lähipiiriltä, sillä ”kyllä se perheen tuki on olennainen osa tässä yrittämisessä, että perhe näkee miten tärkeä asia se minulle on ja pystyy puolin ja toisin joustamaan”.

Yrittäjyys näyttäisi olevan koko perheen asia ja siltä on saatu tukea ja apua, ”*onneksi lapsiltani saan niihin [tietokoneongelmiin] apua.*”

Harvalla naisella oli säännöllistä vapaa-aikaa, sillä ”*tähän [yritystoimintaan] joutuu sitoutumaan sen 24/7*”. Työtehtäviä joudutaan tekemään yrityksen aukioloaikojen ulkopuolella, ”*kyllä minä töitä teen kotona myös iltaisin ja viikonloppuisin, se yrittäjän vapaus on, että saa tehdä töitä niin paljon kuin haluaa*”. Naisilla ei ole ollut mahdollisuuksia pitää säännöllisesti lomia, ”*ei oo koskaan ollu kesälomia tän aikana muuta kuin muutama päivä, viikko korkeintaan*”. Ainoastaan yksi naisyrittäjä teki selkeän eron työn ja vapaa-ajan välillä, ”*olen kyllä viime vuosina selkeästi ruennut erottelemaan työn ja vapaa-ajan*”. Perheelle annettu aika ei kuitenkaan vaikuttanut olevan uhrautumista, sillä ”*en tuu katumaan, jos oon antanut lapsilleni aikaa, mutta toisinpäin olisin todennäköisesti*”, ”*huonon omatunnon kokeminen*”.

## 5.5 Narratiiviset kuvaukset naisyrittäjyydestä

Tutkimukseen haastateltiin 7 naisyrittäjää ja haastattelujen perusteella naisyrittäjyyttä kuvaamaan saatiin 111 osaamiseen ja yrittäjäominaisuuksiin liittyvää taitoa (liite 2). Naisyrittäjien taustojen, yrittäjäominaisuuksien ja yrittäjäidentiteetin rakentumisen kautta muodostui kaksi naisyrittäjän ideaalityyppiä, Siiri Sinnittelijä ja Liisa Liiketoimintaosaaja. He eivät ole todellisia henkilöitä, vaan tyyppeihin on koottu aineistosta sellaiset piirteet, joista tulee esille mikroyrittäjänä toimivien naisten kaksi ääritapausta. Vaikka heillä on useita yrittäjäominaisuuksiin liittyviä yhtäläisyyksiä, kuten oman alan vankka osaaminen, halu kehittyä ja hoitaa asiakassuhteita kunnialla, pyrkimys toimia suunnitelmallisesti, taito sietää elämässä olevaa epävarmuutta sekä perhe-elämän, työn ja yrittäjyyden yhteensovittamiseen liittyvät haasteet, selkeinä erottavina tekijöinä nousivat esille yrittäjyyden lähtökohdat, yrittäjyyden tavoitteet ja päämäärät, toimialan luonne, verkostot ja yrittäjyysasenne. Seuraavassa on tehty fiktiiviset kuvaukset kahdesta naisyrittäjätyypistä.

### 5.5.1 Siiri Sinnittelijä

Siirillä on suoritettuna ammatillinen perustutkinto ja hän on tehnyt hyvin monenlaisia töitä. Työtehtävät ovat olleet osin määräaikaista pätätöitä, osin pidempiaikaisia. Siiri jäi työttömäksi ja uuden työn löytyminen on vaikeaa. Siirillä ei ole yrittäjyydestä ko-

kemuksia, mutta yrittäjyys on Siirille oikeastaan ainoa vaihtoehto, sillä oman alan työpaikkoja ei ole saatavilla ja työttömyys ei pidemmänpäälle houkuttele. Siiri on perheelinen ja hän kokee, että yrittäjänä hän voi yhdistää perheen, työn ja vapaa-ajan, sillä *”olen aina asettanut perheen ja lapsen hyvinvoinnin etusijalle”*. Yrittäjyys on ollut Siirille kaukainen haave ja tässä tilanteessa [vaikea työllisyystilanne] se toteutuu, vaikkakin ajatus on, että *”miksi mä voisi kokeilla”*. Aluksi Siiri suorittaa yrittäjäkurssin, josta hän saa perustiedot toiminnan aloittamiseen.

Siiri on käsityöalan yrittäjä ja hän toimii yksinyrittäjänä kotikonttorista käsin. Hän on hieman katkeroitunut, koska arjessa on monenlaisia haasteita ja vaikeita aikoja aloittavalle yrittäjälle. Siiri yrittää selviytyä kaikesta jotenkin keplottelemalla ja perheen antaman tuen turvin. Yritystoiminnan tulevaisuus näyttää epävarmalta, joten Siiri ei uskalla tehdä kovin pitkántähtäimen suunnitelmia, niinpä hän elää tässä hetkessä, päivä kerrallaan. Hän on taloudellisesti tiukoilla, mutta hoitaa sinnikkäästi yritystään, *”sitä pitää vaan puskea, ei voi pistää hanskoja naulaan, vaikka itket ja teet, mutta teet.”* Hänen on tartuttava monenlaisiin tehtäviin oman osaamisensa rajoissa. *”Kyllä se vähän levii tää homma tässä, että tehdään ne, mitkä on kaikkein tärkeimmät ja rästitöitä on ihan hirveesti.”* Hänen on pakko ulkoistaa tiettyjä toimintoja, koska oma osaaminen ja aika eivät riitä kaikkeen.

Siiri toimii kotikonttorista käsin ja pian hän huomaa, että siinä on hyvät ja huonot puolensa: samalla voi yhdistää perhe-elämän, työn ja yrittäjyyden; toisaalta perhe-elämä ja työ sekoittuvat toisiinsa ja työyhteisön puuttumisen vuoksi yrittäjyys on hyvin yksinäistä puurtamista. Tämän vuoksi hän on joutunut luopumaan tietyistä asioista yrittäjyydessään, kuten muiden yrittäjien tapaamisesta ja yritysjärjestössä toimimisesta, jotka olisivat tärkeitä vertaiskontakteja. Yritystoimintaa pitäisi suunnitella ja kehittää, mutta *”minä en ole sellainen suin päin säntääjä, vaan haluan tunnustella sen asian ja omat tunteukseni.”*

Siiriltä menee useampi vuosi, ennen kuin hän kokee olevansa yrittäjä. Huomattuaan, että pystyy pärjäämään itsekseen, hänen itsetuntonsa kohoaa ja hänelle tulee tunne, että *”minähän voin saattaa osata tehdäkin jotakin”*. Siiri haluaisi kehittää omaa osaamistaan kouluttautumalla, mutta hänellä ei ole siihen aikaa eikä taloudellisia mahdollisuuksia. Kaikesta huolimatta Siirillä on toive, että hän voisi toimia yrittäjänä vielä pitkään ilman suurempia vastoinkäymisiä, *”taistelematta”*.

Siirin yrittäjyys on sinnittelyä ja hänen epäilevä asenteensa omaan toimintaansa ei edistä identiteetin rakentumista. Yrittäjyys alkoi pakonomaisesti ja kokeilu-

luontoisesti, jolloin siitä puuttuu pitkäjänteisyys, tavoitteet ja päämäärät. Yritystoimintaa hoidetaan päivä kerrallaan. Siiri tekee työtä pitkälti perheen ehdoilla ja toiminta on lyhytjänteistä ja suunnitelmatonta. Hänellä ei ole yrittäjyydestä saatuja malleja eikä tukiverkostoja, josta saisi vertaistukea.

