

POHJOIS-KARJALAN AMMATTIKORKEAKOULU

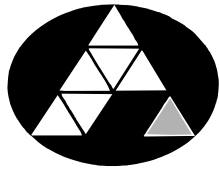
Liiketalouden koulutusohjelma

Päivi Korppi-Tommola

YRITTÄJÄVALMIUDET JA ITSENSÄ JOHTAMINEN

Opinnäytetyö

Maaliskuu 2012



POHJOIS-KARJALAN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**  
**Maaliskuu 2012**  
**Liiketalouden koulutusohjelma**

Karjalankatu  
80200 JOENSUU  
p. (013) 260 6800

Tekijä

Päivi Korppi-Tommola

Nimeke

Yrittäjävalmiudet ja itsensä johtaminen

Tiivistelmä

Yrittäjän rooli on monipuolinen ja haasteita riittää. Tämä opinnäytetyön tarkoitus on herättää uudet yrittäjät sisäistämään tarve kiinnittää huomio omaan itsensä, itsensä johtamiseen ja sitä kautta hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Tutkimusmenetelmänä oli kvalitatiivinen tutkimus. Kohderyhmä koostui Joensuun seudun työ- ja elinkeinotoimiston järjestämän yrittäjävalmennuskoulutuksen osallistujista. Kaikki osallistujat vastasivat kyselylomakkeeseen ja haastateltavia oli seitsemää. Opinnäytetyön tutkimusaineiston kerättiin joulukuussa 2011.

Sekä tutkimusten mukaan että haastatteluun osallistuneiden suurin syy perustaa yritys oli halu työllistää itsensä. Toisaalta yrittäjän itsenäisyys ja vapaus sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuus koettiin tärkeiksi. Kun yritys on perustamisvaiheessa tai alkuvaiheessa, yrittäjän mielessä suurimpia haasteita ovat taloudellinen puoli, onko toimeentulo turvattu, kannattavuus, rahoitus, asiakkaiden löytäminen ja saaminen sekä kilpailutilanne. Omasta hyvinvoinnista tai jaksamisesta huolehtiminen ei noussut haastattelussa esille haasteena, tosin yhtenä riskinä mainittiin pelko omasta sairastumisesta.

Jatkotutkimuksena voisi seurata näiden uusien yrittäjien ja heidän yritystensä tulevaisuutta, miten heidän suhtautumisensa jaksamiseen kehittyy ja miten he jaksavat. Toisaalta voisi tehdä tutkimusta yrittäjäyyskurssien sisällöstä ja niiden kehitymisestä.

Kieli  
suomi

Sivuja 51  
Liitteet 3  
Liitesivumäärä 5

Asiasanat

yrittäjä, hyvinvointi, jaksaminen, itsensä johtaminen



NORTH KARELIA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**THESIS**  
**March 2012**  
**Degree Programme in**  
**Business Economics**

Karjalankatu  
FIN 80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel. 358-13-260 6800

Author

Päivi Korppi-Tommola

Title

Entrepreneurial capacities and self-management

Abstract

The entrepreneur's role is various and there are plenty of challenges. The purpose of this study was to attract new entrepreneurs to internalize the importance of paying attention to themselves, self-management, as well as to obtain well-being and coping.

The study was carried out as a qualitative study. The Joensuu Region Employment and Economic Development Office organized an entrepreneurial training course and the target group consisted of participants in this course. All participants answered a questionnaire and seven of them were interviewed. The research material was collected in December 2011.

Both the researches and the study indicated that the main reason to start a business was to become self-employed. On the other hand, the entrepreneur's autonomy and freedom, and the opportunity for self-fulfillment were considered important. When a company is in its start-up or early stages, the entrepreneur's main challenges are the economy aspect, security of income, profitability, finances, and getting customers. Furthermore, the competitive situation was considered important. In the interviews the persons' own well-being or coping did not arise as a challenge, although the persons mentioned the risk regarding a fear of falling ill.

Further research could be carried out to monitor and compare these new entrepreneurs and their companies' future. In addition, the development of their attitudes and self-management could be studied. It could be interesting to conduct a research on entrepreneurship courses, their content and their advancement.

Language  
Finnish

Pages 51  
Appendices 3  
Pages of Appendices 5

Keywords

Entrepreneur, well-being, coping, self-management

# Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

|     |                                                    |    |
|-----|----------------------------------------------------|----|
| 1   | Johdanto.....                                      | 5  |
| 2   | Mikä saa ryhtymään yrittäjäksi? .....              | 6  |
| 2.1 | Yrittäjä ja yritys .....                           | 10 |
| 2.2 | Syitä ryhtyä yrittäjäksi.....                      | 11 |
| 2.3 | Yrityksen kriittisiä tekijöitä.....                | 13 |
| 2.4 | Työajan laatu.....                                 | 16 |
| 2.5 | Miksi yritykset lopettavat?.....                   | 17 |
| 3   | Itsensä johtaminen.....                            | 18 |
| 3.1 | Itsetuntemus.....                                  | 18 |
| 3.2 | Itsensä johtamisen tavoite .....                   | 21 |
| 3.3 | Osaamisalueet .....                                | 23 |
| 3.4 | Osaamisen kehittäminen ja oppiminen .....          | 26 |
| 3.5 | Yrittäjän pahoinvointi .....                       | 27 |
| 4   | Opinnäytetyön menetelmät ja toteutus .....         | 31 |
| 4.1 | Eettisyys.....                                     | 35 |
| 4.2 | Reliaabelius ja validius .....                     | 36 |
| 4.3 | Luotettavuus ja laatu .....                        | 37 |
| 5   | Tulokset.....                                      | 38 |
| 5.1 | Yrittäjä, yritys.....                              | 40 |
| 5.2 | Yrittäjyyden ja yrittäjän haasteet ja riskit ..... | 42 |
| 5.3 | Jaksaminen ja hyvinvointi.....                     | 43 |
| 6   | Johtopäätökset .....                               | 44 |
| 7   | Pohdinta .....                                     | 46 |
|     | Lähteet .....                                      | 49 |

Liitteet

|         |                         |
|---------|-------------------------|
| Liite 1 | Kyselylomake            |
| Liite2  | Teemahaastattelun runko |
| Liite 3 | Tutkimuslupa            |

# 1 Johdanto

Vuonna 2008 Suomessa oli noin 263 000 yritystä. Näistä pienten yritysten, joissa oli alle 10 työntekijää, osuus oli 93,3 %. Sellaisia yrityksiä, joissa oli korkeintaan kaksi työntekijää, oli peräti 63,3 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010, 37.) Yrittäjän työ vaatii moninaista osaamista, jolloin yrittäjän oma jaksaminen nousee tärkeäksi asiaksi yrityksen menestymisen ja jatkuvuuden kannalta. Oma jaksaminen korostuu yksinyrittäjien kohdalla.

Tämän opinnäytetyön pääasiallinen tarkoitus on herättää uudet yrittäjät tiedostamaan tarve huolehtia itsestään. On tärkeää antaa aikaa itselle, pohtia omia tuntemuksia, omaa käyttäytymistä, tapaa toimia, tunteita ja oloa. Itsetuntemus on pohja itsensä johtamiselle. Itsensä johtamisen tavoite on mahdollistaa ja toteuttaa hyvä elämä.

Tämä opinnäytetyö on teoriapainotteinen. Eri tutkimusten ja kirjallisuuden avulla tutustutaan luvussa 2 siihen, mikä saa ihmiset ryhtymään yrittäjiksi, mitkä ovat heidän motiivinsa, minkälaisia haasteita yrittäjät kohtaavat ja miksi yrittäjät luopuvat yrittäjyydestä. Luku 3 käsittelee itsensä johtamista. Siinä käsitellään itsetuntemusta, itsensä johtamisen tavoitteita, yrittäjän tarvitsemia osaamisalueita ja niiden kehittämistä ja oppimista sekä yrittäjän pahoinvointia.

Kvalitatiivinen tutkimus toteutettiin joulukuussa 2011. Tutkimusmenetelmänä käytettiin sekä kyselylomaketta että teemahaastattelua. Kohderyhmä koostui Joensuun seudun työ- ja elinkeinotoimiston järjestämän yrittäjävalmennuskoulutuksen osallistujista. Tarkoitukseni oli selvittää uusien aloittelevien yrittäjien käsityksiä ja ajatuksia yrittäjyydestä ja siihen liittyvistä asioista. Mitä yrittäjyys merkitsee heille? Miksi he ryhtyvät yrittäjiksi? Mitä asioita he kokevat haasteena? Yrittäjän on huolehdittava itsestään yrityksen menestymisen ja jatkuvuuden kannalta. Miten nämä mahdolliset tulevat yrittäjät huolehtivat itsestään ja johtavat itseään?

Valitsin tämän aiheen opinnäytetyökseni, sillä aihe on ollut elämässäni omakohtaisen kokemuksen perusteella tärkeä. Kun aloitin aikoinaan yrittäjänä, minulla oli teoreettinen pohjakoulutus työssäni tarvittavista ammattiaineista ja muuta-

man vuoden työkokemus vieraan palveluksessa. Innostus oli valtava ja tein töitä aluksi yksin ja loppuaikoina muutaman palkkatyöntekijän kanssa. Tein töitä asiakkaiden ehdoilla ja työntekijäni huomioiden. Itsestäni huolehtimisen unohdin. En ymmärtänyt enkä edes ajatellut asiaa ennen kuin olin niin väsynyt, että enää en jaksanut.

## **2 Mikä saa ryhtymään yrittäjäksi?**

Vuoden 2010 tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa yrittäjien määrä on lisääntynyt vuodesta 1993 lähtien pieniä notkahduksia lukuun ottamatta. Tässä tilastossa ei ole mukana alkutuotanto eikä avustavat perheenjäsenet. Notkahduksia tapahtui vuosina 2002–2003 ja vuonna 2007. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan suomalaisista yrittäjistä 64 % oli yksinyrittäjiä. Näistä suurin osa oli naisyrittäjiä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010c, 123–124.) Varsinkin yksinyrittäjille on tärkeää painottaa omasta itsestään huolehtimista.

Suomessa 1990-luvulla taloudellinen lama sai kunnat miettimään toimintojensa tehostamista sekä uudelleen organisointia. Tätä helpotti samalla vuosikymmenellä tehty valtionosuusuudistus, joka poisti kunnilta lakisääteisen velvollisuuden tuottaa omat palvelunsa. Kuntien ostopalvelut lisääntyivät ja myös kilpailuttaminen yleistyi. Valtion, kuntien ja kuntayhtymien rooli palvelujen tuottajana muuttui enemmän palvelujen ostajaksi. (Heinonen, Kovalainen, Paasio, Pukkinen & Österberg 2006, 19.)

Valtiovalta on kiinnittänyt huomiota myös nuorten työllistymiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö perusti vuonna 1994 Valtion nuorisosiain neuvottelukunnan, jonka toimeksiannon pohjalta tehdyissä tutkimuksissa on tarkoitus selvittää nuorten asenteita ja arvoja. Laman seurauksena syntyneen korkean työttömyyden pelättiin vaikuttavan negatiivisesti nuorten asenteisiin ja arvoihin sekä vähentävän nuorten motivaatiota koulutukseen tai haluun hakeutua aktiivisesti työmarkkinoille.

Yrittäjyys ja sen edistäminen on noussut esille voimakkaasti 2000-luvulla myös hallituksen linjauksissa. Paavo Lipposen II hallitus (1999–2003) käynnisti erityisen yrittäjyysohjelman ja sitä jatkoi pääministeri Matti Vanhasen hallitus. Valtioneuvoston yleisistunnossa 7.4.2005 hyväksyttiin strategia, jonka yksi osa-alue oli kasvuyrittäjyyden edellytysten parantaminen. (Pajarinen, Rouvinen & Ylä-Anttila 2006, 1.) Vuonna 2007 pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelmassa ja strategia-asiakirjassa linjattiin naisyrittäjyyden edistämistavoitteita. Erityisen tärkeäksi koettiin nuorten naisten yrittäjyyden lisääminen sekä työnantajayrittäjyyden lisääminen. Työministeri Tarja Cronberg asetti vuonna 2008 työryhmän edistämään naisyrittäjyyttä. Sekä elinkeinorakenteen muutos että palveluyrittäjyyden kasvanut tarve on luonut mahdollisuuksia varsinkin naisten yrittäjyydelle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010a, 9.) Presidentti Tarja Halonen on myös monissa tilaisuuksissa tuonut esille esimerkiksi naisyrittäjyyden edistämisen tärkeyden

Ilmiötä, kun henkilöt joutuvat itse työllistämään itsensä olosuhteiden pakosta ja ilman suurempaa omakohtaista halua, kutsutaan pakkoyrittäjyydeksi, vastentahtoiseksi yrittäjyydeksi, näennäisyrittäjyydeksi tai jopa vain itsensä työllistämiseksi. Syynä voi olla, että yritykset vähentävät esimerkiksi laman vuoksi henkilöstöä ja käyttävät mieluummin alihankkijoita tai yrityksiä yksityistetään. Henkilön vastentahtoinen yrittäjyys voi johtua myös kapeista tai puuttuvista palkkatyömahdollisuuksista, mutta se voi olla myös jonkinlainen vapaaehtoinen valinta, jonka aiheuttaa otollinen tilanne. Pakkoyrittäjyys on mm. Global Entrepreneur Monitor (Gem) - tutkimuksissa todettu olevan sidoksissa kansantalouksien heikkoon toimivuuteen ja korkeaan työttömyyteen. Positiivisena asiana voidaan pitää sitä, että Gem- tutkimuksen mukaan suomalainen sosiaaliturvajärjestelmä lieventää tätä ilmiötä. Suomen vastentahtoisten yrittäjien osuus on korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa, mutta matalampi kuin Euroopassa tai koko maailmassa keskimäärin. (Aaltonen, Heinonen, Kovalainen & Luomala 2009, 28.)

Voidaan puhua myös elämäntapayrittäjyydestä tai elämäntyyliyrittäjyydestä, jolloin yrittäjällä ei ole kasvutavoitteita, vaan tärkeämpää on saavuttaa itselleen minimielämäntaso ja halu tehdä jotain oman itsensä vuoksi. Elämäntyyliyrittäjyys erottuu mahdollisuuksien mukaan muista pienyrityksistä (kuvio 1). Sipilä

arvioi, että Suomessa onnistuneiden elämäntyyliyrittäjien määrä on 10000–20000 välillä. (Sipilä 2006, 51–52.)

|                     |        |                            |                                                     |
|---------------------|--------|----------------------------|-----------------------------------------------------|
| Mahdollisuudet      | Suuret | Elämäntyyliyrittäjäys      | Suuren kansainväliset korkean teknologian yritykset |
|                     | Pienet | Perinteinen pienyrittäjäys | Perinteiset suuret yritykset, alihankkijayritykset  |
|                     |        | Pieni                      | Suuri                                               |
| Potentiaalinen koko |        |                            |                                                     |

Kuvio 1. Elämäntyyliyrittäjäys erottuu (Sipilä 2006, 51).

Elämäntyyliyrittäjäys on kokonaisvaltainen tapa ajatella ja itsessään merkityksellistä. Usein tämän yrittäjyyden aloittaminen tapahtuu keski-iässä, jolloin tulee halu siirtyä uuteen vaiheeseen. (Sipilä 2006, 18.) Sipilä jakaa elämäntapayritykset niiden ydinpiirteen mukaan neljään perustyyppiin: osaamisperusteiset, paikkasidonnaiset, harrastussidonnaiset ja arvosidonnaiset elämäntapayritykset (Sipilä 2006, 87). Elämäntapayrittäjyyttä on jonkinlainen välimuoto kasvu- ja pakkoyrittäjyydelle.

Kasvuyrittäjyydelle löytyy monia määritelmiä. Yksi melko väljä määritelmä on, että yrittäjällä on halua ja tahtoa laajentaa yritystoimintaansa, ja laajeneminen voi tapahtua joko henkilökuntaa lisäämällä tai liikevaihtoa kasvattamalla. Välttämättä räjähdysen omainen laajeneminen ei ole yrittäjän tavoitteena. (Pajari- nen ym. 2006, 7.)

Joissakin tilanteissa henkilö ei välttämättä samaistu yrittäjäksi, vaan jonkin profession edustajaksi. Heillä ei ole varsinaisia palkkatyömarkkinoita, vaan he toimivat ammatinharjoittamisen tai freelancer -toiminnan kautta. Tähän ryhmään



voi kuulua mm. taiteilijat, lakimiehet, lääkärit ja sairaanhoitajat. (Aaltonen ym. 2009, 30.)

Joskus yksinyrittäjyys on peiteltyä työttömyyttä. Yrittäjällä on yritys vain välivaiheena hänen etsiessään palkkatyötä. Tällainen yrittäjyys on yleisempää heikon ja puutteellisen sosiaaliturvan maissa kuin Suomessa. Yrittäjien motiivit yritykseen panostamisessa eivät näissä tapauksissa ole kovin korkealla. (Aaltonen ym. 2009, 30.)

