

**STARTTIYRITTÄJÄN AMMATILLISET VAATIMUKSET
YRITTÄJYYSPROSESSIN ALKUVAIHEESSA**

Tampereen Yliopisto

Lisensiaattitutkimus

ohjaaja: Pentti Nikkanen

opiskelija: Jouni Suonpää

Tiivistelmä

Tutkimuksen nimi on Starttiyrittäjän ammatilliset vaatimukset yrittäjyysprosessin alkuvaiheessa. Yrittäjyys ja yrittäminen ovat keskeisiä teemoja yhteiskunnan tulevaisuutta ja taloudellista tilaa koskevassa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Yrittäjän ammattitaitoa koskevalle tutkimukselle on selvä tilaus käytännön toimijoiden näkökulmasta.

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia yrittäjyysprosessin varhaisissa alkuvaiheissa yrittäjäkokelailta vaadittavaa ammattitaitoa. Varhaisten alkuvaiheiden yrittäjyys tulee esiin starttirahaa hakevien yrittäjäkokelaiden ja starttirahan saaneiden starttiyrittäjien näkemyksissä heiltä vaadittavasta ammattitaidosta. Starttiyrittäjien tutkimista perustellaan sillä, että siinä ryhmässä on yrityksen perustaneita ja niitä, joilla ei ole yritystä.

Tutkimustehtäväksi rajattiin, millaista ammattitaitoa yrityksen syntyprosessin eri vaiheissa, vaaditaan niiltä henkilöiltä, jotka

- a) suunnittelevat oman yrityksen perustamista
- b) ovat tehneet yrityksen perustamispäätöksen, mutta eivät ole vielä perustaneet yritystä
- c) ovat perustaneet oman yrityksen ja hakeneet starttirahaa.

Tutkimuksen teoreettinen tausta muodostui ammattitaidon ja osaamisen määrittämisestä sekä yrittäjyyttä koskevien aikaisempien tutkimusten tarkastelusta. Teoreettisen tarkastelun pohjalta syntyi tutkijan oma käytännön malli kuvaamaan starttiyrittäjän ammattitaitoa. Teoreettinen tausta ja tutkimusmallin esittely on kappaleessa kaksi kuvattu tarkemmin.

Tutkimus toteutettiin käyttämällä kyselylomaketta, johon 197 yrittäjäkoulutuksessa olevaa sekä starttirahaa hakenutta starttiyrittäjää vastasi heille annetun koulutuksen yhteydessä.

Kyselylomakkeessa oli valmiiden kysymysten lisäksi mahdollisuus vastata avoimiin kysymyksiin tutkimusaiheesta. Tutkimuksen toteutus on selostettu kappaleessa kolme.

Keskeiset tulokset vahvistavat sitä, että yrittäjyysprosessin eri vaiheissa vaadittava ammattitaito on tietyiltä osin painottunut eri tavalla. Tulokset on esitelty kappaleessa neljä tarkemmin.

Esipuhe

Yrittäjyys on mielenkiintoinen aihe. Itse 17 vuotta yrittäjänä toimineena siihen liittyy myös paljon erilaisia tunteita, ajatuksia, mielipiteitä ja muistoja. Yrittäjyyden tutkiminen on käytännön yrittäjälle suuri haaste. Miten tehdä sellainen tutkimus, josta olisi hyötyä käytännön toiminnassa ja joka toisaalta täyttäisi tieteellisen tutkimuksen vaatimukset. Tämä tutkimus on yritys vastata edellä mainittuihin kahteen tavoitteeseen. Tavoitteena oli tutkia aihetta, joka palvelisi käytännön yrittäjyyttä.

Tutkimusprosessi kesti noin seitsemän vuotta oman yritystoiminnan ohella. Tästä johtuen tietyiltä osin tutkimuksen tuoreus kärsi. Yrittäjän ammattitutkintokin uudistui ja kehittyi matkan varrella huomattavasti. Aiheesta ilmestyi myös prosessin aikana muita uusia tutkimuksia.

Tutkimustyön päätyttyä voin olla tyytyväinen urakkaan. Ei niinkään konkreettisiin tuloksiin sinällään, vaan siihen oppimisprosessiin joka on tutkimuksen tekemiseen liittynyt. Tämä oli ainakin minulle opettavainen ja palkitseva oppimiskokemus.

Kiitän työni ohjaajaa Pentti Nikkasta ohjauksesta ja kannustuksesta. Samoin kiitos kaikille teille, jotka tavalla tai toisella olette matkan varrella auttaneet urakan loppuun saattamisessa.

Uskon edelleen vilpittömästi yrittäjyyden mahdollisuuksiin. Olen edelleen innostunut ja motivoitunut kouluttamaan uusia yrittäjiä. Olen edelleen oppipojan roolissa. Kuinka lisätä ja kasvattaa ihmisessä yrittäjyyttä? Niitä ominaisuuksia, joista yritystoiminta lähtee ja saa alkunsa.

Olen kiitollinen myös Raamatun antamaan neuvoon yrittäjälle:

*Älä jätä elämääsi oman ymmärryksesi varaan, vaan turvaa koko sydäimestäsi Herraan.
Missä kuljetkin, pidä hänet mielessäsi, hän viitoittaa sinulle oikean tien.*

Oulussa 6.6.2007

Jouni Suonpää

SISÄLLYSLUETTELO

| | | |
|-------|--|-----|
| 1 | Johdanto | 5 |
| 1.1 | Taustaa | 5 |
| 1.2 | Tutkimustehtävä | 7 |
| 1.3 | Tutkimuksen rakenne | 9 |
| 2 | Teoreettista tarkastelua yrittäjän ammatilliseen osaamiseen | 10 |
| 2.1 | Yrittämisen prosessi | 10 |
| 2.1.1 | Yrittäjäksi valikoituminen | 14 |
| 2.1.2 | Yrityksen kehitysprosessi | 20 |
| 2.1.3 | Boltonin yritysten syntyä ja kehitystä kuvaava malli | 32 |
| 2.1.4 | Yritysprosessin jatkuminen ó yritysten henkiinjääminen | 40 |
| 2.2 | Starttiyrittäminen | 43 |
| 2.2.1 | Aikaisempia tutkimuksia starttiyrittämisestä | 47 |
| 2.2.2 | Yhteenvetoa aikaisemmista tutkimuksista | 60 |
| 2.3 | Ammattitaito ja ammatillinen kvalifikaatio | 63 |
| 2.3.1 | Työelämän muutos ja ammattitaito | 74 |
| 2.3.2 | Ammatillinen kasvu | 76 |
| 2.3.3 | Mitä osaaminen on? | 80 |
| 2.4 | Yrittäjän ammattitutkinto | 84 |
| 2.4.1 | Yrittäjän ammattitutkinnon kuvaus yrittäjästä ja yrittämisestä | 84 |
| 2.5 | Yrittäjän ammattitaito ja yrityksen kehitysprosessi | 87 |
| 2.5.1 | Yrittäjän ammattitaito | 87 |
| 2.5.2 | Yrittäjän ammatilliset vaatimukset ja yrityksen kehitys | 89 |
| 2.5.3 | Yhteenvetoa ammattitaitoon liittyvistä käsitteistä | 90 |
| 2.5.4 | Starttiyrittäjän ammattitaidon osa-alueet | 92 |
| 2.6 | Tutkimusmalli ja tutkimuskysymykset | 95 |
| 2.6.1 | Tutkimusmallin kuvaus | 95 |
| 2.6.2 | Tutkimuskysymykset | 96 |
| 3 | Toteutus | 99 |
| 3.1 | Kyselylomake | 99 |
| 3.2 | Käsitteiden operationaalistaminen | 100 |
| 3.3 | Tutkimusaineisto | 102 |

| | |
|--|-----|
| 3.4 Aineiston luotettavuus | 111 |
| 4 Tulokset | 113 |
| 4.1 Mikä on starttiyrittäjien näkemys ammattitaidosta yleensä? | 113 |
| 4.2 Yrittäjyysprosessin vaiheen vaikutus vastaajan näkemykseen starttiyrittäjältä vaadittavasta ammattitaidosta | 118 |
| 4.3 Miten starttiyrittäjien näkemykset yleensä ammattitaidosta ovat yhteydessä tässä tutkimuksessa kehitettyyn malliin starttiyrittäjän ammattitaidosta? | 120 |
| 4.4 Miten starttiyrittäjät näkevät oman ammattitaitonsa - starttiyrittäjien ilmoittama käsitys heiltä vaadittavasta osaamisesta ja ammattitaidosta heidän itsensä vapaasti kirjoittamana | 127 |
| 4.5 Vastaajien käsitys itseltä vaadittavasta ammattitaidosta yrittäjänä | 127 |
| 4.6 Vastaajien käsitys oman ammattitaidon riittävydestä | 129 |
| 4.7 Käytännöllinen malli ammattitaidosta yrittäjyysprosessin eri vaiheissa | 130 |
| 4.8 Yhteenvetoa tutkimustuloksista | 134 |
| 5 Pohdinta | 138 |
| Lähteet | 141 |
| Liitteet | |

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Yrittäminen ja yrittäjäyys ovat olleet viime vuosikymmenenä yhteiskunnassamme keskeisessä roolissa. Erityisesti huoli työttömyyden lisääntymisestä ja tarve uusien työpaikkojen synnyttämisestä ovat saaneet aikaan sen, että yrittäjäyys on nostettu yhdeksi tärkeimmistä ratkaisun avaimista. Julkisuudessa on painotettu yhteiskunnan päättäjien ja poliitikkojen toimesta uuden yritystoiminnan synnyttämisen tarvetta. Suomeen tarvitaan kymmeniä tuhansia uusia yrityksiä, jotta pääsisimme yrittäjäyden suhteutetussa määrässä yleiselle eurooppalaiselle tasolle. Kuinka sitten uusia yrityksiä syntyy?

Suomessa on panostettu paljon työttömien ihmisten kouluttamiseen. Yrittäjäkursseiden järjestäminen työttömille on tyypillistä paikkakunnasta ja ajankohdasta riippumatta. Työministeriö on ottanut 1990-luvun alussa yleisesti käyttöön niin sanotun starttirahan, jolla tarkoitetaan työttömälle henkilölle myönnettyä tukea uuden yrityksen aloittamistilanteeseen tietyin ehdoin. Myös erilaista neuvonta- ja tukipalveluita on pyritty tarjoamaan yrittäjäydestä kiinnostuneille. 1990-luku oli virallisesti nimitetty yrittäjäyden vuosikymmeneksi.

Itse olen toiminut yrittäjänä vuodesta 1990 lähtien. Uusien yritysten synnyttämiseen ja yrittäjien kouluttamiseen olen osallistunut aktiivisesti vuodesta 1992 lähtien. Oma roolini on ollut toimia kouluttajana sekä koulutuksen ja ohjauksen suunnittelijana. Olen myös itse ollut perustamassa kahdeksaa yritystä, joista viisi jatkaa yhä toimintaansa. Käytännön kokemuksen kautta näen suuren haasteen uuden yrityksen perustamisessa ja siten myös uusien yrittäjien kouluttamisessa. Kuinka valmentaa tehokkaasti uuden yrityksen perustamista suunnitteleva henkilö toimimaan niin, että yritystoiminnalla on pitkällä tähtäyksellä kannattavuuden edellytykset?

Tutustuin muutamia vuosia sitten Cambridgessa toimivaan William Boltoniin ja hänen teoriaansa ja toimintamalliinsa uusien teknologiayritysten synnyttämisessä. Teorian kytkentä käytäntöön on vahva. Myös käytännön ohjaus- ja neuvontatoimintaa helpottaa teorian yksiselitteinen sovellettavuus. Malli rakentuu uuden yrityksen syntyprosessin kuvaukselle, jossa on konkreettiset ja konkreettisesti todennettavat välietapit. Tämän mallin käyttö yrittäjäkoulutuksessa on selkeästi toiminut ja antanut koulutukselle lisäarvoa. Malli auttaa kouluttajaa havainnollistamaan

yrittäjyysprosessin eri vaiheita sekä kohdistamaan oikeita ohjaustoimenpiteitä eri vaiheen yrittäjäkokeilulle.

Monet muutkin ovat tutkineet yritysten syntyä ja yrittämistä. Ulkoisen yrittäjyyden tutkimukset ovat pääosin keskittyneet selvittämään yrityksen tulevaisuuden ennustettavuutta tai yrityksen perustamiseen johtaneita syitä. Vähemmän on tutkittu yrittäjän ammattitaitoa, ammatillisia kvalifikaatioita tai osaamisen tarvetta. Yrittäjän ammatillisen osaamisen tarve yritystoiminnan alkuvaiheessa tarjoaa mielestäni mielenkiintoisen näkökulman uusien yritysten syntyyn.

Millaista osaamista vaaditaan yritystoimintaa aloittavalta henkilöltä? Jos tähän kysymykseen löydetään vastaus, voidaan sen pohjalta kehittää ja tarkistaa nykyisiä ohjaus ja tukitoimenpiteitä sekä annettavien koulutusten sisältöjä. Tutkimuskysymyksellä, jota tarkennetaan luvussa 2.6.2., on siis selvä yhteiskunnallinen tilaus ja merkittävyys.

Starttiyrittäjällä tarkoitetaan tässä yhteydessä työvoimatoimiston yleisesti käyttämää termiä henkilöstä, joka on perustanut tai suunnittelee perustavansa uuden yrityksen ja anovansa siihen työvoimatoimiston myöntämää starttirahaa. Starttiraha on työvoimatoimiston uusille yrittäjille myöntämä tuki. Tuki vaihtelee paikkakunnittain sekä kestoaltaan että suuruudeltaan. Esimerkiksi Lahdessa työvoimatoimisto myöntää starttirahan kolmeksi kuukaudeksi kerrallaan, ja tämän jälkeen yrittäjän on osallistuttava starttiyrittäjille tarkoitettuun koulutuspäivään saadakseen vielä toiset kolme kuukautta starttirahaa. Starttirahan myöntää Lahden työvoimatoimisto. Työvoimatoimisto pyytää lausunnon Lahden Silta Yrittäjyyteen -projektilta, joka on TE-keskuksen yritysoston alainen yrittäjyyttä tukeva projekti. Kouluttajana starttiyrittäjille toimi vuonna 2003 Cimson Oy, joka järjesti yhteensä noin kaksikymmentä starttiyrittäjille suunnattua kolmen viikon mittaista koulutusjaksoa. Starttiraha on ehdollinen korvaus, joka myönnetään uuden yrityksen perustajalle, joka on ollut työtön työnhakija yrityksen syntyhetkellä. Muutos lakiin mahdollisti vuoden 2005 alusta starttirahan hakemisen myös muille kuin työttömille. Lisäksi yrityksen on oltava liiketoiminnallisesti sellainen, että se voi toimia kannattavasti ja täyttää työvoimahallinnon asettamat edellytykset starttirahan myöntämiselle. Starttiyrittämistä kuvataan tarkemmin luvussa 2.2.

Tällä tutkimuksella yritetään löytää tietoa, joka edesauttaa aloittavan yrittäjän tilanteen ja häneen kohdistuvien haasteiden ymmärtämistä. Tutkimukseni halutaan myös hyödyttävän laajasti niitä,

jotka auttavat uusia yrittäjiä heidän kamppailussaan kannattavan liiketoiminnan luomiseksi ja työpaikkojen synnyttämiseksi.

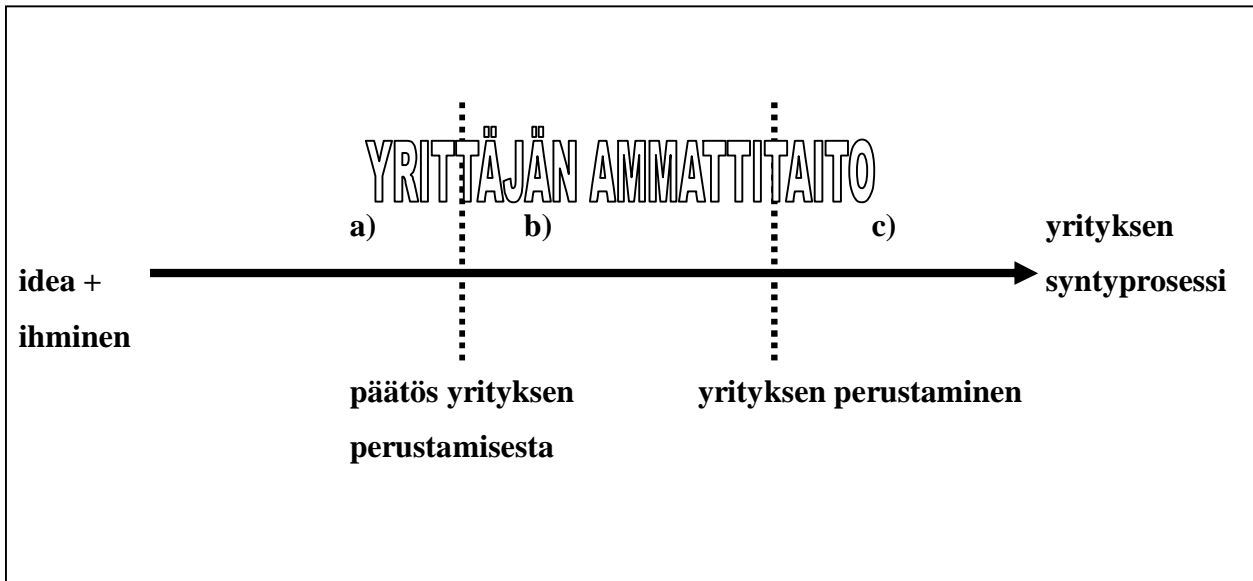
1.1 Tutkimustehtävä

Monesti alkavien yrittäjien tutkimisessa huomio on kiinnittynyt yrittäjän persoonaan tai taustoihin, ympäristön vaikutukseen tai yrityksen selviytymiseen ja menestykseen. On haluttu etsiä niitä tekijöitä jotka erottavat selviytyjät yritystoimintansa lopettaneista. Alkavan yrittäjän ammattitaitoa on tutkittu vähemmän.

Tutkimus rajautuu alkavan yrittäjän ammattitaidon kartoittamiseen. Taustalla on ajatus siitä, että yrityksen kehityksen myötä myös yrittäjän ammatillinen kvalifikaatio muuttuu. Usein yrityksen alkuvaiheessa yrityksessä on yksi tai korkeintaan muutama työntekijä. Yrityksen kehityksen myötä liikevaihto, toiminnan volyymi ja henkilöstömäärä kasvavat. Tämä kaikki tuo mukanaan yrittäjän omaan ammattitaitoon kehitys- ja kasvuvaatimuksia. Yrittäjän työn- ja toimenkuva muuttuu yrityksen kehittyessä. Aloittavan yrittäjän ammatillinen vaatimustaso on erilainen kuin kasvaneen ja kehittyneen yrityksen yrittäjän. Toisaalta uuden synnyttäminen eli yrityksen perustaminen on erityinen vaihe yrityksen syntyprosessissa. Sellaista, mitä ei vielä ole olemassa, on vaikea kehittää. Uuden yrityksen perustaminen, luova prosessi, on yrittäjän ammattitaidolle haaste.

Tutkimustehtäväksi rajataan, millaista ammattitaitoa yrityksen syntyprosessin eri vaiheissa, vaaditaan niiltä henkilöiltä, jotka

- d) suunnittelevat oman yrityksen perustamista
- e) ovat tehneet yrityksen perustamispäätöksen, mutta eivät ole vielä perustaneet yritystä
- f) ovat perustaneet oman yrityksen ja hakeneet starttirahaa.



KUVIO 1: Tutkimustehtävän kuvaus

Yrityksen syntyyn tarvitaan yksinkertaisimmillaan idea ja ihminen toteuttamaan ideaa (mm. Koironen 1993; Huuskonen 1995; Koskinen 1996; Bolton 1997). Yrityksen kehitystä ohjaa kannattavuuden vaatimus. Toiminta loppuu, jos yrityksen kannattavuus ei riitä kattamaan palkkojen ja verojen ja muiden kulujen aiheuttamia maksuja. Toimintaa ei voi jatkaa, jos rahat loppuvat. Kannattavuuden vaatimus tuo mukanaan myös muita vaatimuksia, jotka puolestaan ovat muovaamassa alkavalta yrittäjältä vaadittavaa ammattitaitoa, ammatillista osaamista. Miten siis saadaan yritys perustettua ja toiminta taloudellisesti kannattavaksi?

Tarkoituksena on tutkia yritystoimintansa aloittavan yrittäjäkokeleaan, ns. starttiyrittäjän ammattitaitovaatimuksia. Millaista osaamista vaaditaan aloittavalta yrittäjältä yritystoiminnan alkutaipaleella? Millaisia ammatillisia kvalifikaatioita tunnustetaan aloittavalle yrittäjälle? Starttiyrittäjällä tässä yhteydessä tarkoitetaan sekä starttirahaa hakevaa yrittäjäkokeleasta että starttirahan saanutta yrittäjää.

Tutkimustehtävällä on yhteiskunnallisesti merkittäviä ja hyödynnettäviä mahdollisuuksia. Ensinnäkin se, miten uusien yrittäjien kouluttamista voidaan tehostaa. Toiseksi se, miten uuden yritystoiminnan synnyttämistä voidaan edistää sekä kolmanneksi työllistymisen parantaminen. Kaikki nämä ovat ajankohtaisia ja tärkeitä yhteiskunnallisia teemoja. Starttiyrittäjän ammattitaidon kartoittaminen auttaa suunnittelemaan ja kehittämään entistä parempaa yrittäjäkoulutusta. Monet

yrittäjyyttä edistävät projektit ja organisaatiot tarvitsevat oman toimintansa kehittämiseksi uutta ja täsmällisempää tietoa alkavan yrittäjän haasteista ja ongelmakohdista, eli siitä millaista ammattitaitoa ja osaamista heiltä vaaditaan alkutaipaleen ongelmien ja haasteiden ratkaisemiseksi. Työllistymistä voidaan parantaa uusia yrittäjiä auttamalla, esimerkiksi koulutuksen ja neuvonnan kautta. Tässä toiminnassa lisääntynyt ymmärrys uuden yrittäjän ammattitaitovaatimuksista on keskeisellä sijalla.

Tiivistetysti tämän tutkimuksen tehtävänä on tutkia, miten starttiyrittäjä määrittelee oman ammattitaitonsa sekä millaisia ovat yrittäjyysprosessin eri vaiheissa olevien starttiyrittäjien käsitykset omasta ammattitaidostaan.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan aikaisemman tutkimuksen ja kirjallisuuden valossa yrittämistä ja ammattitaitoa. Yrittämisessä erityisesti sen prosessiluonne on mielenkiinnon kohteena. Prosessiluonteeseen perehtyminen aloitetaan yrittäjäksi valikoitumisesta, ja tämän jälkeen esitetään tarkempi kuvaus Boltonin (1997) yrityksen syntyä kuvaavasta mallista. Seuraavaksi tarkastellaan yritysten henkiinjäämistä käsittelevää tutkimusta ja kirjallisuutta sekä aikaisempaa tutkimusta starttiyrittämisestä. Tämän jälkeen tarkastelun alle otetaan ammattitaito ja sitä sivuavat käsitteet kuten ammatillinen kvalifikaatio. Ammattitaitoa käsitellään seuraavaksi työelämän muutoksen ja ammatillisen kasvun sekä osaamisen näkökulmista. Lopuksi pyritään luomaan yhteenveto yrittäjän ammattitaidosta tarkastelemalla yrittäjän ammattitutkintoa sekä aikaisempaa tutkimusta yrittäjän ammattitaidosta. Yrittäjän ammattitaitoon haetaan tutkimuksen aiheen mukaisesti teoreettista näkökulmaa yrityksen kehitysprosessin ja ammatillisen kehittymisen kautta.

Tutkimusmalli ja tutkimuskysymykset esitetään luvussa 2.6. Tutkimuksen toteutus kerrotaan luvussa kolme ja tämän jälkeen luvussa neljä esitellään tutkimuksen tulokset.

2 Teoreettista tarkastelua yrittäjän ammatilliseen osaamiseen

Ensimmäisessä jaksossa tarkastellaan yrittämistä sen prosessiluonteen kautta. Prosessiluonteen konkreettinen havainnollistaminen tapahtuu Boltonin (1997) yritysten syntyä ja kehittymistä kuvaavaa mallin kautta. Tavoitteena on tuoda esiin yrittämisen kytkeytyminen yrityksen kehitysprosessin eri vaiheisiin. Mielenkiinnon kohteena on tarkastella juuri alkuvaiheen yrittämisen ammattitaitoa, ei yrittäjän yleistä ammattitaitoa.

Toisessa jaksossa tarkastellaan ammattitaitoa ja ammatillista kvalifikaatiota käsittelevää teoriaa. Tavoitteena on hahmottaa ammattitaidon keskeisiä elementtejä sovellettavaksi aloittavan yrittäjän tilanteeseen.

2.1 Yrittämisen prosessi

Perinteisesti yrittäminen on liitetty yrityksen omistamiseen ja yrityksen eri toimintojen harjoittamiseen (mm. Flamholtz 1990; Bolton 1997). Huuskonen määrittelee yrittäjän henkilöksi, joka ottaa kokonaisvastuun omasta yrityksestään, sijoittaa yrityksen riskipääoman ja käyttää yrityksessä ylintä päätäntävaltaa (Huuskonen 1995, 154). Ruohotie ja Koiranen määrittävät yrittämisen kognitiiviseksi, affektiiviseksi ja konatiiviseksi prosessiksi, jonka tavoitteena on arvon lisäys luovuuden, uudelleen asettelun tai kasvun kautta (Koiranen & Ruohotie 2000, 36). Kyrö (1997) on määritellyt yrittämisen käsitteitä väitöskirjassaan seuraavasti: Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan oman yrityksen perustamista ja itsensä elättämistä oman yrityksen kautta. Sisäinen yrittäjyys on yrittäjämäistä toimintaa oman työyhteisön sisällä. Sisäinen yrittäjä ei omista omaa työpaikkaansa, mutta toimii yrittäjämäisesti työssään. Omaehtoinen yrittäjyys viittaa yksilön roolin muuttumiseen, yksilön omaan kehittymiseen, asenteisiin ja tapaan toimia. Omaehtoinen yrittäjyys korostaa yksilön toimimista yhteisössään subjektina, ei objektina olemista. (Kyrö 1997, 225.)

Tässä tutkimuksessa huomion kohteena on edellä mainitun määrittelyn mukaisesti ulkoinen yrittäjyys, jolla tarkoitetaan oman yrityksen perustamista. Yrittäjä on se, joka ottaa kokonaisvaltaisen vastuun oman yrityksen perustamisesta ja itsensä elättämisestä yrityksen kautta.

Yrittäjyystutkimuksessa on tapahtunut paradigman muutos. Aikaisemmin huomio oli yrittäjässä, nyt huomio on kohdistunut yrittäjyysprosessiin. Mitä sitten yrittäjyysprosessilla tarkoitetaan?

Yrittäjyysprosessi pitää sisällään kaikki ne toiminnot, aktiviteetit ja toimenpiteet joilla tartutaan mahdollisuuksiin ja kehitetään omaa organisaatiota olemassa olevien mahdollisuuksien hyödyntämiseksi. Yrittäjyys sisältää uuden organisaation luomisen, jotta mahdollisuudet voitaisiin hyödyntää. Yrittäjyydessä keskeisellä sijalla on kuitenkin yrittäjä. Ihmisen panosta ei voi ohittaa. Se tapahtuma, jossa tullaan yrittäjäksi, on muutos yhdestä tilanteesta toiseen tilanteeseen. Ei-yrittäjästä siirrytään yrittäjäksi. Yrittäjyys on holistinen prosessi. Yrittäjyyden osatekijät ovat keskinäisessä riippuvuussuhteessa toisistaan niin voimakkaasti, että kokonaisuutta ei voi ymmärtää tarkastelemalla vain yksittäisiä tekijöitä erikseen. Lisäksi yrittäjyyden kokonaisuus on erittäin herkkä. Pieni muutos jossain yhdessä tekijässä saattaa aiheuttaa suuria muutoksia lopputuloksessa. (Bygrave 1995, 130 - 132.)