Siiriltä puuttuvat monet toivottavat yrittäjäominaisuudet, jotka liittyvät johtamiseen, elämänhallintaan ja itsensä kehittämiseen. Siirin yrittäjäpersoonaa ei pääse kehittämään toivotulla tavalla yrittäjyydenpolulla olevien monien esteiden vuoksi. Menee useampi vuosi ennen kuin Siiri kokee olevansa yrittäjä, mutta onnistumisen kokemusten kautta hänen itsetuntonsa kohoaa. Siirin yrittäjäidentiteetin rakentuminen voidaan nähdä kovin pirstaleisena ja pitkäaikaisena prosessina.

### 5.5.2 Liisa Liikenainen

Liisalla on hyvä koulutus ja hän on tehnyt hyvin monipuolisia työtehtäviä liiketoiminnan eri osa-alueilla ja ollut myös esimiesasemassa. Eri työtehtävät ovat kartuttaneet Liisan liiketoimintasaamista. Liisa on toiminut pitkään palkkatyössä ja hän on aina suhtautunut työntekoon vastuullisesti ja yrittäjämäisellä asenteella. Tämä asenne on peruja omilta vanhemmilta, jotka olivat yrittäjiä.

Eräänä päivänä Liisalle tarjoutui tilaisuus ostaa yritys, jossa oli töissä. Hän hyödynsi tämän mahdollisuuden, mutta yksinyrittämisessä oli omat riskinsä, joten hän otti yritystoimintaan mukaan toisen henkilön. Näin yrittäjyydenvastuut ja riskit jaettiin molempien kesken. Kun homma on lähtenyt hyvin käyntiin, Liisa lunastaa koko yrityksen itselleen muutaman vuoden kuluttua. Yritys toimii tilassa, jossa on muitakin nais-yrittäjiä, joiden kanssa voi tehdä yhteistyötä. Liisa suorittaa erilaisia kursseja, joista on hyötyä omassa yritystoiminnassa.

Liisalla on positiivinen asenne tulevaisuuteen ja yrittäjyyteen, ” *haasteet ovat sitä, mikä pitää ihmisen liikkeellä, pitää vaan hirveesti uskoa itseensä*”. Hänellä on ” *usko ja halu toimia yrittäjänä, kehittyä omassa työssä niin, että hoitaa hommansa jatkossa vielä paremmin kuin tänä päivänä*”. Liisa kokee, että yrittäjyyden ihanuus on sen autonomisuus ja vapaus, ” *minä teen omassa yrityksessäni itsenäisesti päätöksiä, mulla on omalla tavalla valta, minulla on omalla tavalla mahdollisuus toimia niin kuin minä haluan.*”

Liisa ymmärtää, että kaikkea ei tarvitse tehdä itse eikä osaamista tarvitse olla itsellä joka asiasta. Hänen lähipiirissään on useita yrittäjiä, joilta Liisa saa apua ja tukea omaan yrittäjyyteen. Myös yrittäjäjärjestössä toimiminen ja siellä oleva verkosto

on osoittautunut hyödylliseksi. Liisa kokee, että hänelle on ollut hyötyä omasta monipuolisesta työkokemuksesta, tiiviistä sosiaalisesta verkostosta, yritysyhteisöstä ja yrittäjäjärjestöön kuulumisesta.

Liisa on perheellinen ja hän kokee, että perheen, työn ja yrittäjyyden yhteensovittaminen on haasteellista. Hän kokee huonoa omaatuntoa koko ajan: ”*jos antaa ajan perheelle, työt kärsivät; jos tekee töitä, perhe kärsii*”. Mutta ”*tärkeintä on se, että saa perheen ja tämän [yrittäjyyden] sovitettua.*” Liisalla on ollut yrittäjänä olonsa aikana vaikeita aikoja, mutta hän on oppinut kaikesta kokemuksesta. Hän seuraa toimialan tapahtumia ja pyrkii kehittämään osaamistaan ja kouluttautumaan mahdollisuuksien mukaan. Liisa luottaa omaan osaamiseensa ja hän on toiminnassaan pitkäjänteinen, joten ”*ei mulle koskaan ole tullut sellaista oloa, että luovuttaisin.*”

Liisalla on ollut yrittäjämäinen asenne jo lapsuudesta, ja hän osaa hyödyntää yrittäjyydessä olevat mahdollisuudet ja verkostot. Hänellä on vahva yrittäjämäinen asenne työntekoon. Vaikka Liisan yrittäjyydenpolulla on haasteita, hän kokee ne positiivisena, yrittäjäpersoonaa kasvattavana. Liisalla on johtamistaitojen ja elämänhallinnan kautta muodostunut vahva usko itseän. Liisan yrittäjäidentiteetti rakentuu pienin askelin, mutta sen kehittymistä edesauttaa se, että hänellä on jo lapsuudesta asti ollut yrittäjyyden malleja, jotka ovat muovanneet hänen yrittäjämäistä asennetta, persoonallisuutta ja tahtotilaa. Liisalla on monipuolinen kokemustausta ja hän kokee, että ”haasteet ovat mahdollisuus”. Hänellä on verkostot ja yhteisön tuki apuna arjessa. Liisan yrittäjäidentiteetin rakentumista edesauttaa ammatillisen osaamisen lisäksi yrittäjämäinen persoonallisuus, verkostot, elämänhallinta ja selkeä käsitys itsestä yrittäjänä.

### **5.5.3 Osaaminen ja yrittäjäidentiteetti rakentuu palasista**

Naisten yrittäjäisyys on usein mikroyrittäjäisyttä ja varsinkin itsenäistä toimintaa monien yrittäjäisyyden haasteiden keskellä. Naiset ryhtyvät yrittäjiksi usein pitkän palkkatyön jälkeen, jolloin heillä on riittävä koulutus ja monipuolista liiketoimintaosaamista samalta toimialalta. Koulutus antaa hyvän pohjan ja on tärkeää osaamisen kannalta, mutta yrittäjänä nainen kehittää osaamistaan koko ajan arjen työtehtävissä ja käymällä erilaisia kursseja.

Yrittäjäisyyden polut alkavat monin tavoin ja yrittäjäisyyden aloittamisen syyt ovat erilaisia: toinen näkee yrittäjäisyyden mahdollisuutena, kun taas toiselle se voi olla pakonomainen vaihtoehto esimerkiksi työttömyyden kohdatessa. Osaamisen ja identi-

teetin kehittymisen näkökulmasta tärkeää on se, millä asenteella ja motivaatiolla yritystoiminta aloitetaan. Kun yrittäjyydessä on selkeät tavoitteet ja päämäärät, arjessa olevat haasteet on helpoimmin kohdattavissa. Yrittäjän on uskottava ja luotettava itseensä ja osaamiseensa. Itsetuntemus rakentaa identiteettiä eli tieto siitä, millainen on yrittäjänä tällä hetkellä ja millaiseksi yrittäjäksi haluaa tulla. Tässä pohdinnassa on hyötyä aikaisemmista yrittäjyyden malleista ja monipuolisista verkostoista, jotka kehittävät yrittäjämäistä asennetta ja suhtautumistapaa. Osaamisen ja yrittäjäidentiteetin rakentumisen kannalta tärkeää on tietotaito ja erilaiset kokemukset sekä sosiaalinen ulottuvuus ja sen antamat mahdollisuudet. Yrittäjä ei voi toimia yksin, vaan tärkeää on toimia erilaisissa sosiaalisissa vuorovaikutustilanteissa, jolloin voidaan jakaa osaamista yhteisön hyödyksi.

## 6 POHDINTA JA YHTEENVETO

### 6.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata mikroyrittäjinä toimivien naisten osaamista, yrittäjäidentiteetin rakentumista ja sitä vahvistavia tekijöitä. Kontekstina mikroyrittäjäisyys on erityislaatuinen ja eroaa perinteisestä yrittäjyyden mallista monella tavalla ja sen tulee tässä tutkimuksessa selkeästi esille. Tutkimuksessa saatiin kuvattua, mitä osaamista mikroyrittäjinä toimivat naiset tarvitsevat yrittäjyydessään, miten naisten yrittäjäidentiteetti rakentuu ja miten sitä voidaan edistää.