Kasvuhaluinen yrittäjyys on ominaisuus, johon kannustetaan hallituksen toimesta sen työllistävän vaikutuksen ansiosta. Uusyrittäjien kasvuhakuisuutta on tutkittu esimerkiksi Kauppa- ja teollisuusministeriön ja Etlatieto Oy:n ”Mistä uuden kasvuyrittäjät tulevat ja keitä he ovat?” – hankkeen (Dnro 2/401/2005) avulla. Vaikka useimmiten kasvuyrittäjyyttä tutkitaan jo jonkin aikaa toimineiden yritysten ja/tai yritysten jo toteutunutta kehitystä tarkastelemalla, tutkimus, jonka pohjalta Mika Pajarinen, Petri Rouvinen ja Pekka Ylä-Anttila (2006) laativat raporttinsa, perustuu aloittaneiden yritysten ja yrittäjien tuleviin kasvuaikomuksiin ja –odotuksiin. Tutkimuksessa yritykset olivat toimineet keskimäärin seitsemän kuukautta

Edellä mainitussa tutkimuksessa havaittiin, että tutkimukseen osallistuneista uusyrittäjistä 40 %:lla oli jonkinlainen halukkuus lisätä liikevaihtoa ja/tai henkilöstöä useamman vuoden tähtäimellä, tosin kasvupalukkuus oli melko alhaista ja kasvutoiveet liittyivät enemmän liikevaihdon kuin henkilöstön lisäämiseen. Yrityksistä 40 %:lla ei ollut minkäänlaista kasvupalukkuutta ja väliin jäävällä 20 %:lla saattaisi olla jonkinlaista halukkuutta. Tärkeimmäksi syyksi kasvupalukkuuden vähäisyyteen yli puolet ilmoitti, että he kokivat silloisen yrityskoon sopivaksi. (Pajarinen ym. 2006, 23.)

Yli neljä viidesosaa yrittäjistä katsoi, että yrityksen aloitusvaiheessa heillä ei ollut omaan osaamiseen liittyviä ongelmia, ja jos näitä ongelmia oli, niin ne liittyivät myynti- ja markkinointitaitoihin. Muista ongelmista kasvupaluisilla yrityksillä nousi esille sääntely, lainsäädäntö ja jossain määrin rahoitus. (Pajarinen ym. 2006, 25–26.)

Kasvupaluisuusyrittäjien yksi keskeisimpiä ominaisuuksia talouskasvun näkökannalta on yrittäjän kyky ja halu luoda ja tunnistaa uusia taloudellisia mahdolli-

suuksia. Lisäksi hän on valmis ottamaan riskejä, kohtaamaan kilpailua, hän osaa koordinoida ja johtaa liiketoimintaa sekä hyödyntää ja luoda uutta tietoa. (Pajarinen ym. 2006, 26.)

## 2.1 Yrittäjä ja yritys

Yrittäjän rooli voidaan nähdä monella tapaa. Lyhyesti määriteltynä yrittäjä on henkilö, joka harjoittaa ammattiaan joko kokonaan tai osaksi omistamassaan yrityksessä.

1700-luvulla Ranskassa elänyt irlantilainen Richard Cantillonia kutsutaan yrittäjyyden mallintamisen esi-isäksi. Hänen mukaansa yrittäjä on koordinoiva kysynnän ja tarjonnan tasapainon etsijä, jonka päämäärä on myydä tuotteen- sa/palvelunsa parhaaseen mahdolliseen hintaan. Yrittäjä oivaltaa, mitä halutaan ja milloin halutaan. Yrittäjä ottaa riskin muiden puolesta tietyllä hinnalla. (Thornton.) Jean-Baptiste Sayn mukaan yrittäjä on organisoija, joka yhdistää raaka- aineet ja kyvyt tuotteiden ja palveluiden tuottamiseksi (Sechrest). Taloustieteilijä Frank Knight näki yrittäjän henkilönä, joka sietää epävarmuutta. Yrittäjä on valmis uhrautumaan epävarman liiketoiminnan vuoksi. (The concise encyclopedia of economics 2008.)

Henkilöluvultaan alle 10 työntekijän yrityksiä kutsutaan mikroyrityksiksi, alle 50 työntekijän yritykset ovat pieniä, 50–249 henkilön yritykset ovat keskisuuria ja yritykset, joissa on työntekijöitä 250 tai sen yli, ovat suuryrityksiä (Tilastokeskus 2011). Elinkeinon- ja ammatinharjoittajat katsotaan yrityksiksi, jotka ovat kyseisten henkilöiden täysin omistamia (Pajarinen ym. 2006, 2.)

Perustamisvaiheessa olevalla yrityksellä tarkoitetaan uutta alkavaa yritystä, joka ei ole aikaisemmin toiminut. Yrityskaupan tai – fuusion kautta hankittava yritys on yrittäjälle mahdollisesti uusi, mutta ko. yrityksellä on jo oma historia ja kulttuuri. Uusi yritys puolestaan perustuu ajatukseen, että kyseistä yritystä ei ole ollut aikaisemmin, mutta yrityksen perustava yrittäjä on voinut toimia aikaisemmin yrittäjänä toisessa yrityksessä. (Pajarinen ym. 2006, 2.)

## 2.2 Syitä ryhtyä yrittäjäksi

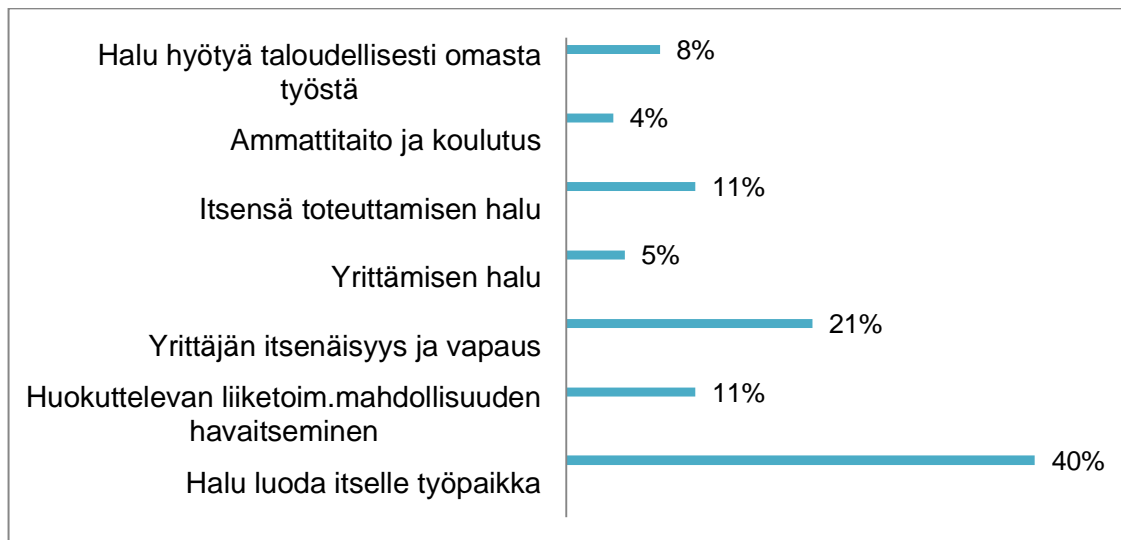
Valtion nuorisobarometrissa vuodelta 2004 todetaan, että, nuorten yrityksen perustamisaikomusten huippu sijoittui 25 ikävuoden paikkeille. Nuorisobarometrin otoksessa on mukana 15–29 -vuotiaat suomalaiset nuoret. (Wilska 2004, 6–7). Tulosten perusteella lähipiirin yrittäjyys lisäsi yrityksen perustamishalukkuutta merkittävästi. Nuorilla miehillä yrityksen perustamisen todennäköisyys oli puolet suurempi kuin naisilla ja toisaalta korkeammin koulutetut ovat vähemmän innokkaita yrityksen perustamiseen kuin vähemmän koulutetut. Koulutuksen vaikutukseen esitettiin kaksi mahdollista syytä. Ensinnäkin se, että yleisesti palkkatyö tarjoaa paremman tuoton koulutukselle ja toiseksi, että koulutukseen hakeutuu sellaisia henkilöitä, jotka kyvyiltään ja luonteeltaan eivät alun perinkään ole yrittäjähenkisiä tai että koulutus jostain syystä latistaa halua yrittäjäksi. Nuoret arvioivat, että yrittäjien lähialueen työttömyys ja alhainen tulotasoluokka vaikuttavat negatiivisesti yrityksen mahdollisiin markkinoihin. On todettu, että kuntien hyvin alhainen tulotaso vaikuttaa, että yritysten perustamisaikomukset ovat korkealla, keskitason kunnissa halukkuus laskee ja sitten perustamisinto lähtee nousemaan korkeamman tulotason kunnissa. (Wilska 2004, 62–65.)

Yrityksenperustamisaikaisissa olevat nuoret uskovat itseensä, tavoittelevat menestystä, hakevat jännitystä ja myös suhtautuvat kyynisesti koulutuksen merkitykseen työelämässä. Sellaisilla henkilöillä, jotka pitivät tasa-arvoon, ihmisoikeuksiin ja ympäristöön liittyviä arvoja tärkeinä, oli vähemmän yrityksen perustamisaikomuksia. (Wilska 2004, 62–65.)

Hyytisen ja Malirannan (2006, 15–17) mukaan pienistä yrityksistä työntekijät siirtyvät helpommin itsenäisiksi yrittäjiksi kuin isommista yrityksistä. Yhtenä syytä tähän on se, että pienissä yrityksissä työntekijät pääsevät enemmän tekemisiin yrittäjyydessä tarvittavien asioiden ja taitojen kanssa.

Vuosina 2006 ja 2007 TSE Entressä toteutettiin tutkimus, jonka kohderyhmänä oli 1700 starttirahayrittäjää, ja jatkotutkimus tehtiin yrittäjille, joilla oli yritys vielä toiminnassa vuonna 2008. Näitä jatkotutkimuksen yrittäjiä oli 529, joiden vastauksiin seuraavat päätelmät perustuvat. Starttirahayrittäjien kaksi tärkeintä syy

perustaa yritys oli halu luoda itselleen työpaikka 40 % ja yrittäjän itsenäisyys ja vapaus 21 % (kuvio 2). Suurin osa vastanneista oli ollut työttömänä ennen yrittäjyyttä. (Aaltonen ym. 2009, 68).



Kuvio 2. Starttirahayrittäjien tärkein syy ryhtyä yrittäjäksi (Aaltonen, Heinonen, Kovalainen & Luomala 2009, 68).

Starttirahayrittäjät jaettiin perusmotiivien mukaan viiteen ryhmään. Itsensä työllistäjät ryhmän motiiveihin sisältyvät sekä halu luoda työpaikka itselle että ammattitaito ja koulutus ja innovaattorit – ryhmään sisältyy motiivit yrittämisen halu ja houkuttelevan liiketoimintamahdollisuuden havaitseminen. Toimialoittain eri motivaatioista lähteneiden starttirahayrittäjien ryhmistä löytyy eroja.

Niitä, joille itsensä työllistäminen oli suurin haaste, löytyy eniten palvelusektorilta (taulukko 1) ja eniten innovaattoreita löytyy puolestaan kaupanalalta. (Aaltonen ym. 2009, 69–70.)

Evan kansallisen arvo- ja asennetutkimuksessa vuonna 2005 selvitettiin suomalaisten näkemyksiä yrittäjyydestä. Väittämään ”Yrittäjänä voi toteuttaa itseään ja omaa osaamistaan kaikkein parhaiten” täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 77 % vastanneista. Vajaa 70 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä, että yrittäjän työ on mielenkiintoista ja henkisesti palkitsevaa. (Torvi & Kiljunen 2005, 22.)

Taulukko 1. Starttirahayrittäjien ryhmät toimialoittain (Aaltonen, Heinonen, Kovalainen & Luomala 2009, 70).

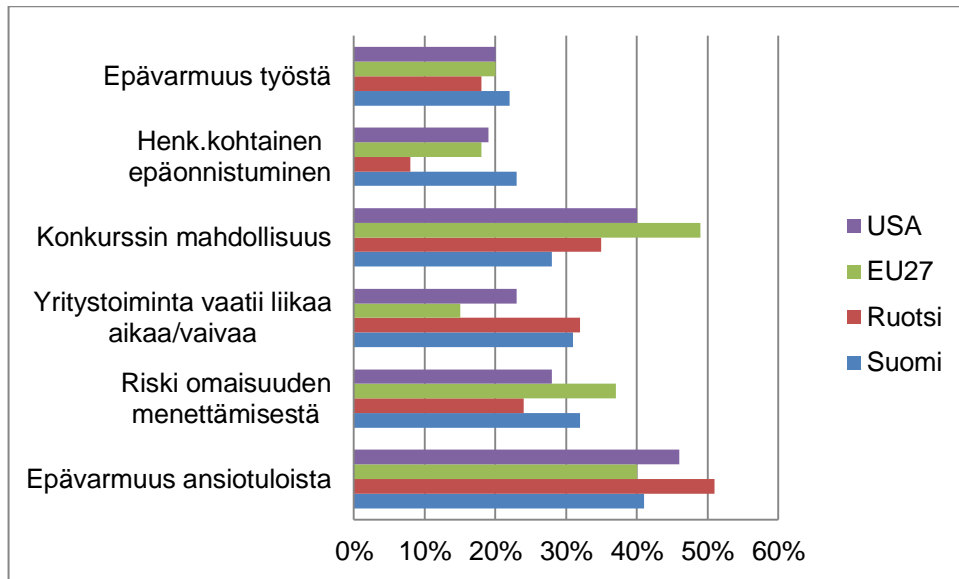
| Yrittäjyysmotivaatiotyyppi | Toimiala |         |          |
|----------------------------|----------|---------|----------|
|                            | Kauppa   | Palvelu | Tuotanto |
|                            | %        | %       | %        |
| Itsenäisyshakuiset         | 14       | 20      | 30       |
| Rahantekijät               | 6        | 8       | 10       |
| Itsensä toteuttajat        | 15       | 10      | 12       |
| Innovaattorit              | 28       | 13      | 15       |
| Itsensä työllistäjät       | 37       | 49      | 33       |
| Yhteensä                   | 100      | 100     | 100      |

Lisäksi näkemyksen ”yrittäjän työ on itsenäistä ja vapaata” kanssa oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä 75 %. Kun henkilöille esitettiin väite ”en ole koskaan vakavissani harkinnut yrittäjäksi ryhtymistä” noin puolet ja puolet oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä ja täysin tai jokseenkin eri mieltä (45 % / 49 %) ja vain 31 % koki henkilökohtaisesti yrittäjäksi ryhtymisen houkuttelevaksi. Vastanneista 80 % oli sitä mieltä, että suomalaisia tulisi kannustaa uusien yritysten perustamiseen jo työllisyysyistä. (Torvi & Kiljunen 2005, 22.)

### 2.3 Yrityksen kriittisiä tekijöitä

Evan asennetutkimus osoittaa, että suomalaiset uskovat, että yrittäjät tekevät ylipitkiä työpäiviä ja työskentelevät ilman lomiam. Täysin ja jokseenkin samaa mieltä oli 78 % haastateltavista siitä, että yrittäjyyteen liittyy liian suuria taloudellisia riskejä. Haastateltavista 74 % uskoi, että yrittäjänä toimiminen vie helposti koko elämän, perhe-elämän, eikä muuhun jää aikaa. Puolestaan 59 % ajatteli täysin tai jokseenkin niin, että verotus ja muut lakisääteiset maksut ovat yrittäjille kohtuuttoman korkeita. (Torvi & Kiljunen 2005, 22.)

Kuvio 3. Yritystoiminnan aloittamiseen liittyvät riskit (Flash Eurobarometer 2010).



Yritystoiminnan aloittamiseen liittyviä riskejä on tutkittu Flash Eurobarometer – kyselyissä. Yhtenä kysymyksenä oli ”Jos perustaisitte tänään yrityksen, mitkä kaksi seuraavista olisi riskejä, joita eniten pelkäisitte?” (kuvio 3). Suomessa suurimpana riskinä (41 %) yritystoiminnan aloittamisessa koettiin epävarmuus ansiotuloista. Toiseksi suurin huoli (32 %) oli riski omaisuuden menettämisestä ja kolmas (31 %) siitä, että yritystoiminta vaatii liikaa aikaa ja vaivaa. Myös Ruotsissa suurimpana riskinä (51 %) arveltiin olevan epävarmuus ansiotuloista. Euroopan Unionin maissa se oli konkurssin mahdollisuus (49 %) ja Yhdysvalloissa epävarmuus ansiotuloista (46 %). (Flash Eurobarometer 2010.)

Laman seurauksena 1990 -luvulla monet yritykset tekivät konkurssin. Monet tutkijat kiinnostuivat syistä, jotka johtivat yritysten selviämiseen tai päättymiseen. Syitä voidaan jakaa ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin. Perustamis- tai alkuvaiheessa olevan yrityksen tapahtumat voivat olla joko luonnollisia tai kriittisiä (taulukko 2).

Taulukko 2. Luonnollisia ja kriittisiä tapahtumia yrityksen perustamisvaiheessa (Strang 2000, 33).

| Yritykselle tavanomaiset tapahtumat          | Yritykselle kriittiset tapahtumat         |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Riskit eivät heikennä yrittäjän sitoutumista | Riskit heikentävät yrittäjän sitoutumista |
| Negatiivinen kassavirta                      | Kroonisesti negatiivinen kassavirta       |
| Kova työ lisää sitoutumista                  | Sitoutuminen on hävinnyt                  |
| Keskitetty päätöksenteko                     | Ennenaikainen päätösten delegointi        |
| Ei järjestelmiä                              | Ennenaikaisia sääntöjä, prosesseja        |
| Yrittäjä kontrolloi yritystä                 | Yrittäjä on menettänyt kontrollin         |
| Yrittäjä haluaa kuunnella mielipiteitä       | Yrittäjä ei kuuntele                      |
| Tehdään virheitä                             | Virheille ei ole tilaa                    |
| Kotiolot tukevat yrittäjää                   | Kotiolot eivät tue yrittäjää              |
| Sidosryhmät tukevat yrittäjää                | Yrittäjä on vieraantunut sidosryhmistä    |

Alkuvaiheessa liikeidean todistaminen markkinakelpoiseksi on yksi tärkeimpiä asioita. Virheitä uusi yrittäjä tekee enemmän kuin jo vakiintuneen aseman saavuttanut yrittäjä, koska hänellä ei ole tarpeeksi kokemusta. Uuden yrityksen menestyminen on kiinni myös yrittäjän motivaatiosta. Yrittäjän on jaksettava olla sitoutunut yritykseensä, sillä yritys loppuu silloin kun loppuu yrittäjän into. Alkuvaihetta voidaan pitää tietynlaisena mittarina, miten hyvin yrittäjä pystyy toteuttamaan suunnitelmansa. Sekä kyky suunnitella että tahto suunnitella ja toteuttaa ovat menestyvän yrittäjän edellytyksiä. (Strang 2000, 30–32.)