Huuskonen esittää omassa teoksessaan vahvasti yrittäjäksi ryhtymisen olevan riippuvaista sekä taustatekijöistä, henkilötekijöistä ja tilannetekijöistä (Huuskonen 1995, 12). Eli yrittämisen aloittaminen, yrittäjäksi ryhtyminen, on monitahoinen prosessi, jossa osatekijöinä on eri alueiden muuttujia, kuten persoona, työ- ja elämäkokemus sekä ympäröivän yhteiskunnan mahdollisuudet. Huuskonen erottelee yrittäjyyteen valikoitumisen prosessin eri vaiheita seuraavasti: suuri yleisö, yrittäjyydestä kiinnostuneet, yrittäjyyttä harkitsevat, yrittäjiksi aikovat ja yrittäjiksi ryhtyvät. (Huuskonen 1995, 86.) Eli yksilön sisällä tapahtuu edellä kuvatun asteikon mukainen valikoitumisprosessi kohti yrityksen perustamista. Tätä prosessia voidaan verrata Boltonin ja muiden tutkijoiden esittämiin malleihin yrityksen synty- ja kehitysprosessista (ks. Hauta-aho 1990; Koskinen 1996; Bolton 1997). Huuskosen yrittäjäksi ryhtymisen malli rakentuu ajatukselle, että yleiset taustatekijät, henkilötekijät sekä henkilön objektiivinen todellisuus vaikuttavat taustalla. Näistä tekijöistä käsin ja niiden vaikutuksesta henkilö havainnoi ja tulkitsee maailmaa ja omia mahdollisuuksiaan ja siten muodostaa käsityksensä subjektiivisesta todellisuudesta. Subjektiivisen todellisuuden kautta henkilö punnitsee eri toimintavaihtoehtoja ja yrittäjyysintentiotaan sekä sitoutumistaan yrityksen perustamiseen. Yrittäjyys on sitten tämän monitahoisen prosessin yksi loppuvaihtoehto niille, jotka tähän ratkaisuun ovat päätyneet. (Huuskonen 1995, 147.)

Kyrö (1997) aloittaa väitöskirjansa esittelemällä yrittäjyyden kulttuurisena prosessina. Yrittäjyys kehittyy yhteiskunnassa ja vaikuttaa ihmisten elämään mm. työllisyyden tai työttömyyden välityksellä. Tutkimuksessa pohditaan tieteen, yhteiskunnan ja yrittäjyyden vuorovaikutusta. Tutkija näkee yrittäjyyden laaja-alaisena yhteiskunnallisena prosessina. Kyrö toteaa myös, että yrittäjäksi ei synnytä, vaan kasvetaan (Kyrö 2004, 62).

Yrittäjyydestä uusien yritysten perustamisen näkökulmasta on kirjoittanut Koironen kirjassaan *Ole Yrittäjä* (Koironen 1993). Teoksessa kartoitetaan yrittäjyyttä kuvaavia käsitteitä ja sitä, mitkä termit kuvaavat yrittäjyyttä ja yrittämistä. Kirjoittaja tuo esiin myös yrittäjäksi kasvun. Yrittäjäksi kasvu on prosessi, jossa yrittäjyys vahvistuu ihmisen sisällä. Yrittäjyyteen liittyy siis sisäinen kasvuprosessi, jota Koironen kutsuu yrittäjäksi kasvuksi. (Koironen 1993, 40.) Kirjoittaja esittää, että yrittäjyyden edistäminen on valmiuksien ja motivaation kehittämistä. Yrittäjyyteen valikoidutaan ja kasvetaan, mutta yrittäjähallukkuutta ja kasvun nopeutta voidaan edistää. (Koironen 1993, 39.)

Koironen on muotoillut yrittämisen tulolausekkeen, jossa yrittäjyys on valmiuden, motivaation ja uskalluksen tulolauseke. Perusajatus on siinä, että jos yksikin tulontekijöistä saa arvokseen nolla, niin tulon arvo on nolla (Koironen 1993, 76). Yrittämiseen tarvitaan siis ammattitaitoa eli valmiutta, motivaatiota eli yrittämisen halua ja intoa sekä kolmanneksi uskallusta, joka on riskinotto-kykyä ja halua.

Koironen ja Ruohotie ovat pohtineet yrittäjäksi kasvua erityisesti persoonallisuuden ja älykkyyden osa-alueiden kautta. Heidän mielenkiintonsa kohdistuu mm. siihen, millaista oppimista liittyy yrittäjyyteen. Miten yrittäjyyttä opitaan? Koironen ja Ruohotien kirjoitus käsittelee osaltaan yrittäjän oppimisprosessia. (Koironen & Ruohotien, 2000.)

Peltonen ja Koironen ovat kirjoittaneet yrittäjäkäsvatukseen ja koulutukseen liittyvistä asioista. He kritisoivat luovuuden taidon, tuotteistamisen taidon ja kaupallistamisen taidon puuttumista lähes kokonaan kaikesta yrittäjäkoulutuksesta. Yrittäjäkoulutus on liian teoreettista. Heidän näkökulmansa tuo esiin yrittämiseen liittyvät kokonaisvaltaiset prosessit, joissa onnistuminen on edellytyksenä yritystoiminnan onnistumiselle. (Koironen & Peltonen 1995, 87.)

Koskinen (1995) kuvaa yrittäjyyden prosessin syntyä tutkimuksessaan seuraavasti. On olemassa yrittäjän uravalintaprosessi. Tässä uravalintaprosessissa on kolme vaihetta: intentio, irtautuminen ja identifikaatio. Yrittäjän orientaatioprosessissa erotetaan puolestaan kolme vaihetta: valinta, virittyminen ja vakuuttuminen. Välittävänä mekanismina tässä toimii psykososiologisista alaprosesseista rakentuva siirtoprosessi, joka muodostuu kolmesta vaiheesta: sisäistäminen, sopeutuminen ja sitoutuminen. Tämä välittävä prosessi voidaan nähdä yrittäjyyden prosessin ytimenä, sellaisena, joka ensiksi syntyy orientaation ja uravalinnan ristipaineessa, mutta joka saa uutta sisältöä ja kehittyy yksilöllisenä prosessina myöhemmissä yrityksen perustamisen ja

yrittöstoiminnan vaiheissa. Uravalintaprosessin vaiheet kuvaavat yrittäjäajatuksen heräämistä (intentio), aiemmasta työ- ja toimintakulttuurista etääntymistä (irtautuminen/reflektio) sekä oman itsensä sijoittamista yrittäjän rooliin ja ammattiin (identifikaatio). Orientaation kypsymisprosessiin liittyvät vaiheet kytkevät useita eri tekijöitä toisiinsa. Valintavaihe sisältää henkilön pohdinnat ja uravaihtoehtojen vertailut muihin näköpiirissä oleviin vaihtoehtoihin nähden. Virittymiseen liittyvät asenteellinen ja tunnepitoinen (affekti), tiedollinen (kognitio) ja toiminnallinen (akti) virittyminen ja valmistautuminen omakohtaiseen yrittäjyyteen. Vakuuttuminen sisältää päätöksentekoa tukevat ja vahvistavat ratkaisut sekä muista esillä olleista vaihtoehtoista luopumisen. Välittävään siirtoprosessiin liittyy jännitteitä, jotka liittävät yhteen sekä yksilön persoonallisuuden kehitysprosessin ja yrittäjän uran ulkoiseen määräytymiseen kytkeytyviä sosiaalistumisen prosesseja. Tällöin sisäistäminen voidaan nähdä omien yrittäjämahdollisuuksien harkintana ja oivaltamisena. Sopeutumiseen liittyvät kaikki ne käyttäytymistä säätelevät tekijät, jotka saavat yksilön mukautumaan joustavasti uusiin tilanteisiin ja olosuhteisiin. Sitoutuminen kuvastaa sitä intensiivisyyden astetta, jolla yrittäjäksi ryhtyvä henkilö kiinnittyy oman yrityksensä perustamiseen ja myöhempään toimintaan velvoittavasti. (Koskinen 1995, 76677.)

Kokemuksellisen oppimisen taustalla oleva malli sopii varmasti myös kuvaamaan yrittäjyyteen liittyvää oppimisprosessia. Kokemuksellisessa oppimisprosessissa edetään omakohtaisten kokemusten reflektioivasta havainnoinnista niiden käsitteellistämiseen. Käsitteellistämistä seuraa aktiivinen toiminta. Kokemuksellisen oppimisen mallin on rakentanut Kolb (1984). Tämä malli omalta osaltaan kuvaa sitä jatkuvaa oppimisen tarvetta ja käynnissä olevaa oppimisprosessia eri alueilla, missä yrittäjä elää ja toimii. Yrittäminen on prosessi ja tapahtuu prosessin keskellä ja sen kautta.

TAULUKKO 1: Yrittämisen prosessi

| Koiranen & Ruohotie (2000) | Kyrö (1997) | Bygrave (1995) | Huuskonen (1995) | Koskinen (1995) | Bolton (1997) |
|--|---|---|--|--|---|
| Yrittäminen on kognitiivinen, konatiivinen ja affektiivinen prosessi, yrittäjäksi kasvu. | Sisäinen, ulkoinen ja omaehtoinen yrittäjyys, yrittäjäksi kasvu | Yrittäminen on holistinen prosessi, jossa huomio on kokonaisuudessa, ei yksityiskohdissa. | Yrittäjäksi valikoidutaan monitahoisen prosessin kautta. | Yrittämisessä löydettävissä uravalinta-, orientaatio- ja välittävä siirtoprosessi. | Liiketoimintaprosessi, tuotekehitysprosessi, tavoitteena kannattava liiketoiminta, yrityksen synty- ja kehitysprosessin erottaminen toisistaan. |

2.1.1 Yrittäjäksi valikoituminen

Yleensä ammattiin valikoitumisesta on kirjoittanut Holland (1992) seuraavasti. Kulttuurissamme useimmat persoonat asettuvat johonkin seuraavista kuudesta perustyyppistä: realistinen, tutkiva, taiteellinen, sosiaalinen, yrittävä tai konventionaalinen. Ammatinvalinta tapahtuu siten, että kukin perustyyppi hakeutuu itselleen sopivimpaan ympäristöön. Ympäristö on myös jaettavissa samaan kuuteen perustyyppiin: realistinen, tutkiva, taiteellinen, sosiaalinen, yrittävä tai konventionaalinen. Ihmiset etsivät itselleen sellaisia ympäristöjä, joissa he voivat harjoittaa taitojaan ja kykyjään, ilmaista asenteita ja arvojaan sekä ottaa itselleen sopivia ongelmia ja rooleja. Käyttäytyminen määritellään siten yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksena. (Holland 1992, 264.) Hänen mukaansa yrittäjäksi valikoituvat henkilöt, jotka arvostavat toimintaa, jossa vaikutetaan toisiin ihmisiin organisaation päämäärien tai taloudellisen edun saavuttamiseksi (Holland 1992, 21). Nämä Hollandin ammatinvalintaan liittyvät teesit ovat monen urasuunnittelun ja ammatinvalinnan ohjauksen teorian taustalla. Samoin niillä on ollut vaikutusta monen yrittäjäksi valikoitumista tutkineen tutkijan näkemyksiin.

Bull ja Willard (1995) esittävät yrityksen syntymiselle seuraavat olosuhteet. Ensinnäkin tavoiteorientoitunut motivaatio, jolla tarkoitetaan näkyä tavoitteesta, johon liittyy arvokkaaksi

koettua sosiaalista arvoa ja joka aktivoi toimintaa. Eli tarvitaan tavoite, joka motivoi saavuttamaan jotakin sellaista, mitä yksilö arvostaa. Toiseksi tarvitaan ammattitaitoa, jolla ymmärretään paitsi nykyistä osaamista, myös luottamusta siihen, että tulevaisuuden ammatilliset haasteet voidaan saavuttaa. Kolmanneksi tarvitaan henkilökohtaisen voiton odotus, mikä voi olla taloudellista tai psyykkistä. Neljänneksi tarvitaan tukeva ympäristö, jolla tarkoitetaan olosuhteita, jotka tarjoavat tukea ja kannustusta uuden toiminnan aloittamiseen tai sitten olosuhteita jotka vähentävät epäluottamusta aikaisempaan toimintaan. (Bull & Willard 1995, 7.) Mikäli yllämainitut olosuhteet ovat voimassa, uusia yrityksiä syntyy. Olosuhteista voidaan täten poimia yhteenvetona seuraavaa: Yrityksen syntymiselle on tärkeää henkilökohtainen tavoite, joka koetaan arvokkaaksi. Yrityksen syntymiselle on tärkeää ammattitaito sekä luottamus oman ammattitaidon riittävyteen tulevaisuudessa. Lisäksi yrityksen syntymiselle on tärkeää henkilökohtaisen voiton saavuttaminen joko taloudellisessa tai psyykkisessä mielessä. Lisäksi yritysten synty edellyttää ympäristön kannustamista uuteen aloitteeseen tai ympäristön painostusta entisestä toiminnasta pois.

Peltonen (1986) pohtii kirjassaan yrittäjäksi ryhtymisen vaikuttimia. Hän erottaa neljä päävaikuttajaa yrittäjäksi ryhtymisen päätöksenteon taustalla. Ensinnäkin motivaation, johon kuuluvat arvomaailma, asenteet, motiivit ja odotukset. Toinen päävaikuttaja on ympäristö, johon kuuluvat säädökset, julkisenvallan toimenpiteet, saatavilla olevat resurssit sekä paikkakunnan olosuhteet eli infrastruktuuri. Kolmas päävaikuttaja on tilanne, johon kuuluvat suhdanteet, työllisyys, yleinen ilmapiiri sekä lähiympäristön suhtautuminen. Neljäs päävaikuttaja on persoonallisuus, joka muodostuu koulutuksesta, ammattitaidosta, luovuudesta sekä rohkeudesta. Keskeisimpänä haasteena Peltonen tunnistaa vielä kysymyksen, miten saada menestyskykyisiä henkilöitä lähtemään yrittäjiksi. (Peltonen 1986, 50.)

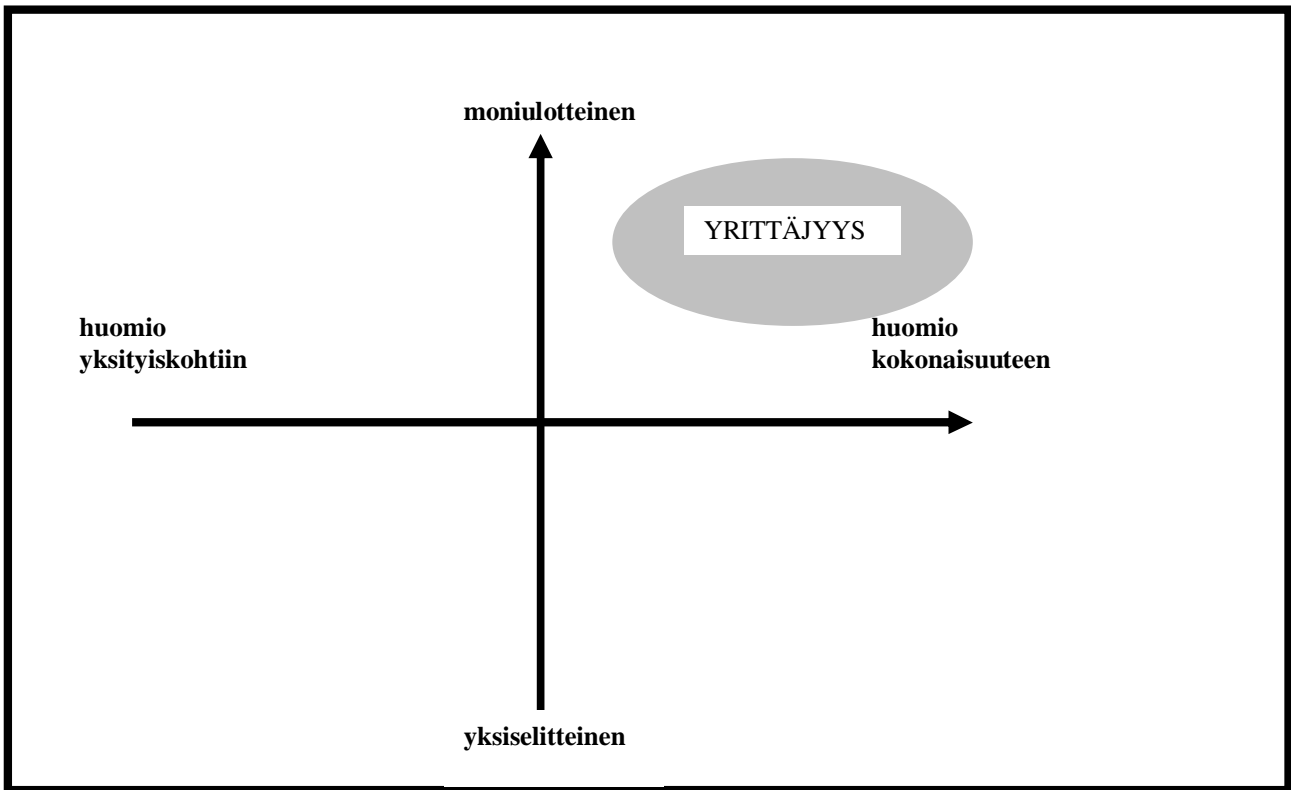
Koiranen tuo kirjassaan Ole Yrittäjä esiin yrittäjyyden vaikuttimia. Hän erottaa työntö- eli push-tekijät, imu- eli pull-tekijöistä. Imu- eli pull-tekijöitä ovat mm. halu saada jotakin aikaan tai odotukset paremmista tuloista. Työntö- eli push-tekijöitä ovat puolestaan tyytymättömyys aiempaan työpaikkaan, urakehitykseen tai joutuminen työttömäksi. Veto-tekijöistä yrittäjäksi lähteneet ovat usein tyytyväisiä itsensä toteuttajia ja työntö-tekijöistä yrittäjäksi lähteneet ovat usein tyytymättömiä aiempaan tilanteeseensa. Kirjoittaja erottelee vielä yrittäjyyden vaikuttimia neljään eri motiiviluokkaan. Motiivit voivat olla joko 1. tunneperäisiä motiiveja, 2. välinemotiiveja, 3. kehittymotiiveja tai 4. muita motiiveja. Tunneperäisillä motiiveilla tarkoitetaan mm. riippumattomuutta, yksilöllisyyttä ja arvostusta. Välinemotiiveja ovat puolestaan yrittämisen näkeminen keinona ansaita elantonsa, tienata rahaa, tehdä työtä. Kehittymotiiveja ovat puolestaan

luovuus, haasteellisuus, itsensä toteuttaminen, ammattitaidon kehittäminen ja ihmisenä kehittyminen. Muita motiiveja voivat olla esimerkiksi sukuperinteen jatkaminen. Yrittäjyyteen valikoitumista Koiranen summaa vielä seuraavasti: Valikoitumisen on todettu olevan yhteydessä yleisiin taustatekijöihin, henkilökohtaisiin tekijöihin ja tilannetekijöihin. (Koiranen 1993, 28 ó 30.)

TAULUKKO 2: Yrittämisen taustatekijöitä

| Holland (1992) | Bull&Willard (1995) | Peltonen (1986) | Koiranen (1993) |
|---|--|--|--|
| Persoona etsii itselleen sopivan ympäristön, yrittäjäpersoona on 1) toimintaa 2) toisiin ihmisiin vaikuttamista sekä 3) taloudellista etua arvostavia persoonia; nämä hakeutuvat yrittäjiksi | Oikeat olosuhteet ratkaisevat, kuka lähtee yrittäjäksi; yrittämisen taustalla: 1) tavoiteorientoituminen 2) hyvä ammattitaito 3) henkilökohtainen voitto-odotus ja 4) tukeva ympäristö | Yrittäjäksi ryhtymisen vaikuttimet: 1) motivaatiotekijät 2) ympäristötekijät 3) tilannetekijät 4) persoonallisuustekijät | Työntötekijät: tyytymättömyys nykyiseen, työttömyys. Vetotekijät: halu saavuttaa jotain, odotus paremmasta. Motiivit yrittämisen taustalla: 1) tunneperäisiä 2) välineellisiä 3) kehityttymiseen liittyviä 4) muut motiivit |

Yrittäjyyden vaikuttimet ja lähtökohdat ovat erittäin monitahoiset. Yrittäjyyden osatekijät ovat keskinäisessä riippuvuussuhteessa toisistaan niin voimakkaasti, että kokonaisuutta ei voi ymmärtää tarkastelemalla vain yksittäisiä tekijöitä erikseen (vrt. Voutilainen 2001, 14). Lisäksi, kuten aiemmin jo todettiin, yrittäjyyden kokonaisuus on erittäin herkkä: pienikin muutos jossain yhdessä tekijässä saattaa aiheuttaa suuria muutoksia lopputuloksessa (Bygrave 1995, 132). Yrittäjyyden lähtökohdia tutkittaessa onkin hyvä ottaa huomioon holistisuus. Moni tutkimus yrittäjyydestä on kohdistettu vain yhden tai muutaman muuttujan tutkimiseen. Hyvä kysymys onkin se, saadaanko näin luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa yrittämisestä.



KUVIO 2: Yrittämisen holistisuus

Hauta-aho (1990) tekee omassa tutkimuksessaan yhteenvedon yrityksen taustoista. Seuraavat asiat vaikuttavat taustalla uuden yrityksen synnyssä, ennen yrityksen perustamista:

1. Yrityksen esikäynnistymisvaiheessa ollaan toisen palveluksessa.
2. Erilaiset positiiviset ja negatiiviset voimat vaikuttavat yrittäjäksi lähtemiseen.
3. Yrittäjän aikaisemmat työtehtävät näyttelevät tiettyä roolia yrittämisen prosessissa.
4. Kun uuden yrityksen tuoteidea on omaksuttu työnantajayrityksessä joko sellaisenaan tai vähän muutettuna, syntyy uuden yrityksen ja aikaisemman yrityksen välille kilpailutilanne.
5. Aikaisempi työpaikka on yleisin yritysideoa lähde. (Hauta-aho 1990.)

Hauta-aho toteaa, että yrityksen esikäynnistysmallin kehittäminen vaatii näin ollen sellaista toimialalle tulon kokonaisvaltaista tarkastelua, jossa mm. edellä esitetyt yhteydet ilmenevät (Hauta-aho 1990, 47). Tähän näkemykseen eivät sovi kovin hyvin erilaisten ketjujen yrittäjät, jotka värvätään usein oman alansa ulkopuolelle ja koulutetaan tehtävään, kuten franchise-yrittämisessä on kyse. Myös työttömien kohdalla saattaa olla eroja entisen työpaikan merkityksellä yrittäjäksi

lähettäessä. Muuten Hauta-ahon esittämä viiden kohdan lista yrityksen perustamiseen vaikuttavista tekijöistä, jotka tuli ottaa huomioon, esikäynnistysvaiheen mallia rakennettaessa, on varsin käyttökelpoisen olinen.

Kirjoittaja esittää tutkimuksessaan myös näkemyksen siitä, että esikäynnistysvaiheen aikana vaikuttaa erilaisia tilannetekijöitä. Nämä tilannetekijät hän listaa seuraavasti:

- 1) Yksilötason tilannetekijät, joita ovat ajankohtainen aseman analyysi, esikäynnistymisen esteet ja mahdollisuudet, työnantajan reaktiot.
- 2) Toimialatason tilannetekijät, joita ovat ostajien houkuttelu, tavarantoimittajien houkuttelu, alan kilpailutilanne, alalle tulon esteet ja kilpailijoiden reaktiot, saman alan kehitysnäkymät.
- 3) Toimialan ulkopuoliset tekijät, joilla tarkoitetaan yrittäjyyden ilmapiiri, toimialakysymykset, alueelliset sijaintikysymykset, toimialojen kehitysnäkymät yleensä ja perhepiirin reaktiot. (Hauta-aho 1990, 84.)

Voutilainen (2001) tekee omassa tutkimuksessaan analyysia yrityksen perustamisen vaikuttimista ja lähtökohdista seuraavasti. Yritys voi syntyä ensinnäkin yrittäjälähtöisesti, jossa korostuvat yrittäjän elämäntilanteeseen ja työhön liittyvät pyrkimykset, jotka ohjaavat liiketoiminta-alkioiden etsintää ja havaitsemista. Yrittäjälähtöisessä synnyssä voidaan tunnistaa vielä kaksi perustilannetta:

1. Itsenäistymisperustainen synty, jossa taustalla on yrittäjän ammatillisiin tavoitteisiin perustuvia pyrkimyksiä, yrittäjyys koetaan myönteisenä uravaihtoehtona ja yrittäjällä varsin vahva oman alansa osaaminen.
2. Tilanneperustainen synty, jossa korostuvat yrittäjän elämäntilanteen muutokset ja tarpeet oman toimeentulon turvaamiseksi (mm. työpaikan menetyks), yrittäjällä ei välttämättä vahvaa osaamisaluetta ja yrittäjyys ei ole ensisijainen uravaihtoehto, vaikka siihen nyt ryhdytäänkin.

Toiseksi yritys voi syntyä liiketoimintalähtöisesti, jossa korostuvat liiketoiminta-alkioiden olemassaolo ja niiden hyödyntämisen mahdollisuudet. Liiketoimintalähtöisessä synnyssä voidaan samoin tunnistaa kaksi erilaista perustilannetta.

1. Tuoteperusteinen synty, jossa oli havaittu toimintaympäristön muutoksiin liittyvä tekninen tai muu ratkaisu, jolle pyrittiin etsimään asiakkaita ja markkinoita.

2. Markkinaperusteinen synty, jossa taustalta voitiin tunnistaa asiakastarpeen olemassaolo.

Tässä tapauksessa yrittäjällä on usein hyvä markkinoiden tuntemus, joka auttaa havaitsemaan avautuvia uusia mahdollisuuksia. (Voutilainen, 2001.)

| | YMPÄRISTÖN TYÖNTÖ | YMPÄRISTÖN VETO |
|--------------------|----------------------|---------------------------|
| YRITTÄJÄ | tilanneperusta | itsenäistymis- perusta |
| LIIKE- TOIMINTA | tuoteperusta | markkinaperusta |

KUVIO 3: Syntyprosessin erilaiset lähtökohdat (Voutilainen 2001)

Itsenäistymisperustan taustalla korostuvat yrittäjän henkilökohtaiset ammatilliset tavoitteet, yrittäminen nähdään keinona oman ammatillisen osaamisen tai uran kehittämisessä ja ympäristön tilanne koetaan myönteisesti. Tilanneperusteisessa synnyssä korostuvat yrittäjän elämäntilanteessa ja toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset. Yrittämistä ei koeta ensisijaisena mahdollisuutena mutta lähialueella ei ole palkkatyömahdollisuuksia ja yrittäjän mahdollisuudet uravaihtoehdoissa ovat rajalliset. Liiketoiminta-alkio perustuu usein jäljittelyyn, ja kilpailu toimialalla on kova. Tuoteperusteisessa synnyssä ratkaisevana tekijänä on tekninen tai muu ratkaisu, jolle etsitään markkinoita. Usein taustalla on myös toimintaympäristön muutos. Tuoteperusteisessa synnyssä tuotteelle on harvoin suoraan löydettävissä asiakkaita ja on tarve löytää laajempi kansainvälinenkin markkina-alue. Markkinaperusteisessa synnyssä taustalla on markkinoilla havaittu asiakastarve ja kysyntä tietyntyyppiselle tuotteelle. Yrittäjällä on usein työkokemuksen kautta hankittua tietoa toimialasta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista. (Voutilainen 2001, 62664.)

2.1.2 Yrityksen kehitysprosessi

Drucker (1995) pohtii yrityksen johtamista muuttuvassa ajassa. Yksi hänen perusväittämiään voitaisiin tiivistää olevan, että periaatteet, jotka toimivat tiettyinä aikoina tietyssä yrityksessä, eivät välttämättä toimi jokaisessa yrityksessä. Yritysten tilanteet muuttuvat ja yrittämisen ympäristö ja aika muuttuvat. Tämä selittää sen, että sellaiset käytännöt ja toimintaperiaatteet, jotka ovat toimineet vuosikymmeniä ja jotka vieläkin toimivat hyvin sovellettaessa johonkin toiseen yritykseen, eivät enää toimi siinä yrityksessä, jossa ne on luotu ja jonka tarpeisiin ne on kehitetty. (Drucker 1995, 25.) Voidaan siis yhtäältä päätellä, että yritystoiminta on monitahoinen ja välillä vaikeasti ennustettavissa oleva prosessi. Toisaalta voidaan todeta, että yrittäjämäinen toiminta ja yrittäjyys ovat menestyvä strategia muuttuvassa maailmassa. Yrittäjämäisesti toimivat henkilöt pärjäävät maailman muutoksessa (Eisenhardt & Brown & Neck 2000, 49). Yrittämisen prosessin mallintamista ovat tehneet aikaisemmin mm. Churchill & Lewis (1983) sekä Kazanjian & Drazin (1990).