Tutkimukseen haastateltiin seitsemää naisyrittäjää ja he muodostivat varsin homogeenisen ryhmän: useimmat olivat itse perustaneet yrityksensä ja he kuuluivat mikroyrittäjiin (yrityksen koko 1-9 henkilöä). Vaikka naiset toimivat eri toimialoilla, eräänä toimintaa yhdistävänä tekijänä nähdään se, että naisten toimialat olivat yleensä palvelualoja. Tutkimuksen tulokset tukevat näin ollen aikaisempaa naisyrittäjyystutkimusta, jossa on todettu, että naisyrittäjät perustavat yleensä itse yrityksensä ja he toimivat palvelualoilla mikroyrittäjinä (mm. Huhta & Pasila 2013, 111; Rissanen ym. 2007, 122).

Naiset olivat kokeneita yrittäjiä, sillä heillä oli yrittäjäuraa takanaan 5-21 vuotta. Iältään he olivat 39-66-vuotiaita ja useimmilla oli jopa kahden vuosikymmenen palkkatyökokemus ennen yrittäjäksi ryhtymistään. Näin ollen useimman naisen yrittäjänura alkoi varsin myöhäisellä iällä (35-46-vuotiaana) ja heidän yrittäjyyden alkuunsa vaikuttivat sen hetkiset elämäntilanteet, kuten työttömyys, siirtyminen perheyrietykseen tai yrittäjämahdollisuuden avautuminen. Nämä ovat samansuuntaisia Huhdan ja Pasilan (2013) sekä Työ- ja elinkeinoministeriön (2010a; 2013) tulosten kanssa, jossa todetaan, että naisyrittäjäisyys alkaa elämäntilanteiden muuttuessa ja myöhemmällä iällä, kun on hankittu kokemusta palkkatöistä.

Ismail (2014) ja Kantola (2014) ovat esittäneet, että yrittäjäisyys voi olla naiselle ainoa vaihtoehto silloin, kun joutuu työttömäksi. Tämä pakonomaisuus tuli esille tässä tutkimuksessa, sillä kolmella yritystoiminta alkoi palkkatyön päätyttyä, erilaisten elämänvaiheiden jälkeen ja yrittäjäisyys oli heille ainoa tapa hankkia elanto. Huhta ja Pasila (2013) ovat todenneet, että naisyrittäjien yritystoiminta päättyy usein ensimmäisen vuoden jälkeen, kun aloitetaan opiskelu tai palkkatyö. Merkillepantavaa oli se, että tässä



tutkimuksessa olevilla naisyrittäjillä yrittäjyys ei ollut välivaihe elämässä, vaan se oli jatkunut katkeamattomana.

### **6.1.1 Monipuolinen osaaminen ja kokemukset rakentavat yrittäjäidentiteettiä**

Naisyrittäjät olivat mikroyrittäjiä ja heillä oli suhteellisen pitkä palkka- ja yrittäjäkokemus takana. Tässä ajassa yritysmaailmaa koettelevat monenlaiset muutosvoimat, jolloin yrittäjän on taiteiltava toimialalla vallitsevan kilpailun, asiakkaiden osaamisvaatimusten, perhe-elämän ja osaamisen kehittämisen ristiaallokossa. Näillä kaikilla tekijöillä on vaikutusta yrittäjäidentiteetin rakentumiseen. Tämä tutkimus osoittaa, että naisyrittäjien osaamisvaatimukset ovat hyvin laaja-alaiset ja heidän on päivitettävä osaamistaan pärjätäkseen yritystoiminnassa. Yrittäjyys edellyttää naisilta monipuolisia yrittäjyyden taitoja ja persoonallisuuden piirteitä, erityisesti yrittäjäpersoonan kehittymistä.

Tutkimuksessa yhdistyivät sekä muodolliset (*formaali*) että epäviralliset oppimisympäristöt (*informaali*) ja niillä on erilaista painoarvoa yrittäjäidentiteetin rakentumisessa. Naisilla oli hyvä koulutus, joka liittyi yleensä omaan yrittäjyyden toimialaan. Tutkimuksessa todettiin, että koulutus ja monipuolinen palkkatyökokemus kehittävät perusosaamista, ja ne mahdollistavat yritystoiminnan aloittamisen. Tämä ei kuitenkaan riitä, sillä ammatillista osaamista on kehitettävä jatkuvasti ja elinikäisesti (Julkinen 2007; Virta 2011).

Naiset kehittivät omaa liiketoimintaosaamista koko ajan ja kouluttautuivat erilaisten täsmäkurssien kautta. He totesivat, että lisää osaamista pitäisi saada erityisesti markkinoinnin, taloushallinnon, tietotekniikan, johtamisen ja tuotteistamisen osa-alueisiin. Naisyrittäjät olivat tietoisia omista taidoistaan ja puutteistaan sekä mahdollisuuksistaan yrittäjinä. Tämä tukee näin ollen Palmgrenin ym. (2010) näkemystä, että naisyrittäjät ovat itsekriittisiä oman osaamisensa suhteen ja haluavat kehittää ammatillista osaamistaan. Oman ammatillisuuden kehittäminen näyttäisi olevan helpompaa niille naisyrittäjille, jotka toimivat omissa toimipisteissään ja heillä on ympärillään työyhteisö, jonka kanssa voi jakaa yrittäjyyden ilot ja surut. Tässä tutkimuksessa kotikonttorissa yrittäjänä toimivien naisten verkostot olivat varsin vähäisiä. He olivat hyvin sitoutuneita perhe-elämään ja heillä ei ollut mahdollisuuksia verkostoitua tai osallistua koulutuksiin siinä määrin kuin muilla naisyrittäjillä.

Koiranen (1993) toteaa, että yrittäjäidentiteetin rakentumiseen vaikuttavat miten yrittäjä näkee itsensä kokonaisuutena, millainen asenne ja persoonallisuus hänellä on. Tutkimustuloksissa korostui minäidentiteetin merkitys, jolloin yksilö tunnistaa itses-

sään olevat vahvuudet ja heikkoudet (mm. Fadjukoff 2009; Hall, 1999; Stenström 1993). Tämä tutkimus osoittaa, että riittävä osaaminen, realistinen minäkäsitys ja luottamus itseän edistävät itsetunnon kehittymistä ja sitä kautta rakentaa yrittäjäidentiteettiä (ks. Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26; Langowitz & Minniti 2007). Yrittäjäidentiteetin rakentumisessa on keskeistä myös toivottavat yrittäjämäiset persoonallisuuden piirteet. Yrittäjyydessä on hyötyä, jos sietää epävarmuutta, osaa tehdä päätöksiä, uskaltaa ottaa riskejä ja elämänhallinta on tasapainossa (Spinelli & Adams 2012). Yrittäjyys on tasapainottelua ja vaatii siis oikeanlaista asennetta ja suhtautumistapaa: miten henkilö suhtautuu haasteisiin ja negatiivisiin kokemuksiin sekä miten hän näkee itsensä suhteessa muihin yrittäjiin. Työn tulisi olla mielenkiintoista ja mielekästä sekä mahdollistaa itsensä toteuttamisen. Yrittäjyyden mahdollisuudet eivät avaudu kaikille samalla tavalla. Siihen vaikuttaa yrittäjän omat valinnat ja osaaminen, mutta myös arvovalinnat, kuten miten suhteuttaa yrittäjyyden ja perhe-elämän.