Muutokset yrityksen ympäristössä aiheuttavat lisäpaineita yrityksen toiminnassa. Muutokset ympäristössä ovat lisääntyneet kiihtyvää vauhtia viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Muutoksia on tapahtunut mm. lainsäädännössä, säännöstelyssä, teknologiassa, jakeluteissä yhtä lailla kuin tuotteiden kysyntä ja hinnat ovat muuttuvia. (Strang 2000, 50–51.) Yrittäjälle tämä asettaa suuria paineita. On jatkuvasti haluttava, osattava ja ymmärrettävä seurata muutoksia ja jopa ennustaa niitä.

Asiakkaiden kulutustottumukset vaihtelevat ja muuttuvat. Siihen voi olla syynä mm. trendit kuten erilaiset muoti-ilmiöt tai vaikkapa ruokamaailmasta karppaus, joka aiheutti voin ajoittaisen loppumisen kaupoista. Miten yrittäjä suhtautuu tilanteeseen? Yrittäjän on mietittävä kilpailijoiden reaktioita, kysynnän muutoksen jatkuvuutta ja raaka-aineiden sekä ehkä työntekijöiden lisäsaatavuutta, mutta

myös yrityksen rahatilannetta. Yrittäjän valppaus tilanteiden seuraamisessa ja valmius muutoksiin ovat tärkeitä.

## 2.4 Työajan laatu

Töissä olevat henkilöt käyttävät valveillaoloon käytetystä ajastaan noin puolet töissä. Yrittäjällä tuo aika on vielä pidempi. Kauhasen (2004, 17) tutkimuksen mukaan akateemisilla yrittäjillä keskimäärin työpäivä on viisi tuntia pidempi kuin palkkatyössä olevan. Ylemmän johdon keskimääräinen työaika on 45–57 tuntia viikossa. Työajan laadulla on näin ollen erityisesti yrittäjälle suuri merkitys. Yrittäjän työ on sidoksissa vahvasti muihin elämänalueisiin ja työajan laatu on sidoksissa elämänlaatuun. Työ heijastuu vapaa-aikaan ja päinvastoin. Yrittäjän työpäivä ei useinkaan lopu siihen, että työpaikan ovi suljetaan. Asiat pyörivät mielessä. Jäikö mitä tekemättä? Olenko muistanut kaikki mitä piti? Työajan ja vapaa-ajan raja on yrittäjällä monesti epäselvä. Usein tuodaan esille se, että työ vie energiaa vapaa-ajalta ja heikentää hyvinvointia, mutta vapaa-ajalla voi olla samat vaikutukset työhön. Ihanteellinen tilanne on, kun työ tukee ja lisää hyvinvointia vapaa-ajalla ja vapaa-aika tukee työtä ja hyvinvointia siinä. (Aarnikoivu 2010, 11–12.) Mielenkiintoista on kuitenkin, että yrittäjät eivät aina koe työtään rasittavammaksi palkansaajiin nähden ja he raportoivat, että työmäärä on sopiva (Kauhanen 2004,17).

Työelämän laatuun vaikuttavat niin erilaiset epävarmuustekijät kuin yrittäjän omat heikkoudet ja vahvuudet. Yrityksen epävarmuustekijöistä voisi mainita esimerkiksi markkinaraon saamisen, toimeentulon saamisen ja toiminnan jatkuvuuden takaamisen. Kun pyritään parantamaan työelämän laatua, ei riitä, että epävarmuustekijöitä ja negatiivisia asioita pyritään vähentämään, vaan on myös vahvistettava myönteisiä piirteitä kuten esimerkiksi kehittymismahdollisuuksia. (Aarnikoivu 2010, 12.) Elämän ja työelämän laatu heijastuvat yrittäjän hyvinvointiin.



Taulukko 3. Työelämän laatu 2004–2010 kouluarvosanoilla 4-10 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 19).

|                                       | 2004        | 2005        | 2006        | 2007        | 2008        | 2009        | 2010        |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Tasapuolinen kohtelu työpaika         | 7,59        | 7,56        | 7,53        | 7,60        | 7,66        | 7,67        | 7,70        |
| Työpaikan varmuus                     | 8,88        | 8,81        | 8,87        | 8,94        | 8,81        | 8,50        | 8,62        |
| Voimavarat (suhteessa vaatimustasoon) | 7,71        | 7,69        | 7,66        | 7,63        | 7,77        | 7,77        | 7,79        |
| Kannustavuus, innovatiivisuus         | 7,81        | 7,73        | 7,74        | 7,79        | 7,82        | 7,83        | 7,86        |
| Luottamus                             |             |             |             |             |             |             |             |
| <b>Yleiskeskisarvo</b>                | <b>8,00</b> | <b>7,92</b> | <b>7,93</b> | <b>7,97</b> | <b>8,01</b> | <b>7,93</b> | <b>7,99</b> |

Työelämän laatu taulukossa yleiskeskisarvo on esitetyn neljän osa-alueen keskiarvo (taulukko 3). Kaikkien osa-alueiden arvosanat ja yleiskeskisarvo ovat nousseet verrattuna edelliseen vuoteen. Muutokset eivät ole suuria, mutta suunta on onneksi nouseva. Eniten muutoksia on ollut kolmen viimeisen vuoden aikana työpaikan varmuudessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 19).

## 2.5 Miksi yritykset lopettavat?

Jotta uusi aloitteleva yrittäjä voisi ymmärtää, mitkä tekijät ovat tärkeitä yrityksen hyvinvoinnin kannalta, on hyvä katsoa, mitkä syyt aiheuttavat yrityksestä luopumisia. Vuonna 2007 kerättiin 300 vastaajan aineisto, jossa kohderyhmänä olivat viimeisen kymmenen vuoden aikana yrityksistään luopuneet yrittäjät. Aineisto on kerätty osana TSE Entre tutkimusta ”Exit - Kuka Suomessa luopuu liiketoiminnasta ja miksi?” Seuraavassa taulukossa 4 on esitetty sekä yksinyrittäjien että työnantajayrittäjien luopumissyitä. Sellaisilla henkilöillä, jotka olivat olleet yksinyrittäjinä koko ajan, kaksi suurinta syytä yrityksestä luopumiseen olivat terveydelliset ongelmat ja riittämätön taloudellinen tuotto. (Aaltonen ym. 2009, 19.)

Taulukko 4. Syyt yrityksestä luopumiseen yksityis- ja työnantajayrityksissä (Aaltonen, Heinonen, Kovalainen & Luomala 2009, 19).

| Syy yrityksestä luopumiseen                 | Työnantajana ollut | Yksinyrittäjä aina | Kaikki |
|---------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------|
| Terveydelliset ongelmat                     | 21                 | 23                 | 22     |
| Riittämätön taloudellinen tuotto            | 16                 | 19                 | 17     |
| Halu jäädä eläkkeelle                       | 19                 | 14                 | 17     |
| Yrittäjyys ollut väliaikainen ratkaisu      | 5                  | 12                 | 7      |
| Mielenkiinnon hiipuminen                    | 8                  | 3                  | 6      |
| Huokutteleva työtarjous                     | 5                  | 7                  | 6      |
| Perhesyyt                                   | 3                  | 8                  | 5      |
| Ei omiin tarp/tavoitteisiin liittyvää syytä | 4                  | 7                  | 5      |
| Muu negatiivinen syy                        | 12                 | 6                  | 10     |
| Muu positiivinen syy                        | 7                  | 2                  | 5      |
| Yhteensä                                    | 100                | 100                | 100    |
| Vastaajia yhteensä                          | 179                | 179                | 282    |

Yksinyrittäjillä toiseksi pienin syy yrityksestä luopumiseen oli mielenkiinnon hiipuminen. Tässä tutkimuksessa ei tarkemmin käsitelty sitä, mitkä olivat nuo terveydelliset ongelmat, mutta ne olivat suurin syy yrityksestä luopumiseen. Se sai minut pohtimaan ajatusta, olisiko yrittäjä voinut tehdä jotain terveytensä eteen ennaltaehkäisevästi.

### 3 Itsensä johtaminen

#### 3.1 Itsetuntemus

Omien työelämätaitojen ymmärtämiseen, käyttämiseen ja kehittämiseen tärkeä työkalu on itsetuntemus. Itsensä tunteva ihminen tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa, omat rajansa, osaamisensa, tunteensa, kiinnostuksen kohteet, arvonsa, mahdollisuutensa ja tapansa toimia (Aarnikoivu 2010, 41–43, 99). Itsensä tunteminen tarkoittaa myös kykyä säädellä omaa toimintaansa ja tunnistaa omat kasvuhaasteet (Paasivaara 2009, 11).

Itsetuntemuksen perustotuus on se, että kaikki mitä me itse kukin koemme, näemme, kuulemme ja aistimme suodattuu oman minuutemme kautta. Ilman tä-

män perustotuuden sisäistämistä itsetuntemus jää pinnalliseksi. Me muokkaamme omalla toiminnallamme todellisuutemme. Me itse rakennamme ja luomme sitä, mitä koemme. Myös menneisyydestä tulevat mallit vaikuttavat prosessointiin ja tulkintoihin. Havaintoja ohjataan sekä tietoisilla että tiedostamattomilla valinnoilla. (Dunderfelt 2006, 20–23.) Myös henkilökohtaiset mukavuusalueet ja epämukavuusalueet tulevat käsittelyyn, kuten myös vahvuudet ja kehityskohteet (Aarnikoivu 2008, 40).



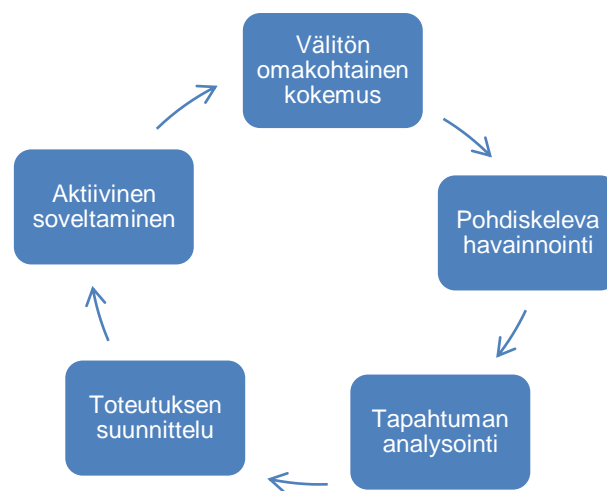
Kuvio 4. Persoonallisuuteen liittyvät minät (Dunderfelt 2006, 38).

Ihmisen minuus tarkoittaa hänen omaa identiteettiään ja ainutlaatuista persoonallisuuttaan. Persoonallisuus muodostuu monesta minuudesta (kuvio 4). (Dunderfelt 2006, 36–38.)

Sosiaalinen, kulttuurinen ja kasvatettu minä eli reflektiivinen minä on syntynyt ulkoisten tapahtumien ja ohjeiden mukaan. Tähän kuuluvat opitut mallit tuntea, ajatella, toimia ja henkilökohtainen menneisyys. Sosiaalinen minä sisältää mm. aseman perheessä ja työyhteisössä sekä koulutus- ja ammatti-identiteetin. Kulttuurinen minä sisältää kansallisuuden, maakunnan ja kyläyhteisön vaikutuksen sekä harrastukset ja alakulttuurit, johon kuuluu. Reaktiivisen minän muodostavat fyysinen ja temperamenttinen minä. Fyysinen minä käsittää mm. suhteen omaan kehoon ja viestinnän kehon välityksellä. Temperamenttinen minä sisältää luonteen ja käyttäytymisen sekä biologisten toimintojen synnyttämät

reaktiot. Ydinminä pystyy havainnoimaan reaktiivisen ja reflektiivisen minämme tapahtumia. Voidaan myös sanoa, että parhaimmillaan ydinminä on puolueeton havainnoitsija ja liikkeelle paneva vastuullinen ulottuvuus, joka käyttää muita minuuksia tavoitteidensa saavuttamiseksi. (Dunderfelt 2006, 38–41.)

Osana itsetuntemuksen prosessia on syvälinen itsearviointi eli reflektointi ja se on pohjana syväoppimiselle. Kun havaitsemme itsessämme tunteita tai tiettyjä asenteita tai keräämme kokemuksia, niitä on arvioitava, jotta ymmärtäisimme itseämme. (Sydänmaanlakka 2006, 81–83.)



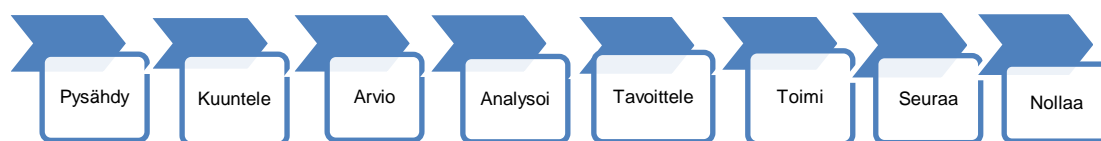
Kuvio 5. Reflektiivinen ajattelu ja toiminta (Sydänmaanlakka 2006, 83).

Kokemusten, oman toiminnan ja ajattelumallien sekä niiden perusteiden ja seurausten pohdinta ja analysointi johtaa uudenlaisten toimintamallien hahmottamiseen ja aktiiviseen soveltamiseen (kuvio 5). Pelkkä kokemus ja sen havainnointi eivät sinänsä riitä, vaan niiden pohjalta syntynyt oivallus ja sen soveltaminen käytäntöön on pohja muutokseen. (Sydänmaanlakka 2006, 81–82.) Itsetuntemus muovautuu kokemusten myötä ja muilta ihmisiltä saadun palautteen kautta (Paasivaara 2009, 11).

Matka itsensä tuntemiseen ei ole välttämättä helppo, kivuton tai nopea prosessi. Matkan joutuu tekemään monia kertoja. Sydänmaanlakka on verrannut ihmistä sipuliin ja ytimeen pääseminen vaatii monien kerroksien kuorimisen. Kuten sipulin kuorimiseen liittyy monesti itkeminen, itsetutkiskelussa voi nousta odottamat-

tomia ja kipeitä asioita esille. (Sydänmaanlakka 2006, 253.) Itsensä tuntemista opetellaan, pohditaan ja harjoitellaan toisaalta vaiheittain ja se on yleensä elämänmittainen projekti (Dunderfelt 2006, 40).

Jos tuntee itsensä, on helpompi huomata ja tiedostaa tilanteet ja asiat, jotka vaativat toimenpiteitä. Itsetuntemus on perusta itsensä johtamiselle. Työelämässä menestyminen edellyttää, että löytää tasapainon itsensä ja työnsä kanssa.



Kuvio 6. Itsensä johtaminen (Aarnikoivu 2010,100).

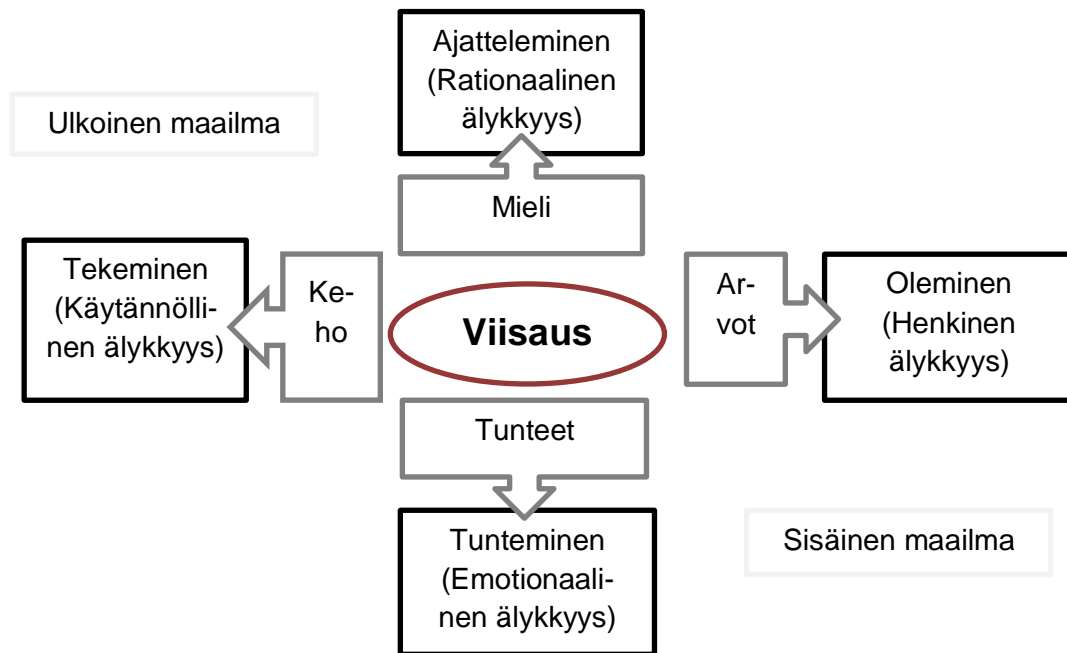
Aarnikoivun (2010) mukaan itsensä johtaminen vaatii kykyä ja halua pysähtyä, kuunnella itseään sekä pohtia kokonaisvaltaisesti omaa toimintaansa (kuvio 6). Mutta vaikka kuinka kehittäisimme omaa itsetuntemustamme, on muistettava, että elämme yhteiskunnassa, jossa edellytetään vuorovaikutusta ja yhteisiä sopimuksia sekä tarvitsemme hyvät aineelliset elinolot ja innovaatioita kehittääksemme elämän laatua (Dunderfelt 2006, 40).