Tutkimuksessa *The growth of new technology-based companies* on keskeiseksi tavoitteeksi asetettu selvittää se, millaisia erilaisia kasvumalleja uusien, erityisesti teknologiapainotteisten yritysten kasvulle on kehitetty. Toinen tutkimuksen keskeinen tavoite on selvittää niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttamassa menestyvien yritysten taustalla. (Myllyniemi & al. 1990.) Yhteenvetona eri yritysten kasvua käsittelevistä malleista todetaan seuraavaa: Yritysten kehitys nähdään kriisistä toiseen kasvamisena. Kasvuteorioiden mielenkiinto suuntautuu etupäässä yritysten sisäisten asioiden, niin sanottujen kriittisten tekijöiden analysoimiseen eri kasvuvaiheissa. Malleissa on kuitenkin otettu huomioon hyvin vähän sitä, miksi nämä tietyt kriittiset tekijät tapahtuvat. (emt. 11.) Tutkimuksessa tarkasteltiin Greinerin viisivaiheista mallia, Churchillin ja Lewisin viisivaiheista mallia sekä Scottin ja Brucen viisivaiheista mallia (emt. 17 - 27). Yhteistä näille kaikille malleille on se, että tarkastelu keskittyy jo olemassa olevan yrityksen ja sen toiminnan analysointiin. Yrityksen syntyvaiheen tarkasteluun ei juuri näissä malleissa kiinnitetä huomiota. Kazanjianin mallissa, joka on erityisesti teknologia yritysten tarpeisiin kehitetty malli, on ensimmäinen vaihe ennen yrityksen syntyä tai liiketoiminnan käynnistymistä. (Myllyniemi & al. 1990, 30631.) Tutkimuksessa verrataan muita malleja myös Boltonin (1997) malliin ja tuodaan esiin Boltonin mallin ulottuminen yrityksen syntyvaiheeseen, ennen varsinaisen liiketoiminnan alkamista. (Myllyniemi & al. 1990, 32633.) Yrityksen sisäiset tekijät, jotka vaikuttavat yrityksen kasvuun, voidaan jakaa kahteen ryhmään. Ensinnäkin yrittäjän yleiset piirteet, joita ovat mm. yrittäjän halu kehittää yritystä ja toisaalta yrittäjän mahdollisuudet kehittää yritystä. Toiseksi kaikki ne tekijät,

jotka ovat vaikuttamassa yrityksen syntyvaiheissa, organisaation muodostuksessa ja johtamisessa. Tällaisia tekijöitä ovat alkuperäinen liiketoimintakonsepti, ensimmäiset tuotteet, markkinointi, rahoitus, strateginen suunnittelu ja organisaation kehittäminen. Sisäisten tekijöiden lisäksi yrityksen ympäristöllä voi olla suuri vaikutus teknologiayrityksen kehitykseen. (emt. 9.)

Paasio ja Heinonen (1993) ovat tutkineet yritysten kehittymistä erilaisten kriisien kautta. Yritysten toimintaa kohtaa erilaisia kriisejä. Vakavimmat kriisit voivat johtaa yrityksen toiminnan loppumiseen ja toiset kriisit on helpoimmin selvitettävissä. Yrityksen kehitysprosessia leimaakin erilaisista kriisivaiheista selviytyminen. Kriisien syyt voivat olla perusluonteeltaan sekä positiivisia että negatiivisia. Perheyrityksen kehittyessä se siirtyy kasvuvaiheesta toiseen. Jokaiselle kasvuvaiheelle voidaan löytää tyypilliset ominaispiirteensä. Kasvuvaiheet tulkitaan perinteisessä mallissa lähinnä kasvukynnyksiksi, joiden ylittyminen vaatii yrityksessä jonkinasteista muutosta. Niinpä kasvukynnykset liitetään useimmiten kriisitilanteisiin, joita yritys ei ehkä kykene omin voimin selvittämään. Yrityksen kasvuvaiheita kuvaava malli on rinnastettavissa klassiseen tuotteen elinkaaren eri vaiheita esittävään malliin. Yritys ei kuitenkaan omassa kasvukehityksessään välttämättä käy kaikissa vaiheissa ja se saattaa varsin menestyksekkäästi myös pysyä paikoillaan siirtymättä kasvukäyrällä ylös- tai alaspäin. On huomattava, että kasvukäyrän muoto ja nopeus, jolla yritys etenee eri kasvuvaiheissa, on riippuvainen yrityksestä ja sen toimialasta. (Paasio & Heinonen 1993, 68.) Paasion ja Heinosen tarkastelukin perustuu selvästi yrityksen ja yrittämisen näkemiseen prosessina, jossa on erilaisia toisistaan erottuvia vaiheita.

Yritysten kasvukivuista kirjoittaa Flamholtz (1990). Hän on tunnistanut yrittäjyyden haasteen muuttua hallituksi kasvuksi. Yrityksen ensimmäinen haaste on tunnistaa markkinoiden tarve ja kehittää siihen sopiva ratkaisu. Mikäli yritys onnistuu tässä, niin yleensä väistämättä seuraa kasvu, joka johtaa haasteisiin, joita kirjoittaja kutsuu yrityksen kasvukivuiksi. Tätä muutosta kutsutaan transformaatioksi tai metamorfoosiksi, joilla termeillä halutaan korostaa muutoksen syvällistä ja perustavaa laatua olevaa luonnetta. Yrityksen on muutettava oman toiminnan ydintä ja luonnetta. Vapaa kulttuuri, jossa on vähän sääntöjä ja ohjeita on muutettava enemmän työn- ja toimenkuvien mukaiseksi toiminnaksi, jossa on selvät vastuualueet sekä esimies-alaisuhteet (Flamholtz 1990, 12615). Yrityksen tässä vaiheessa saattaa yrittäjän toiminta, jolla koko yritys on alkanut ja johon menestys on perustunut, kääntyä yritystä itseään vastaan, hajottavaksi tekijäksi. Yrittäjän ammatillisen toiminnan on siis muututtava yrityksen kasvun ja kehityksen mukana. Alkuvaiheen yrittäjämäinen toiminta, jossa yrittäjä hoitaa kaikkia osa-alueita lähes yksin ja jossa usein yrittäjän päähuomio on myynnissä ja valmistuksessa, on muututtava enemmän ammattimaiseksi

johtamiseksi, jossa päähuomio kiinnittyy yrityksen organisaation kehittämiseen ja ihmisten sekä asioiden johtamiseen, ei niinkään itse tekemiseen. (Flamholtz 1990, 343 ja 360.) Flamholtz tunnistaa seitsemän yrityksen kasvuvaihetta:

1. Uusi keksintö
2. Laajentuminen
3. Ammattimaistuminen
4. Vakiinnuttaminen
5. Jakaantuminen
6. Yhdentyminen ja
7. Hiipuminen ja uudistuminen.

Eri vaiheet mitataan pääosin yrityksen liikevaihdon suuruuden mukaan. Tuotannolliset ja palveluyritykset toimivat saman periaatteen mukaan, vaikka liikevaihdon tarkastelussa täytyykin huomioida tuotannon ja palveluyrityksen organisaatioiden eroavaisuudet. Jokaisessa vaiheessa on tunnistettavissa kriittinen kasvuhaaste. Tämä kriittinen kasvuhaaste on samanlainen eri yrityksissä, jos ne vain kuuluvat samaan kasvuluokkaan. (emt. 32634.) Flamholtz esittää siis yrityksen kehityksen kasvuprosessina, jossa eri vaiheita leimaa erilaiset kasvukivut. Kasvukivut ovat samanlaisia, yrityksestä riippumatta, kun tarkastellaan saman kasvuvaiheen yrityksiä. Kirjoittaja pohtii kirjansa lopussa myös yrittäjän muutosprosessia yrittäjämäisestä toiminnasta kohti ammattimaista johtamista. Hän tuo selvästi esiin yrittäjän ammatillisen kasvun haasteen yrityksen kehittyessä.

Yhteenvetona yrittämisen prosesseista voidaan todeta seuraavaa. Yrityksen ja yrittämisen kehitysprosessit saattavat olla luonteeltaan hyvin erilaisia eri tilanteissa (Drucker 1995). On aina olemassa yksilöllisiä tilanteita ja yksilöllisiä yrityksiä, joita on vaikea ennakoida tai verrata muihin yrityksiin tai tilanteisiin. Toisaalta on löydettävissä yhtäläisyyksiä prosessin eri vaiheiden esiintymisessä ja tiettyjä malleja synnystä ja kehityksestä on rakennettu (Myllyniemi 1990, Bolton 1997). Kehitysmallien erilaisia vaiheita voidaan rakentaa tuotteen kehittymisen ympärille (Bolton 1997) tai johtamisen kulttuurin tai organisaation rakenteen muotoutumisen perusteella. Tiedyt lainalaisuudet löytyvät myös yrityksen kasvun taustalta (Paasio & Heinonen 1993, Flamholtz 1990). Kasvu voidaan nähdä kriisien kautta voittoon periaatteella tai yrityksen luovan toimintakulttuurin muuttumisprosessina kohti byrokraattista hallintokulttuuria. Yrityksen perustamisprosessia voidaan

hahmottaa myös erilaisten kasvumallien kautta. Seuraavaksi tarkastellaan Hauta-ahon (1990) ja Voutilaisen (2001) kasvumalleja.

Hauta-aho (1990) on tutkinut yrityksen perustamisen vaiheita. Hänen näkökulmansa yrittäjyyteen on toisen palveluksesta yrittäjäksi siirtyminen ja se prosessi, joka tähän liittyy. Hän esittelee tutkimuksessaan uuden käsitteen, jonka hän suomentaa sanalla esikäynnistyminen (Churchill: pre-start up). Esikäynnistymisellä tarkoitetaan niitä yrittämiseen tähtäviä asiakokonaisuuksia, jotka tapahtuvat ennen mahdollista oman yrityksen käynnistämistä. Yrittäjäksi aikova on toisen palveluksessa ja tähtää samalle alalle. Esikäynnistyminen sisältää yrityksen perustamisen vaiheet. (Hauta-aho 1990, 10.) Myöhemmin tutkija määrittelee esikäynnistymistä seuraavasti.

Esikäynnistyminen on yksilön tai yksilöiden tunnistettavissa olevaa erilaisten tapahtumien ja toimintojen prosessia yritystoiminnan aloittamiseksi (emt. 58). Tutkimuksen tarkoituksena oli luoda kokoava katsaus yrityksen esikäynnistymiseen ja siihen prosessiin, jossa henkilö siirtyy toisen yrityksen palveluksesta itsenäiseksi yrittäjäksi. Lähtöoletuksena tutkimuksessa on se, että yrittäjyys käynnistyy jo aikaisemmassa työpaikassa, ennen varsinaisen yrityksen juridista perustamista. (emt. 13.)

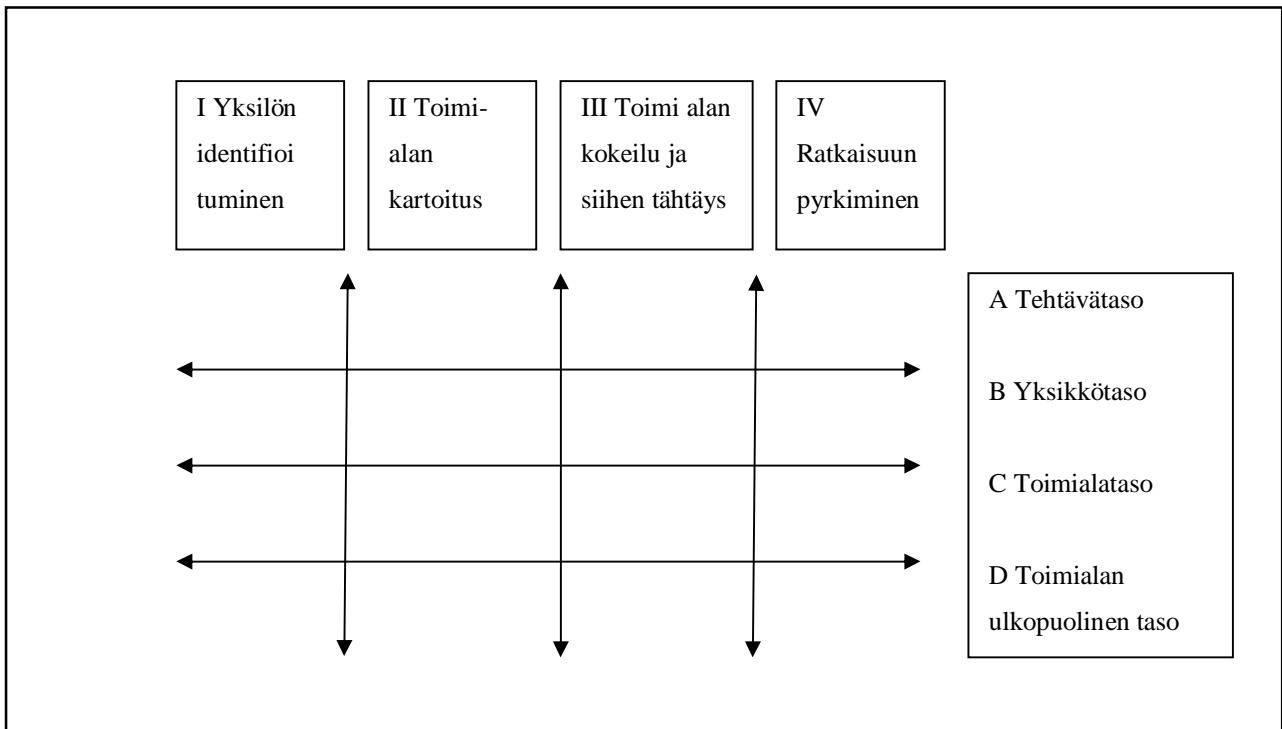
Hauta-aho tekee havainnon siitä, että vaikka yritysten kasvumalleja on tehty kolmi-, neli- ja viisivaiheisina jo 1950-luvulla, vasta 1980-luvulla on alettu tarkastella varsinaista yritystoimintaa edeltävää vaihetta, esikäynnistysvaihetta. Tutkimuksessaan hän käyttää Churchillin kolmivaiheista esikäynnistysmallia esimerkkinä. Mallissa vaiheet ovat 1) vakava harkintavaihe, 2) suunnitteluvaihe ja 3) päättämisen vaihe. Päättämisen jälkeen alkaa varsinaisen yritystoiminta, yrityksen perustaminen tapahtuu. (Hauta-aho 1990, 21.) Toinen hänen mainitsema esikäynnistysvaiheen sisältävä malli on Kazanjianin. Tässä mallissa esikäynnistysvaihe on yhtenä kokonaisuutena, johon sisältyy tuotteen teknologian keksiminen ja kehittyminen, prototyypin rakentaminen, idean myyminen sekä toisen prototyypin rakentaminen. Tutkimuksessa tuodaan esiin myös muiden tutkijoiden erilaisia muistilistoja. Näissä ei niinkään vaiheisteta yrityksen perustamista, vaan ne ovat enemmän prosessin kuvausta ja muistilista-tyyppisiä luonteeltaan. Tutkija kuvaakin näitä esikäynnistystä kuvaavia malleja luovaan ongelmanratkaisuteoriaan ja innovatiivisen kehitysprosessiin painottuviksi. Tällainen on Stevensonin, Robertsin ja Grousbeckin malli (1985), jossa kuvataan yrittäjyyden prosessia seuraavasti. Oppiakseen arvioimaan mahdollisuuksiaan yrittäjä tarvitsee jonkin idean liiketoiminnalleen. Arvioidessaan tarvittavia resursseja yrittäjä täytyy suhteuttaa omat rajalliset resurssinsa tarvittaviin resursseihin. Yrittäjä koettaa voittoa puolelleen tarvittavia resursseja ja lopulta muuttaa varovaisesti tekemänsä valinnan taloudelliseksi

tulokseksi. (Hauta-aho 1990, 18626.) Kriitikissään tutkimuksensa eri malleja kohtaan tutkija toteaa, että ne ovat pääosin tähdätty tuottamaan työkalu menestyvän yrittäjän luonteenpiirteitä etsittäessä. Tavoitteena ei niinkään ole ollut mallin sisällön kehittäminen vaan mallissa on hyödynnetty keksintö- ja prototyypin prosessin vaiheistusta. Keksinnöt ovat usein teknisiä luonteeltaan ja pyrkivät ainutlaatuisuuteen. Yrityksen perustamisessa on kuitenkin enemmän kyse näiden keksintöjen kaupallisesta hyödyntämisestä. Toinen kritiikki kohdistuu tutkijan mielestä siihen, että mallien käyttötarkoitus yrittäjän luonteenpiirteiden selvittelyyn voi johtaa helposti siihen, että esikäyttäytymistä tarkastellaan jo toimivan yrityksen pelisääntöjen analogialla. Yrittäjän suunnittelujärjestelmäksi esitetään melko formaalia suunnittelujärjestelmää. Toiset mallit yrittävät yhdistää yrittäjämäisen ja hallinnollisen toiminnan, ja osa tutkijoista toteaaakin ristiriidan: menestyvissä yrityksissä yritetään kieltää henkilökunnalta yrittäjämäinen toiminta. (Hauta-aho 1990, 27628.)

Yhteenvedona yrityksen esikäynnistymisestä todetaan, että se voidaan jakaa neljään vaiheeseen seuraavasti:

1. Yksilön identifioitumisen vaihe, jossa yksilö miettii, miten yrittäjäksi lähteminen voisi tapahtua ja valitsee toimialan.
2. Toimialan kokemuksen kartoitusvaihe, jossa yksilö todella ryhtyy kartoittamaan valittua toimialaa.
3. Toimialan kokeilu- tai siihen tähtäävä vaihe, jossa yksilö suunnitelmallisesti tähtää konkreettiseen alan yrittämiseen kokeilumielessä.
4. Ratkaisuun pyrkimisen vaihe, jossa yksilö laatii johtopäätöksiä tehdyistä toimenpiteistä ja ratkaisee mahdollisen yrittäjäksi lähtemisen.

Näiden vaiheiden ajalliseen keston Hauta-aho ei ota kantaa. Hän myös esittää, että vaiheesta yksi voi suoraan siirtyä vaiheeseen neljä tai sinne voi mennä vaiheen kolme kautta tai sekä vaiheiden kaksi ja kolme kautta. Eli prosessi on yksilöstä ja toimialasta riippuen hyvinkin erilainen. (Hauta-aho 1990, 66.) Tässä mallissa yrityksen perustamista edeltävä esikäynnistysvaihe nähdään pitkälti päätöksentekoprosessina. Tutkija lisää tarkasteluunsa vielä tehtävä-, yksilö-, toimiala- ja toimialan ulkopuolisen tason, jotka täsmentävät tarkastelua ja antavat prosessin tarkasteluun syvyyttä. Seuraavaksi esitetään hänen kehittämä yhteenvetomalli esikäynnistysvaiheen etenemisestä vaiheittain sekä esikäynnistysvaiheen eri tasot, jotka vaikuttavat jokaisessa vaiheessa henkilön toimintaan ja päätöksentekoon.



KUVIO 4: Esikäynnistymisen vaiheet ja tasot (Hauta-aho 1990)

Tässä mallissa Hauta-aho haluaa korostaa prosessin etenemistä eri vaiheesta toiseen ja toisaalta niitä eri tasoja, jotka ovat päätöksenteossa vaikuttamassa yksilön ratkaisuihin ja valintoihin. Eri vaiheista voidaan palata edelliseen tai siirtyä jonkin tietyn vaiheen ohi suoraan eteenpäin. Kyseessä on prosessi, joka edeltää yrityksen käynnistymistä. (Hauta-aho 1990, 106.)

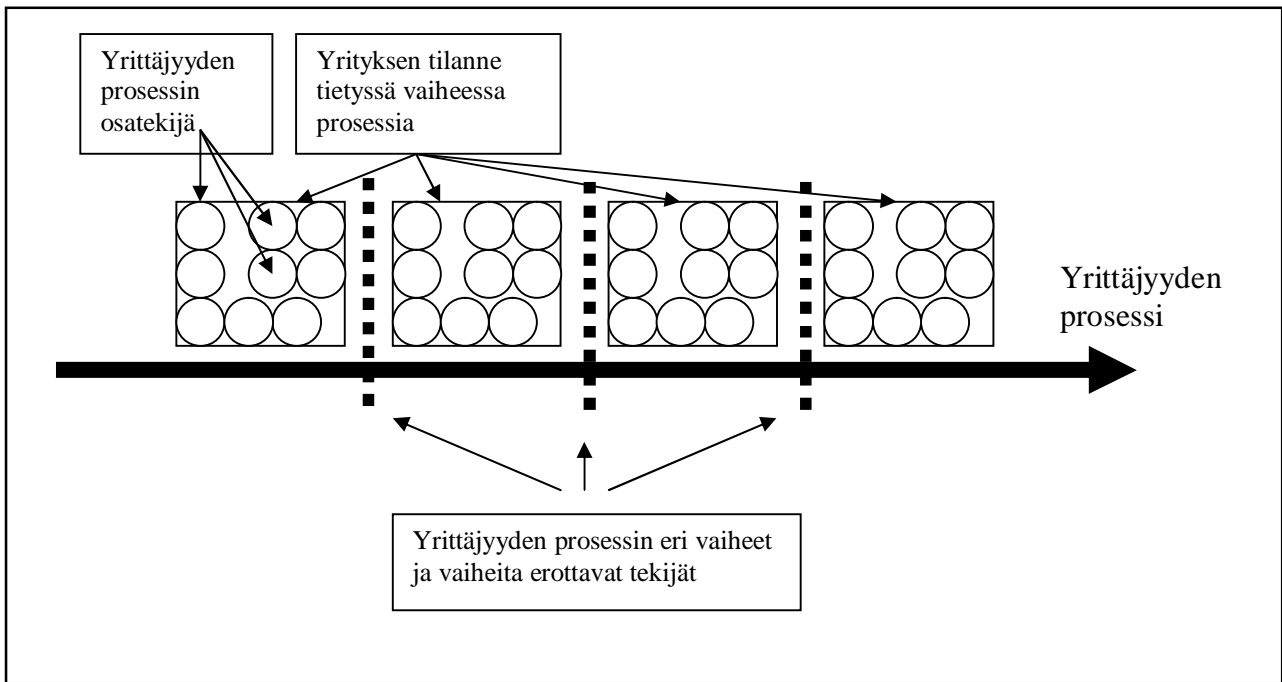
Voutilainen on tehnyt kauppaja- ja teollisuusministeriölle tutkimuksen *Uusien yritysten taustat ja syntyprosessi*. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaiset tekijät mahdollistavat yrityksen synnyn sekä tarkastella yrityksen perustamiseen, yritystoiminnan käynnistämiseen ja tuotteiden markkinoille tulon päätyvien kehitysurojen erilaisuutta. Tutkimuksen taustaosassa pohditaan sitä keskustelua, jota yhteiskunnassa on 1990-luvun aikana käyty uusien yritysten synnyttämisestä. Tutkija kritisoi sitä, että puhutaan yritysten synnyttämisestä eikä kiinnitetä huomiota uuden liiketoiminnan synnyttämiseen. Uusi yritys on juridinen yksikkö, joka harjoittaa liiketoimintaa, mutta yritys ilman liiketoimintaa ei luo työpaikkoja. Pitäisikin siis kiinnittää huomiota entistä enemmän uuden liiketoiminnan synnyttämiseen pelkän yritysten perustamisen sijasta. Tästä näkökulmasta myös uuden liiketoiminnan synnyttäminen jo olemassa oleviin yrityksiin pääsee

paremmin esille. Ei siis tarvita aina uutta yritystä, vaan tarvitaan uutta liiketoimintaa. (Voutilainen 2001, 12613.)

Voutilainen tarkentaa tutkimusongelmaansa seuraavien kysymysten kautta:

1. Millaisia tekijöitä ja tapahtumia voidaan tunnistaa yrityksen synnyn taustalta?
2. Millaisia vaiheita kehityskulku sisältää?
3. Mitkä tekijät ovat tunnusomaisia eri vaiheille?
4. Mitä kynnystekijöitä vaiheesta toiseen siirtymiseen liittyy tai mitä ehtoja on täytettävä prosessin etenemiseksi?
5. Mitkä tekijät tai olosuhteet selittävät yrityksen perustamiseen päätyvien kehitysurien erilaisuutta?
6. Mikä on ulkopuolisten toimijoiden vaikutus prosessin eri vaiheissa ja millaisin keinoin yritysten syntyä voidaan edistää sekä määrällisesti (uudet yritykset) että laadullisesti (selviytymisedellytykset)?

Tässä listassa korostuvat seuraavat yksittäiset seikat: yritysten synty, yritysten kehitysvaiheet, eri tekijät prosessin vaiheissa, vaiheesta toiseen siirtyminen ja siihen liittyvät haasteet, eri kehitysurien erilaisuus ja ulkopuolisten toimijoiden vaikutus. Kysymyksen asettelu on siis varsin samansuuntainen kuin Boltonilla (1997), Hauta-aholla (1990) sekä Koskisella (1996). Tutkimus painottuu prosessin ja sen etenemisen sekä siihen vaikuttavien tekijöiden havainnointiin.



KUVIO 5: Yrittäjyyden prosessi, prosessin osa-tekijät sekä erivaiheet

Tutkimusasetelman lähtökohtiin kuuluu erottaa yrityksen syntyprosessi yrityksen perustamisprosessista. Syntyprosessiin katsotaan kuuluvaksi kaikki ne tekijät ja tapahtumat, jotka liittyvät yrittäjän valmiuksien kehittymiseen, liiketoiminta-alkion etsimiseen ja havaitsemiseen, yritystoiminnan käynnistämiseen, asiakassuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen sekä tuotteen kehittämiseen ja markkinoille saattamiseen. Syntyprosessia luonnehtii tiettyjen yritysten synnylle välttämättömien perusedellytysten kehittyminen ja kriittisten perusehtojen täytyminen. Tästä ajallisesta tapahtumakulusta voidaan erottaa omaksi kokonaisuudekseen perustamisprosessi, johon kuuluvat konkreettiset yrityksen perustamiseen ja yritystoiminnan käynnistämiseen liittyvät toimenpiteet. Mikäli yrityksen synty nähdään vain perustamisprosessina, siihen sisältyy kaksi olennaista puutetta. Huomiota tulisi kiinnittää kahteen asiaan. Ensimmäkin perustamisen taustalla oleviin tekijöihin ja niiden keskinäiseen erilaisuuteen ja toiseksi yritystoiminnan kriittisiin alkuvuosiin, joiden aikana toiminta vielä hakee muotoaan ja yritysten asema markkinoilla ei ole vakiintunut. (Voutilainen 2001, 17618.) Itse tutkimus tehtiin haastattelemalla tarkoin valittuja yrittäjiä, jotka täyttivät asetetut kriteerit. Tutkimuksessa käytettiin myös käsitteitä liiketoiminta-alkio sekä liiketoimintakonsepti. Liiketoiminta-alkiolla tarkoitetaan yrityksen syntyprosessin alkuvaiheessa olevaan usein vielä täsmentymättömään kuvaan mahdollisesta tulevasta liiketoiminnasta. Olennainen piirre alkioilla on se, ettei kyseessä ole vielä markkinoille valmis tuote.

Syntyprosessin kuluessa alkioista kehittyy liiketoimintakonsepti, joka käsittää tuotteen sekä sen tuottamisessa ja jakelussa tarvittavat osatekijät ja yhteistyösuhteet. (emt. 26.)