Paloniemi (2004) sekä Aaltonen ja Wilenius (2002) korostavat epämuodollisen oppimisen ja laadullisen kokemuksen merkitystä ammatillisen osaamisen kehittymisessä. Scoon ja Duckworth (2012) ovat korostaneet yrittäjämallien merkitystä yrittäjäksi kasvamisessa. Naisyrittäjillä oli lähes kaikilla lapsuudesta saatuja yrittäjyydenmalleja, joilla nähtiin olevan merkitystä oman yrittäjäpersoonan rakentumisessa. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että mallit kehittävät yrittäjämäistä ajattelu- ja suhtautumistapaa jo palkkatöissä ollessa, jolloin halutaan toimia vastuullisesti ja tavoitteellisesti kuin olisi itse yrittäjä. Naiset olivat hyvin koulutettuja ja he korostivat, että oman alan koulutuksen lisäksi erilaisista palkkatöistä saatu työkokemus, erilaiset yrittäjyyden mallit sekä sosiaalisissa verkostoissa toimiminen ovat merkityksellisiä. Palkkatyöstä saatu kokemus nähtiin merkittävänä erityisesti silloin, kun oli saanut tehdä monipuolisesti erilaisia työtehtäviä ”*hyvissä paikoissa*” ja ottaa vastuuta omasta tekemisestään enemmän kuin normaalilta palkkatyöntekijältä edellytetään.

Ne naisyrittäjät, jotka toimivat yhteisössä, totesivat, että myös työyhteisössä jaetaan osaamista ja kokemuksia. He korostivat, että työyhteisön vuorovaikutus ja työtovereiden antama apu tai tuki oli tärkeää. Kaikki naiset kuuluivat paikalliseen yrittäjäjärjestykseen, mutta vain harvalla oli aikaa tai mahdollisuus olla sen toiminnassa mukana. Naisten mielestä yrittäjäjärjestöt ja -verkot ovat tärkeitä yrittäjälle, koska niiden kautta saa tukea, kannustusta ja jaetaan osaamista. Tutkimustulokset ovat yhteneväiset Paloniemen (2004), Otalan (2000) sekä Aaltosen ja Wileniuksen (2002) käsityksen kanssa, jossa todetaan, että epämuodollinen oppiminen ja siellä eri konteksteista saadut koke-

mukset ovat erittäin merkittäviä oppimisympäristöjä. Naisilla oli hyvä koulutus ja he halusivat kehittää itseään koko ajan. Naisten ammatillinen osaaminen kehittyi kaiken aikaa erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä, kuten perheenjäsenten, järjestötoiminnan, ystävien tai työn kautta, kun jaettiin osaamista, kokemuksia ja kehityttiin yrittäjänä tiedollisesti, taidollisesti ja yrittäjäpersoonana. Tulokset osoittivat, että yrittäjäidentiteetin rakentumisessa keskeistä on yrittäjän ja sosiaalisen ympäristön välinen vuorovaikutusprosessi, kuten Vähäsantanen ja Billett (2008) ovat tutkimuksessaan myös todenneet.

Tämän tutkimuksen mukaan yrittäjäidentiteetti näyttäisi kehittyvän nopeammin niillä naisilla, joilla on aikaisempia yrittäjyyden roolimalleja ja mahdollisuus sosiaaliseen osallistumiseen toisten yrittäjien kanssa esimerkiksi tiimiyhteisössä tai yrittäjäverkostoissa. Mahdollisuus olla osa sosiaalista yhteisöä on merkityksellistä, koska silloin kuuluu tiettyyn ryhmään, jota yhdistävät samanlaiset arvot, tavoitteet ja haasteet. Yhteisössä osaamisesta tulee jaettua asiantuntijuutta, kun yrittäjän hiljaista tietoa jaetaan yhteisön yhteiseksi osaamiseksi.

### **6.1.2 Yrittäjyyden arjen ilot ja haasteet**

Naisyrittäjäisyys on tasapainottelua yrittäjyyden ja erilaisten arjessa olevien haasteiden keskellä. Naisyrittäjät olivat kaikki perheellisiä ja useissa keskusteluissa tuli ilmi perheen ja työn välinen ristiriita sekä vapaa-ajan vähäisyys. Perheellinen naisyrittäjä on usein sidoksissa perhe-elämään ja toimii erilaisissa rooleissa, kuten vanhempana, puolisona ja yrittäjänä. Nämä tulokset tukevat Diaz Garcian ja Welterin (2013) sekä Työ- ja elinkeinoministeriön tutkimuksia, joissa todetaan, että perheellinen naisyrittäjä joutuu toimimaan yrittäjänä perhe-elämän ehdoilla. Toisaalta naiset saivat perheenjäseniltä tukea ja konkreettista apua ja se koettiin erittäin tärkeäksi. Tämän tutkimuksen valossa voidaan todeta, että perhe-elämä on usein yrittäjyyttä haastava. Mutta sen merkitys voidaan nähdä myös yrittäjyyttä edistävänä silloin, kun perheenjäsenet ovat tukena ja apuna.

Naisten yrittäjyyttä haastoi perhe-elämän ja yrittäjyyden lisäksi taloudelliset paineet, kehittymisen vaatimukset ja kilpailun kiristymisen toimialalla. Naiset eivät olleet kovin halukkaita tekemään pitkäjänteisten suunnitelmia tai visioimaan tulevaisuutta. He eivät olleet myöskään asettaneet erityisiä tavoitteita tai päämääriä yritystoiminnalleen. Naisille oli tärkeää saada yrityksestä itselle riittävä toimeentulo ja hoitaa asiakassuhteet kunnialla, mutta he eivät olleet kovin halukkaita ottamaan riskejä tai kas-

vattamaan yritystoimintaansa. Useissa naisyrittäjyystutkimuksissa (mm. Diaz Garcia & Welter 2011; Hägg 2011; Työ- ja elinkeinoministeriö 2010a) on todettu, että naisyrittäjät arvostavat turvallisuutta ja riskittömyyttä eivätkä ole kasvuhaluista. Nämä ominaisuudet eivät ole toivottavia yrittäjäominaisuuksia. Päämäärättömyys, liika varovaisuus ja arkuus voidaan nähdä olevan näin ristiriidassa yrittäjäidentiteettiä kehittävien ominaisuuksien kanssa.

Naisyrittäjät joutuivat pohtimaan toiminnan jatkuvuutta ja omaa yrittäjäpersoonansa jatkuvassa identiteettineuvottelussa. Naisyrittäjyyden haasteet olivat moninaisia, mutta jokapäiväiset pienet haasteet ja virheistä oppiminen koettiin yleensä positiiviseksi ja itseä kehittäväksi. Arjessa onnistumiset ja asiakkailta saatu palaute toimi haasteiden vastapainona ja innoituksen lähteenä. Naiset kokivat asiakaspalautteen tärkeänä: positiivinen palaute oli myös voimaannuttavaa. Hall (1984) ja Hyvönen (2008) ovat todenneet, että yksilö ponnistelee asettamansa tavoitteen eteen, kun on itse kiinnostunut asiasta tai saanut kannustusta. Naiset kokivat työn monipuolisuuden ja onnistumisen kokemukset kannustavina, mutta siihen vaikutti merkittävästi myös perheeltä ja työyhteisöltä saatu tuki ja arvostus.

Monissa yrittäjyystutkimuksissa on tullut esille sukupuolittuneisuus (mm. Diaz Garcia ym. 2011; Gupta, Turban & Pareek 2013; Langowitz & Minniti 2007; Manolova ym. 2007). Tässä tutkimuksessa tuli esille tiettyjä feministisiä piirteitä, jotka antavat viitteitä siihen, että naisten yrittäjyys on sukupuolittunutta. Naiset kokivat, että naisyrittäjä joutuu tekemään enemmän töitä lunastaakseen paikkansa yritysmaailmassa. Naisyrittäjiin saatetaan suhtautua myös vähättelevästi perinteisillä palvelualoilla. Vaikka yrittäjyyteen liittyy sukupuolisensitiivisyyttä, naiset itse arvostivat omaa yrittäjyyttään ja omaa työpanostaan. Naisyrittäjillä oli vahva käsitys itsestä yrittäjänä, vaikkakin ajatus oli vaatinut joidenkin kohdalla pidempiaikaista kypsyttelyä.