Sydänmaanlakka (2006) vertaa meitä jokaista organisaatioon, Oy Minä Ab, jonka toimitusjohtajia olemme. Se, miten tämä organisaatio menestyy, riippuu siitä, miten osaamme johtaa sitä. Yrityksemme kokonaisuuteen kuuluvat sosiaalinen, psyykinen, henkinen, fyysinen ja ammatillinen kunto. Lisäksi siihen kuuluu uudistumiseen keskittynyt prosessi. (Sydänmaanlakka 2006, 7.) Vain jokainen henkilö itse voi tehdä jotain itseni hyväksi. Kunkin on otettava vastuu itsestään.

### 3.2 Itsensä johtamisen tavoite

Itsensä johtamisen tavoite on mahdollistaa ja toteuttaa hyvä elämä ja sen lopputuloksena onnellisuus. Jokaiselle ihmiselle hyvä elämä on erilainen. Harvoin pelkkä menestys työelämässä luo onnellisuutta. Onnellisuus on toisaalta asennekysymys ja toisaalta kokonaisvaltainen kokemus ja tunne siitä, että minulla

on hyvä olla. Tunteet, ajatukset ja teot ovat rakennuspalikoita, joista muodostuu hyvä elämä. (Sydänmaanlakka 2006, 278–281.) Voidaan sanoa, että hyvä elämä on tietoista elämää. Ihminen, joka elää hyvää elämää on viisas ja onnellinen ihminen (Sydänmaanlakka 2006, 290).



Kuvio 7. Viisaus älykkään itsensä johtamisen synteessä (Sydänmaanlakka 2006, 291).

Kuviossa 7 esitetään erilaisia asioita, joita viisaus yhdistää. Viisaus sisältää mm. tekemisen ja olemisen synteessin, ulkoisen ja sisäisen maailman synteessin sekä ajattelemisen ja olemisen synteessin. (Sydänmaanlakka 2006, 291.) Tavoitteena on löytää inhimillinen viisaus, jonka voisi sanoa tarkoittavan kykyä etsiä ja löytää hyödyllistä tietoa ja yhdistää se kykyyn tuntea syvästi ja inhimillisesti (Hämäläinen 2001,170).

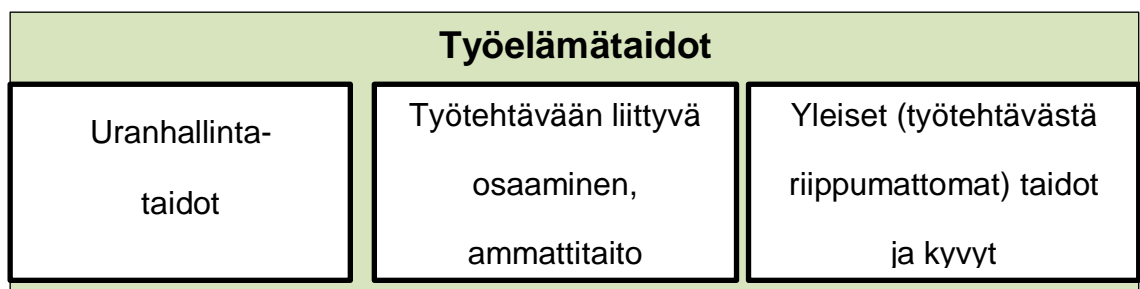
Yksi tavoite on oman ammatillisen kehityksen syventäminen kohti asiantuntijuutta. Ammatillinen kehitys ilmenee sekä sitoutuneisuutena työhön että vastuulliseen vuorovaikutustaitona ja esimerkiksi ihmisten erilaisuuden ymmärtämisenä. Lisäksi yrittäjän tavoite on työskennellä tietoisesti ja tavoitteellisesti. Tunustettu ammatillinen identiteettisyys näkyy työilona, jota ylläpitää sisäinen voimantunne. Tätä vaaditaan hyvinvoinnille, jaksamiselle ja työnhallinnalle. (Paasi-

vaara 2009, 11–12.) Pyrkimys täysin tietoiseen johtamiseen, ei voi koskaan toteutua täysin, mutta sitä voi tavoitella. Tietoinen johtaminen edellyttää hyvää itsetuntemusta ja itsetuntoa, selkeää minäkuvaa, tietoisuutta omaan käyttäytymiseen vaikuttavista asioista sekä riittävästä tahdosta toteuttaa ja hallita eri prosesseja. (Paasivaara 2009, 116–117.)

### 3.3 Osaamisalueet

Osaaminen koostuu niin tiedosta ja taidosta kuin asenteista, kokemuksista ja kontakteista. Osaaminen näkyy kyvyssä toimia tarkoituksenmukaisesti eri tilanteissa. Yrittäjällä on monia osaamisalueita: hyvinvointiosaaminen (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen kunto sekä stressin hallinta ja nöyryys), ammatillinen osaaminen, vuorovaikutusosaaminen (jämäkkyys, empaattisuus, kommunikointi, vaikuttaminen ja avoimuus), johtamisosaaminen (visiointi, tavoitteellisuus, vastuun ottaminen, toimeenpano ja uudistuminen) sekä tehokkuusosaaminen (havaitseminen, analysointi, päätöksenteko, toimintatarmo, ajanhallinta ja reflektointi). Rajat eri osaamisalueiden välillä ei ole tarkkoja, vaan alueet voivat olla päällekkäisiä. ( Sydänmaanlakka 2006, 87–88.)

Aarnikoivu (2010, 39) puolestaan jakaa työelämätaidot vain kolmeen osa-alueeseen, joita ovat uranhallintaan liittyvät taidot, työtehtävään liittyvä osaaminen ja yleiset taidot, kyvyt ja valmiudet, jotka eivät ole riippuvaisia työtehtävästä (kuvio 8). Tässäkin jaottelussa osa-alueet menevät päällekkäin. Aarnikoivu on halunnut tuoda erikoisesti esille uranhallintataidot.



Kuvio 8. Työelämätaidot (Aarnikoivu 2010, 40).

Kun henkilö miettii ryhtyykö hän yrittäjäksi, uranhallintataidot ovat tärkeässä roolissa. Ammatinvalinta- ja urasuunnitteluun kuuluu omien mielenkiinnon kohteiden tarkastelua, oman osaamisen tunnistamista, itsearviointia, mahdollisuuksien etsimistä, ideointia, vaihtoehtojen tiedostamista, tiedon hankintaa ja sen prosessointia sekä tavoitteiden asettamista sekä päätöksien tekemistä. Yksi tärkeä osa uranhallintataitoja on kyky nähdä omat ammatillisen kehittymisen tarpeet ja kyky oppia työmarkkinoilla vaadittavia uusia taitoja. Ammatinvalinta- ja urasuunnittelutaidot edellyttävät itsetuntemusta, tietoa ja toimintaa. (Aarnikoivu 2010, 41.)

Työhön kuuluu ongelmien ratkaisemista, toiminnan kehittämistä ja jatkuvaa oppimista. Yrittäjän ammattitaito koostuu varsinaisen tuottavan työn tekemisen lisäksi tietojen ja taitojen hallinnasta, kommunikoinnista, yhteistyöstä sekä halusta ja kyvystä jatkuvaan työn ja toimitapojen kehittämiseen. Lisäksi ammattitaito on kykyä toimia oikein muuttuvissa ja vaihtuvissa tilanteissa. (Aarnikoivu 2010, 65.)

Ammattitaidolle on moninaisia määritelmiä. Ammatillinen osaaminen muodostuu sekä ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista että henkilön persoonallisuudesta, jota mm. perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö muokkaavat. Osaamista voisi pitää yläkäsitteenä ja ammattitaitoa alakäsitteenä, vaikka nämä käsitteet eivät ole staattisia, vaan muovautuvat ihmisen kokemuksen kautta. (Helakorpi, 1-2.) Oma persoonallinen työote kehittyy itsensä johtamisen avulla (Leskelä 2002,13). Ammatillinen kunto tarkoittaa kykyä pärjätä omalla työuralla. Yrittäjällä on konkreettiset ja selkeät tavoitteet, hänellä on hyvä osaaminen ja hän myös kehittyy työssään. Lisäksi hänellä on kyky tasapainottaa työ muiden elämänalueittensa kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 227.) Tutkittaessa naisyrittäjien työhyvinvointia ilmeni, että osaamisen puutteet koettiin työhyvinvointia uhkaavana tekijänä. Naisyrittäjien omat riittämättömät ammatilliset taidot ja tiedot huolestuttivat lähes joka neljättä naisyrittäjää. Hyvän osaamisen koettiin edistävän työhyvinvointia. Joka viides naisyrittäjä uskoi, että parempi ammatillinen osaaminen auttaisi heitä jaksamaan paremmin työssään. (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2010b, 82.)

Aarnikoivu jakaa kolmannen työelämätaitoihin kuuluvan osa-alueen (yleiset taidot ja kyvyt) kahteen ryhmään. Ensimmäinen on tiedolliset ja oppimiseen liitty-



viin kyvyt, valmiudet ja taidot. Toiseen kuuluu työyhteisötaidot. Tiedolliset ja oppimiseen liittyvät asiat ovat työelämässä tarvittavia perustaitoja kuten oppimiskyky, kyky hallita kokonaisuuksia, yleissivistys, kielitaito sekä tiedon hankkimiseen, soveltamiseen ja arvioimiseen liittyviä taitoja. Puhutaan myös meta-aidoista. Työyhteisötaitoihin kuuluvat esimiestaidot ja alaistaidot. Yrittäjän toimenkuvaan, vaikka hänellä ei olisikaan ulkopuolisia työntekijöitä, löytyy taitotarpeita molemmista ryhmistä. Yhteisesti hyviin esimies- ja alaistaitoihin voidaan luetella sellaiset ominaisuudet kuin vastuullisuus, oikeudenmukaisuus, arvostaminen, vuorovaikutteisuus ja oman roolin tiedostaminen sekä sitoutuminen siihen. (Aarnikoivu 2010, 69.)

Hyvinvointiosaaminen on tärkeä, se on edellytys, että jaksaa paremmin. Siihen kuuluvat fyysinen kunto, psyykinen ja henkinen kunto, sosiaalinen kunto sekä stressinhallinta ja nöyryys. Fyysisen kunnan helpoimmin ymmärrettyjä ja tiedostettuja osa-alueita ovat liikkuminen, ruokailu, lepo ja kyky rentoutua. Vaikeampiin alueisiin kuuluvat mm. kyky kuunnella ja ymmärtää omaa kehoaan ja välttää erilaisia riippuvuuksia. (Sydänmaanlakka 2006, 296.) Psykkiseen kuntoon liittyy mieleen kuten oppimiseen, muistiin, ajatteluun ja luovuuteen (Sydänmaanlakka 2006, 299). Henkinen kunto sisältää tietoisuuden omista arvoista ja periaatteista ja kyvystä soveltaa niitä käytännössä. Tähän osa-alueeseen kuuluu myös se, että ihminen on tasapainossa itsensä ja ympäristönsä kanssa. (Sydänmaanlakka 2006, 296.)

Sosiaalinen kunto sisältää tunteet. Tunnetietoisuus tarkoittaa kykyä tunnistaa, ilmaista ja hallita omat tunteensa, kyvyn arvostaa itseään. Henkilö pystyy toteuttamaan omat potentiaaliset kykynsä. Jos ihminen on sosiaalisesti älykäs, hän pystyy ymmärtämään myös muiden ihmisten tunteita ja ylläpitämään molemminpuolisesti tyydyttäviä ja vastuullisia suhteita ilman riippuvuutta tai alistamista. (Sydänmaanlakka 2006, 299–300.)

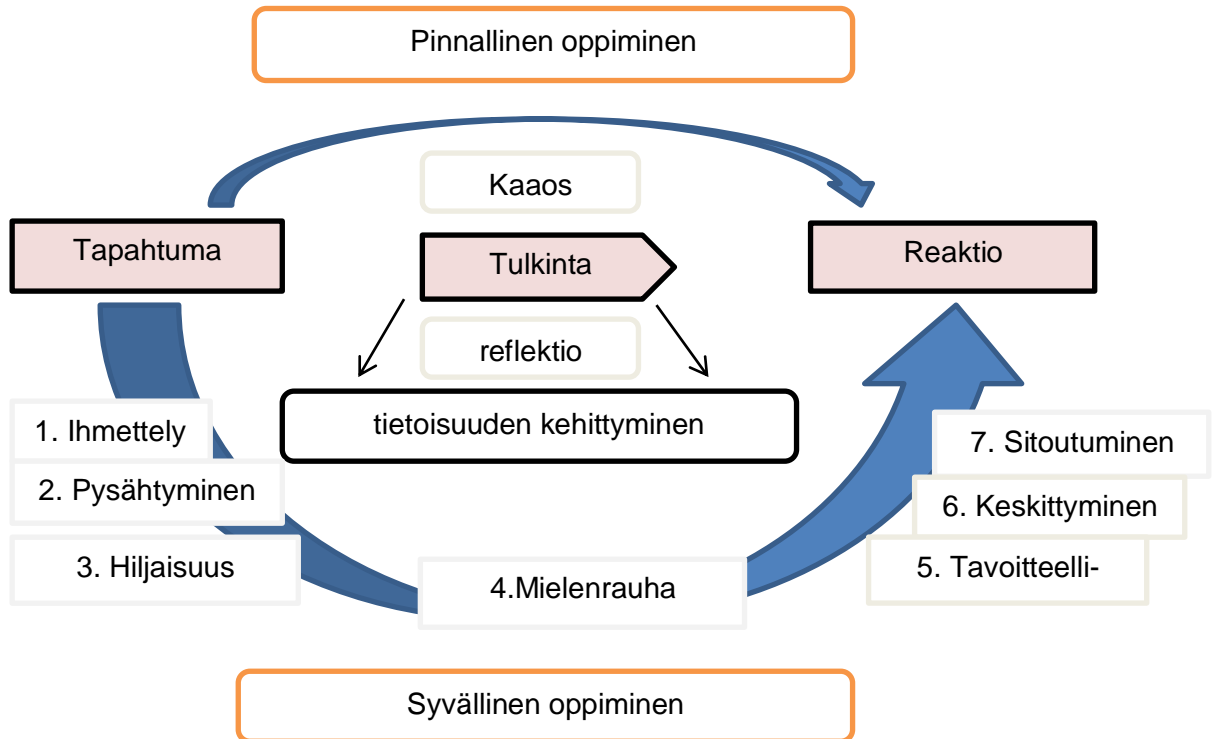
Sydänmaanlakan mielestä työntekijän todellinen työturva on osaaminen (Sydänmaanlakka 2006, 228). Tämä pätee mielestäni vielä voimakkaammin yrittäjän toimenkuvaan. Kun yrittäjä osaa asiansa, todennäköisyys, että asiakkaita riittää on suuri.

### 3.4 Osaamisen kehittäminen ja oppiminen

Jatkuva oppimis- ja uudistumisprosessi ovat osa itsensä johtamista. Minkä tahansa taidon kehittäminen vaatii oikeanlaista asennetta ja halua kehittyä sekä panostusta omaan osaamiseen. Aarnikoivu (2010) esittää kolme väylää ammattitaidon kehittämiseen. Ensimmäinen on muodollinen (formaali) oppiminen, joka käsittää tutkintoon johtavat koulutusjärjestelmät. Näitä ovat mm. peruskoulutus, ammattikorkeakoulututkinto ja erilaiset täydennyskoulutusjärjestelmät. Toinen on ei-muodollinen (nonformaali) oppiminen, joka tapahtuu koulutusjärjestelmän ulkopuolisissa oppimistilanteissa ja oppiminen perustuu yksilön ja organisaation tarpeisiin. Tähän kategoriaan kuuluvat Joensuun seudun työvoimatoimiston järjestämät yrittäjyyskurssit. Kolmantena on vapaamuotoinen (informaali) oppiminen. Tämä sisältää mm. tekemällä ja kokemalla oppimisen, yrityksen ja erehdyksen kautta oppimisen, harjoittelun ja vuorovaikutustilanteissa sekä muutostilanteissa oppimisen. Laajaan ammattitaidon kehittämiseen kuuluvat sekä muodollisen ja/tai ei-muodollisen oppimisen lisäksi vapaamuotoisen väylän käyttö. (Aarnikoivu 2010, 68.) Sydänmaanlakan mielestä työn tekemisen ja osaamisen kehittäminen käsi kädessä lisääntyy ja tämä monimuotoinen työssä oppiminen vähentää perinteistä koulutusta (Sydänmaanlakka 2006, 229).

Suurin osa oppimisestamme on pinnallista, jolloin reagoimme tapahtumiin tietyllä tavalla sen enempää niitä pohtimatta. Syvälinen oppiminen (kuvio 9) on pidempi prosessi, jossa tapahtuman ja reaktion välillä on aikaa, jolloin voimme kriittisesti arvioida omia käsityksiämme ja arvostuksiamme sekä toimiamme. Reaktio on tällöin tietoista ja harkittua. (Sydänmaanlakka 2006, 283–284.) Osaamisen kehittäminen ja oppiminen edellyttävät itsensä tuntemista ja motivaatiota, halua mennä eteenpäin.

Itsensä johtamisen tyypillisiä esteitä ovat mm. kiire tai paremminkin kokemus ajan puutteesta. On muistettava, että ajan käytössä on kysymys asioiden laittamisesta tärkeysjärjestykseen. Itsensä johtamiselle on varattava aikaa kaiken muun toiminnan keskellä. (Aarnikoivu 2008, 39–40.)



Kuvio 9. Syvälinen oppiminen ja uudistuminen (Sydänmaanlakka 2006, 283).