Voutilainen erottaa neljä erilaista lähestymistapaa uusien yritysten synnyn tarkasteluun. Uuden yrityksen syntyä voidaan lähestyä ensinnäkin tarkastelemalla yrittäjää. Yrittäjää tarkasteltaessa voidaan huomio kiinnittää yrittäjän piirteisiin (psykologia), yrittäjän kasvuympäristöön (sosiologia), yrittäjän tausta- ja tilannetekijöihin (elämäntilanne) tai yrittäjän motivoitumiseen ja tavoitteiden asettamiseen (motivaatiotekijät). Toiseksi uuden yrityksen syntyä voidaan tarkastella ympäristön kautta. Ympäristön piirteet vaikuttavat yritys rakenteeseen ja toisaalta ympäristössä olevien veto- ja työntekijöillä on vaikutusta yksilön päätöksentekoon. Kolmas uusien yritysten syntyä tarkastelevista näkökulmista on huomion kiinnittäminen liiketoimintaan. Tällöin tarkastellaan, millaisia mahdollisuuksia uusien liiketoimintojen tarjonnassa ympäristöllä on yrittäjälle sekä toisaalta miten uusi yrittäjä havaitsee ja hyväksikäyttää näitä mahdollisuuksia. Neljäntenä näkökulmana uusien yritysten syntyyn on nähdä yrityksen synty prosessina, ja tästä näkökulmasta onkin kehitetty erilaisia elinkaari- ja vaihemalleja (emt. 29636).

Yrittäjään liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat yrityksen syntyprosessissa, ovat

1. koulutus (ammattillinen koulutus ja yrittäjäkoulutus)
2. kokemus (työkokemus, yrittäjäkokemus)
3. asenteet ja tavoitteet (yrittäjäyys uravaihtoehtona, urakehitys)
4. motiivit (toimeentulon turvaaminen, elämäntilanteen muutokset, palkkatyöhön liittyvät ongelmat) sekä
5. lähtöorganisaatio (koko, piirteet, tehtävät, suhtautuminen).

Toimintaympäristöön liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat yrityksen syntyprosessissa, ovat

1. markkinaympäristö (kysyntä, tarpeet, muutosnopeus, kilpailu)
2. lähiympäristö (sijaintiympäristö, suhtautuminen, osapuolet)
3. toimialaympäristö (piirteet, alalle tulon esteet, yleinen taloudellinen tilanne)
4. informaatio (hankinta, hyödyntäminen) sekä
5. verkostosuhteet (sosiaalinen verkosto, liiketoimintaverkosto).

Liiketoiminta-alkioon ja -konseptiin liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat yrityksen syntyprosessissa, ovat:

1. liiketoiminta-alkion syntylogiikka (yrittäjän taustat ja tavoitteet, ympäristön muutokset, markkinat)
2. liiketoimintakonsepti (tuote, verkostosuhteet)
3. liiketoiminnan uutuus (uutuus yrittäjälle, uutuus toimialalle/markkinoille) sekä
4. omaksuminen (käyttöönoton esteet, kehittämisen tarve/kohde).

Resursseihin liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat yrityksen syntyprosessissa ovat

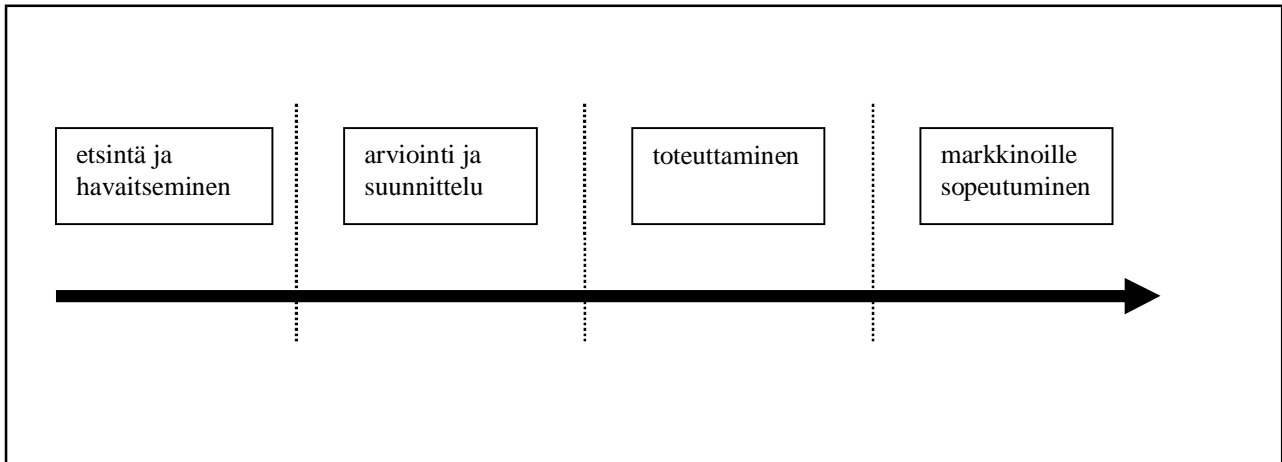
1. resurssitarve (tuote, omien resurssien tunnistaminen, tiedolliset resurssit toiminnalliset resurssit) ja
2. resurssien hankinta (saatavuus, yhteistyösuhteet).

Markkinoihin liittyvät tekijät, jotka vaikuttavat yrityksen syntyprosessissa ovat

1. markkinat (markkinatilanne, markkinoille tulo, myyntikanavat/jakelu, markkina-alue)
2. asiakkaat (tietoisuus asiakkaista, kohderyhmät, asiakassuhteet, saavuttaminen, asiakas, asiakassuhteiden jatkuvuus) sekä
3. asiakkaan ostopäätös (ostopäätöksen tekijät, ostopäätökseen vaikuttaminen). (emt. 47659.)

Yrityksen syntyprosessin ajalliseen tarkasteluun löytyi empiirisen aineiston perusteella neljä toisiinsa limittyvää vaihetta (suluissa kunkin vaiheen keskeiset tekijät):

1. Etsintä ja havaitseminen, mikä tuo esille yrityksen syntyprosessin liikkeelle lähdön taustalla olevien tekijöiden erilaisuuden (yrittäjälähtöinen synty tai liiketoimintalähtöinen synty).
2. Arviointi ja suunnittelu, joka puolestaan tuo esille tiedonhankinnan ja hyödyntämisen tärkeyden (tietämys, tarpeiden kartoitus, päätöksenteko).
3. Toteuttaminen, jossa riittävien resurssien saatavuus muodostaa kriittisen tekijän hankkeen etenemiselle ja toiminnan käynnistämiseksi (resurssien tarve ja harkinta, liiketoimintakonsepti).
4. Markkinoille sopeutuminen, jolloin puolestaan korostuu asiakaspalautteen hyödyntämiseen ja toiminnan jatkuvaan kehittämiseen liittyvät tekijät, joiden avulla yritys voi vakiinnuttaa asemansa markkinoilla (tuote, markkinointi, talous/rahoitus, organisaatio, johtaminen, kasvu). (emt. 60672.)



KUVIO 6: Yrityksen syntyprosessin vaiheet (Voutilainen 2001)

Neljän vaiheen lisäksi tutkija erotti kaksi toisiinsa kietoutunutta kehitysprosessia. Yrittäjän oppimis- ja päätöksentekoprosessi, jolle leimallista on tiedonhankinta ja sen perusteella tapahtuva eri vaihtoehtojen arviointi sekä etenemissuunnan valinta. Liiketoiminta-alkion kehittyminen varsinaiseksi tuotteeksi sekä sen tuottamisessa ja jakelussa tarvittavien yhteistyösuhteiden rakentuminen (emt. 76).

Yhteenvedona empiirisen aineiston pohjalta tutkija toteaa seuraavaa. Yrityksen syntyyn liittyviä tärkeitä seikkoja ovat erityisesti

- yrityksen synnyn taustalla vaikuttavat eri osatekijät ja niiden keskinäinen vuorovaikutus, mikä yhdessä luo edellytykset yrityksen synnylle
- eri lähtökohdista etenevä ajallinen tapahtumakulku ja sen eri vaiheisiin kytkeytyvät etenemiseen vaikuttavat kriittiset tekijät
- kehitysurien erilaisuus ja niitä selittävät tekijät
- yrityksen synnyn onnistumisen edellytykset, jotka perustuvat eri osatekijöiden yhteensopivuuteen ja kriittisten ehtojen täyttämiseen.

(emt. 41.)

Niittykangas (1992) on tutkinut yritysten syntyä ja kehitystä maaseutuympeiristössä. Hänen tutkimuksensa tavoitteena oli tutkia eri tekijöiden vaikutusta yritysten syntyyn ja kehittymiseen. Vaikuttavat tekijät Niittykangas jakaa yksilöstä riippumattomiin sekä yksilöä ja yritystä kuvaaviin.

(Niittykangas 1992, 37.) Tuloksissaan hän toteaa yrittäjäpotentiaalin olevan sidoksissa maaseutu ympäristön elinkelpoisuuteen ja kannustavuuteen (emt. 197). Yrittäjäkokelaan potentiaali kehittyä ja muodostuu siis ainakin osittain yhdessä ympäristön yrittäjyyttä kannustavan potentiaalin kanssa (emt. 204). Niittykangas tarkastelee omassa tutkimuksessaan kolmea yritystoiminnan kehittämiseen vaikuttavaa tekijää. Ensinnäkin hän tuo esiin käsitteen pelivara, jolla hän tarkoittaa yrittäjän, yrityksen ja henkilökunnan ominaisuuksia, fyysisiä, henkisiä ja taloudellisia resursseja. Erilaiset muutokset yrityksen toimintaympäristössä vaativat yritykseltä pelivaraa. Yrittäjän ja yritystoiminnan kehittyminen edellyttää yrityksen henkilökunnan aktiivisuutta, halua kehittyä ja toimenpiteitä yrityksen kehityksen aikaansaamiseksi. Kyse on nimenomaan yrityksen inhimillisten voimavarojen ominaisuudesta, kyvystä olla vuorovaikutuksessa yrityksen sisällä ja yrityksestä ulospäin tavoitteiden saavuttamiseksi. Pelivaran ja aktiivisuuden lisäksi yrityksen kehityksen mahdollisuuksiin vaikuttaa kehittymisperusta, esimerkiksi yrityksen sijainti, luonne ja markkinasuuntautuneisuus. (Niittykangas 1992, 1436145.)

Aloittavia teollisuusyritysten menestystä on tutkittu yrittäjän sekä yrityksen persoonallisuuden kautta (Kauranen & Kyheröinen 1994). Tutkimuksessa listattiin yrittäjän persoonallisuuden piirteitä, joiden kautta peilattiin yrityksen menestystä seuraavasti. Yrittäjän persoonallisuuden piirteitä voivat olla sosiaalisuus ja seurallisuus, yleinen ulospäin suuntautuneisuus, impulsiivisuus ja lyhytjänteisyys, neuroottisuus sekä tunnollisuus ja taipumus normien noudattamiseen (Kauranen & Kyheröinen 1994, 17). Yrityksen persoonallisuutta kuvattiin seuraavilla piirteillä. Tiedot ulkoisista tekijöistä, liiketoiminnan keskittyneisyys, organisaation selkeys, kustannus- ja katetietoisuus, toiminnan jäykkyys, ulkopuolisten virikkeiden hyödyntäminen ja ulkoisiin hintapaineisiin reagoiminen (emt. 23). Miten sitten yritysten menestystä voidaan ennustaa yrittäjän ja yrityksen luonteen piirteillä? Tutkimuksen mukaan yrittäjän seurallisuus, ulospäin suuntautuneisuus sekä ihmissuhdetaidot olivat menestyvien yritysten yrittäjien ominaisuuksia. Samoin luotettavat ja harkitsevat yrittäjät menestyivät yritysten riskienhallinnan näkökulmasta. Yrityksen persoonallisuus, joka kuvaa yrityksen luonteenomaista toimintatapaa, määriteltiin seitsemän eri tyyppin valossa ja näistä selkeimmin menestystä korreloi kustannus- ja katetietoisuus. Myös koulutuksen korostaminen yrityksessä korreloi menestyksen kanssa. Aloittavien yritysten persoonallisuus on vielä muotoutumassa, ja siksi liian voimakkaiden johtopäätösten tekemistä yrityksen persoonallisuuden ja menestyksen suhteesta on vältettävä. Aloittavan yrittäjän markkinalähtöisyys korostui tässäkin tutkimuksessa. Yritykset joiden toiminta perustuu markkinoiden tarpeisiin menestyvät muita paremmin. Myös kyky uudistua ja kehittää toimintaansa pitkässä juoksussa on menestyneiden yritysten tuntomerkki, samoin kuin keskittyminen siihen,

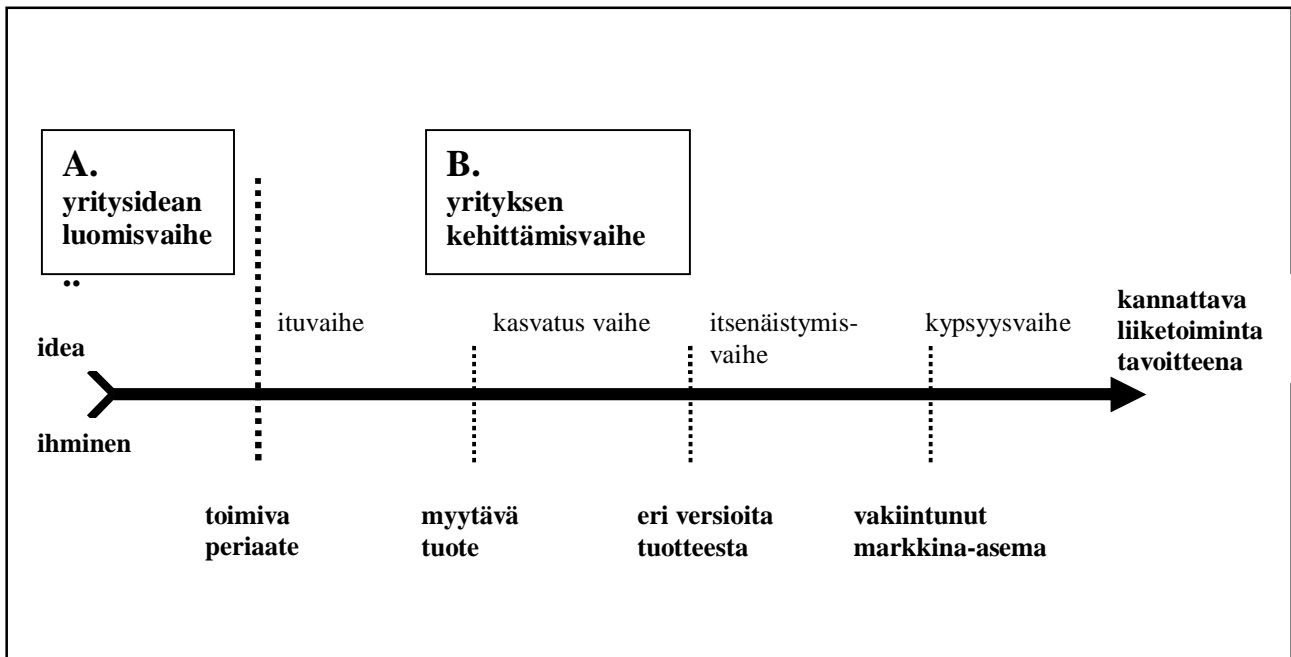
mikä osataan hyvin. Vaikka usein korostetaan työvoiman ja raaka-aineiden saatavuutta, tässä tutkimuksessa näillä ei ollut merkitystä yrityksen menestymisen selittävänä tekijänä. (Kauranen & Kyheröinen 1994, 28633.) Edellä mainittua tutkimusta lukiessa herää kysymys, onko yrityksellä persoonallisuus? Yrityksellä on tiettyjä ominaisuuksia, jotka nekin usein ovat yrittäjän tai muun henkilökunnan aikaansaamia. Yrityksellä on vaikea ajatella olevan varsinaista persoonaa.

Bolton (1997) on luonut yrityksen perustamista kuvaavan mallin. Kirjassaan *The University Handbook on Enterprise Development* hän käsittelee yrityksen syntyä oppilaitosympäristössä. Lisäksi Bolton esittää erilaiset prosessit, jotka ovat sisällä yrityksen perustamisessa. Prosesseja ovat tuotekehitysprosessi ja liiketoimintaprosessi. Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin hänen näkemystä yrityksen synty- ja kehitysprosessista.

2.1.3 Boltonin yritysten syntyä ja kehitystä kuvaava malli

Bolton (1997) esittää mallin yrityksen synnystä ja kehityksestä. Kuten tämän tutkimuksen johdannossa kerroin, on Boltonin mallin ansioksi luettava vahva empiirinen tausta: tuhat uutta yritystä kymmenen vuoden aikana samasta yrityshautomosta. Malli on prosessimalli eli tapahtumasarja, joka etenee suhteessa ajan kulkuun. Malli sisältää kaksi erillistä prosessia, tuotteen (idean) kehittämisen prosessin sekä liiketoiminnan kehittämisen prosessin. Mallin eri vaiheet on jaoteltu tuotteen kehitymisasteiden mukaan (idea, toimiva prototyyppi, myytävä tuote, useita versioita myytävästä tuotteesta).

Hän jakaa prosessin kahteen pääjaksoon. Ensimmäisenä on Yritysidean luomisvaihe. (kuviossa tämä on merkitty **A.**) . Toinen pääjakso prosessissa on nimeltään Yrityksen kehittämisvaihe. (kuviossa tämä on merkitty **B.**)



KUVIO 7: Yrityksen synty- ja kehitysprosessi (Bolton 1997)

Yritysidean luomisvaihe

Jokaisen yrityksen taustalla on aina kaksi asiaa: idea ja ihminen. Yhtään yritystä ei ole syntynyt ilman näitä kahta kriittistä tekijää. Myöhemmin tulee esille ihmisiin ja ideoihin liittyviä asioita lisää. Ensimmäisenä voisi kuitenkin mainita Boltonin korostaman seikan. Yritysidean keksijä ei aina ole idean paras kehittäjä tai toteuttaja. Monessa tapauksessa ideat jäävät hyödyntämättä, mikäli pitäydytään ajatuksessa, että idean keksijä myös toteuttaa idean käytännössä. Ideoiden tehokas hyödyntäminen edellyttää keksijöitä laajempaa toteuttajakuntaa eli myös muita kuin keksijöitä toteuttamaan ideoita.

Ideat ja ihmiset ovat erillisiä alueita, jotka täytyy yhdistää onnistuneessa prosessissa.

Yllämainittuun periaatteeseen liittyen Bolton esittää, että ideoiden keräämiseen ja tuottamiseen sekä yrittäjäpotentiaalini omaavien ihmisten etsimiseen ja kouluttamiseen täytyy panostaa erikseen.

Ideoiden löytäminen ei ole itsestään selvyyttä. Sopivien ihmisten löytäminen ei tapahdu automaattisesti. Molempiin täytyy panostaa erikseen.

Jotta yrittäjyyden syntyprosessi saataisiin käyntiin, pitää etsiä ja arvioida ideoita. Kaupallisen arvon omaavat ideat kerätään talteen. Myös yrittäjyksiöiden etsiminen ja koulutus on osa yrittäjyyden syntyprosessia. Yrittäjyyttä edistävän ja kannustavan ilmapiirin luominen on tärkeää kaikkialla, missä halutaan edistää yrittäjyyttä. Ideoiden ja ihmisten onnistunut yhdistäminen ja prosessin käynnistyminen edellyttää sopivaa ilmapiiriä.

Yrityksen kehittämisvaihe

1. Ituvaihe

Ensimmäinen vaihe siirryttäessä yrityksen synnystä sen kehittämiseen on ituvaihe.

Lähtökohtana ituvaiheessa on se, että yritysidea on osoittautunut toimivaksi periaatteeksi, ötekniikka toimii. On voitu osoittaa, että jos idea on toteutettavissa, sen toiminnalle on olemassa tekniset edellytykset. Ituvaihe päättyy, kun yrittäjä kehittää toimivan prototyypin. Tässä vaiheessa tulisi rakentaa myös business-tiimi, joka ottaa vastuun tuotteen myynnistä. Joskus tämä saattaa merkitä sitä, että keksijä luovuttaa vastuun uusille ihmisille kokonaan tai osittain. Business-tiimin tarkoitus on keskittyä tuotteen tai idean liiketoiminnan kehittämiseen.

2. Kasvatusvaihe

Kasvatusvaihe lähtee toimivasta prototyypistä, eli siitä, mihin ituvaihe päättyi. Prototyyppi on käytännössä rakennettu tuote, joka toimii. Kasvatusvaihe päättyy myytävän tuotteen syntymiseen. Prototyyppi ei ole markkinakelpoinen sellaisenaan, vaan vaatii paljon tuotekehitystä, erityisesti tuotteen kaupallistamiseen liittyvissä ratkaisuisissa. Yritys on syntynyt ja vaatii paljon tukea. Tähän vaiheeseen sopivat hyvin hautomo-tyyppiset tukipalvelut. Yritys voi ottaa tilauksia asiakkailta vastaan kunhan asiakkaat hyväksyvät, että tuotetta vielä kehitellään. Esimerkkinä mainitaan ohjelmistotuote, jota voidaan myydä jo öprototyypivaiheessa, kunhan asiakkaat tietävät, mitä ostavat.

3. Itsenäistymisvaihe

Itsenäistymisvaihe alkaa siitä, kun yrityksellä on ensimmäinen myytävä tuote. Tuote on kehitetty prototyypistä markkinoiden ja asiakkaiden vaatimukset täyttäväksi myytäväksi tuotteeksi. Itsenäistymisvaihe päättyy siihen, kun yritys on kehittänyt alkuperäisestä ideasta useita eri tuote- ja/tai palveluversioita. Tässä vaiheessa yritys panostaa kasvuun niin

toimitilojen kuin henkilöstönkin suhteen. Yritys tarvitsee todennäköisesti markkinoinnin, taloushallinnon ja tuotannon ohjaukseen apua ja tukea.

4. Kypsyysvaihe

Yritys on saavuttanut öaikuisuuden ja sillä on iso potentiaali, ja haasteet ovatkin tämän potentiaalın tehokkaassa ja optimaalisessa hyödyntämisessä. Kypsyysvaiheen yritys on osoittautunut kannattavaksi ja se on kehittänyt useita versioita alkuperäisestä ideasta. (Bolton 1997,469.)

Ympäristötekijät yrityksen kehitykseen vaikuttavina muuttujina Boltonin mallissa

Kuten lähes kaikissa muissakin yritystoimintaa kuvaavissa malleissa, niin tässäkin mallissa otetaan huomioon ympäristötekijöiden vaikutus. Ympäristötekijät jaetaan kahteen ryhmään. Ensimmäinen on nimeltään *tukea tarjoava infrastruktuuri* ja toista hän nimittää *toiminnallinen ympäristöksi*. (emt. 9612.)

Tukea tarjoava infrastruktuuri jaetaan ensisijaiseen ja toissijaiseen. Ensisijainen tukea tarjoava infrastruktuuri käsittää yliopistojen, tutkimuslaitosten, hautomoiden ja teknologiakeskusten tarjoamat toimitilat, laboratoriot. Lisäksi tähän luetaan kuuluvaksi myös taloudellinen tuki. Tuki voi käsittää toimitiloja tai kalustoa tai sitten tuki voi olla suoraa taloudellista tukea yksityiselle henkilölle ja/tai yrityksille. Toissijainen tukea tarjoava infrastruktuuri on toinen rakenteellinen ympäristön tukimuoto. Tähän toissijaiseen tukiverkoston kuuluu ensiksi paikallinen toimintaympäristö, joka käsittää mm. toimitilat, puhelin- ja tietoliikenneyhteydet, koulut, asunnot. Toiseksi siihen luetaan kuuluvaksi liiketoimintaresurssien saatavuus, millä tarkoitetaan mm. koulutettua henkilökuntaa, alihankkijoita, konsultointi- ja markkinointipalveluita. Kolmanneksi tähän ryhmään kuuluu liiketoimintaverkosto, jolla tarkoitetaan mm. kontakteja ja yhteyttä muihin yrittäjiin ja liike-elämään, kauppakamareita ja ammatillisia yhdistyksiä.

Toiminnallisen ympäristön voi esittää seuraavalla viidellä pääkohdalla:

1. markkinatilanne (markkinoille tunkeutuminen ja siihen liittyvät ongelmat, paikalliset ja alueelliset, kaupan rajoitukset, ym.)

2. taloudellinen tilanne (yleinen taloudellinen tilanne, rahoituksen järjestyminen ja siihen liittyvät ehdot, valtion ja paikallisviranomaisten päätökset)
3. lainsäädäntö (yrityslait, työvoimaan liittyvät lait)
4. poliittinen tilanne (vakaus >< epävakaus, lyhyt päätöksenteon aikajänne, valtion ja alueen päätökset)
5. kulttuuri-tekijät (yrittäjyys ja työnteon kulttuuri, alueellinen ja valtiollinen taso, yleiset sosiaaliset asenteet ja käyttäytymismallit).

Boltonin kuvaus yrittäjästä

Boltonilla on vahva näkemys siitä, että yritysideoita keksijä/kehittäjä ei ole läheskään aina paras yritysideoita toteuttaja. Hänen kokemuksensa mukaan hyviin tuloksiin päästään jos etsitään ideoiden toteuttajiksi muita kuin saman idean keksinyt henkilö. (Bolton 1997, 18.)

Yritysideoita toteuttamisesta vastaa tiimi. Tätä tiimiä kutsutaan liiketoimintatiimiksi.

Liiketoimintatiimin kautta saadaan useampi yrittäjäpersoonaa sitoutumaan yrityksen taakse.

Erialaisten persoonallisuuksien vahvuuden lisäksi vahvuutena on laaja-alaisempi ammatillinen osaaminen, jota voidaan hyödyntää ideoiden kaupallistamisessa. Hän esittää, että yrittäjäpotentiaalilla omaavat henkilöt löytyvät sopivassa ja suotuisassa ympäristössä. Tällainen suotuisa ympäristö on esimerkiksi yrittäjäkoulutus tai yrittäjäkurssi.

Yrittäjiä on hänen kokemuksensa mukaan 10-15% kaikista opiskelijoista (yliopisto-opiskelijat).

Tilastot ja tutkimukset osoittavat, että yleensäkin väestöstä on 10-15% yrittäjäpotentiaalilla omaavia ihmisiä. Joissakin tapauksissa tämä prosentuaalinen osuus on paljon suurempi. Esimerkiksi voidaan mainita USA:n maahanmuuttajat, joista huomattavasti suurempi osa on potentiaalisia yrittäjiä.

Yrittäjiä löytyy opiskelijoiden lisäksi kaikista väestönryhmistä. Kirjoittaja kiteyttääkin, että kaikkialla on yrittäjäksi sopivia henkilöitä. (Bolton 1997, 29-30.)

Boltonin näkemys yritysideoista

Bolton painottaa, että ideoiden kerääminen on tärkeää ja olennaista yrittäjyysprosessin stimuloimiseksi ja se tulee erottaa ihmisten valmentamisesta ja yrityksen kehittämistä. Ei siis riitä

ainoastaan se, että koulutetaan ja konsultoidaan, vaan täytyy huolehtia myös ideoiden systemaattisesta tuottamisesta ja keräämisestä.

Jotta saataisiin riittävästi hyviä ideoita, Bolton ehdottaa työkaluksi BITU:a. BITU tulee sanoista yritysideoiden siirtämysyksikkö. BITU pitää sisällään kolme tärkeää vaihetta. Ensiksi on ideoiden etsiminen, toiseksi ideoiden arvioiminen ja kolmanneksi kaupallisen arvon omaavien ideoiden kerääminen talteen. Tällainen yksikkö ei synny eikä toimi vahingossa vaan sen käynnistämiseen ja ajan tasalla pitämiseen tulee panostaa. (Bolton 1997, 19621.)

Millaisia ideoita tulisi etsiä? Hän listaa yrityksen perustamiseen soveltuville ideoille neljä kriteeriä, joihin ideoiden etsimisessä tulisi kiinnittää huomiota. Eli millaisia kysymyksiä tulisi tehdä etsittäessä yrityksen perustamiseen soveltuvia ideoita?

1. Onko idealla kaupallista potentiaalia?
2. Onko idealla (tuotteella) omat erilliset markkinat (ei massatuote)?
3. Idean tulisi olla tietynasteinen uutuus
 - uusi tuote - uudet markkinat
 - uusi tuote - vanhat markkinat
 - vanha tuote - uudet markkinat
 - vanha tuote - vanhat markkinat.
4. Mikä on idean toteuttamiseen vaadittava teknologia (minkä alan teknologiaa idea vaatii ja minkä tasoista)?

Mistä ideoita voi löytää? Bolton listaa seuraavat viisi ideoiden potentiaalista lähdettä:

1. yliopistot ja tutkimuslaitokset
2. keksijät
3. yrittäjät
4. kansainväliset verkostot
5. yrityksen toimintojen yhtiöittäminen. (Bolton 1997, 23626.)