Naiset kokivat yrittäjyyden haasteellisena, mutta he halusivat hoitaa sen kunnialla. Kun ajatellaan naisten yrittäjyyden alkuun vaikuttavia syitä (työttömyys, perheyriksen jatkaminen) ja naisten taistelua muutosten, kilpailun ja taloudellisten paineiden kanssa, he ovat näistä haasteista huolimatta hyvin motivoituneita ja sitoutuneita yritystoimintaansa. Voitaneen todeta, että tämän tutkimuksen valossa mikroyrittäjinä toimivat naiset kokevat työnsä merkityksellisenä ja he ovat työlleen omistautuneita, kuten useat tutkimukset ovat osoittaneet (Nassif ym. 2012; Työ- ja elinkeinoministeriön (2010b)).

### 6.1.3 Yrittäjäksi kehittyminen on yksilöllinen prosessi

Tämä tutkimus tukee Hytin (2003) näkemystä, että naisten osaaminen ja yrittäjäidentiteetti kehitty eri polkuja pitkin. Naisyrittäjiä ei voida mallintaa tietyyppiseksi, sillä jokaisen naisyrittäjän tarina on yksilöllinen: heillä on erilainen elämänhistoria, kokemustausta sekä yrittäjyyden tavoitteet, päämäärät ja mahdollisuudet. Kasvu yrittäjäksi ei edennyt kaikilla samalla tavalla; jollakin oli selkeä tunne itsestä yrittäjänä jo heti yrittäjään alkaessa, kun taas toisilla siihen meni useita vuosia; joillakin osaamista oli kertynyt palkkatöistä ja he kokivat sieltä saadun kokemuksen merkittäväksi eivätkä tarvineet muodollista koulutusta.

Yrittäjänä oleminen vaatii tietynlaista yrittäjämäistä asennetta ja persoonallisuutta. Identiteettineuvottelu tapahtuu sekä yksin että sosiaalisessa vuorovaikutuksessa itselle merkityksellisten asioiden ja ympäristön kanssa. Naisyrittäjien identiteetti ei ole pysyvä, vaan se elää elämäntilanteiden ja haasteiden mukaan. Koiranen (1993, 29) on todennut, että naisten yrittäjyys näyttäytyy pitkäaikaisena prosessina, johon kasvetaan pikku hiljaa erilaisten elämänvaiheiden kautta.

Tämä tutkimus osoitti, että yrittäjäidentiteetin kehittymiseen vaikuttavat ammatillinen osaaminen, asenne, yrittäjyydestä saadut roolimallit, koulutus, työhistoria ja työn ulkopuoliset kontekstit. Tulokset tukevat näin ollen Fadjukoffin (2009) tutkimusta, jossa todettiin, että identiteetin kehittyminen kytkeytyy menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden välille. Naisten yrittäjyyteen vaikuttaa heidän aikaisemmat yrittäjyyden kokemukset ja elämänhistoria, mutta myös tässä hetkessä tehdyt ratkaisut ja käsitys itsestä eli ”millaiseksi yrittäjäksi haluaa tulla”.

## 6.2 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että naisten yrittäjyys on moni-ilmeistä ja yrittäjyyden luonne on muuttunut entistä haasteellisemmaksi tässä ajassa. Naisyrittäjä tarvitsee erilaista liiketoimintaosaamista, kiinnostusta elinikäiseen oppimiseen sekä vahvoja yrittäjyyttä tukevia persoonallisuuden piirteitä (ks. Evers ym. 1998; Ruohotie & Honka 2003; Spinelli & Adams 2012), joilla rakennetaan yrittäjäidentiteettiä. Yrittäjyysidentiteetti nähdään yksilöllisenä ja prosessimaisena elämänhistorian mittaisena kehittymisenä.

Naisyrittäjyyden perusta voidaan luoda jo lapsuudessa, kun saadaan hyviä yrittäjyydenmalleja, jotka kehittävät yrittäjämäistä asennetta, ajattelu- ja toimintatapaa. Yrittäjä tarvitsee tämän lisäksi tiedollisen ja taidollisen pohjan: formaali koulutus antaa perustan, mutta monipuoliset laadulliset kokemukset elämän aikana syventävät ja jalostavat osaamista sekä kasvattavat henkisesti.

Jokainen naisyrittäjä luo itse oman yrittäjäidentiteettinsä kulloisenkin elämäntilanteen ja sen antaman mahdollisuuksien mukaan. Yrittäjäksi alkavalla on oltava selkeä näkemys siitä, millaista osaamista hänellä on ja millaiseksi yrittäjäksi hän haluaa tulla. Yrittäjäidentiteetin rakentuminen koostuu monipuolisten kokemusten kautta saaduista tiedoista ja taidoista, mutta tärkeää ovat myös omat yrittäjämäiset arvot, tavoitteet sekä päämäärät. Naisyrittäjyyttä haastavat monet asiat, mutta realiteettien ymmärtäminen, oma tahtotila ja työn mielekkyys sekä sitoutuminen edistävät identiteetin rakentamista. (Spinelli & Adams 2012).

### **6.3 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti**

Tutkimustoiminnassa pyritään välttämään virheitä ja vääriä tulkintoja. Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti määrittelevät tutkimuksen luotettavuuden ja laadun. Reliabiliteetti tarkoittaa, että tutkimus on ristiriidaton, eivätkä tulokset ole sattumanvaraisesti saatuja. Tutkimuksen validiteetti on tutkijan kyky mitata sitä, mitä oli tarkoituskin. Tutkija joutuu arvioimaan monia eettisiä kysymyksiä tutkimusta tehdessään, kuten tutkimukseen osallistuvien hankintaan, tietojen salassapitoon ja vaitiolovelvollisuuteen sekä omaan puolueettomuuteensa liittyviin näkökulmiin. (Eskola & Suoranta 2008, 210-212; Hirsjärvi & Hurme 2009, 186-187.)

Tutkija ei tuntenut haastattelun kohteena olevia yrittäjiä entuudestaan ja heidän nimensä ei tullut esille missään vaiheessa. Tutkija korosti myös sitä, että hän on salassapito- ja vaitiolovelvollinen, joten tutkittavilta saadut tiedot ovat luottamuksellisia ja heidän henkilötietonsa ei selviä missään vaiheessa. Validiteetin kannalta on tärkeää, että tutkimus etenee loogisesti ja estetään mahdollisten virheiden olemassaolo. Kysymykset oli tutkittu esihaastattelussa ja ne todettiin ymmärrettäviksi.

Kananen (2014, 25) toteaa, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkijan asema ja harkinta korostuvat, koska hän toimii tiedonkerääjänä ja joutuu tekemään tutkimukseen liittyviä ratkaisuja, kuten mitä kysytään, paljonko kysytään ja keneltä kysy-

tään. Tuomen ja Sarajärven (2009, 85-86) mukaan tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää, että tietoa kerätään niiltä henkilöiltä, jotka tietävät kyseisestä asiasta mahdollisimman paljon tai heillä on siitä kokemuksesta tietoa. Teemahaastatteluihin vastasivat naiset, jotka toimivat tällä hetkellä mikroryittäjinä.