Itseään ei saa unohtaa muiden kustannuksella. Yrittäjällä voi olla myös ongelmana hänen toimimisensa omassa yksinäisyydessään, hän ei toisin sanoen ole vuorovaikutuksessa esimerkiksi asiakkaiden tai muiden ihmisten kanssa, eikä näin ollen saa palautetta. (Aarnikoivu 2008, 39–40.)

### 3.5 Yrittäjän pahoinvointi

Työhyvinvoinnista keskusteltaessa yleensä puhutaan kuitenkin työpahoinvoinnista. Pahoinvoinnilla tarkoitetaan haluttomuutta, työuupumista, väsymistä, huonoa oloa ja stressiä, mutta se voi tarkoittaa myös fyysistä tai psyykkistä sairastumista. Työuupumus, työstressi ja masennus ovat käsitteitä, jotka puhekielessä helposti sekoittuvat keskenään. Pahoinvointi on yhteydessä itsetunte-

mukseen ja puuttuvaan tai heikentyneeseen kykyyn johtaa itseään. (Suonsivu 2011, 32.)

Alun perin henkilön työkykyä arvioitaessa keskityttiin arvioimaan lähinnä sairauksia, vikoja tai vammoja, jotka vaikuttivat töissä käymiseen. Tästä seurasi, että työkykymallit keskittyivät yleensä fyysistä terveyttä ja turvallisuutta koskeviin tekijöihin, jolloin yksilön omia kokemuksia työssä selviytymisestä ei huomioitu. Pikku hiljaa näkökulmat laajenivat. Edelleenkin puhutaan lääketieteellisestä työkyvystä, joka pohjautuu lääketieteellisiin terveystieteisiin ja luonnontieteeseen. Työkyvyn tasapainomallissa puolestaan käsitellään henkilön toimintakykyä verrattuna työn vaatimukseen. Siinä lääketieteen lisäksi huomioidaan psykologian, fysiologian ja ergonomian näkökulmat. Malliin sisältyvät myös yksilöllisiä tekijöitä (ikä, koulutustaso, motivaatio, työnvaatimukset) ja yksilön kykyjen riittävyys suhteessa työn ominaisuuksiin. Integroitu työkyky perustuu ajatukseen, että yksilö, hänen toimintansa ja työympäristönsä muodostavat systeemin ja käsitys ihmisestä on biopsykososiaalinen. Näkemyksiä on sekä luonnontieteistä että sosiaali- ja käyttäytymistieteistä. Integroidussa työkykymallissa keskeistä on työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy. Se, mistä tätä mallia on kritisoitu, on, että siinä on aliarvioitu sosiaalisten tekijöiden merkitystä työkyvyn ylläpitäjänä. Työkyky käsite on niin monimuotoinen, että yleensäkin työkyvyn mittaaminen ja arviointi on hankalaa. (Suonsivu 2011, 15–17.)

Yrittäjän elämässä on niin monia osa-alueita, että jaksamisen merkitys muodostuu tärkeäksi ja siihen on suhtauduttava vakavasti (Hämäläinen 2001, 21). Huono työn hallinta yhdistettynä työn kuormittavuuteen altistaa mm. mielenterveysongelmille ja työuupumukselle. Työnhallintaan liittyy myös kokemuksellinen tekijä - hallinnan tunne. Voimakas koherenssin (eheyden) tunne auttaa selviämään stressitekijöistä paremmin kuin jos koherenssin tunne on heikko. Koherenssin tunne muodostuu kolmesta osa-alueesta, joista ensimmäinen on merkityksellisyys ja se tarkoittaa elämän kokemista mielekkäänä ja halua käyttää voimavaroja eri velvollisuuksiin ja sitoumuksiin. Toinen on ymmärrettävyys, jolloin elämän nähdään loogisena ja selitettävänä. Kolmas on vaikuttavuus, ja tarkoittaa tunnetta, että voimavarat riittävät vastaamaan erilaisiin haasteisiin. (Rehnbäck & Keskinen 2005, 6-7.)

Stressiä lisääviä tekijöitä on useita ja ne voidaan jakaa neljää ryhmää. Ensimmäiseen kuuluvat tekijät, jotka vaikeuttavat henkilökohtaisten unelmien ja tavoitteiden saavuttamista. Toiseen ryhmään kuuluvat uhkatekijät, jotka lisäävät pelkotiloja. Esimerkiksi tilanne, jossa yrittäjä on joutunut takaamaan yrityksen lainan omalla omaisuudellaan, voi olla tällainen tekijä. Kolmantena ovat tekijät, jotka lisäävät suorituspainetta ajan vähyyden takia. Yrittäjä ei ehkä pysty yksin toimiessaan delegoimaan töitä muille. Viimeisenä ovat hetkelliset tekijät, jotka haittaavat keskittymistä. Tällaisia tekijöitä voivat olla häiritsevä tilanne tai esimerkiksi yrittäjän mielialan vaihtelut. (Strand 2000, 158–160.)

Suomessa yleisesti vuonna 2006 kaikista työkäisistä 45 %:lla ja 38 %:lla työsäkävistä oli jokin lääkärin toteama pitkäaikaissairaus tai vamman jälkitila. Pitkäaikaissairauksia, jotka haittasivat töitä, oli yrittäjillä ja maatalousyrittäjillä enemmän kuin toimihenkilöillä. Yleisimpiä olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, hengityselinsairaudet, verenkiertoelimistön sairaudet sekä hermoston ja aistimien sairaudet. Lähes 26 000 henkilöä jäi vuonna 2006 yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle ja mielenterveyden häiriöt olivat keskeisin syy suomalaisten sairaslomille ja työkyvyttömyyseläkkeelle. (Suonsivu 2011, 18–19.)

Taulukko 5. Yrittäjien sairauspoissaolot ja sairaana työskentely keskimäärin päivinä (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 33).

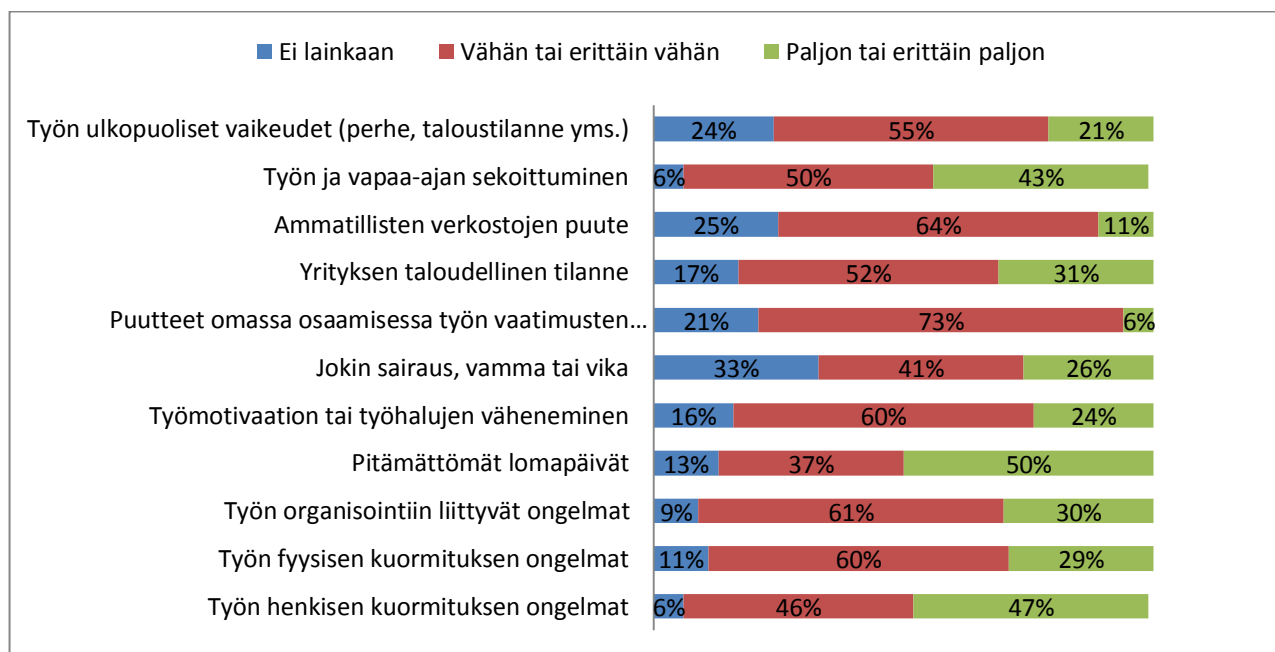
|                                               | Muut yrittäjät | Maatalousyrittäjät | Yrittäjä 2010 raportti |
|-----------------------------------------------|----------------|--------------------|------------------------|
| Sairauspoissaolot viimeisen 12 kk aikana      | 5,4            | 12,9               | 5,9                    |
| Sairaana työskennellyt viimeisen 12 kk aikana | 19,1           | 24,3               | 8,9                    |

Kuntoutussäätiö teetti vuonna 2010 Hämeen yrittäjien kautta tutkimuksen toisaalta sekä alle pienyrittäjille (alle 10 hengen yritykset) ja maatalousyrittäjille. Sähköinen kysely lähetettiin 1600 yrittäjälle ja 2000 maatalousyrittäjälle. Kyselyyn vastasi 125 yrittäjää ja 129 maatalousyrittäjää, joten vastausprosentti ei ollut

suuri. Kyselyä täydennettiin 15 henkilön haastattelulla. Tutkimuksessa selvitettiin yrittäjien ja maatalousyrittäjien työkykyä, hyvinvointia, työkyvyn tuen ja kuntoutuksen tarvetta. (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 20).

Maatalousyrittäjillä oli eniten sekä sairauspoissaoloja että työskentelypäiviä sairaana (taulukko 5). Päivien lukumäärä 12 kk aikana, jolloin muut yrittäjät sekä maatalousyrittäjät ovat työskennelleet, on varsin suuri luku. Yrittäjä 2010 – raportissa yrittäjät olivat vastanneet olleensa keskimääri 9 päivää töissä sairaana. Sairaana työskentely kertoo, että sijaisten saanti on vaikeaa tai ei ole ketään, joka voisi tehdä yrittäjän työt. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 31–32).

Kuvio 10. Yrittäjien (ei maatalousyrittäjät) työkykyä haittaavat tekijät prosentteina (n=122–125) (Mäkelä-Pusa, Terävä & Manka 2011, 26).



Kysymyksellä "Minkä verran seuraavat asiat haittaavat työssä jaksamistanne tai työssä selviytymistänne? tutkittiin yrittäjien työssä jaksamista haittaavia tekijöitä (kuvio 10). Yrittäjät arvioivat eri tekijöitä asteikolla 1-5 (ei lainkaan – erittäin paljon). Vastausten perusteella parhaiten oli kunnossa oma osaaminen. Suurin osa ei pitänyt ammatillisten verkostojen puutetta haittaavana tekijänä. Pitämättömät lomapäivät nousivat esille paljon tai erittäin paljon vaivaavana tekijänä (50 %) ja

toiseksi suurimpana tekijänä olivat työn henkisen kuormituksen ongelmat (47 %). Samaisen tutkimuksen haastatteluosuudessa nousi esille haittaavina tekijöinä kiire ja liiallinen työmäärä, kannattavuus sekä ympäröivän yhteiskunnan muutokset ja yleinen epävarmuus. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 25–26, 28.)

Yrittäjä altistuu jatkuvasti erilaisille kuormittaville tekijöille. On muistettava, että kuormittavat tekijät eivät aina ole haitallisia. Ne voivat olla myös neutraaleja tai jopa hyödyllisiä. Milloin tilanteet tai työ alkavat kuormittaa yrittäjää yli hänen voimiensa, on hyvin henkilökohtainen asia. Jokainen on erilainen ja kokee asiat ja tilanteet erilailla. Myös eri elämänvaiheissa tai – tilanteissa voidaan kokea samat asiat eri lailla. Erilaisuus tarkoittaa sitä, että pahoinvointiin on monia eri parannuskeinoja. Kuntoutumissäätiön tekemän tutkimuksen mukaan melkein kaikki haastatteluun ja avoimiin kysymyksiin vastanneet ymmärsivät, että oman jaksamisen eteen on tehtävä töitä. Heillä oli tietoa ja käsitystä omista voimavaroista ja niiden riittävydestä, mutta ei välttämättä aikaa, resursseja tai keinoja niiden ylläpitämiseen. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 30.)

#### **4 Opinnäytetyön menetelmät ja toteutus**

Pohjois-Karjalan työvoimatoimisto järjesti Joensuussa joulukuussa 2011 kaksi yrittäjyyskurssia. Kurssit oli tarkoitettu mahdollisille uusille yrittäjille. Tutkimuskohteeksi valitsin toisen näistä kursseista ja sen osallistujat. En tiennyt etukäteen mitään osallistujista tai minkälaisia tavoitteita ryhmän osallistujilla oli, mutta toivoin vastaajien joukossa olevan henkilöitä, jotka ovat todella aloittamassa yritystoimintaa lähitulevaisuudessa ja mielellään aika pian yrittäjyyskurssin jälkeen. Päätin myös, että jos tätä kohderyhmää ei löydy, valitsen haastateltaviksi henkilöitä, jotka kuitenkin pitävät yrityksen perustamista mahdollisena. Viimeiseksi valintakriteerin mahdollisuudeksi jäi se, että haastateltavien kohderyhmän valinta tapahtuu kysymyslomakkeen tietojen perusteella.

Yleisimmät laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Näitä voidaan käyttää joko vaihto-ehtoisina, rinnakkain tai eri tavoin yhdisteltynä. Mm. tutki-

musongelmat ja tutkimusresurssit vaikuttavat menetelmän tai menetelmien valintaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73.) Tässä tutkimuksessa käytin sekä kyselyä että haastattelua.

Strukturoitu kyselylomake tarkoittaa lomaketta, jossa kysymykset ja niihin tulevat vastausvaihtoehdot on rakennettu etukäteen tarkasti. Puolistrukturoidussa kyselyssä suuri osa kysymyksistä on strukturoituja kysymyksiä. Kuitenkin lomakkeella voi olla joko kokonaan avoimia kysymyksiä tai sitten kysymyksiä, joissa ns. on muotoa ”muuta, mitä” tai ”jokin muu asia”. (Kurkela 2011.) Valitsin tähän opinnäytetyöhön puolistrukturoidun kyselylomakkeen. Katsoin, että se antaa parhaan tuloksen, jonka perusteella saatoin valita haastateltavat. Avoimilla kysymyksillä sain itselleni tuntumaa kurssilaisiin.

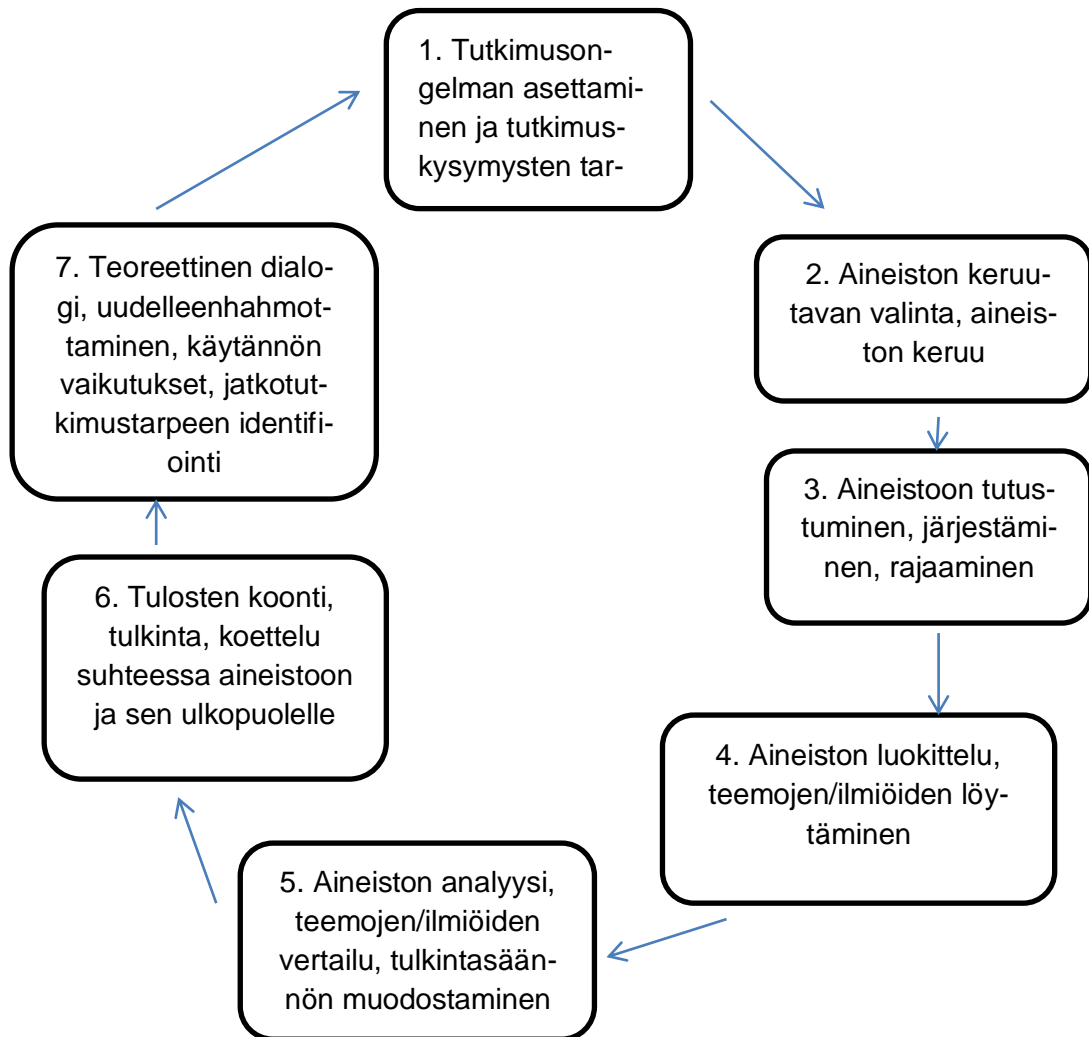
Pyysin kaikkia yrittäjyyskurssin osallistujia täyttämään laatimani kyselylomakkeen (liite 1). Lomake sisälsi kysymyksiä sekä perustiedoista että yrittäjyydestä. Lomakekysymyksiä saatoin syventää haastattelussa. Tutkittuani kyselylomakkeet, valitsin seitsemän haastateltavaa. Ensimmäinen valintakriteeri oli, että noin puolet olisi miehiä ja puolet naisia ja toinen oli, että he eivät olisi ennen olleet yrittäjinä. Tutkimussuunnitelmani eli sekä tilanteiden että henkilöiden mukaan. Tällainen tarkoituksenmukainen poiminta on yksi laadullista tutkimusta luonnehtiva piirre. Tutkimus voi perustua suhteellisen pieneen tapausmäärään. (Eskola & Suoranta 2000, 61.) Sekä kysely että haastattelut tehtiin joulukuussa 2011.