Miten arvioida business-idea? Kun hyvältä tuntuva idea on löytynyt, miten toimia? Ensiksi huonot ideat tulee hylätä heti! Huono idea on moraalisesti arveluttava, vastoin lakia, mahdoton toteuttaa tai

hyvien tapojen vastainen. Huono idea on sellainen, joka on vasta tutkimusvaiheessa, ei siis ole todisteita sen toimivuudesta. Tällaisesta ideasta saattaa kehittyä myöhemmin hyvä idea, ja siksi on tärkeää pitää yhteyttä idean kehittelyprosessiin ja idean kehittäjiin myöhempiä toimia varten. Huonoksi ideaksi hän laskee myös sellaisen idean, jota ei voi demonstroida millään tavalla. Jos idean toimivuutta ei voida todentaa tai sen kokeileminen on mahdotonta, niin se on huono idea yrityksen perustamiseen.

Millaisia kysymyksiä tulisi kysyä arvioitaessa yritysidea? Miten löytää hyviä ideoita? Ensimmäinen kysymys on, toimiiko se. Toinen kysymys on, löytyykö tuotteelle tai palvelulle ostajia. Ja onko hinta ja myytyjen tuotteiden määrä riittävä kannattavaan liiketoimintaan. Tietopankki, johon ideoita kerätään, on päivitettävä riittävän usein. Ei riitä, että ideat on kerran kerätty, niitä täytyy kerätä jatkuvasti lisää ja myös päivittää tapahtuneet muutokset. Näin saadaan säilytettyä ihmisten mielenkiinto ja arvostus tietopankin ideoita kohtaan. (Bolton 1997, 27628.)

TAULUKKO 3: Hauta-ahon, Voutilaisen ja Boltonin yrittäjyysprosessin vertailua

| Yrittäjyysprosessi | Hauta-aho (1990) | Voutilainen (2001) | Bolton (1997) |
|---|--|---|---|
| Luonne | 1) tehtävätaso 2) yksikkötaso 3) toimialataso 4) toimialan ulkopuolinen taso | 1) oppimis- ja päättökentekoprosessi 2) liiketoimintaprosessi | 1) tuotekehitysprosessi 2) liiketoimintaprosessi |
| Vaiheet | 1) yksilön identifioituminen 2) toimialan kokemuksen kartoitus 3) toimialan kokeilu 4) ratkaisuun pyrkiminen | 1) etsintä ja havaitseminen 2) arviointi ja suunnittelu 3) toteuttaminen 4) markkinoille sopeutuminen | 1) syntyvaihe 2) ituvaihe 3) kasvatusvaihe 4) itsenäistymisvaihe kypsyysvaihe |
| Käynnissä pitävä voima | (ei huomioitu) | (ei huomioitu) | yrittäjyksen kannattavuus |
| tuntomerkki vaiheesta toiseen siirtymisessä | (ei huomioitu) | (ei huomioitu) | 1) toimiva periaate 2) myytävä tuote 3) eri versioita tuotteesta 4) vakiintunut markkina-asema |
| Osatekijät | yrittäjä ympäristö | yrittäjä ympäristö | yrittäjä idea ympäristö |

Yhteenvedoa Boltonin yritysten syntyä ja kehitystä kuvaavasta mallista

Boltonin malli perustuu ajatuksen yrityksen prosessiluonteesta. Yrityksen kehitysprosessin eri vaiheissa on erilaiset haasteet ja ongelmakohdat. Hänen mallinsa tarjoaa näkökulman tarkastella niitä yrittäjäkokeiluita, joiden yritys ei virallisesti ole vielä olemassa. Tämä näkökulma on

yrittäjätutkimuksessa tervetullut ja antaa yhden mahdollisen jäsenyyksen yrityksen syntyprosessin tutkimiseen. Tämä sama näkemys on myös Voutilaisella (2001), Hauta-aholla (1990) ja Koskisella (1995). Erityinen ansio kirjoittajan mallissa on prosessin konkreettisuus. Konkreettiset vaiheet tuotteen kehityksessä tarjoavat hyvän pohjan mallin käytännön soveltamiseen. Samoin Boltonin ajatus idean ja yrittäjän erottamisesta toisistaan, luo hyvän mahdollisuuden kehittää yrittäjäpotentiaalia, millä tahansa paikkakunnalla tai missä tahansa yksikössä. On paljon ideoita, joita niiden keksijä ei itse toteuta. Vastaavasti on paljon yrittäjäpotentiaalia omaavia henkilöitä, joilta puuttuu hyvä yritysidea. Yrittäjän ammatillisen osaamisen tarkasteluun hän tarjoaa näkökulman, jossa voidaan erottaa eri vaiheet toisistaan ja tarkastella vaiheittain ammatillista osaamista. Toisaalta hän erottaa prosessissaan erilleen liiketoimintaprosessin sekä tuotekehitysprosessin. Tämä erottelu tarjoaa näkökulman ammatillisen osaamisen tarkasteluun näiden eri prosessien näkökulmasta. Varsinaisesti yrittäjän ammatillisiin kvalifikaatioihin palataan tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa.

2.1.4 Yritysprosessin jatkuminen ó yritysten henkiinjääminen?

Littunen (1997) on tutkinut usean vuoden ajan aloittaneiden yritysten selviytymistä ja lopettamista. Tutkimuksen kohteena on selvittää mitkä, taustatekijät vaikuttavat yrityksen tulevaisuuden selviytymiseen. Hän tutkii yrityksen kasvua ja kehittymistä ja etsii prosessin etenemisen yhteydessä syitä menestyvien yritysten menestykseen ja syitä yritysten lopettamiseen. Hänen näkemyksensä yrittäjyydestä ottaa huomioon siis yrityksen kehityksen prosessiluonteen sekä menestyksen taustalla vaikuttavat tekijät. Littunen tarkasteli selviytymistä ja menestystä yrityksen perustamisvaiheen, yrittäjän osaamisen ja kehittymisen, yritystoiminnan alkuvaiheen sekä yrityksen strategisten valintojen kautta. Yrityksen perustamisvaiheen muuttujia olivat yritystoiminnan luonne (perheyritys tai muu yritys), yrityksen perustamisinvestointien suunnitelmallisuus, yrityksen perustamisinvestointien suuruus ja rahoitus. Yrittäjän osaamista ja persoonallisuutta tarkasteltiin ammatillisen koulutuksen, työkokemuksen ja yrittäjän persoonallisuuspiirteiden kautta. Persoonallisuustyypit jaettiin kolmeen ryhmään: kunnianhimoinen tavoitejohtaja, yrittäjätyyppi ja ympäristöön sopeutuja. Yritystoiminnan alkuvaiheen muuttujia olivat tuotteet ja markkinat, yrityksen strateginen suuntautuminen ja yrityksen johtamistyyli. Neljäntenä ja viimeisenä tarkastelunäkökulmana Littusella oli yritysten strategiset valinnat, joilla hän tarkoittaa liikeidean kehittyneisyyttä ja muutoksiin reagoimista mm. tuotekehityksen avulla. (Littunen 1997, 16625.) Tutkimuksensa tuloksissa todetaan seuraavaa. Perheyrityksillä on kriittisessä alkuvaiheessa muista

yrittäjistä poikkeavia toimintamuotoja, jotka ylläpitävät jatkuvuutta. Perheen sitoutuminen on voimakasta ja yrityksen kehittämiseksi haetaan uusia mahdollisuuksia. Muissa yrityksissä luopuminen alkuvaiheessa on helpompaa, mikäli yritys ei täytä sille asetettuja vaatimuksia. (Littunen 1997, 84.) Tutkimuksen tuloksia luettaessa jää se käsitys, että tutkimus ei anna kovin konkreettisia vastauksia alkuperäiseen tutkimusongelmaan. Bygrave korosti yrittämisen holistisuutta, sitä ettei yksittäisiä asioita voi eikä saa tarkastella erikseen, vaan huomio on kohdistettava kokonaisuuteen. Littusen ansiona on kuitenkin laaja-alainen näkemys yrityksen syntyyn ja kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä. Littusen tutkimuksessa on mielenkiintoiset lähtökohdat ja näkökulma yrityksen kasvuun ja menestykseen.

Littusen (2001) seurantatutkimus antaa tulokseksi, että työttömyys yrityksen perustamisen syynä ei ole välttämättä negatiivinen yrityksen tulevaisuuden kannalta. Englannissa tehty tutkimus osoitti päinvastaista. Työttöminä yrittäjiksi ryhtyneistä lähes kolmannes lopetti toimintansa kun vertailuryhmässä luku oli 15 %. Littusen tutkimuksen tuloksissa työttömyyden aiheuttama pakon elementti ei merkitse riittämättömiä kehityksen edellytyksiä uusille yrityksille (Littunen 2001, 20).

Hauta-aho (1990) tuo omassa tutkimuksessaan vahvasti esiin toimialan vaikutuksen. Uusi yritys tunkeutuu toimialalle, ja tämä on yksi kriittinen tekijä yrityksen aloituksessa ja yrityksen selviytymisessä. Yritys voi valita keskittymisen, kustannusjohtajuuden omaksi strategiakseen. Tässä tutkija on lainannut Porterin kilpailustrategiamallia (Hauta-aho 1990, 87). Hauta-ahon mainitsemat ennen yrityksen virallista perustamista esiintyvät kriittiset vaiheet löytyvät myös Kivimäen raportin hautomoyrityksistä, joiden kriittiset vaiheet alkavat jo ennen yrityksen varsinaista perustamista. Kivimäki puhuu myös kasvu-uran kriisivaiheista. (Kivimäki 1996, 78679.)

Sieversin (1995) yhteenvedossa yritysten eloonjäämiseen vaikuttavista tekijöistä useimmat tutkimukset toteavat, ettei yrittäjän taustatekijöillä tai yrityksen toimialalla näytä olevan vaikutusta. Muutamia tuloksia viittasivat siihen, että keskitasoa paremmin ovat menestyneet yrittäjät, joilla on takanaan lyhyt työttömyys ja joille tukea on maksettu keskimääräistä pidemmän aikaa. Toisaalta lopettaneiden yritysten joukossa oli muutamien tulosten mukaan erityisesti uudentyypisiä palveluja tarjoavia yrityksiä ja erikoisliikkeitä tai yrittäjäiltään keskimääräistä nuorempia. Työttömäksi jääneiden osuus lopettaneiden yritysten joukossa vaihteli 40-60 %:n välillä. Palkkatyöhön sijoittuneita oli 15-30 % ja uuden yrityksen perustaneita alle 10 %. (Sievers 1995, 7.)

Kivimäki (1996) on tutkinut uusien yritysten syntyä, kasvua ja työllisyysvaikutuksia Espoon, Kauniaisten, Kirkkonummen ja Siuntion alueilla vuosina 1994 ja 1995. Tutkimuksen keskeinen ongelma voidaan tiivistää kysymyksinä, miten, milloin, millä edellytyksillä ja millainen yritys työllistää yrittäjän itsensä lisäksi myös muita. (Kivimäki 1998, 10.) Tutkimuksessa haastateltu joukko työllisti 666 henkeä, keskimäärin kaksi henkeä yritystä kohden. Keskeisimmäksi kasvun haasteeksi osoittautui ensimmäisen työntekijän palkkaaminen, ja siinä suurimpana tekijänä oli henkilöstön sivukulujen suuruus (emt. 74). Yrittäjäpersoonia ei eroteltu henkilötékijöiden perusteella, vaan erottavat tekijät löytyvät tausta- ja tilannetekijöistä. Tilannetekijöitä ja taustatekijöitä olisi syytä tarkastella samanaikaisesti; ideoiden sisällön tasoa voi korottaa neuvonnalla. Kohdeyrityksistä, jotka oli perustettu vuosina 1994 ja 1995, oli toiminnassa tutkimushetkellä yli 75 % ja suurin osa niistä on palveluyrityksiä. Yrityksen perustamistilanteen tekijät, jotka vaikuttivat yrittäjien mielestä eniten yrityksen toimintaan, ovat työttömyys ja entinen yrittäjäyys, molemmat työntäviä tilannetekijöitä. Vetävinä tilannetekijöinä tutkimuksessa tunnistettiin alueen yritysten palvelukysyntä sekä tietotekniikan aiheuttama muutos. Julkisten tukioorganisaatioiden käyttöä tutkittaessa todettiin seuraavaa. Lähes kaikki alkaneet yrittäjät ovat käyttäneet jotain julkisia organisaatioita tukena, mutta työttömät ovat systemaattisimpia julkisen tuen käyttäjiä. Toisaalta todettiin myös, että mitä korkeampi on uuden yrittäjän koulutustaso, sitä enemmän hän käyttää virallisia julkisia organisaatioita. Keskeisimpänä tavoitteena yrittäjät mainitsivat itsenäisyyden ja oman idean toteuttaminen. Vahvuudeksi uusyritykset tunnistavat oman osaamisen, jossa tärkeänä tekijänä on aikaisempi kokemus. Parhaiten työllistävät ne yrittäjät, joilla on aikaisempaa kokemusta, samoin tietoteknisen koulutuksen tai kokemuksen hankkineet yrittäjät. Yleisin lopettaja on ammatinharjoittajaksi alkanut uusalkaja, työttömyystaustalla ei ollut vaikutusta lopettamiseen. (Kivimäki 1996, 74675.) Yrittäjätyypit ja uuden yrittäjän ikä liittyvät yhteen. Nuoret pyrkivät kasvattamaan yritystä. Vanhemmat, taustasta riippuen, ovat varovaisempia yrityksen laajentamisen suhteen. Miehet haluavat naisia selvästi helpommin pyrkiä kasvuun ja toisten palkkaamiseen. Naiset toimivat miehiä useammin yksin. Koulutuksella ja kokemuksella todettiin olevan suuri merkitys, erityisesti näillä tekijöillä yhdessä. (emt. 16.) Alkavan yrittäjän tukijoukoista korostuivat sekä perhe, että julkiset tukimuodot, kuten starttiraha. Starttirahaa saaneista yli 80 % ilmoitti, että tuskin olisi aloittanut ilman sitä. Uuden yrityksen aloittamista haittasivat selkeimmin aikaisemmat luottotieto-ongelmat sekä työntekijän palkkauksen kalleus. Yritysten toiminnan lopettaminen oli yhteydessä alkuvaiheen tukipalveluiden käyttöön. Niistä yrittäjistä, jotka lopettivat yrityksensä todettuaan markkinoiden laskeneen, useat eivät olleet käyttäneet alkuvaiheen tarjolla olleita tukipalveluita. (emt. 76677.)

Muita yritystoiminnan jatkumista ja yritysten kehittymistä käsitteleviä tutkimuksia ovat mm. Haahden tutkimus Imatran seudun pienyritysten toiminnasta (Haahti 1987). Kivimäki on tutkinut yrityshautomotoimintaa strategiselta pohjalta (Kivimäki 1996) sekä hautomoiden toimintaa uudella maalla (Kivimäki 1996). Koskinen on tutkinut yrittäjyyden syntyprosessia, orientaatiota ja uravalintaa (Koskinen 1995 ja 1996). Aikaisemmassa tutkimuksessaan Koskinen kiinnitti huomiota pienyritysten kehityskaariin, siihen miten starttiyrittäjät ja yritykset kehittyvät (Koskinen 1989).

2.2 Starttiyrittäminen

Starttirahan turvin perustettua yritystoiminta on tutkittu Suomessa varsin laajasti. Pääosin tutkimuksen mielenkiinto on kohdistunut starttirahan toimivuuteen työvoimahallinnon työllistymisen välineenä. Tällöin tutkimusten ensisijainen mielenkiinto on ollut selvittää, ketkä starttirahan turvin lähtevät yrittäjiksi ja miten heidän yritystoimintansa on selviytynyt starttirahan myöntämisen jälkeen. Tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohde on starttiyrittäjän ammattitaidon selvittäminen. Tästä näkökulmasta ei juuri starttirahayrittäjiä ole aikaisemmin tutkittu.

Starttiraha eli yrittäjäraha on yrittäjäksi aikovalle työttömälle työnhakijalle myönnettävä tuki, jonka tarkoituksena on yrittäjän toimeentulon turvaaminen toiminnan käynnistämisen- ja vakiinnuttamisvaiheessa. Starttirahan myöntää työhallinto työllisyysvaroista valtion talousarviossa olevan määrärahan rajoissa. Starttirahan tyyppinen tuki on varsin yleinen työllisyystoimenpiteiden Pohjoismaissa ja muissa läntisissä teollisuusmaissa. Ranskassa vastaavantyyppinen järjestelmä otettiin käyttöön vuonna 1977 ja Englannissa vuonna 1983. Suomessa starttirahajärjestelmä käynnistettiin kokeiluluontoisena marraskuussa 1984 ja vakinaistettiin vuoden 1988 alussa uuden työllisyyslain myötä. (Sievers 1995, 2.)

Starttiraha on ollut tähän asti yksi parhaiten työllistävästä tukimuodosta. Starttirahaa on myönnetty työttömälle työnhakijalle, joka on aikeissa perustaa oman yrityksen. Rahaa on myönnetty aloittavan yrittäjän päivittäisen toimeentulon turvaamiseksi yrityksen perustamisen alkuajoiksi.

TAULUKKO 4: Tietoa starttirahasta (Filatov 2004)

| | |
|--|--|
| starttirahan suuruus | 4506700 euroa/kk |
| starttirahan kesto (myönnetty tuki kuukausina) | max. 10 kk |
| keskimääräinen tukijakso | 6 kk |
| starttirahan saajia vuosittain | 3500 henkilöä |
| starttirahan vaikuttavuus | 80 % starttirahan saaneista yrittäjistä jatkaa toimintaansa 5 vuoden jälkeen |

Starttirahan lisäksi hankkeiden onnistumisen on taannut palvelujärjestelmä, joka muodostuu konsultatiivisesta työskentelystä, yrittäjäkoulutuksesta sekä pääomarahoituksesta. Konsultatiivisen tuen työhallinto on pääosin ostanut uusyrityskeskuksilta. Tähän liittyy päätöksentekijälle annettava starttilausunto. Kaikille, jotka tarvitsevat yrittäjäkoulutusta, on annettu siihen mahdollisuus. Jos hankkeessa on ollut investointi- tai käyttöpääomatarpeita, on hankkeelle voitu myöntää Finnveran pien- tai naisyrittäjälainaa. (Filatov 2004,1.)

Kirjoituksessaan *Yrittäjäkoulutus työvoimapolitiikan tukena* (1999) Koskinen käsittelee yrittäjäkoulutusta ja starttirahaa osana työvoimapolitiikkaa. Yrittäjäkoulutus ja starttiraha ovat keskeisimmät työhallinnon yrittäjyyttä tukevat toimenpiteet. (Koskinen 1999, 50.) Yrittäjyyden edistämiseen on päätetty panostaa yhteiskunnassa tapahtuneiden rajujen muutosten seurauksina 1970- ja 80-luvuilla. Työministeriön yrittäjyysstrategian tavoitteena uuden yritystoiminnan synnyn edistäminen ja uusien yrittämisen muotojen tukeminen sekä toimivien yritysten kasvun tukeminen. Tähän pyritään yritysten osaamisen tasoa lisäämällä ja työorganisaatiota kehittämällä. Perusteluina nähdään toisaalta se, että uusi yrittäjyys lisää myös työvoiman kysyntää ja toisaalta se, että monella alalla itsensä työllistäminen vaatii jonkinasteista yrittäjämäistä toimintaa nykyisillä työmarkkinoilla. Kritiikkiä uusien työvoimahallinnon yrittäjyyttä edistäviin toimenpiteisiin on myös esitetty. On epäilty sitä, voiko työttömiä kouluttaa yrittäjiksi. Onko työttömillä yrittäjyyspotentiaalia? Lisäksi on kritisoitu sitä, että koulutus keskittyy liiaksi yrittämisen teknisiin kysymyksiin eikä riittävästi asenteellisiin haasteisiin ja persoonallisuuden ulottuvuuksiin. (Koskinen 1999, 51.)

Työvoimakoulutuksen päätavoite on aikuisväestölle koulutusta hankkimalla edistää ja ylläpitää työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainoa työmarkkinoilla sekä torjua työttömyyttä ja poistaa työvoimapulaa. Työvoimakoulutusta rahoittavat työvoima- ja elinkeinokeskusten työvoimaosastot, joille työministeriö jakaa tarvittavat määrärahat. Koulutukseen hakeudutaan työvoimatoimiston kautta, oppilasvalinnat kursseille tehdään työvoimatoimistoissa yhdessä kouluttajan kanssa. Koulutuksen reunaehdot määrään ja kustannusten osalta päätetään työministeriössä. Koulutuksen hankinta perustuu tarjouskilpailuun, jossa kouluttajia kilpailuttamalla haetaan tehokkainta ja taloudellisinta toteuttajaa koulutukselle. Aikaisemmin koulutuksen toteuttivat pääosin ammatilliset aikuiskoulutuskeskukset, mutta 1991 lähtien voimaan tulleen lain myötä koulutusta järjestävät myös muut oppilaitokset sekä yksityiset koulutuspalveluja tuottavat yritykset. (Koskinen 1999, 52653.)

Suomen yrittäjäkoulutuksen historia alkoi Oulussa 1980, jolloin yliopisto toteutti ensimmäisen yrittäjäkoulutuksen. Nykyisin yrittäjäkoulutusta järjestävät monet tahot ja yrittäjäkoulutuksen osuus koko työvoimakoulutuksesta on noin 7 %. Yrittäjäkoulutus ei anna ammatillista pätevyyttä, vaan valmiuksia, tietojen, taitojen ja asenteen muodossa. Yrittäjän kompetenssi mitataan markkinoilla, ei teoriakokeilla. Keskeinen piirre työvoimakoulutuksena toteutetulle yrittäjäkursseille on moninaisuus koulutuksen sisällön, toteuttamistavan, tavoitteiden, kohderyhmän ja kouluttajan suhteen. Yrittäjäkoulutusta voidaan eriyttää toimialan, työmarkkinasegmentin, yrityksen kehityskaaren ja yritystoiminnan muodon suhteen. Lisäksi koulutusta voidaan kohdentaa jollekin yrityksen toiminnan alueelle, kuten laskentatoimia tai markkinointi. (Koskinen 1999, 53656.)

Työllisyysasetuksen mukaan starttirahan myöntäminen edellyttää, että

1. yrittäjällä on yrittäjäkokemusta tai yrittäjätoiminnassa tarvittava koulutus
2. aloittavalla yrityksellä on edellytykset kannattavaan toimintaan
3. hakija ei saa valtion avustusta omiin palkkakustannuksiinsa
4. hakijalle ei makseta työttömyyspäivärahaa samalta ajalta
5. yritystoimintaa ei ole aloitettu, ennen kuin tuen myöntämisestä on päätetty
6. yritystoiminta ei käynnistyisi ilman hakijalle myönnettävää tukea.

Starttirahan laajuus oli vuoteen 1988 asti 2500 mk ja kuukaudessa ja sitä voitiin myöntää enintään 50.000 mk asti. Vuodesta 1988 alkaen starttirahana on maksettu peruspäiväraha eli ns. normaali työllistämistuki korotettuna 100 prosentilla 10.8.1992 lähtien (Sääski 1994, 1).

Kansainvälistä näkökulmaa asiaan tarjoaa OECD-maiden yrittäjyyteen kohdistuva Blanchflowerin tutkimus (self-employment), joka osoittaa, että pääsääntöisesti itsensä työllistävien yrittäjien määrä on vähentynyt kaikissa OECD-maissa. Mikäli maatalouden vaikutus eliminoidaan pois, tutkimus osoittaa, että Suomi on yksi niistä maista, joissa itsensä työllistävä yrittäjyys on kasvanut. Vuonna 1986 Suomessa työllisti maatalouden ulkopuolella yrittäjänä itsensä 7,6 % työvoimasta ja 1996 sama luku oli 9,1 % (Blanchflower 2001), 12). Toisin sanoen maatalouden ulkopuolisesta työvoimasta lähes 10 % työllistää itse itsensä. Vastaava tilanne on Australialla, Kanadalla, Islannilla, Irlannilla, uudella Seelannilla, Portugalilla, Ruotsilla ja Iso-Britanniassa. Tutkimus myös osoitti, että työttömyyden ja itsensä työllistämisen välillä on useimmissa maissa negatiivinen riippuvuus. Itsensä työllistäminen on myös todennäköisempää miesten keskuudessa kuin naisten ja itsensä työllistämisen todennäköisyys nousee iän myötä. Taloudelliseen kasvuun ei myöskään löytynyt varteenotettavia selityksiä itsensä työllistämisestä (Blanchflower 2001, 26). Irlannissa alle 10 henkeä työllistävät yritykset muodostavat 90% yrityskannasta ja niiden työvoimaosuus on vähentynyt 6,7 prosentilla (Korhonen 1995, 32). Korhosen tutkimuksessa osoitetaan, että pk-yritysten työllisten määrä on vähentynyt vuosina 1988-1990 ja Blanchflower puolestaan osoitti, että itsensä työllistäjät ovat Irlannissa lisääntyneet 10 prosentista, 12 prosenttiin vuonna 1984-1996 aikana. Johtopäätöksenä Irlannin osalta voidaan pitää sitä, että itsensä työllistäneiden määrä ja yhteiskunnallinen merkitys on kasvanut. Itsensä työllistäminen on lisääntynyt, vaikka samaan aikaan pk-yritysten määrä on vähentynyt.

Starttirahakäytännön tulevaisuudesta toteaa työministeri Filatov (2004) seuraavaa. Starttirahan kehittämistä selvittänyt työryhmä ehdottaa kohdejoukon laajentamista, tukitason nostamista ja porrastamista sekä keston pidentämistä. Filatov korostaa, että starttirahan saajien kohderyhmää tulisi laajentaa työttömien lisäksi myös palkkatyöstä kokoaikaiseksi yrittäjäksi siirtyviin, työttömyysuhan alaisiin, opintonsa päättäneisiin tai kotityöstä yrittäjiksi ryhtyviin. Perusehtona olisi, ettei starttiyrittäjä saa muualta samanaikaisesti muuta päivittäistä toimeentuloaan turvaavaa tuloa. Starttirahan tasoa työryhmä ehdottaa nostettavaksi ja porrastettavaksi. Jos järjestelmää laajennetaan työssä oleviin, voisi starttirahan saada jo kolme kuukautta ennen yritysidean lopullista syntymistä, jotta voisi kouluttautua yrittäjyyteen ja jalostaa yritysideaa. Tältä ajalta starttiraha olisi matalampi kuin seuraavilta kuukausilta. Päätöksiä tehtäessä on tasapainoiltava tukien tason, keston ja kohdejoukon suuruuden kanssa suhteessa sovittuihin budjettikehyksiin. Jos halutaan kasvattaa starttiyrittäjien ryhmää nykyisestään, on asetettava tiukemmat ohjeet myönnöille. Aina voidaan joustaa tuen tasosta ja kehosta, mutta samalla starttiraha on pidettävä yrittäjyyteen kannustavana ja

mahdollistavana toimeentulotukena. Jos starttiyrittäjien määrää halutaan starttirahan turvin tuntuvasti kasvattaa, on siihen myös löydyttävä erillisrahoitusta. Pitää lähteä sovitusta kehyksistä ja niiden sisällä painopisteiden muuttamisesta. Starttirahoitusta ei voi kasvattaa rakennetyöttömyyden kustannuksella, täsmentää Filatov. Starttirahan saantiedellytykset on säilytettävä peruseriaatteiltaan ennallaan. Kun yritysidea arvioidaan starttirahan maksamiseksi, on otettava aina huomioon yritysideoin elinkelpoisuus ja se, onko tuella todellista merkitystä yrityksen syntymiselle ja mikä kilpailutilanne paikkakunnalla on. Ohjeistuksessa on otettava huomioon myös se, ettei ulkoisteta työntekijöitä kunnan palkkatyöpaikoista keinotekoisesti yrittäjiksi. (Filatov 2004,1.)