Laadullisessa tutkimuksessa otoksen koko voidaan nähdä haasteellisena, sillä tiedonantajien määrään vaikuttavat olemassa olevat resurssit, kuten tutkimukseen käytettävissä oleva aika. Tutkimukseen osallistujat valittiin harkinnanvaraisesti eli haastateltavia valittiin sen verran kuin aiheen kannalta on välttämätöntä, jotta tutkittavaa ilmiötä voidaan kuvata. Tutkimuksen saturaatiopiste tuli vastaan jo seitsemännen haastattelun kohdalla. Tätä määrää voidaan pitää riittävänä ilmiön kuvaamiseen. (Eskola & Suoranta 2008, 20-21; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85.)

Metsämuuronen (2006, 17-18) on todennut, että tieteellinen tieto ei ole arvovapaata, täysin objektiivista, koska tuloksiin vaikuttaa tutkijan omaksumat käsitykset tutkittavasta asiasta. Mikäli tutkimuksen kulkuun vaikuttavat tutkijan ennako-oletukset ja intuitiiviset näkemykset, ne voivat ohjata arkijärjen mukaista ajattelua ja tällöin tutkimuksesta häviää tieteellisyys ja uskottavuus. Tutkijalla oli liiketalouden tutkinto ja ymmärrystä yrittäjyydestä. Hänellä oli aikaisempaa kokemusta teemahaastattelusta ja hän tiedosti oman roolinsa tutkimuksen välineenä ja tulkintojen tekijänä. Tutkija ei ilmaissut missään vaiheessa omia taustojaan eikä vaikuttanut omilla näkemyksillään tai ajatuksillaan haastattelujen kulkuun. Kaikille haastateltaville esitettiin samat kysymykset, heitä kohdeltiin samalla tavalla ja yhdenvertaisesti.

Tutkija teki haastattelut ja puhtaaksikirjoittamiset itse. Kysymykset pyrittiin esittämään haastateltaville samalla tavalla, selkeästi ja ymmärrettävästi. Jos haastateltavat eivät ymmärtäneet jotain kysymystä, se selvennettiin sanoin ja esimerkein. Näin varmistettiin se, että aineiston tulkinta on yhteneväinen eikä myöhemmin tarvinnut kysyä lisäkommentteja haastateltavilta. Kun tutkija tekee itse koko tutkimuksen, hän voi jo haastattelutilanteessa tehdä havaintoja ilmiöistä niiden esiintyvyyden, poikkeavuuden tai erikoistapausten suhteen (Hirsjärvi & Hurme 2009, 136). Tutkija on tiedostanut oman roolinsa tutkimuksen välineenä ja tulkintojen tekijänä. Hän ei ole omilla mielipiteillään tai ennako-oletuksillaan vaikuttanut haastattelutilanteeseen.

Tässä tutkimuksessa on raportoitu selkeästi, miten aineisto kerättiin. Aineisto on pyritty tulkitsemaan tarkasti ja analyysissa on mukana useampia lainauksia eri tiedonantajilta. Eskola ja Suoranta (2008, 234) toteavat, että tutkimus arvioidaan tuote-

tun raportin perusteella. Tutkija käytti analyysissä laadullisia ja määrällisiä menetelmiä, jotka parantavat tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyi tekijöitä, jotka saattoivat heikentää sen luotettavuutta. Tutkimuksessa kysyttiin yrittäjyyden alkuvaiheeseen liittyviä tietoja, joista oli useampien naisten kohdalla kulunut jo pitkä aika. Tutkimuksen satunnaisvirheet voivat johtua siitä, että asioita muistettiin väärin. Haastattelun luotettavuutta saattoi heikentää myös se, että naiset halusivat esiintyä ”osaavina yrittäjinä”, jolloin he eivät tuoneet esille kaikkia ilmiön tutkimisen kannalta keskeisiä asioita. Useimmassa haastattelussa tuli ilmi, että vallitseva taloudellinen taantuma haastaa yrittäjiä ja heidän yrittäjäidentiteettiään. Tällä tekijällä voi olla jotain vaikutusta ilmiön tarkasteluun ja siitä tehtyihin päätelmiin.

#### **6.4 Jatkotutkimusaiheet ja naisyrittäjyyden edistäminen**

Naisyrittäjyys ja sen edistäminen on tärkeää kansantaloudellisesti, sillä talouselämä tarvitsee osaavia ja identiteetiltään kehittyviä yrittäjiä. Tämän tutkimuksen valossa naisyrittäjät ovat monitaitoisia ja itseään kehittäviä persoonia, mutta he joutuvat usein sopeuttamaan yritystoimintansa elämäntilanteeseensa mukaan. Naisyrittäjyyttä haastavat perhekeskeisyys, yksinyrittäminen ja verkostojen puuttuminen. Nämä seikat ovat usein yrittäjäidentiteetin kehittymisen esteenä.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää yrittäjyyskasvatuksen opetuksessa, naisyrittäjyyttä edistävissä työvoimakoulutuksissa, yrittäjävalmennuksissa ja täydennyskoulutuksissa. Naisyrittäjyys on usein yksinyrittäjyyttä ja siitä puuttuu verkostot. Naisyrittäjyyttä voidaan edistää muun muassa kasvuyrittäjyyteen tähtävällä mentorointimallilla sekä naisyrittäjien ja oppilaitosten välisellä yhteistyöllä. Tärkeää olisi kehittää myös naisyrittäjäjärjestöjen koulutuksia.

Tässä tutkimuksessa saatiin kuvattua mikroyrittäjinä toimivien naisten yrittäjäidentiteetin rakentumista, mutta tarkempi analyysi edellyttäisi laajempaa aineistoa ja pitkittäistutkimusta, jolloin saataisiin kokonaisvaltaisempi käsitys identiteetin rakentumisesta. Naisilla yrittäjyys oli alkanut monella tapaa joko suunnitellusti tai pakonomaisesti, esimerkiksi perheyrietyksen jatkajana tai työttömyyden seurauksena. Eräs jatkotutkimusaihe voisi olla se, miten erilaiset yrittäjäksi aloittamissyöt, kuten ”vasten-



tahtoinen yrittäjyys”, vaikuttavat naisten yrittäjyyden arvostukseen, minäkäsitykseen ja identiteetin rakentumiseen.

Tutkimuksessa mukana olevat naiset edustivat erilaisia toimialoja. Jotta saataisiin tarkempi selvitys eri toimialoilla vaadittavasta osaamisesta, tarvitaan myös selkeämpää toimialakohtaista tutkimusta. Tällainen tutkimus hyödyntäisi eri toimialoille suunnattuja täsmäkoulutuksia. Naisyrittäjyys näyttäytyi tutkimuksen valossa sukupuolittuneena. Jokainen on kuitenkin oma yksilö ja persoonallisuus, joten naisyrittäjiä ei voida kuvata massana. Tärkeää olisi tutkia sitä, miten koulutuksella voidaan ehkäistä stereotyyppien syntymistä ja sukupuolittuneiden identiteettien rakentumista.