Teemahaastattelu on keskustelua, jolla on etukäteen päätetty tarkoitus. Teemahaastattelussa on erittäin tärkeätä, että haastattelun rakenne pysyy haastatelijan hallinnassa. Teemahaastatteluissa kerättävä aineisto muodostuu aidosti haastateltavan henkilön kokemuksista käsin. On muistettava, että tutkijan etukäteen suunnittelemat ja ”tietämät” vastausvaihtoehdot eivät rajaa kertyvää aineistoa. Mutta silti tutkijan etukäteen valitsemat teemat sitovat aineiston käsillä olevaan tutkimusongelmaan. (Kurkela 2011.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, joka pohjautuu Mertonin, Fiskin ja Kendallin (1956) julkaisemaan kirjaan *The Focused Interview*. Tämä kohdennettu haastattelu keskittyy tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Liitteenä käyttämäni haastattelurunko (liite 2). Lähtökohta oletuksena



on, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia tällä menetelmällä. Tutkimuksessa korostetaan haastateltavien elämysmaailmaa ja heidän määritelmiään tilanteista. Haastattelu etenee tiettyjen teemojen varassa, ei yksityiskohtaisten kysymysten avulla. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.)



Kuvio 11. Analyysin vaiheet (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010,12).

Edellä olevassa kuviossa 11 esitetään laadullisen haastatteluprosessin eteneminen tutkimusongelman asettamisesta raportointiin. Vaiheet voivat tapahtua limittäin ja osittain päällekkäin. Eri vaiheet eivät välttämättä ole toisiaan seuraavia ajallisia jatkumoa, vaan eri vaiheista saatetaan palata aikaisempiin vaiheisiin tai jopa alkuun. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010,12).

Aineiston litterointi on osa aineiston lukuvaihetta. Aktiivisen ”interaktiivisesti” toteutetun lukuvaiheen jälkeen tuli analysointivaihe. Pilkojin kokonaisuuden osiin, järjestelin, luokittelin ja kuvailin asioita. Nämä vaiheet ovat yleisesti pohja analyttisten teemojen keskinäiselle vertailulle ja analyysiin perustuvien kokonaisuuksien muodostamiselle. Asioiden yhdistely johti takaisin kokonaisuuden tulkintaan ja ilmiön teoreettiseen uudelleen hahmottamiseen. Tutkimusongelma on se, mikä määrää suunnan analyysin välineistöksi ja havaintoyksiköksi aineistoa läpikäydessä, koodattaessa ja tutkittaessa. (Ruusuvuori ym. 2010, 10–11.)

Fenomenografinen analyysi liittyy nimensä mukaisesti fenomenologiseen filosofiaan, joka kohdistaa huomionsa ihmisen maailmaan sellaisena kuin ihminen sen kokee ja ymmärtää. Fenomenografisen menetelmän on kehittänyt alun perin Göteborgin yliopistossa ruotsalainen Ference Marton ja hänen tutkimusryhmänsä. Fenomenografian taustalla on sekä kognitiivisen psykologian että hahmopsykologian tunnustamat lainalaisuudet. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2011.)

Kiinnostus ihmisen tiedonmuodostukseen on fenomenografisen analyysin perustana. Siinä kiinnostavat ne sisällöllisesti ja laadullisesti erilaiset tavat, joilla ihmiset käsittävät ympärillä olevan maailman. Se on ihmisen ulkoisesta tai sisäisestä maailmasta saama kokemus, josta hän aktiivisesti itse rakentaa käsityksen. (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 116.) Ihmisellä on pyrkimys muotoilla informaation sisältö rakenteellisesti siten, että se muodostaa käsitettävän ja hyväksyttävän kokonaisuuden tai hahmon (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2011).

Fenomenografinen analyysi on kiinnostunut siitä, miten ympäröivä maailma hahmottuu ihmisen tietoisuudessa. Ihmisen käsitys on siis kokemuksen ja ajattelun avulla muodostettu kuva jostakin ilmiöstä. Fenomenografinen analyysi nojaa empiiriseen aineistoon, esimerkiksi haastattelulla koottuun, josta tehdään päätelmiä ja lopulta laaditaan kuvaus. Tutkimus sisältää siis empiirisen aineiston, jossa kiinnostuksen kohteena on ihmisen elämysmaailma. Analyysin tavoitteena ei ole ympäristön ilmiöiden tutkiminen sinänsä, vaan se pyrkii tarkastelemaan ihmisten yksilöllisiä käsityksiä näistä ilmiöistä. (Virtuaali ammattikorkeakoulu 2011.)

Omassa tutkimuksessani käyttämä menetelmä on mielestäni lähellä fenomenografista analyysimenetelmää, sillä yksilölliset käsitykset yrittäjyydestä ja itsensä johtamisesta ovat niitä asioita, joita on tarkoitus tutkia. Toisaalta lisänä saattaa olla survey-tyyppinen tutkimus, sillä haluan tietää myös haastateltavien mielipiteitä.

#### **4.1 Eettisyys**

Haastattelussa, jossa kohdataan ihminen kasvoista kasvoihin, eettiset ongelmat ovat erityisen monitahoisia. Tutkijan tulee olla tietoinen tutkimuseettisistä kysymyksistä jo ennen tutkimusta, ja ne kuuluvat tutkimuksen kaikkiin vaiheisiin. Tieteellisen tiedon etsimisen lisäksi tutkimuksen tarkoitusta tulisi tarkastella siitä näkökulmasta, miten se parantaa tutkittavana olevaa inhimillistä tilannetta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20.)

Tutkimukseen on oltava tutkimuslupa (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 17). Joensuun seudun työ- ja elinkeinotoimisto myönsi tutkimukselleni tutkimusluvan (liite 3). Lisäksi jokaiselta yrittäjyyskurssin osallistajulta kysyin heidän suostumuksensa. Osallistumisen tutkimukseen on oltava vapaaehtoista. Suunnitelmassa ja raportoinnissa tulee harkita mahdollisia tutkimuksesta aiheutuvia seuraamuksia haastateltaville (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20).

Eettisyyteen kuuluu haastattelijan ja haastateltavan välillä vallitsevan suhteen luottamuksellisuus ja läheisyys. Haastateltaville kerroin kyselyn ja haastattelun tarkoituksen. Käsiteltävät ja säilytettävät tiedot ovat luottamuksellisia ja haastateltavien anonymiteetti säilytetään koko tutkimuksen aikana, litteroinnissa ja tutkimusraportissa. Litteroinnissa nousee myös kysymys siitä, miten uskollisesti kirjallinen litterointi noudattaa haastateltavien suullisia lausumia. Haastateltavan ja haastattelijan välillä syntyvä läheisyys voi saada haastateltavan kertomaan asioita, joita hän katuu myöhemmin. Tällaisten tilanteiden välttämiseksi haastateltavalla tulee olla mahdollisuus jälkikäteen tarkentaa sanottavaansa tai jopa perua osallistumisensa. (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 17.) Jokainen yrittäjyyskurssin osallistuja sekä kurssin vetäjä saivat yhteystietoni tutkimuksen esittelyn yhteydessä. Haastattelua suunnitellessa mietitään, miten lähellä terapeutista

haastattelua mennään sekä mitä tilanne voi aiheuttaa haastateltaville (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20).

Analyysivaiheessa eettiset kysymykset koskevat lähinnä sitä, miten syvällisesti ja kriittisesti haastattelut voidaan analysoida ja voivatko kohdehenkilöt, sanoa, miten heidän lauseitaan on tulkittu. Tutkijan on esitettävä tietoa, joka on niin varmaa ja todennettua kuin on mahdollista. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 20.)

## **4.2 Reliaabelius ja validius**

Reliaabeliuden ja validiuden käsitteet perustuvat siihen ajatukseen, että tutkija voi päästä käsiksi objektiiviseen todellisuuteen ja totuuteen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 185). Koska laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan ihmistä, on muistettava, että ihmisen käyttäytyminen ja toiminta on monipuolista. Siihen vaikuttavat esimerkiksi historia, kulttuuri ja ympäristö. Ihminen on tietoinen olento, joka pystyy luomaan symboleja, asettamaan itselleen uusia päämääriä, muuttumaan ajassa kokemustensa myötä ja on muuttuneena vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Toisaalta ihmisen itseorganisoituminen on riippumatonta ulkoisista tekijöistä. Yksilön tulevan käyttäytymisen ennustaminen on erittäin vaikeaa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 16–17.)

Kun puhumme todellisuudesta, kyse on ihmisen subjektiivisesta tulkinnasta. Koska käsitykseemme todellisuudesta vaikuttaa moni asia, on selvää, että emme voi tavoittaa ehdotonta totuutta ympäröivästä maailmasta. Ihmistä koskeva tutkimus koskee merkityksiä, jolloin tulkinta ja ymmärtäminen ovat keskeisiä menetelmiä. Tutkija vaikuttaa tutkimukseen sen eri vaiheissa. Kun hän valitsee kysymykset, käsitteet, aineiston keruumenetelmät, analysointitavan ja raportoinnin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 17–18.) Näin ollen reliaabelius ja validius eivät ehkä ole välttämättä käyttökelpoisia käsitteitä laadullisessa tutkimuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 185).

### 4.3 Luotettavuus ja laatu

Laadullisessa tutkimuksessa objektiivisuus lähtee siitä, että tutkija ei sekoita omia uskomuksiaan, asenteitaan ja arvostuksiaan tutkimuskohteeseen. Sen sijaan tutkija yrittää ymmärtää haastateltavan henkilön näkökulmia ja ilmaisuja. Tutkija pyrkii vuorovaikutukseen kohteensa kanssa. Tulkintavaiheessa saatua aineistoa pyritään järjestämään ja ymmärtämään. Teoria on silloin aineiston lukemisen, tulkinnan ja ajattelun lähtökohtana. Tutkimuksen on pyrittävä siihen, että se paljastaa haastateltavien käsityksiä ja heidän maailmaansa niin hyvin kuin mahdollista. Mutta on selvää, että tutkija vaikuttaa saatavaan tietoon jo tietojen keruuvaiheessa esimerkiksi tekemillään kysymysvalinnoilla. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.)

On vältettävä sitä, että haastateltava henkilö ja hänen kertomuksensa alkaa johdatella haastattelun kulkua liikaa. Silloin syntyvän aineiston eri haastattelut eivät ole riittävässä määrin samanlaisia ja vertailukelpoisia teemarakenteensa puolesta. Teemahaastatteluaineisto on tällaisissa tapauksissa helposti vain koelma ihmisten puhetta. Tutkijan on silloin kovin vaikeata jälkeinpäin jäsentellä tekstimassaa ja muodostaa siitä päätelmiä, jotka perustuisivat vastaajien puheeseen ja kokemukseen eikä tutkijan väkisin tekemään jäsentelyyn. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189).

Haastatteluaineiston luotettavuus riippuu sen laadusta. Laadukkuuteen vaikuttaa mm. hyvä haastattelurunko, kysymysten miettiminen etukäteen, haastattelijan sopivuus haastattelijaksi ja käsiteltävän asian tuntemus sekä teknisen välineistön toimivuus. Litterointi on hyvä tehdä mahdollisimman nopeasti haastattelun jälkeen, ja se tulee tehdä samoilla säännöillä kaikista haastatteluista. Eri tutkimusstrategioissa on erilaisia erityisongelmia, joihin kannattaa tutustua etukäteen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184–185.)

Luotettavuuteen vaikuttaa lisäksi se, kuinka luotettavaa tutkijan analyysi saadusta materiaalista on. Onko kaikki käytettävä aineisto otettu huomioon ja onko tiedot litteroitu oikein? Päämääränä on heijastaa tutkittavien ajatusmaailmaa,

mutta on hyvä muistaa, että haastattelun tulos on aina seurausta haastateltavan ja haastattelijan yhteistoiminnasta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 188–189.)

Yksi validointitapa on osoittaa lähteiden luotettavuus. Tutkittava asia vaikuttaa siihen, miten lähteiden luotettavuus voidaan tarkistaa. Yksi tapa on selvittää tietoja painetuista lähteistä tai kysymällä asiaa muilta asiantuntijoilta. Toinen tapa on osoittaa vastaavuus tutkijan tulkintojen ja tutkittavien tulkintojen välillä. Tätä uskottavuuden määrittämistä voidaan todentaa ”osallistujatarkistuksella”, jolloin haastateltavat saavat itse tutustua tutkijan tulkintoihin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.)

Tähän opinnäytetyöhön voi mielestäni liittää rakennevalidiuden käsitteen. Koskeeko tutkimus sitä, mitä sen on tarkoitus tutkia? Ovatko valitut käsitteet sellaisia, jotka heijastavat tutkittavaksi aiottua ilmiötä?

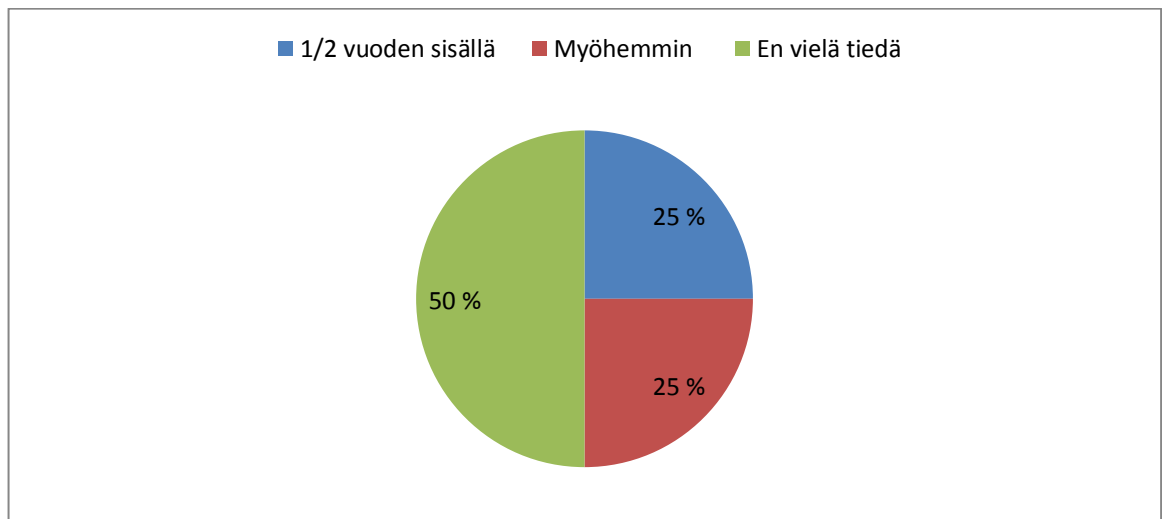
## 5 Tulokset

Kaikki Joensuun seudun työ- ja elinkeinotoimiston joulukuussa 2011 järjestämälle yrittäjyyskurssille osallistuneet 12 henkilöä vastasivat kyselylomakkeeseen. Siinä kysyttiin taustatietoja ja mitä ajatuksia herättivät sanat yritys ja yrittäjä sekä heidän ajatuksiaan ja tuntemuksiaan omasta yrittäjäksi ryhtymisestä. Lisäksi lomakkeella kysyttiin heidän suostumustaan varsinaiseen haastatteluun. Osallistujat täyttivät kyselylomakkeen eri päivänä kuin varsinaiset haastattelut olivat. Näiden kyselylomakkeiden perusteella valitsin joukosta haastateltavat henkilöt. Kaikki kyselylomakkeeseen vastanneista eivät halunneet osallistua haastatteluun.

Yrittäjyyskurssille osallistui 12 suomalaista henkilöä, joista seitsemän oli miehiä ja viisi naista. Ikäjakama kurssilla keskittyi välille 40–49 vuotta, joita kurssilaisista oli viisi henkilöä. Kukaan ei ollut alle 20-vuotias eikä yli 60-vuotias. Kahdella kurssilaisella pohjakoulutuksena oli kansa-/perus-/keskikoulu, ammatti-

/tekninen-/kauppakoulu oli koulutuksena neljällä kurssilaisella, opistotasoinen koulutus kolmella ja kolmella oli ammattikorkeakoulu pohjakoulutuksena.

Kaikista yrittäjyyskurssille osallistuneista 12 henkilöstä 11 oli ollut täysin työttömänä ennen kurssia ja vain yksi oli ollut osa-aikaisena työntekijänä palkkatöissä. Työttömien suuri määrä selittyy sillä, että kurssin oli järjestänyt Joensuun seudun työvoimatoimisto. Kymmenen kurssilaista ei ollut koskaan aikaisemmin ollut yrittäjänä, yksi oli toiminut osa-aikaisena yrittäjänä ja yksi oli ollut lyhyen aikaa yrittäjänä omien sanojensa mukaan kauan sitten. Puolet kurssilaisista ilmoitti, että joku hänen lähiomaisistaan on ollut tai on yrittäjänä. Puolet kurssilaisista ei ollut varma, milloin aikoo ryhtyä yrittäjäksi (kuvio 12).