2.2.1 Aikaisempia tutkimuksia starttiyrittäjistä

Starttiyrittäjyyttä on tutkittu Suomessa 1980-luvulta lähtien, jolloin starttiraha lanseerattiin maahan. Sievers (1995) on tehnyt omassa tutkimuksessaan yhteenvetoa aikaisemmista starttiyrittäjyyttä koskevista tutkimuksista (Sääski 1994; Mustonen & Sädemaa 1991; Kaijankoski 1992; Aho & Ilola & Kaihu 1993; Mämmi 1994; Jokinen & Saarinen 1994) ja toteaa seuraavaa. Iältään starttiyrittäjät ovat keskimäärin 33-38-vuotiaita. Ikääntyneitä samoin kuin aivan nuoria on starttiyrittäjissä vähän. Muihin yrittäjiin verrattuna starttiyrittäjät ovat jonkin verran nuorempia, ja miehiä on yli puolet, jopa kaksi kolmasosaa koko määrästä. Yrittäjät ovat keskimäärin koulutetumpia kuin työttömät yleensä ja monilla on myös varsinaista yrittäjäkokemusta. Peruskoulutuksen jälkeistä ammatillista koulutusta on yli 60 % yrittäjistä ja yrittäjäkoulutusta lähes puolella. Teollisuuden ja kaupan ammatit olivat tyypillisimpiä taustatietoja. Työttömyyden kesto ennen yrittäjäksi ryhtymistä on vaihdellut eri tutkimuksissa huomattavasti. Selityksenä tähän lienee eri aikojen erilainen yleinen työttömyystilanne sekä paikkakuntaiset erot eri tutkimuksissa. Starttirahan tyypillinen toimiala on palveluala, tarkemmalla jaottelulla kauppa. Muita suosittuja starttiyrittäjien toimialoja olivat pienteollisuus, tekninen palvelu ja palvelut liike-elämälle. Merkittävä osa yrittäjistä perusti toimintansa alalle, josta oli aikaisempaa työkokemusta. Starttiyritysten eloonjäämistä tutkittaessa, on todettu että 60-70 % yrityksistä jatkaa toimintaansa tutkimushetkellä. Tietystä tutkimuksessa todettiin, että kolme ensimmäistä vuotta ovat ratkaisevassa asemassa yrityksen eloonjäämistä tarkasteltaessa. Yritysten eloonjäämiseen vaikuttavista tekijöistä useimmat tutkimukset toteavat, ettei yrittäjän taustatekijöillä tai yrityksen toimialalla näytä olevan vaikutusta. Muutamien tulokset viittasivat siihen, että keskitasoa paremmin

ovat menestyneet yrittäjät, joilla on takanaan lyhyt työttömyys ja joille tukea on maksettu keskimääräistä pidempi aika. Toisaalta lopettaneiden yritysten joukossa oli muutamien tulosten mukaan erityisesti uudentyyppisiä palveluja tarjoavia yrityksiä ja erikoisliikkeitä tai yrittäjäikältään keskimääräistä nuorempia. Työttömäksi jääneiden osuus lopettaneiden yritysten joukossa vaihteli 40-60 %:n välillä. palkkatyöhön sijoittuneita oli 15-30 %, uuden yrityksen perustaneita alle 10 %. (Sievers 1995, 7.)

Gustafsson-Pesonen ja Sikanen (2003) tutkivat yrittäjäkoulutuksen vaikutusta yrityksen perustamiseen työvoimahallinnon yrittäjäkursseilla. Tavoitteena oli tutkia, kuinka suuri joukko koulutuksen suorittaneista on lähtenyt yrittäjiksi ja milloin. Toisena tavoitteena oli tutkia osallistujien kokemuksia yrittäjäkoulutuksesta ja heidän mahdollisia lisäkoulutustarpeitaan. Kolmantena tavoitteena oli tutkia osallistujien kokemuksia starttirahajärjestelmästä. Kyselytutkimus toteutettiin kesällä 2002, perusjoukon ja otoksen ollessa 411 henkilöä, jotka olivat osallistuneet Helsingin kauppakorkeakoulun Pienyrityskeskukseen järjestämille yrittäjäkursseille. Vastauksia saatiin 31 %, eli otos oli varsin hyvä. Vastaajista miehiä ja naisia oli yhtä paljon. Vastaajista 73 % työskenteli Etelä-Savon kunnissa. Vastaajista 45,3 % toimi yrittäjinä. Naisia oli lähes yhtä paljon kuin miehiäkin. Palkkatyössä oli 28,3 % ja työttöminä 13,2 %. Koulutusohjelman mukaan ja koulutuksen sijaintikunnan mukaan löytyi jonkin verran eroja yrittäjien ja työttömien määrässä. Ikäryhmittäin yrittäjiä löytyi seuraavasti:

TAULUKKO 5: Yrittäjien osuus ikäryhmittäin (Gustafsson-Pesonen & Sikanen 2003)

| Ikäryhmä | Yrittäjien osuus |
|------------------|-------------------------|
| 20 - 30-vuotiaat | 50 % yrittäjiä |
| 41 - 50-vuotiaat | 48,7 % yrittäjiä |
| 31 - 40-vuotiaat | 30,8 % yrittäjiä |
| 51 - 60-vuotiaat | 36,8 % yrittäjiä |

Vastaajista 56 % oli toiminut jossakin elämänsä vaiheessa aikaisemminkin yrittäjänä. 90 % yrityksistä oli perustettu kahden vuoden sisällä koulutuksesta. Toimialan mukaan yritykset olivat jakautuneet seuraavasti:

TAULUKKO 6: Yrittäjien osuus toimialoittain (Gustafsson-Pesonen & Sikanen 2003)

| Toimiala | Yrittäjien osuus |
|-------------|------------------|
| palveluala | 61 % |
| rakennusala | 11 % |
| teollisuus | 5 % |
| kauppa | 5 %. |

Yrityksistä oli tutkimushetkellä elossa 83 %. Yritystoiminnan lopettaneet miehet lopettivat keskimäärin viiden vuoden jälkeen ja naiset keskimäärin puolentoista vuoden jälkeen toiminnan aloittamisesta. Keskimäärin lopettaneet yritykset lopettivat kolmen toimintavuoden jälkeen. Starttirahaa saaneet yritykset olivat lopettaneet toimintansa keskimäärin nopeammin kuin muut, puolentoista toimintavuoden jälkeen. Yrittäjätoiminnan lopettaneista puolet oli tutkimushetkellä työttöminä. Yrittäjäkoulutuksen merkitys yrittäjäksi lähtemisen kannalta oli 22 %:lle erittäin suuri, 57 % ei nähnyt koulutuksella suurta merkitystä yrittäjäksi lähtemisen vaikuttimena. Ihmiset olivat tyytyväisiä koulutukseen, mutta koulutusta ei nähty oman yrittäjäksi ryhtymisen kannalta merkittävänä tekijänä. Päätös oli syntynyt pääosin muuten. (Gustafsson-Pesonen & Sikanen 2003, 7615.) Starttirahajärjestelmää koskeviin kysymyksiin saatiin seuraavanlaisia tuloksia starttirahaa hakaneilta yrittäjiltä. 81 % vastaajista piti rahaa todella tärkeänä asiana yritystoiminnan käynnistymisen kannalta. 46 % ilmoitti olevan valmis aloittamaan ilman starttirahaakin yritystoimintansa ja 94 % piti järjestelmää hyvänä asiana. Starttirahan pituuden suhteen 49 % oli tyytyväisiä ja 29 % katsoi ajan olevan liian lyhyt. Samoin starttirahan suuruuteen oli 35 % tyytyväisiä ja 24 % tyytymättömiä. Yhteenvedossaan tutkijat toteavat yrittäjäkurssien olleen hiukan tehokkaampia verrattuna Koskisen tutkimukseen 1998 uudella maalla (Gustafsson-Pesonen & Sikanen 2003, 24629). Koskisen tutkimus on kuitenkin tehty useamman vuoden jälkeen, jolloin yrittäjäkokemusta on haastatelluille kertynyt pääsääntöisesti vuosina enemmän.

Uudellamaalla työvoimapolitiittiseen yrittäjäkoulutukseen osallistuneille tehtiin seurantatutkimus, johon osallistuivat 1995-1997 välisenä aikana vähintään 1 kk mittaiseen yrittäjäkoulutukseen osallistuneet henkilöt. Vastanneita oli kyselyn saaneista 40 %, mikä tarkoittaa 20 % perusjoukon määrästä. Työssä toisen palveluksessa ja yrittäjänä toimi vajaa 60 % vastanneista. Työttöminä tarkasteluhetkellä oli neljännes vastaajista. Ikäryhmittäin tuloksista ilmeni seuraavaa. Alle 35-

vuotiaiden ryhmässä yrittäjien määrä oli suurin. Keski-ikäisten ryhmässä toisen palveluksessa olevia oli eniten ja 50 vuotta täyttäneiden ryhmässä työttömiä oli eniten koko ryhmästä.

Koulutuksen vaikutuksesta sijoittumiseen työmarkkinoilla todettiin seuraavaa. Kaikista vastanneista työttömiä oli 26 prosenttia, ilman ammatillista koulutusta tai pelkän ammatillisen kurssin suorittaneista vailla työtä oli 41 prosenttia. Myös yrittäjinä oli keskimääräistä vähemmän niitä, joilla oli niukka ammatillinen koulutus. Ammattikoulutason tutkinnon suorittaneista 40 % toimi yrittäjinä tutkimushetkellä. Opistotason koulutuksen saaneista yrittäjinä toimi 29 prosenttia, mikä oli sama kuin koko aineiston keskiarvo.

Koulutusta edeltävän työttömyyden kestoa tarkasteltaessa voidaan todeta seuraavaa. Ei-työttömistä koulutukseen osallistuneista, joka on verraten pieni joukko, 47 % on käynnistänyt yritystoiminnan. Alle vuoden työttömänä olleista hieman yli 30 % käynnisti yritystoiminnan. Yrittäjyysintentio näyttää laskevan 162 vuotta työttömänä olleilla. Vajaa 20 % perusti oman yrityksen ja 13 % ryhtyi toimimaan osuuskunnassa. Yllättävä tulos löytyi yli 2 vuotta työttömänä olleiden ryhmästä, jonka jäsenistä 32 % perusti oman yrityksen. Yhteenvetona voidaan siis todeta, että yrityksiä ovat perustaneet eniten sekä ei-työttömien että yli kaksi vuotta työttömänä olleiden ryhmiin kuuluvat henkilöt (Koskinen 1999, 58660).

TAULUKKO 7: Työttömyyden keston vaikutus yrityksen perustamiseen (Koskinen 1999)

| Työttömyyden kesto | Yrityksen perustaneiden määrä |
|---|--------------------------------------|
| Ei -työttömät, koulutukseen osallistuneet | 47 % |
| Työttömyyden kesto alle 1 vuoden | yli 30 % |
| Työttömyyden kesto 162 vuotta | alle 20 % |
| Työttömyyden kesto yli 2 vuotta | 32 % |

Yritysidean valmiusasteen suhteen tutkimus osoitti seuraavaa. Vain vajaalla 10 prosentilla ei ollut minkäänlaista yritysideaa koulutukseen tullessaan. 70 % totesi, että yritysidea tai yrityksen toimiala oli selvä kurssille tullessaan. Yrittäjäksi lähteminen on ollut sitä todennäköisempää, mitä selvempi yritysidea kurssille tullessaan on ollut. 94 prosentilla yrittäjiksi ryhtyneistä oli kurssille tullessaan selvä tai osittain selvä yritysidea. Suurin osa niistä, joilla kurssille tullessaan oli jäsentymätön yritysidea tai joilta se täysin puuttui, on sittemmin ollut toisen palveluksessa tai työttömänä. Selviä

johtopäätöksiä yritysideoita tarpeellisuudesta koulutukseen tultaessa voidaan siis tehdä. Tutkimuksen johtopäätöksissä Koskinen pohtii koulutuksen vaikuttavuutta ja mallintamista. Hän on jokseenkin tyytyväinen noin 30 % osuuteen, joka perustaa yrityksen. Tämä tuntuu olevan myös valtakunnallinen keskiarvo. Yrittäjäkoulutuksen mallintamisella hän painottaa yrittäjäprosessin eri vaiheiden huomioimista ja yrittäjäpolku-tyyppisen koulutuskokonaisuuden luomista. (Koskinen 1999, 70.)

Sievers (1995) tutki Itä-Uudenmaan starttiyrittäjiä vuosina 1992-1994. Tutkimuksen keskeisenä tehtävänä oli selvittää starttiyrittäjien taustatekijöitä, starttiyrityksen perustamiseen liittyviä tekijöitä sekä toimivien yritysten osuutta ja kolmanneksi starttiyrittämisen toiminnan jatkumiseen liittyviä tekijöitä. Starttiyritysten taustatekijöinä tutkimuksessa huomioitiin ikä, sukupuoli ja kotikunta. Miehiä yrittäjistä oli 67 % ja naisia 33 %, suurin ikäryhmä oli 40-44-vuotiaat (21 %), ja 25-49-vuotiaat muodostivat yhteensä 86 % kaikista yrittäjistä. Tutkimuksen starttiyrittäjät olivat koulutetumpia kuin saman alueen työttömät keskimäärin. Alemman keskiasteen ja kansakoulun käyneet muodostivat kaksi suurinta koulutustaustaryhmää. Ammattijakaumittain voidaan todeta, että teknis-tieteellinen työ ja teollinen työ muodostivat kaksi suurinta ammattiryhmää starttiyrittäjillä. Työkokemuksen pituus oli tyypillisimmillään 165 vuotta (36 %), ja 6-10 vuotta (24 %). Työttömyyden kesto oli keskimäärin noin 9 kuukautta ja tyypillisimmillään 3-6 kuukautta (19 %). Pitkäaikaistyöttömien osuus oli kasvanut vuoden 1992 17 %:sta vuonna 1994 35 %:iin. Starttirahapäätöksen pituus oli 4-6 kuukautta 81 %:lla. Yrittäjäkoulutuksen oli suorittanut 11 % yrittäjistä. Tyypillisimmät toimialat yrityksillä olivat kauppa 29 %, rakentaminen 12 % ja teollisuus 14 %. Yrittäjistä 39 % oli perustanut yrityksensä samalle toimialalle, jolla oli toiminut ennen työttömäksi jäämistä. Starttirahayrittäjien toiminnan jatkuvuudesta todetaan, että tutkimushetkellä 71 % yrityksistä jatkaa. Tähän lukuun vaikuttaa positiivisesti se, että tarkastelujakso oli tutkimuksessa verraten lyhyt, vain noin 163 vuotta. Starttiyrittäjien jatkamiseen vaikuttavista tekijöistä Sievers toteaa seuraavaa. Naisten yritykset olivat miesten yrityksiä hieman suuremmalla joukolla elossa. Lisäksi ikäryhmän 40-44-vuotiaat yritykset olivat muihin ikäryhmiin verrattuna paremmin elossa. Pelkän perusasteen koulutuksen saaneilla yrittäjillä oli yritys selvästi toiminnassa harvemmin kuin enemmän koulutetuilla. Yrittäjän ammatin suhteen suuria vaihteluita ei yritystoiminnan jatkuvuuteen löytynyt. Yrittäjän työkokemuksella on myönteinen merkitys yrityksen tulevaisuuden jatkamiseen. Työttömyyden keston suhteen yritystoiminnan jatkuvuus oli parasta niillä, joiden työttömyys oli kestänyt alle yhden kuukauden. Toimialoittain paras yritysten jatkuvuus osoittautui olevan terveys- ja sosiaalipalveluissa, virkistyspalveluissa, majoitus- ja ravitsemuspalveluissa, rakentamisessa sekä teollisuudessa. Yhteenvedossaan tutkija toteaa, että

yrityksen toiminnan jatkumiseen tilastollisesti merkitsevästi vaikutti vain yrittäjän koulutustausta sekä aiempi ammatti. (Sievers 1995, 11636.)

Pajunen tutki starttirahayrityksiä Oulun työvoimapiirin alueella marraskuusta 1984 kesäkuuhun 1987. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää missä määrin starttirahakokeilu on onnistunut. Yksityiskohtaisemmin tarkasteltiin yrittäjämääriä, heidän koulutus- ja ammattitasoaan, yritysideoita ja niiden alueellisia jakaumia sekä ennen kaikkea yritysten työllistävyyttä toiminnan alkuvaiheessa ja tutkimus hetkellä. (Pajunen 1987, 3.) Tutkimuksen kohdejoukkona on myönteisen starttirahapäätöksen saaneet yrittäjät 1.11.1984 ó 31.5.1987 välisenä aikana, yhteensä 579.

Pajunen (1987) tutkimuksessa starttirahayrittäjistä suurin osa 63 % on 25-39-vuotiaita. Alle 25-vuotiaita starttirahan saaneista oli vajaat 10 %. Nuorten kohdalla Oulussa noin 60 prosentilla alle 25-vuotiaista työttömistä ei ole mitään ammatillista koulutusta, mikä saattaa osaltaan selittää myös nuorten vähäistä yrittäjämäärää. Miehiä starttiyrittäjistä oli yli 60 prosenttia ja starttirahaa hakeneista runsaat 70 prosenttia.

Starttiyrittäjistä 45 % ei ole saanut muuta koulutusta kuin perus- tai kansakoulutuksen. Alemman ja ylemmän keskiasteen tutkinnon on suorittanut 51 %, opistoasteen tutkinnon 2 % ja yliopistollisen loppututkinnon vain hieman yli yksi prosentti. Huomattavaa on myös se, että noin 10 % starttirahan saaneista tässä tutkimuksessa on suorittanut yrittäjäkurssin.

TAULUKKO 8: Starttiyrittäjien koulutustausta (Pajunen 1987)

| Starttiyrittäjien aikaisempi koulutus | Prosenttia starttiyrittäjistä |
|--|--------------------------------------|
| perus- tai kansakoulu | 45 % |
| alempi- tai ylempi keskiasteen tutkinto | 51 % |
| opistoasteen tutkinto | 2 % |
| yliopistollinen loppututkinto | 1 % |
| yrittäjäkurssi | 10 % |

Ainoastaan alle 10 prosentilla yrittäjistä ei ollut työkokemusta ja he aloittivat yrityksen suoraan opiskeluiden jälkeen. Yli 30 % työkokemusta olikin yli 10 vuotta, samoin 3ó10 vuotta

työkokemusta omaavien osuus oli yli 30 %. Työttömyyden kesto ennen starttirahan saamista oli keskimäärin kolme kuukautta. Yli vuoden työttömänä olleista starttirahaa sai 17 %. Tässä tutkimuksessa ei huomioitu yli vuoden jatkunutta työttömyyttä. Suurin ryhmä käsitti 163 kuukautta työttömänä olleet, ja noin 60 prosentilla työttömyys oli kestänyt alle puoli vuotta.

TAULUKKO 9: Starttiyrittäjien toimialat (Pajunen 1987)

| Toimiala | Yrittäjien osuus |
|---------------------------------|------------------|
| maatilatalous | 6 % |
| pienteolliset yritykset | 40 % |
| rakennustoiminta | 9 % |
| kauppa | 18 % |
| ravitsemus- ja majoitustoimista | 6 % |
| toimistotyöt | 5 % |
| henkilökohtaiset palvelut | 17 %. |

Tutkimuksen mukaan 2,5 vuotta starttirahapäätöksen myöntämisestä vajaa 10 % oli luopunut yritystoiminnastaan ja yhden hengen yritysten lukumäärä oli supistunut alkutilanteen 82 prosentista 66 prosenttiin kokonaismäärästä. Keskimäärin työntekijöitä oli yrityksissä 1,3. Tutkimukseen vastanneista yrittäjistä jatkoi yritystoimintaansa yli 90 %. Yhteenvetona Pajunen toteaa, että ehdoton enemmistö starttiyrityksistä syntyy kaupunkeihin ja kuntakeskuksiin ja ne ovat luonteeltaan tuotannollista toimintaa tai rakennusalan yrityksiä. (Pajunen 1987, 30635.)

Kaijankoski (1992) on tehnyt tutkimuksen *Starttiyrittäminen Porin seudulla*. Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa starttiyrittäjiä, ennen kaikkea heidän perustilanteitaan ja arvioitaan yrittäjyydestä ja viimekädessä starttiyritysten olemassaoloa ja yritysten työllistävyyttä sekä lopettamiseen johtaneita syitä. Perusjoukon muodostivat ne 120 tutkimuslomakkeen saanutta, jotka edustivat 875 starttirahaa saanutta yrittäjää 1.11.1984 ó 30.4.1992 välisenä aikana. Perusjoukkoa painotettiin vastaajien kotipaikan ja yritystoiminnan aloittamisajankohdan sekä sukupuolen mukaan niin, että yritettiin saada mahdollisimman tasaisesti kattava joukko. Suurin ryhmä iän perusteella starttirahan saaneista oli alle 35-vuotiaat (noin 50 %) ja lähes yhtä suuri määrä oli vastaajissa 35-45-vuotiaita (noin 35 %). Pieniä eroja oli sukupuolen ja asuinpaikan suhteen. Naiset perustivat miehiä hieman vanhempana yrityksen ja ympäristökunnissa suurin ryhmä oli 35-45-vuotiaat naiset (43 %).

Huomattavia eroja ei kuitenkaan voida tehdä sukupuolen ja kotipaikan vaikutuksesta ikään, jolloin ryhdyttiin yrittäjäksi. Koulutuksen suhteen suurin ryhmä oli opistotason tutkinto, 30 ó 50 % otoksesta, ja toiseksi suurin ryhmä oli ammattikoulun tai lukion käyneet, noin 30 % otoksesta. Paikkakunnalla oli tässä suhteessa jonkin verran vaikutusta. Porin kaupungissa koulutettuja oli vähemmän, kun taas Porin ympäristökunnissa heitä oli huomattavasti enemmän. Naisissa oli enemmän kansa- tai peruskoulun suorittaneita kun miehissä. 15 % oli ollut aikaisemmin yrittäjänä ja 32 % otoksesta oli käynyt yrittäjäkoulutuksen. Yli vuoden työttömänä olleita oli 16 % ja suurin ryhmä, noin 30 %, olivat 1 - 3 kuukautta työttömänä olleet. Työttömyysaikaan vaikutti myös henkilön koulutustausta: mitä enemmän koulutusta sitä lyhyempi työttömyysaika. (Kaijankoski 1992, 8-15.)

Yrittäjäksi ryhtymisen taustasta voidaan todeta seuraavaa. Tärkein tekijä, joka vaikutti yrittäjäksi lähtemiseen alle 6 kuukautta työttömänä olleilla, oli työttömyys 23 %:lla, sopiva tilaisuus 16 %:lla, halu ansaita/toimia itsenäisesti 20 %:lla, aikaisemman koulutuksen/ammattitaidon hyödyntäminen 15 %:lla ja joku muu tekijä kahdella prosentilla. 24 prosenttia yrittäjistä ei osannut nimetä yksittäistä tekijää. Suurimmat erot siihen ryhmään, joka oli ollut työttömänä yli 6 kuukautta löytyvät selvästi. Yrittäjäksi ryhtymisen syitä pitempään työttömänä olleilla olivat työttömyys 31 %:lla, sopiva tilaisuus 3 %:lla, halua ansaita/toimia itsenäisesti 6 %:lla ja 41% ei osannut nimetä yksittäistä tekijää.

Yhteenvedona voidaan todeta, että työttömyyden motivoiva vaikutus yrittäjäksi lähtemiseen kasvaa työttömyyden pitkittyessä ja toisaalta itsensä toteuttaminen ja sopiva tilaisuus eivät ole pitempään työttömänä olleilla niin selviä motiiveita kuin alle 6 kuukautta työttömänä olleilla. Lisäksi vaikeus tunnistaa tärkeintä tekijää lisääntyy selvästi työttömyyden kasvaessa.

TAULUKKO 10: Työttömyyden keston ja yrittäjäksi ryhtymisen tausta motiivien keskinäinen riippuvuus (Kaijankoski 1992)

| Yrityksen perustamisen tärkein motiivi | Työttömyyden kesto alle 6 kk | Työttömyyden kesto yli 6 kk |
|---|------------------------------|-----------------------------|
| työttömyys | 23 % | 31 % |
| sopiva tilaisuus | 16 % | 3 % |
| halu ansaita/toimia itsenäisesti | 20 % | 6 % |
| aikaisemman koulutuksen/ammattitaidon hyödyntäminen | 15 % | - |
| joku muu tekijä | 2 % | - |
| ei osannut nimetä yksittäistä tekijää | 24 % | 41 % |

Keskimäärin starttirahaa myönnettiin yrittäjille 7,7 kuukaudeksi, lyhimmillään kolmeksi ja pisimmillään 16 kuukaudeksi. Toimialan suhteen Kaijankosken tutkimuksen starttirahayritykset jakautuivat seuraavasti:

| | |
|---|-------|
| kauppa | 25 %, |
| käsi- ja kotiteollisuus | 14 %, |
| huolto- ja korjaamotoiminta | 11 % |
| ravinto- ja huvipalvelut | 10 % |
| henkilökohtaiset palvelut ja hoitopalvelut | 10 %, |
| talonrakennus ja korjaamotoiminta | 9 % |
| kiinteistötoimiala ja liike-elämää palveleva toiminta | 8 %, |
| konsultointi, LVI-suunnittelu | 5 %, |
| kuljetus | 3 %, |
| maatalouden sivu- ja tukitoiminta | 3 %, |
| muut | 2 %. |

Suurimmaksi ryhmäksi tässä siis erottui selvästi kauppa. Tutkimuksessa tarkasteltiin toimialoittaista jakaumaa myös sijaintipaikan sekä iän perusteella. Jonkin verran huomioitavia eroja oli molempien tarkasteluiden puitteissa havaittavissa. Esimerkiksi käsi- ja kotiteollisuus painottui muita toimialoja enemmän vanhemman ikäryhmän osalle, mikä osittain selittynee sillä, että vanhemmat yrittäjäkokelaat sijoittuvat alueille, joilla työkokemus korvaa ammatillista koulutusta. (Kaijankoski 1992, 19621.)

Starttiyritysten työllistävyyydestä ja yritystoiminnan jatkuvuudesta Kaijankosken tutkimus tuo esiin seuraavaa. Keskimäärin yritykset työllistivät 1,3 työntekijää alkuvaiheessa ja tutkimushetkellä 1,5. Alkuvaiheessa yrityksistä 83 % oli yhden hengen yrityksiä ja 10 % 2 hengen yrityksiä. 1992 tutkimuksen tekohetkellä yhden hengen yrityksiä oli 71 % ja kahden hengen yrityksiä 19 %. Toimialakohtaisesti korjaamotoiminta työllisti parhaiten, yli puolet yrityksistä työllisti tutkimuksen tekohetkellä enemmän kuin yhden henkilön. Kyselyyn vastanneista henkilöistä 22 % oli lopettanut yritystoimintansa. Lopettaneista valtaosa oli yhden hengen yrityksiä. Keskimäärin tutkimuksissa 58 % starttiyrittäjistä jatkaa toimintaansa vielä viiden vuoden jälkeenkin. Tärkeimmiksi lopettamisen syiksi ilmoitettiin markkinoiden vähäisyys ja toiminnan kannattamattomuus (72 %), muita syitä olivat perhesyyt ja muut syyt. Selviä eroja löytyi toiminnan kehittämisen ja laajentamisen suhteen sukupuolesta ja ikäjakaumasta. Nuoret yrittäjät kehittävät toimintoja selvästi vanhempia halukkaammin ja miehet ovat naisia innokkaampia laajentamaan yritystoimintaansa. (Kaijankoski 1992, 28631.)

Sääski on tutkinut starttirahayritysten selviytymistä vuosina 1988-1992. Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, miten vuosina 1988-1992 aloitetut starttirahayritykset ovat menestyneet ja millainen starttiraha on ollut työllistämistoimenpiteenä. Tutkimuksen mielenkiinto kohdistui mm. seuraaviin seikkoihin: starttirahayritysten lopettaminen ja eloonjääminen, starttirahan tehokkuus työllistämistoimenpiteenä, yritysten työllistävyys, yritysten kilpailutilannekannattavuus ja tulevaisuuden näkymät, lopettaneiden yrittäjien nykytilanne sekä yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttaneet motiivit ja yritysideo alkuperä. Tutkimusotokseksi valittiin vuosina 1988-1992 tehdyistä starttirahapäätöksistä (yhteensä noin 15000) poimitut 1010 yritystä ja tilastokeskuksen yritysrekisteristä poimittu vertailuaineisto. Otoksen starttiyrittäjät haastateltiin puhelimitse kesällä 1993. Lappi on jätetty tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

TAULUKKO 11: Aloittaneet ja lopettaneet starttirahayritykset ja kaikki aloittaneet yritykset toimialoittain (Sääski 1994)

| Toimiala | Starttiyritykset % | Kaikki yritykset % |
|-------------------------|--------------------|--------------------|
| Maa- ja metsätalous | 2,9 | 1,8 |
| Teollisuus | 16,4 | 16,5 |
| Rakennustoiminta | 9,8 | 13,8 |
| Kauppa | 30,3 | 37,1 |
| Majoitus- ja ravitsemus | 6,7 | 7,7 |
| Muut palvelut | 5,6 | 1,6 |
| Muut toimialat | 28,3 | 21,5 |

Starttiyrityksistä voidaan siis todeta niiden olevan suurelta osin kaupanalaa ja muita toimialoja. Kaksi kolmasosaa (65 %) oli miehiä, joiden osuus on kasvanut verrattuna alkuvuosiin. Vuonna 1988 aloittaneista yrittäjistä naisia oli 43 %. Sama luku vuonna 1992 oli enää 30 %. Starttiyrittäjien keski-ikä on 36 vuotta. Vuosina 1984-1987 aloittaneista yrittäjistä vain viisi prosenttia oli ollut yli vuoden työttömänä kun taas nyt tutkituista yrittäjistä työttöminä yli vuoden oli ollut 16 %.