## LÄHTEET

- Aaltonen, M. & Wilenius, M. 2002. Osaamisen ennakointi – pidemmälle tulevaisuuteen, syvemmälle osaamiseen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Ahl, H. 2006. Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions: Entrepreneurship Theory and Practice 30(5), 595-621.
- Buame, S., C., K., Asempe, N., A. & Acheampong, G. 2013. Exploring the skills, knowledge and attitudes of successful female entrepreneurs in Ghana. Management Science Letters 3, 395-404.
- Collin, K. 2009. Work-related identity in individual and social learning at work. Journal of Workplac Learning 21 (1), 23-35.
- Diaz Garcia, M-C. & Welter, F. 2013. Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneurs' narratives. International Small Business Journal 3(4), 384-404.
- Ellström, P-E. & Kock, H. 2009. Competence development in the workplace. Teoksessa Illeris, K. (edit.) International perspectives on competence development. Developing skills and capabilities. London: Routledge, 34-54.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 90-142.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26-49.
- Evers, F. T., Rush, J. C. & Berdrow, I. 1998. The Bases of Competence: Skills for Lifelong Learning and Employability. San Francisco: Jossey-Bass.
- Fadjukoff, P. 2009. Identiteetti persoonallisuuden kokoavana rakenteena. Teoksessa Metsäpelto, R-L. & Feld, T. (toim.) Meitä on moneksi. Persoonallisuuden psykologiset perusteet. Juva: PS-kustannus, 179-193.
- Farmer, S., M., Yao, X. & Kung-Mcintyre, K. 2011. The Behavioral Impact of Entrepreneur Identity Aspiration and Prior Entrepreneurial Experience. Entrepreneurship Theory and Practice 35(2), 245-273.
- Frantsi, P. 2013. Johtajuutta etsimässä. Naislähijohtajan identiteettitarinan rakentuminen siivoustoimialalla. Jyväskylän yliopisto. Väitös.

- Gadotti, M. 2009. Adult education and competence development. Teoksessa Illeris, K. (edit.) International perspectives on competence development. Developing skills and capabilities. London: Routledge, 18-33.
- Gupta, V., K., Turban, D., B. & Pareek, A. 2013. Differences Between Men and Women in Opportunity Evaluation as a Function of Gender Stereotypes and Stereotype Activation. *Entrepreneurship Theory and Practice* 37(4), 771-788.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. 2008. Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A. (toim.) Hiljainen tieto – tietämistä, toimimista, taitavuutta. *Aikuiskasvatuksen* 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura, 59-82.
- Hall, S. 1999. Identiteetti. Suom. M. Lehtonen & J. Herkman. Tampere: Vastapaino.
- Heiskanen, T. 1999. Informaatioyhteiskunnasta oppimisyhteiskunnaksi. Teoksessa Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY. 24-47.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Huhta, J. & Pasila, A. 2013. Naisten ja miesten yrittäjäyys. Teoksessa Pietiläinen, M. (toim.) Työ, talous ja tasa-arvo. Helsinki: Tilastokeskus, 111-127.  
[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyytata\\_201300\\_2013\\_10\\_369\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyytata_201300_2013_10_369_net.pdf). Viitattu 3.12.2014.
- Hytti, U. 2003. Stories of Entrepreneurs: Narrative construction of identities. Turun yliopisto. Dissertation.
- Hägg, O. 2011. Yrittäjäyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Tampereen yliopisto. Väitöskirja.
- Ibarra, H. & Petriglieri, J., L. 2010. Identity work and play. *Journal of Organizational Change Management* 23 (1), 10-25.
- Ismail, V., Y. 2014. The Comparison of Entrepreneurial Competency in Woman Micro-, Small-, and Medium-scale Entrepreneurs. *Social and Behavioral Sciences* 115, 175-187.
- Jarvis, P., Holford, J. & Griffin, C. 2003. The theory and practice of learning. Lontoo: Kogan Page.
- Julkunen, R. 2007. Työ – talouden ja minän välissä. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 18- 48.
- Juujärvi, S., Myyry, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyys ammatillisessa toiminnassa. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kantola, J. 2014. Narrating coping experiences of necessity entrepreneurs. Vaasan yliopisto. Väitös.
- Kauppa- ja teollisuusministeriö 2005. Naisyrittäjäyys. Nykytilanne ja toimenpide-ehdotuksia. Julkaisuja 11/2005.
- Keskitalo-Foley, S. 2008. Paikantumia naisyrittäjyyden, yrittäjäyys- ja aikuiskasvatuksen keskusteluihin. Aikuiskasvatus 3, 186-195.
- Koiranen, M. 1993. Ole yrittäjä. Ulkoinen ja sisäinen yrittäjäyys. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kyrö, P. 2004. Naisyrittäjien toisenlainen todellisuus. Aikuiskasvatus 4, 295-308.
- Langowitz, N. & Minniti, M. 2007. The Entrepreneurial Propensity of Women. Entrepreneurship Theory and Practice 31(3), 341-364.
- Lapinoja, K-P. & Heikkinen H. L. T. 2008. Autonomia ja opettajan ammatillisuus. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen. J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY, 144-161.
- Manolova, T., S., Carter, N., M., Manev, I., M. & Gyoshev, B., S. 2007. The Differential Effect of Men and Women Entrepreneurs' Human Capital and Networking on Growth expectancies in Bulgaria. Entrepreneurship Theory and Practice 31(3), 407-426.
- Masso, I., A. 2005. Yksilöllisyys, identiteetti ja oikeudet. Teoksessa Oksala, J. & Werner, L. (toim.) Feministinen filosofia. Tampere: Tammer-Paino Oy, 128- 142.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus.
- Nassif, V., M., J., Andreassi, T., Tonelli, M., J. & Fleury, M., T., L. 2012. Women entrepreneurs: Discussion about their competencies. African Journal of Business Management 6(26), 7694-7704.
- Nurmenniemi, H. 2013. Palkkatyöstä yrittäjäksi. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien yrittäjien ajattelutavan muutoksista. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Oksala, J. Feministinen filosofia nykyisyyden ontologiana. Teoksessa Oksala, J. & Werner, L. (toim.) Feministinen filosofia. Tampere: Tammer-Paino Oy, 156-173.
- Oksanen, J. 2013. Yrittäjävalmiudet ja niiden oppiminen. Perustaja- ja jatkajayrittäjien käsityksien eroja. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja.
- Otala, L. 2000. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Porvoo: WSOY.

- Palmgren, H., Kaleva, S., Jalonen, P. & Tuomi, K. 2010. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 5/2010. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä: työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 254. Jyväskylän yliopisto.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. 3rd ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Peltonen, M. 1986. *Yrittäjyys*. Keuruu: Otava.
- Perrotta, M. 2009. Developing competence-in-practice. Teoksessa Illeris, K. (edit.) *International perspectives on competence development. Developing skills and capabilities*. London: Routledge, 147-163.
- Raij, K. & Kallioinen, O. 2013. Työelämäosaaminen – mitä se on? *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 15(4), 4-10.
- Rissanen, S., Tiirikainen, S. & Hujala, A. (toim.) 2007. *Naisyrittäjyys – hyvinvointia ja johtamista*. Reaktioketju-hankkeen tutkimusraportti. Terveystalouden ja -talouden laitos. Minna Canth –instituutti. Kuopion yliopisto
- Ruohotie, P. 2002. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Juva: WSOY.
- Ruohotie, P. 2010. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Miettinen, R. (toim.) *Ammattitaito ja ammatillinen kasvu*. Kasvatustieteiden tutkimuskeskus. Helsinki: Painatuskeskus Oy, 106-122.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. *Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen*. Hämeenlinna: Saarijärven Offset.
- Schoon, I. & Duckworth, K. 2012. Who Becomes an Entrepreneur? Early Life Experiences as Predictors of Entrepreneurship. *Developmental Psychology* 48(6), 1719-1726.
- Spinelli, Jr., S. & Adams, R. 2012. *New venture creation. Entrepreneurship for the 21st Century*. 9. edition. Singapore: Mc Graw Hill.
- Stenström, M-L. 1993. Ammatillisen identiteetin kehittyminen. Teoksessa Eteläpelto, A. & Miettinen, R. (toim.) *Ammattitaito ja ammatillinen kasvu*. Kasvatustieteiden tutkimuskeskus. Helsinki: Painatuskeskus Oy.
- Thomas, M. K. 2009. The impact of education histories on the decision to become self-employed: a study of young, aspiring, minority business owners. *Small Business Economics* 33(4), 455-466.