Kuvio 12. Kurssilaisten jakauma, millä aikavälillä he aikovat yrittäjiksi.

Haastatteluajkojen sopiminen ei ollutkaan ihan yksinkertaista, sillä osallistujat halusivat, että haastattelut tehdään kurssin aikataulun puitteissa ja kurssin oma ohjelma oli ensisijalla. Lopulta sain sovittua kaksi päivää, joiden aikana minulla oli mahdollisuus tehdä haastattelut. Toisena päivänä tein neljä ja seuraavana päivänä kolme haastattelua, yhteensä seitsemän haastattelua. Haastattelu tapahtui kurssilaisille varatussa sosiaalitallassa, joka ei ollut paras mahdollinen haastattelupaikka, sillä haastattelut piti yrittää ajoittaa niin, että muut pääsivät sovittuna aikana syömään ja kahville.

## 5.1 Yrittäjä, yritys

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden mielikuva sanasta yrittäjä herätti seuraavia määritelmiä:

- ”lainsuojaton” tukien yms. turvan suhteen”,
- ”pitää tehdä paljon työtä että saa töitä, ainakin alkuun”
- ”itsenäinen yrittäjä”
- ”paljon töitä, mutta itselleen”
- ”lupa nostaa jalat seinälle halutessaan”
- ”tapa tehdä töitä omalla tavallaan”, ”oman tiensä kulkija”
- ”haluaa kokeilla omia siipiään”
- ”ei halua olla muiden sätkynukke”
- ”uskaltaa tehdä mitä haluaa huolimatta epävarmasta toimeentulosta”
- ”teettää paljon töitä, palkitsee myöhemmin” ja
- ”henkilö, joka on kiinnostunut normia enemmän omasta ns. työpanoksesta”.

Seuraavia adjektiiveja nousi kuvaamaan yrittäjää: rehellinen, luotettava, rohkea, realisti, sitkeä, ahkera, oma-aloitteinen, aikaansaava, idearikas, talousymmärrystä oltava, itsenäinen, vahva ja uurastaja. Sana yritys toi mieleen seuraavia määritelmiä tai ajatuksia:

- ”Markkinoida omaa näkemystään ja omaa osaamistaan itse.”
- ”Ensimmäinen askel kohti epäonnistumista – Homer Simpson”
- ”Leipätyö”, ”työpaikka”, ”paikka tehdä työtä”
- ”Yritys sanana on minusta hyvin negatiivinen ilmaisu liiketoiminnalle. Se tarkoittaa, että se on vain yrittämistä, eikä tule koskaan onnistumaan.”
- ”Unelma”
- ”Sanana kokeilu, koetus.”
- ”Mieleen tulee monia toiminimiä ja erilaista toimintaa.”
- ”Paljon töitä, pitkät työpäivät. Voi itse aikatauluttaa työnsä.”
- ”Haastavaa.”
- ”Pörssiyritys, työnantaja.”
- ”Liiketoiminta.”



”Pitää pyörät pyörimässä, tukee yleistä hyvinvointia.”

”Negatiivisena asiana veronkiertoa, riistoa, epäpuhdasta kilpailua jne.”

Kaikkien seitsemän haastateltavan mahdollisesti perustettavat yritykset olisivat palveluyrityksiä. Yksi henkilö harkitsi aluksi aloittavansa yritystoiminnan sivutoimisena taloudellisen epävarmuuden takia. Kolme henkilöä oli täysin varma yritystoiminnan aloittamisesta ja loput olivat vielä harkinta- tai kypsyttelyvaiheessa yritysideaansa kanssa. Kaikki mahdolliset yritykset tulisivat olemaan pieniä yrityksiä, kuusi olisi yksinyrittäjiä ja yksi perustaa yrityksen toisen osakkaan kanssa. Kolme yritystä näyttäisi tarvitsevan osa-aikaista työntekijää tai työntekijöitä. Melkein kaikkien investointien tarve ei ollut suuri, vain yksi arveli investointien olevan isot.

Yrittäjyyskurssi koettiin tärkeäksi mahdollisille yrittäjille. ”En halua lähteä soitellen sotaan, haluan olla varma” tai ”hyvä tietää leikkikentän todelliset rajat, tietää miten voi käydä, vaikka ei niin kävisikään” tai ”ei tarvitse niitä fantasiapilvilinnoja olla” ovat kommentteja, joita tuli kurssin tarpeellisuudesta. Yksi koki, että kurssilla oli tullut esille enemmän negatiivisia asioita, miksi ei tule lähteä yrittäjäksi. Se oli vaikuttanut hänen suunnitelmiinsa eikä hän osannut päättää, mitä tehdä. Yhdeltä innostus oli lopahtanut kurssin aikana, kun laskettiin kannattavuutta ja riittääkö oma ammattitaito. Hyvänä asiana koettiin myös se, että he olivat päässeet juttelemaan toisten yrittäjiksi aikovien kanssa.

Lisäkoulutusta haastateltavat kaipasivat eniten materiaalisesta ympäristöstä, josta tärkeimmäksi nousivat verotus ja kirjanpito, jonka melkein kaikki haastateltavat aikoivat ulkoistaa. Kaksi mainitsi lisäkoulutuksen tarpeen markkinoinnissa, yksi kaipasi lisää työkokemusta, yksi ammatillista koulutusta ja vain yksi mainitsi henkisen valmentautumisen. Yksi haastateltava ei kokenut tarvitsevansa ainakaan haastattelun tapahtumahetkellä lisäkoulutusta.

Haastateltavilta kysyttäessä minkälaisia ajatuksia ja tuntemuksia heillä oli sillä hetkellä yrittäjäksi ryhtymisestä, vastauksena oli sekä positiivisia että negatiivisia asioita. Positiivisina asioina tuli esille ”motivaatio tehdä itselle”, ”jaksaa tehdä paremmin itselle”, ”itsenäinen vapaus”, ”vapaus siitä, että voi tehdä työt siinä järjestyksessä kuin itse haluaa ja kiinnostaa oikeasti”, ”oma rauha” ja ”saisi

käyttää omia vahvoja puoliaan” sekä ”pääsee kokeilemaan erilaisia juttuja”. Yksi uskoi, että toimeentulo olisi parempi kuin palkkatyössä. Yksi haastateltava koki yrittäjäksi ryhtymisen olevan pakon sanelemaa. Negatiiviset asiat kohdistuivat mahdollisiin haasteisiin ja riskeihin.

## 5.2 Yrittäjyyden ja yrittäjän haasteet ja riskit

Suurimmaksi asiaksi nousi esille taloudellinen puoli, onko toimeentulo turvattu, kannattavuus ja yleensä raha-asiat ja rahoitus. Asiakkaiden löytäminen ja saaminen, markkina-aseman saaminen sekä kilpailijat mietitytti neljää haastateltavaa. Neljä haastateltavaa nosti esille kysymyksen, mitä sitten, jos he sairastuvat tai haluavat pitää lomaa ja vapaapäiviä, kuka silloin hoitaa työt. Yksi mietti, riittääkö hänellä voimavaroja pitää parisuhde elossa ja miten yrittäjyys vaikuttaa ympärillä oleviin ihmisiin. Kaksi haastateltavaa mietti sopivien toimitilojen löytymistä. Epävarmuutta herättävänä kysymyksenä nousi esille myös mahdollisten kunnollisten osa-aikaisten työntekijöiden löytäminen. Yksi haastateltava koki ongelmana ulkomailta tulevan halpatyövoiman. Usealla oli vielä epävarmaolo ja pelko omasta tulevaisuudesta, yksi mietti onko yrittäjyys oljenkorsi vai kompastuskivi. Uskaltaako ottaa riskin ja lähteä yrittäjäksi? Yksi ei osannut etukäteen sanoa, mitä haasteita yrittäjä voisi tulla kokemaan.

Haastatteluissa tuli ilmi, että henkilöistä viisi koki starttirahan olevan liian pienen tai muuten siinä olevan kehittälemisen varaa. Starttiraha koettiin tarpeelliseksi, sillä kynnyksen lähteä yrittämään on ”iso”. Yksi haastateltava toivon muutoksia verotukseen. Hän oli tyytymätön verojen nousuun ja kotitalousvähennyksen pienenemiseen. Verottajalta yksi haastateltava toivoi selvempää aloittavan yrittäjän neuvontaa. Myös useampi toivoi ”yhtä keskitettyä paikkaa”, josta saisi ”konkreettisesti selkeää” apua ja jossa olisi ihmisiä, jotka ovat ”suoraan kartalla” ja jonka kautta kaikki aloitusilmoitukset menisivät eteenpäin. Yksi haastateltava toivoi, että tieto kaikista mahdollisista tukimahdollisuuksista tuotaisiin selvästi esille, jotta ei tulisi tunnetta, että jokin tuki on mennyt häneltä ohi tiedon puutteen takia. Yksi haastateltava totesi, että Suomessa ei ole suuria byrokraattisia hankaluuksia. Hyvinä paikkoina, joista on saanut apua, mainittiin ”Uusyrittäjäkeskus”, Josek ja ”työvoimatoimisto”, jonka kurssit ovat ilmaisia. Yksi haastatel-

tava esitti ajatuksen, että voisi olla jonkinlainen yrittäjäpankki, josta voisi saada sijaisyrittäjän, siksi aikaa, kun haluaisi pitää lomaa.

Kaksi ammattikorkeakoulun käynyttä ihmetteli, kuinka vähän ammattikorkeakoulussa valmennetaan yrittäjyyteen ja muutenkin tuli esille, että yrittäjyyteen tulisi kouluttaa jo melko varhaisessa vaiheessa. Yksi haastateltavista toi julki huolensa halpatuotannon kasvusta, siitä että kotimaisen tuotannon arvostusta tulisi nostaa, kuluttamiseen tulisi saada asennemuutosta ja siihen, että ihmisten kädentaidot huononevat. Jos näihin kiinnitettäisiin enemmän huomiota, myös yrittäjyyden arvostus nousisi. Yrittäjyydellä on vielä ympärillään ”myyttinen verho” ja jos epäonnistuu, siitä seuraa häpeä ja tietty leima. Tämä haastateltava esitti kysymyksen, halutaanko Suomeen todella yrittäjyyttä. Toinen totesi, että paljon puhutaan kannustamisesta, mutta ei niitä konkreettisia toimia niin paljoa välttämättä ole. Yksi oli sitä mieltä, että ” pärjääminen on itsestä kiinni”.

Yrittäjinä haastateltavat kokivat henkilökohtaisina heikkouksinaan tai asioina, joihin pitää kiinnittää huomiota mm. seuraavia asioita: paperityöt, kirjanpito ja huonot atk-aidot, oma kunto, rahan käyttö, tunnollisuus, mukavuuden halu, laiskuus, huonona päivänä äkkipikainen, pitkäjännitteisyys, taito, että osaa taoudellisella puolella pitää ”kaikki langat hyppysissä”.

### **5.3 Jaksaminen ja hyvinvointi**

Melkein kaikilla haastateltavilla oli jonkinlainen tukiverkosto, yksi haastateltava ei varsinaisesti kaivannut tukiverkosta. Yksityisihmisistä koostuvaan tukiverkoon kuului vanhemmat, puoliso, suku ja ystävät. Yksi kaipasi jonkinlaista tukiverkosta, mutta ei osannut sanoa minkälaista ja yksi kertoi, että ennen yrittäjäjärjestöjä ja niiden tukiverkkoja, hän mieluummin tukeutuisi omiin kanavoihin, omiin ihmissuhteisiinsa.

Kaikki haastateltavat olivat kokeneet stressiä, suurimmalla osalla se on ollut lyhytaikaista, eikä ollut aiheuttanut työuupumusta. Yksi oli selvinnyt stressistä vaihtamalla työpaikkaa ja yksi sinnittelemällä tietäen, että työsuhde ei ole monta kuukautta pitkä, muilla stressi oli mennyt suhteellisen nopeasti ohi. Kaksi haastateltavaa eivät olleet omien sanojensa mukaan luonteeltaan stressaajia. Pahin-

ta on yhden haastateltavan mukaan, että usein stressi tulee pikku hiljaa, eikä sitä välttämättä huomaa ajoissa.

Hyvä fyysinen kunto ja sen ylläpitäminen olivat haastateltaville tärkein keino itsensä hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Myös muut harrastukset sekä sosiaaliset suhteet kavereihin koettiin tärkeiksi. Yksi haastateltava totesi, että kun perusasiat, koti, harrastukset ja ystävät ovat kunnossa, jaksaa myös töissä. Jotta työssä jaksaisi paremmin, keinoina tuli esille mm. ”mielihyvän saaminen töistä, ei pelkkää raatamista”, viihtyisä työpaikka, työn mielekkyys, monipuolisuus, ihmisen, joka jakaa asiat, ”osaisi ottaa rennosti, että ei liikaa” ja töiden aikataulutus.

## 6 Johtopäätökset

Yrittäjäkurssin osallistujat olivat kaikki olleet kurssin alkaessa tilanteessa, jossa yrittäminen tuntui varteenotettavalta vaihtoehdolta tulevaisuudessa. Haastateltavista kolmella oli jo selkeä päätös yrittäjäksi ryhtymisestä ja kahdella innostus yrityksen perustamiseen oli ainakin osittain lopahtanut mm. kannattavuuslaskelmien myötä. Kaikista ei ole yrittäjäksi. Onneksi yrittäjyyskursseja järjestetään, sillä yrittäjä on pitkälti yksin ja hänen on oltava monitaitoinen. Varsinkin yksinyrittäjältä vaaditaan monen eri osa-alueen tietoa, taitoa ja ymmärrystä.

Kaikki haastateltavat olivat kokeneet yrittäjyyskurssin tärkeäksi koulutusmuodoksi. Yksi henkilö oli käynyt usean yrittäjyyskurssin saadakseen itselleen varmuutta. Keskusteluissa kurssilaisten kanssa tuli usealta pohdintaa siitä, että yrittäjyyskoulutusta tulisi järjestää jo peruskoulutasolla ja toisaalta, että positiiivista yrittäjyysasennetta ei ole riittävästi. Myös Evan kansallisen arvo- ja asennetutkimuksen mukaan 80 % oli sitä mieltä, että suomalaisia tulisi kannustaa uusien yritysten perustamiseen (Torvi & Kiljunen 2005, 22).

Lisäkoulutuksen tarpeesta tai niistä tiedollisista osa-alueista, jotka ovat vaikeimpia, nousi esiin useimmiten kirjanpito ja verotus. Kaikki haastateltavat, jotka olivat tosissaan perustamassa yritystä, aikoivat ulkoistaa kirjanpidon. Myös

markkinointi ja asiakkaiden saaminen askarrutti haastateltavia. Kaiken kaikkiaan huomasi, että kurssilaiset olivat etsimässä vastauksia ja heitä askarruttivat pääasiassa kysymykset konkreettisista toimista yrityksen perustamisesta. Vain muutama mietti omaa jaksamistaan.

Syyt, miksi haastateltavat halusivat mahdollisesti yrittäjäksi, tukivat tutkimustuloksia. Suurin syy oli halu työllistää itsensä. Toisaalta yrittäjän itsenäisyys ja vapaus sekä itsensä toteuttaminen olivat tärkeitä syitä. Kaikki perustettavat yritykset tulevat olemaan palvelualan yrityksiä ja yhtä lukuun ottamatta yrittäjät tulevat olemaan yksinyrittäjiä, joilla on korkeintaan osa-aikaisia työntekijöitä. Mielsin kaikki nämä tulevat yrittäjät elämäntapayrittäjiksi.

Exit -tutkimuksen mukaan syy, miksi yrittäjät luopuvat yrityksestään suurimpana syynä oli yrittäjän terveys (Aaltonen ym. 2009, 19). Tämä havahdutti minut taas kerran huomaamaan, että yrittäjälle on tärkeää pitää huolta omasta jaksamisestaan. Tässä tutkimuksessa ei tosin kerrottu tarkemmin, mitä nämä terveydelliset syyt olivat. Lisäksi Kuntoutussäätiön tekemän haastattelun mukaan yrittäjät olivat olleet viimeisen vuoden aikana sairaana töissä noin 19 päivää ja maatalousyrittäjät noin 24 päivää. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 33). Myös tämä vahvistaa hyvän terveyden tärkeyttä. Ennalta ehkäisevällä toiminnalla voidaan ehkäistä sairauksia, hyvää oloa ja uupumista. Tämän haastattelun henkilöt kokivat olevansa melko hyvässä kunnossa haastatteluhetkellä ja suurin osa harrasti liikuntaa. Itsetuntemus auttaa ymmärtämään omat tarpeet. Yrittäjyys on aina henkilökohtainen asia, eikä kukaan voi sanoa yrittäjälle, miten hän koee tilanteet ja asiat tai miten hän tuntee. Hänen on itse koettava, arvioitava, päätettävä, toimitettava ja seurattava.

Perustamisvaiheessa olevan yrityksen ja yrittäjää mietityttävät asiat liittyvät paljon rahaan ja sen riittävyyteen ainakin haastateltavilla. Myös Flash Eurobarometerin – kyselyn (2010) mukaan suurin huoli oli epävarmuus ansiotuloista. Tilanteen, että yrittäjä sairastuu, haastateltavat kokivat yksinyrittäjyyden riskiksi. Yrittäjyyskurssilla oli käyty yrityksen riskejä melko hyvin läpi. On parempi tietää, mitä voi olla edessä ja miettiä niiden merkitystä, jotta niihin on helpompaa varautua.