Starttirahaa on maksettu keskimäärin seitsemän kuukauden ajan. Tyypillisin maksuaika on kuusi kuukautta ja toiseksi tyypillisin kolme kuukautta. Suosituin toimiala oli vähittäiskauppa 37 % ja toiseksi suosituin oli teollisuus 16 %. Toimintaansa jatkaa aloittaneista keskimäärin 55 % vuonna 1993. Vuosina 1988-1991 aloittaneiden yritysten elossa pysyminen (55 %) oli noin viisi prosenttia heikompaa kuin vuosina 1984-1987 aloittaneilla 64 %. Starttiyritysten elossapysyminen on siis heikentynyt selvästi 1980-1990 taitteessa verrattuna 1980-luvun alkujaksoon. Samoin vertailu tilastokeskuksen muihin yrityksiin osoittaa, ettei siellä ole samanlaista heikentymää elossapysymisessä kuin mitä starttiyrityksillä oli. Taustatekijöistä mainittakoon, että yritystoiminnan aloittamista edeltävän työttömyyden pituudella on merkitystä starttiyrityksen toiminnan jatkamiseen. Lisäksi ne, jotka olisivat aloittaneet yritystoiminnan ilman starttirahaakin, jatkoivat selvästi suuremmalla osuudella (75 %) verrattuna niihin, jotka ilmoittivat aloittavansa vain, jos saavat starttirahaa (51 %). Myös yrittäjäksi ryhtymisen motiiveilla on merkitystä yrityksen jatkuvuutta tarkasteltaessa. Niistä, jotka kertoivat tärkeimpänä yrittämisen motiivina olevan alan tai työn kiinnostavuus, jatkoi 81 % toimintaansa. Myös työttömyys ja työn itsenäisyys olivat 70 %:lla jatkajista motiivina. Sen sijaan itsensä toteuttajat (47 %) ja kysynnän tärkeimmäksi motiivikseen

(56 %) ilmoittaneista ei jatkanut läheskään niin moni. Toimialalla ei näyttänyt olevan suurta merkitystä toiminnan jatkumiselle. Yhteenvetona Sääski toteaa starttiyritysten elossapysymisestä, että se on selvästi heikentynyt tutkimuksen tekovuosina verrattuna toisiin samanaikaisesti perustettuihin yrityksiin tai aikaisemmin starttirahan turvin perustettuihin yrityksiin. Yritysten työllistävyyydestä tutkimus osoittaa noin 73 % olevan yhden henkilön yrityksiä ja 17 % kahden henkilön yrityksiä. Työllistävyyskerroin oli 1,56, eli keskimäärin yritykset työllistävät 1,56 henkilöä. (Sääski 1994, 5610.)

Sääsken tutkimuksessa tärkeimmiksi yrityksen perustamiseen johtaneista syistä mainittiin seuraavat:

- 1) työttömyys, työpaikan luominen itselle, toimeentulon turvaaminen 55 %
- 2) yrittämisen halu 14 %
- 3) osaaminen, ammattitaito, koulutus, alan tuntemus 11 %
- 4) itsenäisyys, vapaus 5 %
- 5) kysyntä 3 %
- 6) alan kiinnostavuus 3 %
- 7) itsensä toteuttaminen 3 %
- 8) muut syyt 6 %.

Yritysidean alkuperää tutkittaessa selvisi, että 61 % ilmoitti idean perustuvan osaamiseen, jolla tarkoitettiin työkokemusta, koulutusta ja harrastuksia. 14 % ilmoitti taustatekijäksi kysynnän. Idean hiljalleen kehittymisen ja sukulaisten tai tuttavien vaikutuksen tunnisti idean taustalle 7,5 % ja kokonaan oman tuotteen tai palvelun oli kehittänyt 3,1 %. Muita syitä idean taustalla tunnisti 15 % vastaajista. (emt. 18619.)

Sääski on tutkinut myös yritysten tulevaisuuden näkymiä mm. kilpailutilanteen, yrittäjän tyytyväisyyden sekä lähiajan näkymien perusteella. Yhteenvedossa tutkija toteaa, että paras ennuste menestyä on sellaisilla yrittäjillä, joiden ensisijainen motiivi on voimakas kiinnostus tiettyä työtä tai alaa kohtaan ja joille starttiraha ei ole välttämätön edellytys yritystoiminnan käynnistämiseksi. (Sääski 1994, 27.)

Koskinen (1996) teki väitöskirjan yritysten synnystä ja yrityksen perustamistilanteesta ja seuraavassa viitataan hänen tutkimukseensa. Väitöskirjan tutkimuskohteena on selvittää sitä prosessia, jossa aloittava yrittäjä on ja niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttamassa yrityksen syntyyn ja

alkuvaiheen kehittymiseen. Työssä tarkastellaan yrittämistä eri areenoilla ja tuodaan esiin yrityksen kehittymisen vahva prosessiluonne. Tekijä on tutkinut noin viiden vuoden ajan starttirahan turvin yrityksen perustaneita yrittäjiä Suomessa vuosien 1985 ja 1989 välisenä aikana. Tutkimus oli empiirinen pitkittäistutkimus ja siinä pyrittiin kuvailemaan yrityksen prosessia ennen yrityksen syntymää ja sen jälkeen sekä niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat tähän yrityksen kehityskaareen. Koskinen hahmottelee tuloksissaan yrityksen kehityskaarta eli yrittäjyyden prosessia seuraavasti. Tutkija erottaa toisistaan yrittäjäuran valintaprosessin, yrittäjyyden prosessin sekä kolmantena yrittäjän orientaatioprosessin. Yrittäjyys prosessi kehittyy asteittain ja saa ilmiänsä ja muodon ensimmäisen yrittäjyystapahtuman, yrityksen perustamisen kautta. Käytännössä kaikki yrittäjiksi pyrkivät käynnistävät yrittäjän uravalinnan ja orientaatioprosessin. Yrittäjyyden prosessi hahmottuu niin, että se syntyy kahdesta rinnakkain muodostuvasta ja sisältöä saavasta alaprosessista, orientaatiosta ja uravalinnasta. Yrittäjyys todentuu vasta yrityksen perustamisen tapahduttua, mutta sen juuret ovat syvällä orientaatio- ja uravalintaprosessissa jo aikaisemmalta ajalta. Yrittäjyyden prosessin hän jakaa kolmeen vaiheeseen. Yrittäjäuran valinnassa on kolme vaihetta: intentio, irtautuminen ja identifikaatio. Orientaation jaetaan myös kolmeen vaiheeseen: valinta, virittyminen ja vakuuttuminen. Yrittäjyyden prosessi jakaantuu myös kolmeen vaiheeseen: sisäistäminen, sopeutuminen ja sitoutuminen. Koskinen kuvaa yrittäjyyttä niin, että yrittäjyysprosessi nivoo sekä uravalinnan että orientaation vaiheet toisiinsa. Yleisenä viitekehyksenä voidaan esittää yrittäjyyden prosessin vaihekuvaus, jossa eri elementit muovaavat asteittain eri tavoin kehittyville pienyrityksille ja yrittäjien toiminnalle ominaisen yrittäjyyden luonteen ja vireen. (Koskinen 1996.)

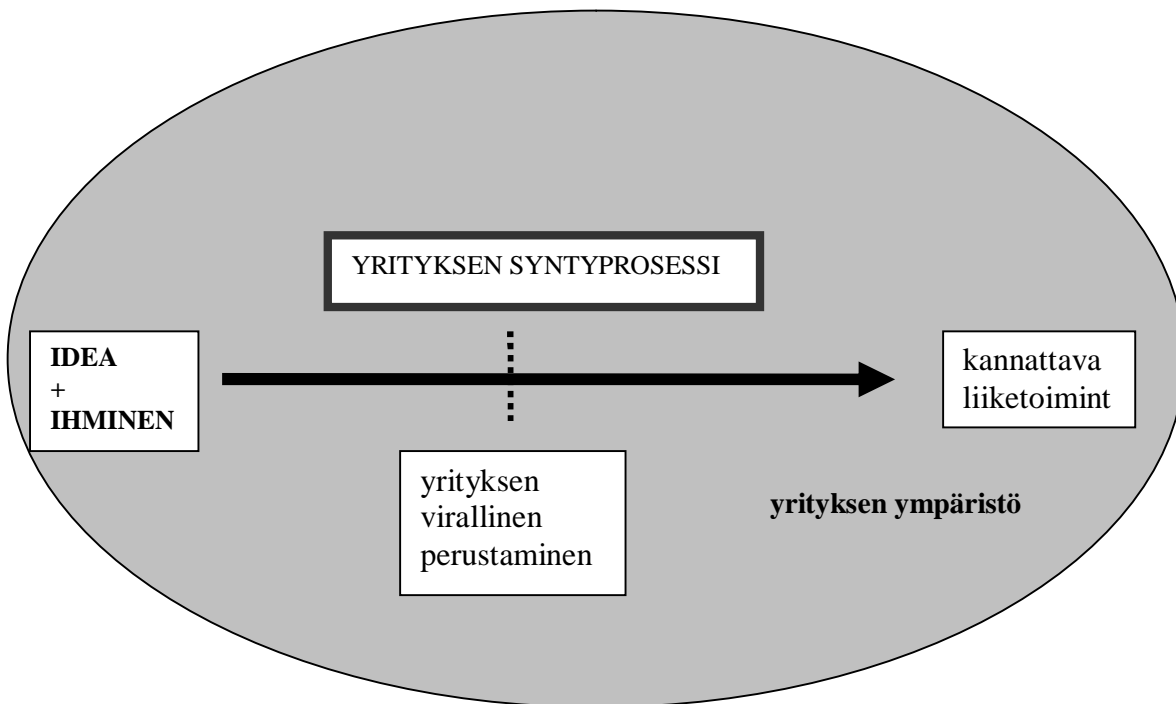
Tutkija siis näkee yrittäjäksi ryhtymisen ainakin kolmen eri vaiheen prosessina. Nämä kolme vaihetta toteutuvat ensin yrittäjän oman uran valinnassa, toiseksi hänen orientoitumisessaan yrittäjäksi eli yrittäjyyteen kasvamisessa sekä kolmanneksi koko yrittäjyysprosessissa. Koskinen tarkastelee yrittäjyyden prosessia erilaisten areenoiden avulla. Hän erottaa toisistaan neljä eri areenaa: pääoma-areena, markkina-areena, tuotantoareena ja yrittäjän areena. Jokainen areena kehittyy prosessissa omalla tavallaan ja onnistuminen edellyttää tasapainoista kokonaisuutta. Hän erottaa tutkimuksensa tuloksissa neljä erilaista kehityskaarta, neljä erilaista prosessin etenemistyyppiä. Kehityskaaret tutkija nimeää seuraavasti: kasvu-ura, vakaa kehitys, epävakaa kehitys ja taantuma. Tämä tarkastelu on Koskinen tutkimuksissa perustunut yrityksen työvoiman määrään. Yritys voi siis kasvaa se voi laajuutensa puolesta pysyä vakaana tai sen kehitys voi olla epävakaa tai taantuvaa (Koskinen 1996, 1966205). Eli yritys ei ole kehitykseltään ja prosessiltaan aina samanlainen. Yrittäjyysprosessi voi toisilla olla nopeaa kasvua ja toisilla nopeaa taantumaa.

Yhteenvetona Koskisen tutkimuksesta voidaan siis sanoa, että yrittäminen ja yrittäjäyys ovat vahvasti sidoksissa prosessin kaltaiseen etenemiseen. Boltoniin (1997) verrattuna Koskinen on tarkastellut enemmän yrittämisen taustatekijöitä ja yrittäjän sisäisiä asioita. Bolton on taas keskittynyt yrityksen kasvun jäsentämiseen ja sitä kautta prosessin mallintamiseen. Koskinen on mitannut yrityksen kasvua henkilöstön määrän lisääntymisellä. Toisin sanoen se kasvu, joka tapahtuu yrittäjän työllistäessä vain itsensä, jää Koskisen tutkimuksessa saman vaiheen tilanteeksi ó mitattavaa kasvua ei ole tapahtunut. Boltonin malli puolestaan tarkastelee yrityksen kehitystä tuotteen kehittymisenä ja liiketoiminnan rakentumisena. Koskisen työssä tulee kuitenkin prosessin tai pikemminkin eri prosessien tasapainoinen hallinta onnistumisen edellytyksenä esiin. Yksittäisten tietojen tai taitojen hallinta ei tuo menestystä, vaan menestys tulee prosessien tasapainoisesta hallinnasta. Yrittäminen on prosessien hallintaa. (Koskinen 1996, 197.) Yritystä ja yrittäjää on vaikea ja varmasti turhakin erottaa toisistaan liikaa. Tämän tutkimuksen kannalta on kuitenkin perusteltua keskittyä yrityksen varhaisen kasvun kehityksen seurantaan ja jättää yrittäjän sisäiset prosessit tutkimuksen ulkopuolelle. Tässä tutkimuksessa keskitytään siis siihen, mitä yrityksen perustamistilanteessa (lue syntyprosessissa) tapahtuu ja mitä pitäisi tapahtua.

2.2.2 Yhteenvetoa aikaisemmista tutkimuksista

Yrityksen synty on siis useiden tutkijoiden mielestä prosessi, jossa toiminnan kannattavuus ratkaisee selviytyvät epäonnistujista. Toiminnan alkuvaiheessa ympäristön vaikutuksen merkityksestä on monenlaista tulkintaa. Joku näkee koko yrittämisen kamppailuna ympäristön kanssa, toiset taas sijoittavat ympäristön pienempään rooliin yrityksen kehitystä tarkasteltaessa.

Jokaisella yrityksellä on vähintään yksi ihminen toimimassa. Tätä henkilöä kutsutaan yrittäjäksi. Yrittäjän taustat, koulutus, kokemus, persoona ja motivaatiotekijät ovat vaikuttamassa yrittäjän kautta yrityksen syntyyn ja kehittymiseen. Mutta yrittäjän itsensä lisäksi yrityksen liikeidea, se ajatus, jonka varassa yrityksen toimintaa lähdetään kehittämään, on hyvin keskeisellä sijalla muiden tutkijoiden ajatuksissa. Liikeidea on kuvaus siitä ajatuksesta ja niistä toimintamalleista, jonka varassa yritys toimii omilla markkinoillaan. Näitä asioita voidaan tarkastella kokonaisuutena alla olevan kuvion mukaisesti.



KUVIO 8: Yrityksen syntyprosessi

Yrityksen taustalla on aina ihminen ja idea. Ilman toista ei ole yritystä. Tarvitaan vähintään yksi ihminen ja vähintään yksi idea. Tämän lisäksi yhteenvetona voidaan korostaa yrityksen synnyn ja kehityksen prosessiluonnetta. Voidaan puhua syntyprosessista tai kehitysprosessista tai erottaa nämä molemmat yrityksen perustamistilannetta edeltävää ja seuraavaa aikaa kuvaamaan. Prosessin tavoitteena on kannattava liiketoiminta. Rahojen on riitettävä syntyneiden kustannusten kattamiseen, muuten toiminta lakkaa.

Yrityksen ympäristöllä on todennettavasti merkitystä alkavan yrityksen selviytymiseen. Voidaan ajatella, että tietynlaisessa ympäristössä on paremmat edellytykset menestyä kuin toisenlaisessa ympäristössä. Ympäristöön vaikuttaminen on rajallista, tiettyä tukea on mahdollista antaa, mutta ympäröivän yhteiskunnan suuriin linjoihin on vaikeampi vaikuttaa (Bolton 1997; Littunen 2001; Koskinen 1996).

Yrittäjän persoonaan ja ominaisuuksiin on uhrattu paljon huomiota. On tunnistettu tietynlaisia yhteisiä ominaisuuksia tai piirteitä, jotka yhdistävät niitä yrittäjiä, jotka ovat toiminnassaan

menestyneet. Kuitenkaan ei ole yhtä ominaisuutta, jonka voisi ajatella tuottavan automaattisesti yrityksen menestyksen.

Yhteisenä piirteenä yrityksen käynnistämistä ajatellen voidaan kuitenkin eri tutkijoiden ajatuksista todeta, että ne yrittäjäkokelaat, joille yrittäminen on kiinnostava ja houkutteleva uravaihtoehto, ovat vahvemmillä verrattuna niihin, joille ympäristön olosuhteet ovat yrittäjäksi lähtemisen päämotivaatio. Eli ne, joita yrittäminen luontaisesti houkuttaa ja kiehtoo, ovat todennäköisempiä selviytyjiä ja yrittäjiksi lähtijöitä kuin ne, jotka suunnittelevat tai toteuttavat yrittäjyyttä olosuhteiden pakosta.

Tietoa korostetaan yhteiskunnassamme kovasti. Olisi väärin vähätellä tiedon merkitystä. Tutkimusten valossa ei kuitenkaan löydy perusteita sille, että tieto olisi yrittämisen kannalta sellainen kriittinen tekijä, jota lisäämällä saadaan lisää yrittäjiä ja jota vähentämällä yrittäjien määrä vähenee. Jos tieto olisi yrittämistä lisäävä tekijä, niin Suomessa olisi yrittäjiä huomattavasti enemmän. On jopa väitetty, että mitä enemmän on koulutusta (tietoa), sitä pienempi todennäköisyys on perustaa yritys. Mitä tästä asiasta sitten pitäisi ottaa opiksi yrittäjäkoulutusta ja uusien yritysten valmentamista suunniteltaessa?

2.3 Ammattitaito ja ammatillinen kvalifikaatio

Seuraavaksi tarkastellaan sitä, mitä ammattitaidolla tarkoitetaan käsitteenä. Mitä ammattitaito on?

Ammatti on yhteiskunnallistuneen toiminnan käsite. Se ilmaisee sekä työnjakoa, että persoonallisuuden kehitykseen liittyviä tekijöitä kuten kykyjä, pätevyyttä, tietoja ja taitoja.

Ammattitaito voidaan määrittellä eri lähtökohdista käsin. Kun määrittelyn lähtökohtana ovat työntekijän ominaisuudet, koulutus tai itse työsuoritukset, päädytään erilaisiin tulkintoihin ammattitaidosta. Työntekijän näkökulmasta tarkastellaan tekijän taitoja ja kykyjä. Työtehtävissä vaaditaan tiettyjä ominaisuuksia ja näissä ominaisuuksissa voi kasvaa ja kehittyä. Työntekijän ominaispiirteitä voidaan kuvata joko eriytyneiden tehtäväominaisuuksien tai yleisten tehtäväominaisuuksien näkökulmasta. Eriytyneillä tehtäväominaisuuksilla tarkoitetaan ulkoa opittua, tiettyjen rutiininomaisten tehtävien hoitamista. Yleiset tehtäväominaisuudet tarkoittavat yleisiä sääntöjä, joita tietty tehtävä vaatii. Yleiset tehtäväominaisuudet antavat työntekijälle kyvyn suoriutua tehtävistä, joita hän ei ole aikaisemmin tehnyt, mutta jotka kuuluvat ko. ammatin yleisiin tehtäviin. Perinteisesti tällaiset ominaisuudet hankitaan ammatillisessa koulutuksessa.

Ammattitaitoiseen työsuoritukseen katsotaan kuuluvaksi riittävästi tietoa ja taitoa sekä oikea asenne. (Räsänen 1994, 27 - 30.) Tutkijat esittävät, että tulevaisuudessa korostuvat enemmän yleiset valmiudet kuin työspesifit valmiudet (Eteläpelto & Miettinen 1993; Zolingen 2002).

Ihmisen työ koostuu työsuorituksista kuten kankaan leikkaaminen, koneen säätöarvojen asentaminen, lapsen hoitaminen, asiakirjan laatiminen, pistoksen antaminen, hevosen hoitaminen, jne. Näitä kokonaisuuksia voidaan kutsua henkilön työksi, tai jos työlle on annettu nimike, henkilön ammatiksi. Tällaista tapaa tarkastella työtä voidaan kutsua tehtäväsidonnaiseksi ammattikäsitteeksi. Yhteiskuntasidonnainen ammattikäsite lähtee siitä, että ammatit määräytyvät yhteiskunnan hierarkkisen työnjaon perusteella. Käsitteen mukaan ammatit syntyvät teknisen kehityksen myötä. Ammatit on määritelty yhteiskunnallisessa työnjaossa ja annettu työntekijöille, joihin on niihin sopeuduttava. Yksilösidonnainen ammattikäsite pohjautuu ajatukseen, jossa yksilö subjektiivisesti määrittelee itselleen ammattinimikkeen. Ammattinimike voi määräytyä siis yksilön koulutuksen tai kulloisenkin työtehtävän perusteella ja yksilö voi käyttää useita ammattinimikkeitä elämänsä aikana. (Räsänen 1994, 31633.) Rauhala määrittelee ammattikäsitteen funktionaaliseksi ammattikäsitteeksi. Tämä tarkoittaa sitä, että eri ammatit määritellään yhteiskunnallisen työnjaon pohjalta siten, että niissä on erilaiset tehtäväkokonaisuudet. Funktionaalisen jaon lisänä on ammattien näkeminen eräänlaisena sosiaalisena ryhmittymänä, jossa tietty ammatillinen asema ja status määritellään esimerkiksi tietyn koulutuksen saaneille ihmisille, kuten esimerkiksi lääkäreille.

Viimeaikoina on käyttöön otettu termi koulutusammatti, joka määräytyy tietyn koulutuksen perusteella, ei niinkään ihmisen työn luonteen mukaan. (Eteläpelto & Miettinen, 1993, 18.) Rätty tarkastelee ammattitaitoa funktionaalisen ammattikäsitteen näkökulmasta ja lisää siihen myös subjektiivisen- ja objektiivisen ammattitaitokäsityksen (Rätty 1987, 117).

Ammatillinen pätevyys on hyvin laaja-alaista. Ihmisen ammatti, koulutus, työtehtävät ja kyvyt tulisi liittää ihmisen elämän kokonaisuuteen ja tarkastella ammattitaitoa elämän kokonaisuudesta käsin (Räsänen 1994, 35). Kvalifikaatioilla tarkoitetaan vakiintuneesti hankittuja valmiuksia, joita käytetään työelämässä tai muussa ihmisten toiminnassa. Ammatillisen koulutuksen keskeisenä tehtävänä pidetään työelämässä tarvittavien kvalifikaatioiden hankkimista. Ammattipätevyys on siis osa ihmisen koko elämää. Ihmisen kyvykkyyttä voidaan ajatella sosiaalisina, teknis-aidollisina, arviointi- ja suunnittelukykyinä. Sosiaalinen kyvykkyyden on kykyä toimia vuorovaikutuksessa muiden kanssa, taitoa viestiä asioita. Suunnittelukyvyllä puolestaan tarkoitetaan kykyä johdonmukaisesti suunnitella ja pitää yllä tarkkaa, määrätietoista, järjestelmällistä ja järkipäristä suunnittelua työn eri vaiheissa. Suunnittelukykyinen toiminta vastaa yleensä suunnitelmia. Teknis-aidollisiin kykyihin katsotaan yleensä kuuluvaksi se ihmisen toiminnallinen puoli, jonka avulla luonnon tarjoamat mahdollisuudet on saatettu palvelemaan ihmisen päämääriä. Näihin kykyihin liittyy taito tuntea ja osata käyttää sopivia keinoja päämäärien saavuttamiseksi, mm. tekniikan tuntemus. Arviointikyky on ennen kaikkea ajatuksellinen kyky, koska se arvottaa ja antaa merkityksen ominaisuuksille, ilmiöille, teoille ja asioille. Arviointikyvyn kautta ihminen tekee valintoja vapauden ja välttämättömyyden välillä. (Eteläpelto & Miettinen 1993, 15.)

Ihminen joka tietää kaikki vastaukset, ei pysty enää kehittymään ja oppimaan (Räsänen, 1994, 39). Tähän samaan johtopäätökseen on tullut myös Rauhala, joka on todennut, että työntekijöiden käsitys omasta ammattitaidostaan on poikennut huomattavasti siitä, miten esimiehet ovat arvioineet heidän pätevyyttään. Sen sijaan molemmat, sekä työntekijät että esimiehet, ovat olleet yksimielisiä ammattiin yleisesti liittyvistä pätevyysvaatimuksista. (Eteläpelto & Miettinen 1993, 15.) Yksilön subjektiivinen käsitys omasta ammattitaidostaan on siis eri asia kuin objektiivinen ammattikäsitte, johon liittyy ulkopuolinen arviointi.

TAULUKKO 12: Erilaisia tapoja luokitella ammatteja

| Räsänen (1994) | Rauhala (1993) | Räty (1987) |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • tehtäväsidonnainen ammattikäsitys • yhteiskuntasidonnainen ammattikäsitys • yksilösidonnainen ammattikäsitys | <ul style="list-style-type: none"> • funktionaalinen ammattikäsitys • sosiaalinen ammattikäsitys | <ul style="list-style-type: none"> • subjektiivinen ammattitaitokäsitys • objektiivinen ammattitaitokäsitys |

Väärälä esittää viisi kvalifikaatiotyyppiä. Tuotannolliset ja tekniset kvalifikaatiot tarkoittavat niitä yksilöllisiä teknisesti painottuvia ammatillisia taitoja, tietoja ja pätevyyskäsitteitä, jotka ovat välttämättömiä työn välittömässä suorittamisessa. Motivaatiokvalifikaatiot ovat yleensä ymmärretty suhteellisen pysyvinä henkilökohtaisina ominaisuuksina, mutta liittyvät työhön sitoutumisen ja vastuullisen itseohjautuvuuden kautta kiinteästi ammattitaitoon. Mukautumiskvalifikaatiolla tarkoitetaan työhön sopeutumiseen liittyviä asioita kuten työkuria, työaikoja, nopeutta ja työtahtia. Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot tarkoittavat työntekijän suhdetta työorganisaatioon ja työorganisaatiosta ulospäin. Innovatiiviset kvalifikaatiot tarkoittavat kykyä kehittää työtä rutiineista poiketen. (Väärälä, 1995, 49.)

Luukkainen (2000) erittelee kompetenssin ja kvalifikaation suhdetta seuraavasti. Kompetenssi kuvaa työntekijän kykyä selviytyä ammatissaan. Kompetenssi on se ammatillinen osaaminen, jolla vastataan työn asettamiin kvalifikaatiovaatimuksiin. Kvalifikaatio on puolestaan ammatin yleinen pätevyystaso. Työelämä asettaa vaatimustason kvalifikaatiolle, sille, mitä työssä tai ammatissa vaaditaan. Luukkainen ottaa esille myös käsitteen äänetön ammattitaito, tacit knowledge, jolla tarkoitetaan sellaisia työssä tarvittavia taitoja, jotka ilmenevät käytännöllisenä ja toiminnallisena tietona ja jotka ovat osa työn kokonaishallintaa, mutta jotka eivät välttämättä ole tiedostettuja. (Luukkainen 2000, 79681.)