- Tiirikainen, S., Rissanen, S & Hujala, A. 2007. Naisyrittäjyys Suomessa ja Pohjois-Savossa. Teoksessa Rissanen, S., Tiirikainen, S. & Hujala, A. (toim.) Naisyrittäjyys – hyvinvointia ja johtamista. Reaktioketju-hankkeen tutkimusraportti. Terveystalouden ja -talouden laitos. Minna Canth –instituutti. Kuopion yliopisto, 8-25.
- Tolkki-Nikkonen, M. Naiskunta vai ihmiskunta. Naisten sosiaalisesta identiteetistä. Naistutkimus 2/89, 45-48.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomisto, J. 2007. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa Sallila, P. & Tuomisto, J. (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus, 11-55.
- Tynjälä, P. 2004. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Tammi.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2010a. MoniNainen ja Uudistuva Naisyrittäjyys. Naisyrittäjyyden edistämisyöryhmän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 4/2010.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2010b. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 5/2010.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Yrityskatsaus 2013. Näkökulmia elinkeinopolitiikkaan, yrityksiin ja yrittäjyyteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky 25/2013.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Yrityskatsaus 2014. Murroksia ja uudistumista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky 39/2014.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Yrityskatsaus 2015. Haasteena uudistuminen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky 55/2015.
- Vainio-Korhonen, K. 2001. Suomalaisen naisyrittäjän historia – ruokaa, vaatteita ja hoivaa. Aikuiskasvatus 2, 133-141.
- Virta, M. 2011. Asiantuntijuuden siirtäminen sukupolvien välillä. Informaatiotutkimus 30(1), 1-10.
- Vähäsantanen, K. & Billett, S. 2008. Negotiating professional identity. Teoksessa Billett, S., Harteis, C. & Eteläpelto, A. (toim.) Emerging Perspectives of Workplace Learning. Rotterdam: Sense Publishers, 35-49.
- Väärälä, R. 1998. Pätevyys ja ammatillinen muutos. Teoksessa Räisänen, A. (toim.) Hallitaanko ammatti. Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustasi. Opetushallitus.

## LIITTEET

### Teemahaastattelurunko

### LIITE 1

**Tutkija kertoo ennen haastattelua oman nimensä, haastattelun tarkoituksen, nauhoituksen käytön ja haastattelun luottamuksellisuuden (asiat on kerrottu jo aikaisemmin haastattelupyynnön yhteydessä)**

#### **Haastateltavan taustatiedot:**

- Ikä, perhesuhteet ja koulutustausta.
- Aikaisemmat palkkatyö- ja yrittäjyyskokemukset.
- Yrityksen koko ja toimiala.
- Milloin ja miten yritystoiminta alkoi.

#### **Miten naisyrittäjä rakentaa omaa ammatillista osaamistaan?**

- Mikä merkitys on koulutuksella?
- Mikä merkitys on aikaisemmalla työkokemuksella?
- Mikä merkitys on työyhteisöllä?
- Mikä muu asia edellä mainittujen lisäksi vaikuttaa yrittäjyyteesi?
- Minkälaista osaamista yritystoiminnassasi tarvitaan?
- Minkälaisia ominaisuuksia yritystoiminnassasi tarvitaan?
- Esimerkkejä omasta kehittämisestä.
- Miten haluat vielä kehittää itseäsi?

#### **Yrittäjyyden mielekkyys ja innostavuus.**

- Mitä tavoitteita ja päämääriä olet asettanut elämässäsi ja ammatissasi?
- Miten nämä tavoitteet ovat muuttuneet yrittäjyyden aikana?
- Mitä se edellyttää, että saavutat asettamasi päämäärät?
- Minkälaiset asiat kannustavat sinua?
- Miten koet epäonnistumiset?

#### **Miten naiset kokevat yrittäjyyden? Mikä haastaa naisyrittäjyyttä?**

- Minkälaisia arvoja ja ominaisuuksia naisyrittäjyyteen mielestäsi liittyy?
- Minkälaisia muutoksia olet kohdannut työssäsi?
- Miten olet kokenut muutokset?
- Minkälaisia haasteita olet kokenut?
- Miten haasteet vaikuttavat sinuun?
- Milloin koit itse olevasi yrittäjä?
- Millaisena näet itsesi 5 vuoden kuluttua?

#### **Mitä muuta haluaisit sanoa tästä aiheesta?**

## LIITE 2

Yrittäjän osaaminen ja ominaisuudet	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	Yht.
<b>Johtaminen</b>								
delegointi	x	x			x	x	x	5
asiakassuhteiden hoitaminen	x	x	x	x	x	x	x	7
oman alan osaaminen	x	x	x	x	x	x	x	7
kokonaisuuden hallinta a	x		x		x	x	x	5
toimialan seuraaminen	x				x	x	x	4
vastuunotto			x			x	x	3
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>31</b>
<b>Elämänhallinta</b>								
perhe, työ, yrittäjäyys	x		x	x	x	x	x	6
stressinsietokyky	x	x	x			x		4
epävarmuuden sietäminen	x		x	x	x	x	x	6
aito kiinnostus		x	x	x	x	x	x	6
usko itseensä	x	x				x	x	4
ongelmanratkaisutaito	x		x			x	x	4
joustavuus	x			x		x		3
<b>Yhteensä</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>33</b>
<b>Vuorovaikutustaidot</b>								
ihmissuhdetaidot	x	x	x	x				4
tiimityötaito	x				x	x	x	4
palveluhenkisyys		x		x				2
<b>Yhteensä</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>10</b>
<b>Osaamisen kehittäminen</b>								
tulevaisuuden visiointi	x		x		x			3
tiedonetsiminen		x	x	x	x	x	x	6
realistisuus	x		x	x	x	x		5
riskinottohalu	x		x					2
kehittymishalu	x	x	x	x	x	x	x	7
luovuus		x	x	x	x			4
kasvuhalu								0
ahkeruus	x		x			x	x	4
suunnitelmallisuus	x		x	x	x	x	x	6
<b>Yhteensä</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>37</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>111</b>

a sisältää monitaitoisuuden



## NAISYRITTÄJIEN TYYPITTELYT

## LIITE 3

Yrittäjän osaaminen ja ominaisuudet	Liisa Liikenainen	Siiri Sinnittelijä
<b>Johtaminen</b>		
delegointi	H1, H6, H7	H5
asiakassuhteiden hoitaminen	H1, H6, H7	H3, H4, H5
oman alan osaaminen	H1, H6, H7	H3, H4, H5
kokonaisuuden hallinta a	H1, H6, H7	H3, H5
toimialan seuraaminen	H1, H6, H7	H5
vastuunotto	H6, H7	H3
<b>Elämänhallinta</b>		
perhe, työ, yrittäjäyys	H1, H6, H7	H3, H4, H5
stressinsietokyky	H1, H6	H3
epävarmuuden sietäminen	H1, H6, H7	H3, H4, H5
aito kiinnostus	H6, H7	H3, H4, H5
usko itseensä	H1, H6, H7	
ongelmanratkaisutaito	H1, H6, H7	H3
joustavuus	H1, H6	H4
<b>Vuorovaikutustaidot</b>		
ihmissuhdetaidot	H1	H3, H4
tiimityötaito	H1, H6, H7	H5
palveluhenkisyys		H4
<b>Osaamisen kehittäminen</b>		
tulevaisuuden visiointi	H1	H3, H5
tiedonetsiminen	H6, H7	H3, H4, H5
realistisuus	H1, H6	H3, H4, H5
riskinottohalu	H1	H3
kehittymishalu	H1, H6, H7	H3, H4, H5
luovuus		H3, H4, H5
ahkeruus	H1, H6, H7	H3
suunnitelmallisuus	H1, H6, H7	H3, H4, H5