## 7 Pohdinta

Yrittäjyydellä on mahdollisuus tuoda ihmisen elämään paljon upeita asioita. Yrittäjä kasvaa ihmisenä. Se on yhdenlainen koulu, jossa oppii ja kokee mitä erilaisimpia asioita. Yrittäjyyden myötä voi oppia mikä elämässä on tärkeää. Riku Aalto vertasi yrittäjyyttä maraton-juoksuun, mikä on mielestäni aika hyvä vertaus. Maraton ei ole vain se juoksumatka, 42,195 metriä. Alkuvalmistelut ovat tärkeitä, yrittäjällä mm. liikeidea, monenlaisen tiedon hankinta ja omat edellytykset. Varsinaisen juoksun aikana tulee hetkiä, jolloin juoksu kulkee hyvin ja hetkiä, jolloin juoksu ei ole helppoa ja voimat ovat vähissä. Silloin on tankkauksen merkitys tärkeää, jotta jaksaa jatkaa matkaa. (Aalto 2006, 10.)

Jos ajatellaan yrittäjyyttä kansantaloudellisesti, lienee kasvuyrittäjyys se, mihin meillä Suomessa eniten kannustetaan. Yksinyrittäjiä, joilla ei ole yrityksen kasvuhallukkuutta on kuitenkin paljon. Yksinyrittäjiä oli noin 64 % kaikista suomalaisista yrittäjistä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2010c, 123).

Luonnehtisin yrittäjyyttä kasvuksi ihmisenä. Varsinkin alkutaipaleella uusi yrittäjä on ulkopuolelta saadun tiedon varassa, ja vasta omat kokemukset antavat ymmärryksen, mitä yrittäjyys merkitsee hänelle itselleen. Mielestäni hyvä itse-tuntemus on erittäin tärkeää yrittäjän toiminnassa. Sen avulla yrittäjän on helppompaa johtaa itseään, jaksaa ja pyörittää yritystä.

Työelämän laadun taustalla on melkein aina vain yrittäjä ja hänen oma vastuunsa ja mahdollisuutensa sekä valintansa. Yrittäjällä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan. Yrittäjän motivaatio, sitoutuminen ja valmiudet yrittäjyyteen ovat asioita, jotka vaikuttavat suuresti yrityksen toimintaan ja sen jatkuvuuteen. Parhainvointia osittaa mm. se, että alkoholin käyttö sekä mieliala- ja särkylääkkeiden syönte ovat lisääntyneet huomattavasti (Jabe 2010, 17).

Kaikki me tiedämme, miten tärkeää liikunta on hyvinvointimme kannalta, mutta se ei riitä, vaan meidän on sisäistettävä sen tarve ja saatava itsemme liikkumaan. Ennakoiva ja ennalta ehkäisevä toiminta johtaa tuloksiin. Fyysisen kunnon ylläpitäminen on paljon helpompaa kuin psyykkisen kunnon. Tämä johtuu

siitä, että psyykkisen kuormituksen vaikutukset terveyteen syntyvät pitkän ajan kuluessa. Hyvinvointi edellyttää, että pysähdymme kuuntelemaan itseämme, arvioimme ja analysoimme sekä teemme asioita tulosten saavuttamiseksi. Toivon, että uudet yrittäjät saavat ajattelemisen aihetta jaksamiseensa tämän opinnäytetyön välityksellä. Myös yrittäjyyskurssien pitäjille haluan painottaa yrittäjän jaksamisen tärkeyttä ja sen esille tuomista kurssien aikana. Omien kokemusteni perusteella olen todennut, että itsensä johtaminen on yksi hyvin tärkeä tekijä yrityksen menestymisen ja jatkuvuuden kannalta.

Henrietta Aarnikoivu (2008, 178) kiteyttää kirjassaan Esimiehenä arjessa kumppanuusjohtamisen Esimiestyön V8 – malliin. Siinä on hyvin kiteytettynä ohjeita, joita voi soveltaa hyvin myös yrittäjän itsensä johtamiseen hieman mukailtuna. Valmenna eli luo edellytyksiä onnistua, kehitä itseäsi. Välitä, jolloin osoitat huomiota niin itsellesi kuin muillekin, annat palautetta ja kiinnität huomiota epävirallisen viestinnän merkitykseen. Vaadi itseäsi kehittymään, aseta itsellesi tavoitteita ja seuraa niiden toteutumista. Virittäminen tarkoittaa itsensä motivointia, kannustamista ja energisointia. Vastuuttaminen on sitä, että ymmärrät tekemisen ja tekemättä jättämisen merkityksen ja vaikutuksen. Viesti eli viestittäminen velvoittaa olemaan avoin ja kertomaan, tiedottamaan ja informoimaan työhön liittyvistä asioista tarvittaville henkilöille. Vuorovaikuttaminen tarkoittaa keskustelua, sitouttamista ja osallistumista. Viimeisenä on voimaantumisen, jolloin autat itseäsi näkemään itsessäsi olevat voimavarat, ja osoitat oman kykysi vaikuttaa omaan hyvinvointiisi ja tuloksiin sekä luottamisen.

Koin haastattelujen tekemisen haastavaksi. Halusin, että haastateltavat saisivat tuoda omia ajatuksiaan ja mielipiteitään vapaasti. Haastattelijalla on tärkeä rooli. Minun piti osata toisaalta pitää haastattelu oikeissa teemoissa, ja toisaalta antaa haastateltavan kertoa asioita esille vapaasti. Yhtenä askarruttava asiana koin sen, miten saada haastateltavat olemaan vapautuneita, jotta he spontaanisti pystyisivät tuomaan asioita julki. Mietin myös, olinko valmistautunut haastatteluihin tiedollisesti tarpeeksi hyvin. Haastattelijan ja haastateltavan suhde on tärkeä. Osasinko aistia haastateltavan mielialan ja jännittyneisyyden sekä vapauttaa tilanteen? Yksi haastateltava kertoi haastattelun loppuvaiheessa, että hän ei ollut mielestään niin rento puheissaan kuin tavallisissa olisi ollut. Oliko meillä yhteinen kieli, jota ymmärsimme samalla lailla ja samoilla merkityksillä

sekä osasinko tulkita haastateltavien vastaukset heidän tarkoittamallaan tavalla? Uskon onnistuneeni kuitenkin melko hyvin haastattelujen tekemisessä. Tiesin, että haastattelujen purku on hidasta työtä, mutta siltikin yllätyin, kuinka hidasta se sitten loppujen lopuksi oli.

Olisi mielenkiintoista seurata tulevaisuudessa näiden uusien yrittäjien ja heidän yritystensä tulevaisuutta ja miten heidän suhtautumisensa yrittäjyyteen kehittyy ja toisaalta, miten he jaksavat muutaman vuoden kuluttua. Toisaalta olisi kiinnostavaa tehdä tutkimusta yrittäjyyskurssien sisällöstä ja niiden kehittymisestä.



## Lähteet

- Aalto, R. 2006. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Työelämän selviytymisopas. Jyväskylä: WSOYpro/Docendo-tuotteet.
- Aaltonen, S., Heinonen, J., Kovalainen, A. & Luomala, K. 2009. Työllistämisen esteet, mahdollisuudet ja aikeet pk-yrityksissä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 49/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOYpro.
- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – menesty ja voi hyvin. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Dunderfelt, T. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Flash Eurobarometer 283. 2010. Entrepreneurship in the EU and beyond. A survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China. Analytical report. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_283\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_283_en.pdf). 7.3.2012.
- Heinonen, J., Kovalainen, A., Paasio, K., Pukkinen, T. & Österberg, J. 2006. Palkkatyöstä yrittäjäksi. Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisen reiteistä sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupallisella ja teknisellä alalla. 297. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Helakorpi, S. Osaamisen johtaminen. <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/osaamismittarit/Tyo%20ja%20ammattitaito.pdf>. 6.2.2012.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.
- Hyytinen, A. & Maliranta, M. 2006. When do employees leave their job for entrepreneurship: evidence from linked employer-employee data. Keskusteluaiheita - Discussion papers. No. 1023. Helsinki: Etla-elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Hämäläinen, P. 2001. Jaksamisesta innostumiseen työssä ja elämässä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat.
- Kauhanen, A. 2004. Yrittäjien ansiot, työajat ja työkuormitus: selvitys ekonominen ja insinöörien yrittäjyydestä. Keskusteluaiheita – Discussion papers. No. 960. Helsinki: Etla-elinkeinoelämän tutkimuslaitos.

- Kurkela, R. Virsta, Virtual statistics. Tilastokeskus.  
<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/>. 6.12.2011.
- Leskelä, J. 2002. Motivaatiojohtaminen. Ihmistuntemuksen ja itsetuntemuksen kehittäminen matkalla kohti oppivaa organisaatiota. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Mäkelä-Pusa, P., Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41. Helsinki: Kuntoutussäätiö. [http://www.kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste\\_41-2011.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/676/Tyoseloste_41-2011.pdf). 1.3.2012.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. 2006. Uusyrittäjien kasvuhakuisuus. Keskusteluaiheita – Discussion papers. No. 1052. Helsinki: Etlä-elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- Rehnbäck, K. & Keskinen, S. 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.
- Rouvinen, P. & Väänänen, L. 2004. Yrittäjä, elämäntieteiden maisteri. Teoksessa Oman elämänsä yrittäjät? Nuorisobarometri 2004. Wilska, T-A. (toim.). Nuorisosiain neuvottelukunta, julkaisuja 28. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 44. Opetusministeriö, Nuorisotutkimusseura ja tekijät. Helsinki: Edita.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) 2010. Haastattelun analyysi. Tampere. Osuuskunta Vastapaino.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Sechrest, L. Biography of Jean-Baptiste Say: Neglected Champion of Laissez-Faire. J.B. Say: The Forgotten Early Austrian. Ludwig von Mises Institute. <http://mises.org/page/1462/Biography-of-JeanBaptiste-Say-Neglected-Champion-of-LaissezFaire>. 16.2.2012.
- Sipilä, J. 2006. Osaajasta elämäntyyliyrittäjäksi. Helsinki: WSOYpro.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Kuopio: UNIpress.
- Strang, L. 2000. Yritystoiminnan uhkatekijät – tunnista, ennakoi ja selviydy. Helsinki: Kauppakaari Oyj.
- Sydänmaanlakka, P. 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun. Helsinki: Talentum.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.

- Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/meta/kas/index.html>. 15.12.2011
- The concise encyclopedia of economics. 2008. Frank Hyneman Knight (1885-1972 ). Library of Economics and Liberty. <http://www.econlib.org/library/Enc/bios/Knight.html>. 16.2.2012.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Torvi, K. & Kiljunen, P. 2005. Onnellisuuden vaikea yhtälö. Evan kansallinen arvo- ja asennetutkimus. Yliopistopaino: Taloustieto Oy.
- Thornton, M. Biography of Richard Cantillon (1680-1734). The Origin of Economic Theory: A Portrait of Richard Cantillon (1680–1734). Ludwig von Mises Institute. <http://mises.org/page/1472/Biography-of-Richard-Cantillon-16801734>. 16.2.2012
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010a. MoniNainen ja Uudistuva Naisyrittäjyys. Naisyrittäjyyden edistämistyöryhmän loppuraportti. Työ ja yrittäjyys. 4/2010. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010b. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 5/2010. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2010c. Yrittäjyyskatsaus 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 60/2010. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2011. Työolobarometri. Lokakuu 2010. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 25/2011. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Wilska, T-A (toim.). 2004. Oman elämänsä yrittäjät? Nuorisobarometri 2004. Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisuja 28. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 44. Opetusministeriö, Nuorisotutkimusseura ja tekijät. Helsinki: Edita.
- Virtuaali ammattikorkeakoulu. <http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464144782/1194348597689/1194356567508.html>. 6.12.2011.

Luottamuksellinen

21.12.2011

Etunimi : \_\_\_\_\_

Sukupuoli:  nainen  miesIkä:  alle 20  20-29 vuotta  30-39 vuotta 40-49 vuotta  50-59 vuotta  yli 60 vuottaKansalaisuus:  suomi  jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

Koulutus:

- 1 kansa-/peruskoulu/keskikoulu
- 2 ylioppilas
- 3 ammatti-/tekninen-/kauppakoulu tai vastaava
- 4 opistotasoinen koulutus
- 5 ammattikorkeakoulu
- 6 yliopisto
- 7 muu, mikä? \_\_\_\_\_

Mitä ammatti- ja muita tutkintoja olet suorittanut? \_\_\_\_\_

---



---

Mitä teit juuri ennen tätä kurssia?

- 1 olin palkansaaja
- 2 olin työttömänä
- 3 olin yrittäjänä
- 4 opiskelin
- 5 jotakin muuta, mitä? \_\_\_\_\_

Oletko ollut ennen yrittäjänä?

 kyllä  en

Jos vastasit kyllä, niin...

Minkä alan yrittäjänä? \_\_\_\_\_

Kuinka kauan olet toiminut yrittäjänä? \_\_\_\_\_

Mikä oli yrityksesi muoto?

 toiminimi  avoin yhtiö/ky  
 osakeyhtiö  osuuskunta tai muu
Oliko sinulla työntekijöitä?  kyllä  ei

Jos sinulla oli työntekijöitä, niin montako heitä oli (keskimäärin)? \_\_\_\_\_

Luottamuksellinen

21.12.2011

Jos olet ollut palkansaajana, niin...

Minkä alan töitä olet tehnyt? \_\_\_\_\_

Oletko ollut esimiesasemassa?  kyllä  en

Kauanko kesti pisin työsuhteesi? \_\_\_\_\_

Kauanko kesti lyhyin työsuhteesi? \_\_\_\_\_

Onko joku lähiomaisesi ( äiti, isä, sisarukset, isovanhemmat) ollut tai on yrittäjä?

kyllä

ei

Jos vastasit kyllä, niin minkä alan yrittäjänä? \_\_\_\_\_

Kun olit lapsi (0-18 v), mitä äitisi teki? Oliko hän töissä, työtön, kotona lapsia hoitamassa jne?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Kun olit lapsi (0-18 v), mitä isäsi teki? Oliko hän töissä, työtön, kotona lapsia hoitamassa jne?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Onko tarkoituksesi ryhtyä yrittäjäksi tämän yrittäjyyskurssin jälkeen? \_\_\_\_\_

1/2 vuoden sisällä

Myöhemmin

en vielä tiedä

Jos vastasit kyllä, niin

Minkä alan yrittäjäksi? \_\_\_\_\_

Yritysmuodoksi tulee

toiminimi

avoin yhtiö tai ky  osakeyhtiö

osuuskunta

en vielä tiedä

**Luottamuksellinen**

21.12.2011

Mitä ajatuksia sinulle tulee sanasta yritys?

---

---

---

Mitä ajatuksia sinulle tulee sanasta yrittäjä?

---

---

---

Minkälaisia ajatuksia ja tunteita sinulla on tällä hetkellä itsestäsi ja yrittäjäksi ryhtymisestä?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Kun jatkan tätä tutkimusta ja toivon, että voin haastatella sinua.

voin osallistua haastatteluun

en halua osallistua haastatteluun

Yhteystietoni:

## **Haastattelurunko**

Haastateltavan nimi:

Aika ja paikka:

Aloitusaika:

Lopetusaika:

## **Yrittäjyys**

Avainsanoja ja joitakin mahdollisia kysymyksiä:

Miksi haluat ryhtyä yrittäjäksi? Suunnitelmat?

Koulutus yrittäjyyteen? Riittävästi? Lisäkoulutuksen tarve?

Minkälaisista asioista menneisyydestäsi on hyötyä yrittäjyyteen?

Mietityttävät asiat tällä hetkellä yrittäjäksi ryhtymisessä? Isoimmat asiat?

Yrittäjän haasteet?

Millä yrittäjyyttä voisi saada houkuttelevammaksi? Onko edes tarvetta?

## **Yrittäjä /Itsensä johtaminen**

Arvot ja periaatteet? Mitkä ovat tärkeimmät?

Termi itsensä johtaminen? Merkitys?

Itsensä kehittämisen tarve?

Heikkoudet, vahvuudet?

## **Työssäjaksaminen, hyvinvointi**

Miten hoidat itseäsi? (Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen)

Mitkä asiat ovat tärkeitä mielestäsi työssä jaksamisen kannalta?

Mitä voit tehdä, että jaksaisit paremmin?

Oletko kokenut stressiä? Stressin torjunta?

Hyvinvoinnin tärkeimmät tekijät?



7.11.2011 1001/462/0.6.2/2011

PÄÄTÖS

Päivi Korppi-Tommola

Viite: Tutkimuslupahakemus 14.10.2011

Asia: PÄÄTÖS

Päivi Korppi-Tommolalle myönnetään oikeus tutkia haastattelumenetelmää käyttäen Yrittäjävalmennuskoulutuksen marras-joulukuun aikana opiskelijoiden tilanteita tutkimussuunnitelmansa mukaisesti.

Haastattelut tapahtuvat joko suoraan tai lomakkeella. Opiskelijoilla on oikeus itsenäiseen ratkaisuun tutkimukseen osallistumisesta eikä ketään voida siihen velvoittaa. Tutkijan tulee neuvotella tutkimuksensa toteuttamisesta kouluttajatahon kanssa.

Joensuun seudun työ- ja elinkeinotoimistolla on käyttöoikeus tutkimustulokseen.

Työ- ja elinkeinotoimiston johtaja

Jarmo Valtonen

Apulaisjohtaja

Kristiina Martikainen

Joensuun seudun työ- ja elinkeinotoimisto

Käyntiosoite  
Kauppakatu 23 a

Postiosoite  
PL 93, 80101 Joensuu

Puhelinväylä  
010 60 40136

Faksi  
010 60 40762

Kotisivu  
[www.mol.fi/joensuu\\_seutu](http://www.mol.fi/joensuu_seutu)

Sähköposti  
[joensuu@te-toimisto.fi](mailto:joensuu@te-toimisto.fi)