Jonninen (1996) määrittelee kompetenssia omassa tutkimuksessaan seuraavasti. Kompetenssille on vaikea löytää yksiselitteistä suomenkielistä vastinetta. Se tarkoittaa monipuolista osaamista, jossa on teoreettisen tiedon lisäksi kokemuksen tuomaa taitoa, mutta myös kykyä hyödyntää sosiaalisia

yhteistyöverkkoja ja käyttää yleensäkin yhteistyön etuja hyväksi omassa työssään. Kompetenssi määritetään käsitteellä osaaminen, joka ymmärretään laajassa mielessä pätevyytenä. Edelleen kompetenssi jaetaan sosiaaliseen, yksilötason ja yritystason kompetenssiin. Yksilön ja ryhmien keskinäisillä sosiaalisilla suhteilla organisaation sisällä on huomattava merkitys yrityksen tehokkuuteen. Tätä suhteiden hoitamiskykyä on kutsuttu sosiaaliseksi kompetenssiksi. Yksilötason kompetenssiin puolestaan kuuluu koulutuksen ja kirjallisuuden kautta saatuja tietoja, harjoituksen ja kokemuksen kautta saatuja valmiuksia, yksilön omat henkiset arvostukset ja hänen muiden henkilöiden tai organisaatioiden kanssa solmimansa kontaktiverkko. Yksilötason kompetenssia voidaan kuvata myös viiden osa-alueen kautta. Nämä osa-alueet ovat teoreettiset tiedot ja taidot, käytännön valmiudet, sosiaaliset kontaktit, oman työn arvostus ja työkokemus. Nämä viisi yhdessä muodostavat kompetenssin yksilötasolla. Yritystason kompetenssi muodostuu yksilöiden kompetenssista. Yrityksen kompetenssia verrataan kilpailussa toisten yritysten kompetenssiin. Kompetenssin ylläpitämiseen liittyy olennaisesti aikaperspektiivi, sillä se rakentuu jatkuvalla uuden oppimiselle. Osaamisen ylläpidon perustana ovat uudet tiedot ja entinen kokemus. Siksi osaaminen yhdistyy yritysten, yksilöiden ja ryhmien aikaisempaan toimintaan. yritystason osaamisessa on tärkeää yksilöiden keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistyö. Kun osaaminen liittyy useamman henkilön yhteistyöhön, ryhmätyöskentelyyn, se on myös pysyvämpää ja haavoittumattomampaa kuin muutoin. Yhteenvedona voidaan todeta, että kompetenssissa on kyse kyvystä ratkaista tiettyjä tehtäviä ja hoitaa sosiaalisia suhteita sekä tehdä nämä ja muut tehtävät yrityksen kannalta tehokkaalla tavalla. Kompetenssi on kuitenkin riippuvaista kulloisestakin tehtävästä ja tilanteesta. Osaaminen voidaan kiteyttää seuraavasti. Se koostuu tiedoista, valmiuksista, kyvystä ymmärtää ympäristöä ja todellisuutta, aika-, laatu- ja määräkapasiteetin omaamisesta sekä suhdeverkostosta toisiin henkilöihin ja organisaatioihin. (Jonninen 1996, 365.)

TAULUKKO 13: Erilaisia tapoja määrittää ammattitaidon osa-alueita

| Rauhala (1993) | Väärälä (1995) | Jonninen (1996) |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • sosiaalinen kyvykkyys • teknis-aidollinen kyvykkyys • arviointikyky • suunnittelukyky | <ul style="list-style-type: none"> • tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot • motivaatiokvalifikaatiot • mukautumiskvalifikaatiot • sosiokulttuuriset kvalifikaatiot • innovatiiviset kvalifikaatiot | <ul style="list-style-type: none"> • sosiaalinen kompetenssi • yksilötason kompetenssi (tiedot, taidot, valmiudet, arvostukset, kontaktit, työkokemus) • yritystason kompetenssi |

Ammattitaidon ja ammattien rakenteen hahmottaminen historiallisesta näkökulmasta antaa neljä eri pääryhmää: käsityömainen työ, rationalisoitu työ, teoreettisesti hallittu työ ja humanisoitu työ.

Käsityömainen työ on luonteeltaan itsenäistä, yksilöllistä työskentelyä, jonka painopiste on tuotteessa; työ suoritetaan alusta loppuun ja ammattitaito perustuu kokemustietoon. Rationalisoitu työ puolestaan on vaatimukseltaan tehokasta, perustuu työnjakoon ja työn osittamiseen, on työnjohdon ohjaamaa, ja työntekijä ymmärtää työprosessista vain osan. Teoreettisesti hallittu työ on ammatillisesti laaja-alaista, tilannejoustavaa, työ hallitaan teoreettisesti ja siihen liittyy kognitiivinen säätely, suunnittelu ja itsekontrolli. Humanisoitu työ on luonteeltaan motivaatiota kohottavaa, vastuu on annettu työntekijälle, siihen liittyy ryhmätyö ja -vastuu, osarutiinien yhdistäminen ja kierto sekä koko työprosessin ymmärtäminen. Tulevaisuudessa korostuukin laaja-alainen ammatinhallinta. Ammattitaito on laajoja tietoja ja taitoja edellyttävä tekemisvalmius, josta näkyvissä on vain pieni osuus. (Helakorpi 1992, 1966197.)

Avainkvalifikaation käsitettä alettiin käyttää 70-luvulla. Avainkvalifikaatiot ovat ominaisuuksia, joka lisäävät työntekijän liikkuvuutta työmarkkinoilla ja parantavat hänen mahdollisuuksiaan vastata työelämän kehityksen tuomiin muutoksiin. Tällaiset avainkvalifikaatiot erotetaan ammattiin sidotuista erityistaidoista ja tiedoista. (Zolingen 2002, 4.). Zolingen itse määrittelee avainkvalifikaation seuraavasti. Avainkvalifikaatiot muodostuvat tiedoista, näkemyksistä, taidoista

ja asenteista sekä innovaatiokyvystä, jotka muodostavat pysyvän ydinalueen ammatissa tai tietyssä työtehtävien ryhmässä, ja jotka ovat siirrettävissä toisiin, uusiin työtehtäviin saman ammatin sisällä. Edellä mainitut muodostavat henkilön kompetenssin ja uudistumisvalmiuden omalla urallaan. Avainkvalifikaatiot lisäävät työntekijän liikkuvuutta oman ammattinsa sisällä sekä hänen liikkuvuuttaan tulevaisuudessa tapahtuvien muutosten suhteen, eli ne takaavat sen, että ammattitaito säilyy ajanmukaisena. Kolmanneksi avainkvalifikaatiot lisäävät työntekijän kykyä arvioida ja tarkastella kriittisesti omaa osaamistaan. (Zolingen 2002, 5 - 7.) Zolingenin mukaan avainkvalifikaatio-käsitteeseen sisältyy myös kuusi eri tasoa:

1. Yleinen välineellinen taso, jolla tarkoitetaan ammatillisia tietoja ja taitoja, joilla on perustavaa laatua oleva ja pysyvä luonne ja joita voi soveltaa eri tilanteissa (esim. matemaattinen osaaminen, kielitaito, lukeminen, yleinen tekninen tietämys, tietotekniikan perusteiden hallinta, kyky käsitellä tietoa, kyky suunnitella työntekoa, laatu ja kaupallinen näkemys sekä sopeutuvuus työympäristön normeihin).
2. Kognitiivinen taso, jolla tarkoitetaan ajattelua ja toimintaa (esim. ongelmien tunnistaminen ja ratkaiseminen, käsitteellinen ajattelu, metodologinen ajattelu, ajattelun joustavuus, oppimaan oppiminen, hiljainen tieto, kuten esim. materiaalien tuntemus ja hallinta).
3. Persoonan taso, jolla tarkoitetaan yksilöllistä käytöstä (luontevuus, vastuuntunto, jämäptiys, itseluottamus, päättäväisyys, aloitokyky, stressin sieto kyky, luovuus, mielikuviutus, päämäärätietoisuus, kestävyys, nykyaikainen kansalaistaito).
4. Sosio-kommunikatiivinen taso, jolla tarkoitetaan kykyä kommunikoida (kyky tehdä itsensä ymmärrettäväksi suullisesti, kyky tehdä itsensä ymmärrettäväksi kirjallisesti, nykyaikaan riittävä kielitaito) ja kykyä tehdä työtä yhdessä kollegoiden, esimiesten ja asiakkaiden kanssa (sosiaaliset taidot, solidaarisuus ja empaattisuus).
5. Sosio-normatiivinen taso, jolla tarkoitetaan kykyä omaksua yhteinen kulttuuri (lojaalisuus, samaistuminen, omistautuneisuus, turvallisuusnäkökulmien huomioiminen, halu olla oppimassa ja kehittymässä, edustavuus, organisaation tuntemus).
6. Strateginen taso, jolla tarkoitetaan oman toiminnan kauaskantoiset vaikutukset ymmärtävää käytöstä. Henkilö osoittaa kriittistä suhtautumista työhön ja omiin intresseihin (kyky pohtia kriittisesti tekniikan alueella esiin tuleviin valintoihin ja niiden tuomiin vaikutuksiin; kyky ottaa aktiivisesti kantaa päätöksentekoon ja eri näkökulmien esiin tuomiseen).

(Zolingen 2002, 6.)

Avainkvalifikaatiot muodostavat kokonaisuuden. Esimerkiksi automekaanikko tarvitsee työssään useita erilaisia avainkvalifikaatioita. Toiseksi avainkvalifikaatiot ovat aina suhteessa ammattialaan. Ammattialakohtaisesti avainkvalifikaatioissa on painotuseroja. Avainkvalifikaatiot muodostuvat elämänkestävästä oppimisprosessista ja liittyvät henkilön persoonan kehittymiseen yhtä paljon kuin sidonnaisuuteen tiettyyn ammattialaankin. Avainkvalifikaatioilla on lisäarvoa siirryttäessä tehtävistä tai työstä toiseen. Ne lisäävät oppimis- ja mukautumiskykyä uusissa tilanteissa. Tutkimuksensa lopuksi tutkija esittää, että avainkvalifikaatiot on aina määriteltävä jokaiselle ammattialalle erikseen. Esimerkiksi autokorjaajan sosiaaliset taidot eroavat asiakaspalvelutyöntekijän vastaavista vaatimuksista. (Zolingen 2002, 10615.)

Ammattialakohtaisten avainkvalifikaatioiden määrittämiseksi tulisi etsiä ydinongelmat, keskeiset ja usein toistuvat haasteet kussakin ammatissa. Tällaiset ongelmat ovat ammattialalla yleisiä ja usein toistuvia tilanteita, joihin jokainen törmää. Näiden ongelmatilanteiden käsittely ja hyvä ratkaiseminen osoittaa onko henkilö pätevä omalla ammattialallaan. Näiden ydinongelmien käsittely ja ratkaisujen harjoittelu jo opiskeluvaiheessa valmentaisi opiskelijoita paremmin ammatin avainkvalifikaatioiden oppimiseen. Hyviä menetelmiä näiden avainkvalifikaatioiden oppimiseen ovat mm. ongelmanratkaisuharjoitukset, projektikoulutus, simulaatiot ja käytännön harjoittelu. (Zolingen 2002.)

TAULUKKO 14: Yhteenvetoa avainkvalifikaatioista

| Mitä ovat? | Miten löydetään? | Mikä hyöty? | Miten opitaan? |
|---|---|---|---|
| ammatin tai työtehtävän ydinalueita, jotka siirrettävissä toisiin tehtäviin | ammatin ydin ongelmien etsiminen, usein toistuvien haasteiden tunnistaminen | lisäävät työntekijän liikkuvuutta työmarkkinoilla | ongelmanratkaisu harjoitukset, projektikoulutus, simulaatiot ja käytännön harjoittelu |

Toinen huomio ammattialakohtaisten ydinongelmien lisäksi on työpaikkakohtaisen ja paikallisen sosiaalisen yhteisön vaikutus vaadittavien avainkvalifikaatioiden luonteeseen. Taidot ovat osa työpaikan kokonaisuutta tai osa sosiaalista kokonaisuutta, eivät vain yksilöllisiä tekijöitä tai yksilön oman työn vaatimuksia. Vaikka yleisesti ottaen avainkvalifikaatiot ovat tunnistettavissa eri työpaikoilla, silti niiden syvälinen luonne vaihtelee työpaikkakohtaisesti. Ongelmaratkaisun

luonteen, tiimityön ja kommunikaation vaatimustaso vaihtelee työn tarkoituksen, tavoitteiden, organisaation ja muiden näkökulmien mukaan eri työpaikoilla. (Zolingen 2002.) Zolingenin avainkvalifikaatiot edustavat varsin laajaa näkemystä työntekijän osaamisesta. Sitä voitaisiin verrata Ruohotien esittämään yleisten työelämävalmiuksien malliin.

TAULUKKO 15: Yleiset työelämävalmiudet (Ruohotie 2000)

| Elämänhallinta | Kommunikointitaito | Ihmisten ja tehtävien johtaminen | Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen |
|---|----------------------------|--|---|
| oppimisen taito | vuorovaikutustaidot | koordinoitukyky | hahmottamiskyky |
| kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä | kuuntelutaito | päätöksentekotaito | luovuus, innovatiivisuus ja muutosherkkyys |
| henkilökohtaiset vahvuudet | suullinen viestintätaito | johtamistaito ja taito hallita konflikteja | riskintotokkyky |
| ongelmanratkaisutaito ja analyyttisyys | kirjallinen viestintätaito | suunnittelu ja organisointitaito | visiointikyky |

Ruohotien taulukossa käyttämät käsitteet, on purettavissa yksityiskohtaisemmiksi ammattitaitoa kuvaaviksi alueiksi. Seuraavassa käydään taulukon käsitteet yksityiskohtaisemmin läpi:

Elämänhallinta tarkoittaa kykyä kehittää jatkuvasti käytäntöjä ja sisäistää rutiineja, jotka auttavat hallitsemaan epävarmuutta muuttuvassa työelämässä. Sen alataitoja ovat

- oppimisen taito: kyky ammentaa tietoa arkipäivän kokemuksista ja pitää osaaminen ajan tasalla omalla ammattialalla
- kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä; taito hallita useita tehtäviä samanaikaisesti; kyky asettaa asiat tärkeysjärjestykseen ja käyttää aikaa niin, että sovitut aikarajat pitävät

- henkilökohtaiset vahvuudet: taito hallita erilaisia persoonallisuuden piirteitä, jotka auttavat henkilö selviytymään päivittäisissä työtilanteissa ó esimerkiksi taito ylläpitää korkeaa energiatasoa, taito motivoida itseään optimaaliseen suoritukseen, taito toimia stressitilanteissa, taito säilyttää positiivinen asenne, kyky työskennellä itsenäisesti ja kyky hyödyntää rakentavaa kritiikkiä ja palautetta
- ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys: kyky identifioida, priorisoida ja ratkaista ongelmia yksin ja ryhmissä, kyky tehdä oikeita kysymyksiä, eritellä ja jäsenellä ongelmia sekä kehittää ideoita ja vastata ongelmiin.

Kommunikointitaito merkitsee taitoa toimia tehokkaasti eri henkilöiden ja ryhmien kanssa niin, että pystyy keräämään, integroimaan ja jakamaan tietoa sen eri muodoissa. Siihen sisältyy

- vuorovaikutustaito: kyky työskennellä toisten ihmisten kanssa (esimiehet, alaiset, työtoverit), ymmärtää heidän tarpeitaan ja olla avoin toisten näkemyksille
- kuuntelutaito: taito kuunnella keskittyneesti toisten puhetta ja reagoida tehokkaasti heidän ajatuksiinsa keskustelun aikana
- suullinen viestintätaito: kyky välittää verbaalisesti tietoa sekä yhdelle henkilölle että ryhmälle
- kirjallinen viestintätaito: kyky välittää kirjallista informaatiota sekä virallisesti (esim. raporttien tai liikekirjeenvaihdon muodossa) että epävirallisesti (kuten muistion tai muistiinpanojen muodossa).

Ihmisten ja tehtävien johtaminen merkitsee kykyä saada tehtävät suoritetuiksi suunnittelemalla, organisoimalla, koordinoimalla ja kontrolloimalla sekä resursseja että ihmisiä. Se pitää sisällään

- koordinoitakyvyyn: kyvyn saada ihmiset työskentelemään yhdessä ja luoda hyvä ryhmähenki
- päätöksentekotaidon: kyvyn tehdä päätöksiä perusteellisen arvioinnin pohjalta (arviointi käsittää sekä lyhyt- että pitkäkestoisten vaikutusten arvioinnin) tiedostaen sekä poliittiset että eettiset kytkennät, ja kyvyn tunnistaa sellaiset henkilöt, jotka voivat vaikuttaa tiettyihin päätöksiin
- johtamistaidon: kyvyn ohjata toisia ja delegoida työtehtäviä niin, että työntekijät motivoituvat tekemään parhaansa
- taidon hallita konflikteja: kyvyn tunnistaa konfliktien lähteet sekä itsen ja muiden välillä että työtovereiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja taidon löytää keinoja harmonian palauttamiseksi

- suunnittelu- ja organisointitaidon: kyvyn määrittellä tehtäviä, joita tavoitteisiin pääseminen edellyttää, esimerkiksi jakamalla osa tehtävistä toisille, tarkkailemalla suunnitelman etenemistä tai korjaamalla suunnitelmaa

Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen merkitsee kykyä hahmottaa asioita ja virittää aloitteellisuutta sekä johtaa luotuneiden käytäntöjen muuttamista. Se voidaan purkaa seuraaviksi kyvyiksi:

- hahmottamiskyky: kyky yhdistää relevanttia informaatiota eri lähteistä, integroida informaatiota yleistävään muotoon ja soveltaa informaatiota uusiin ja laajempiin konteksteihin
- luovuus, innovatiivisuus ja muutosherkkyys: kyky sopeutua uusiin tilanteisiin, siihen liittyen tarvittava aloitekyky ja kyky tuottaa uusia ratkaisuja ongelmiin, lisäksi siihen liittyy kyky määrittellä roolit tarvittaessa uudelleen ja taito reagoida organisaation menestymisen kannalta välttämättömiin muutosvaatimuksiin
- riskinottokyky: kyky tai halu ottaa työtä koskevia harkittuja riskejä etsimällä ja punnitsemalla erilaisia vaihtoehtoja tai toimintamalleja ja samalla tiedostaa mahdolliset negatiiviset seuraamukset sekä tarkkailla etenemistä asetettuihin tavoitteisiin
- visiointikyky: kyky hahmottaa organisaation tai yhtiön tulevaisuutta ja erilaisia innovatiivisia suuntaviivoja organisaation tulevaisuudelle.

Yhdysvalloissa opetusministeriö on kiinnittänyt huomiota avainkvalifikaatioiden merkitykseen.

Tutkimuksessa esitettiin seitsemän eri avainkvalifikaatiotasoa, joiden alla on 16 tötaitoa.

Avainkvalifikaatioiden tasot (dimensiot) ovat

1. oppimaan oppiminen, johon sisältyvät perustaidot
2. akateemiset perustaidot, jotka sisältävät lukemis-, kirjoittamis- ja tietotekniikkataidot
3. kommunikaatiotaidot, johon sisältyvät puhumisen ja kuuntelun taidot
4. sopeutumiskyky, joka sisältää ongelmaratkaisutaidon ja luovat taidot
5. henkilökohtainen kehittäminen, sisältäen itse arvioinnin kyvyn, motivaation sekä oman persoonan että uran kehittämisen kyvyt
6. ryhmätehokkuus, joka sisältää vuorovaikutustaidot, neuvottelutaidot ja tiimityön taidot

7. vaikuttamisen taidot, johon sisältyvät organisointikykyyn liittyvät taidot ja johtamisen taidot. (Zolingen 2002, 3.)

Myöhemmin sama tutkimusprosessi johti julkilausumaan, jossa luokiteltiin työelämässä tarvittavat taidot seuraavasti:

Työpaikkakompetenssit, joita ovat

1. resurssien (ajan, rahan, materiaalin, tilan ja henkilöstön) hallinta
2. vuorovaikutustaidot: kyky työskennellä tiimissä, opettaa toisia, palvella asiakkaita, johtaa, neuvotella ja työskennellä hyvin yhdessä erilaisista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kanssa
3. informaatio: kyky hankkia ja analysoida tietoa, järjestää ja ylläpitää tiedostoja, tulkita ja kommunikoida sekä käyttää tietokoneita informaation käsittelyyn
4. systeemiymmärrys: kyky ymmärtää sosiaalisia, organisaatioon liittyviä ja teknisiä systeemeitä, kyky tuottaa ja kehittää toiminnan säilyvyyttä, kyky suunnitella ja parantaa systeemiä
5. teknologia: kyky valita välineet ja työkalut, soveltaa tekniikkaa täsmällisesti eri tarpeisiin sekä ylläpitää välineitä ja hyödyntää niitä ongelmaratkaisussa.

Perustaidot, joita ovat

1. lukeminen, kirjoittaminen, matematiikka, puhuminen ja kuuntelu
2. ajattelutaidot: kyky oppia, kyky harkintaan, kyky luovaan ajatteluun, päätöksentekoon ja ongelmaratkaisuun
3. henkilökohtaiset ominaisuudet: yksilöllinen vastuu, itsensä johtaminen, itse arviointi, sosiaalisuus ja luotettavuus. (Zolingen 2002, 3.)

Suomessa opetushallitus on omalta osaltaan pyrkinyt määrittelemään kansainvälisesti suomalaista ammatillista kompetenssikäsitystä eri ammateissa. Ammatillinen pätevyys rakentuu ajatukselle kolmesta tasosta, joita ovat ammatillinen perustaso, edistynyt ammatillinen taso ja erityisammattitaidon taso. Ajatukseen liittyy myös ammattitutkinnon hankkiminen ilman formaalia koulutusta, omaa kokemusta hyödyntäen. (Ylikorpi 2000, 364.) Yhteenvedona todettakoon, että

Suomessa opetushallitus lähtee siitä, että ammattitaitoa ei voida yhdentyvässä maailmassa määrittää koulutuksen kautta vaan todennettavan ja näyttöihin perustuvan osaamisen kautta.

Ruohotien mukaan itsesäätelyvalmius on osa ammatillista osaamista ja kehittymistä. Itsesäätelyn Ruohotie määrittää oppijan aktiivisena osallistumisena oppimisprosessiinsa. Tässä prosessissa on avainasemassa oppimista edistävät metakognitiiviset, motivationaaliset ja toiminnalliset prosessit, kuten oppimisprosessin suunnittelu, yksilöllisten oppimistavoitteiden asettaminen, opittavan jäsentely, itsetarkkailu, tehokkuususkomukset, tulokset, ajatusrakennelmien uudelleen konstruointi, kestävä harjoittelu sekä henkilökohtaisten taitojen ja toimintamallien hiominen. Ruohotie luonnehtii ammatissa kehittymistä ohjaavaa metakompetenssia seuraavasti.

Metakompetenssiin kuuluu kyky arvioida omien taitojen ja osaamisen soveltuvuutta, käyttöä ja opittavuutta. Tämä metakompetenssi jakautuu puolestaan ammatissa kehittymistä kuvaavaan tietämykseen (deklaratiivinen metakompetenssi) sekä ammatissa kehittymistä ohjaaviin taitoihin (proseduraalinen metakompetenssi). Ammatissa kehittymistä koskeva tietämys käsittää kolme osa-aluetta: tietämyksen itsestä oppijana, tietämyksen opittavista tehtävistä ja asioista sekä tietämyksen oppimisstrategioista. Ammatissa kehittymistä ohjaavat taidot puolestaan on jaettavissa suunnitteluun, tarkkailuun ja arviointiin. (Ruohotie 2004, 8613.)

2.3.1 Työelämän muutos ja ammattitaito

Työelämässä on tapahtunut viimevuosina merkittäviä muutoksia. Helakorpi mainitsee kirjassaan seuraavat muutokset: tietotekniikan vaikuttama muutos, työn humanisointi, lisääntyvä vapaa-aika, työmotivaatiossa tapahtuvat muutokset, työn tuottavuuden säilyminen ja osittainen kiristyminen. Rakennemuutosta voimakkaammin ovat vaikuttaneet työelämän sisäiset muutokset. Muutos on vaikuttanut myös ammattirakenteisiin. (Helakorpi 1992, 190.)

Ruohotie käsittelee kirjassaan muuttuvaa työelämää ja toteaa, että nopeat ja yllättävät muutokset ovat arkipäivää kaikkialla ympärillämme. Muutokset eivät ole jatkoa millekään aikaisemmin tapahtuneelle. Tarvitaan vapaata, umpimähkäiseltä vaikuttavaa logiikkaa, jotta voitaisiin reagoida ja toimia menestyksellisesti tapahtuneiden muutosten keskellä. Muutoksia ympäristössämme tapahtuu seuraavilla alueilla: teknologia, taloudellinen ja poliittinen ympäristö, sosiaalinen ympäristö. Nämä muutokset toimintaympäristössä saavat aikaan työn luonteen muuttumisen, töiden uudelleen organisoinnin ja organisaatorakenteiden muuttumisen. Muutoksen vaikutus ihmisiin näkyy

esimiesten uusissa rooleissa ja tehtävissä, uudessa työsopimuksessa ja oppimisessa sekä urakehityksessä. Muutokset asettavat yksilölle kehittymishaasteita elämänhallinnan, kommunikaatiotaitojen, ihmisten ja tehtävien johtamisen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittamisen alueilla. Ruohotie nostaa erikseen esiin joustavat uramallit, organisaatorakenteiden muutokset ja muuttuvat esimiesroolit jotka kaikki omalta osaltaan ohjaavat myös oppimista ja ammatillista kasvua. Ruohotie toteaa, että yhä useammalta ihmiseltä vaadittavia yleisiä valmiuksia työelämässä ovat elämänhallinta, kommunikointitaidot, taito johtaa ihmisiä ja tehtäviä sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. Samalla koulutuksen ja näiden työelämävalmiuksien välillä on selvä kuilu. Se mitä eniten tarvitaan, siihen vähiten valmistetaan. (Ruohotie 2000, 17638.)

Otala on tutkinut kansainvälisiä yrityksiä ja todennut, että menestyville yrityksille on yksi yhteinen piirre, uusiutumiskyky. Uusiutumista tarvitaan, koska markkinat ja yhteiskunta muuttuvat niin radikaalisti. (Otala 1996, 77.) On esitetty yhtälö $\frac{1}{2} \times 2 \times 3 = \text{tulos}$. Eli jatkossa menestyvissä yrityksissä on puolet nykyisestä työntekijämäärästä, jolla on tuplasti nykyinen osaamistaso ja joka tuottaa kolminkertaisen lisäarvon nykyiseen verrattuna (Otala 1996). Onko muutos ja sen vaatimukset näin rajuja, se jää nähtäväksi. Isot haasteet oppimiselle kyllä työpaikoilla on.

Mitä vaatimuksia Euroopan yhdentyminen asettaa ammatilliselle kasvulle ja ammattitaidolle. Tästä aiheesta on kirjoittanut mm. Funnell ja Muller omassa teoksessaan, joka pyrkii tarkastelemaan ammatillisen koulutuksen haasteita Euroopan yhdentymisen näkökulmasta (Funnell & Muller 1991, 15). Euroopan yhdistyessä myös ammattitaito ja ammatilliset toimintatavat ovat yhdistymisen paineen kohteena. Teoksessa listataan ydintaidot seuraavasti: kommunikointi, ongelmaratkaisu, henkilökohtaiset taidot, numeroiden hallinta, informaatioteknologia, ja nykyaikainen vieraiden kielten hallinta. Näillä taidoilla yksilö pystyy pitämään itsensä ajan tasalla ja täydentämään omaa ammatillista kompetenssiaan. Samassa yhteydessä ehdotetaan myös akateemisen ja ammatillisen jaottelun poistamista koulutuskentällä (Funnell & Muller 1991, 54).

Koska maailma ympärillämme muuttuu, muuttuvat myös ammatit. Koska ammatit muuttuvat, niin myös ammatillinen osaaminen muuttuu. Tämä tarkoittaa sitä, että joskus hankittu ammatillinen osaaminen ja pätevyys eivät säily automaattisesti vaan sitä on päivitettävä. Haasteena on myös se, että vaadittava ammattitaito sisällöllisesti muuttuu ja ammattihenkilöiden on osattava päivittää omaa osaamistaan vaatimusten muuttuessa. Mitä sitten on ammatillinen kasvu ja kehittyminen?

2.3.2 Ammatillinen kasvu

Räsänen kuvaa kirjassaan ammatillista kasvua viisivaiheisen mallin kautta: aloittelija, kehittynyt aloittelija, pätevä suoriutuja, etevä tekijä, asiantuntija. Aloittelija suoriutuu hyvin eriytyneistä tehtävistä mutta ei hallitse vielä ammatin yleisiä tehtäviä, hän on suuresti riippuvainen ja omaa vain suppeasti itsenäisyyttä. Asiantuntija puolestaan hallitsee ammatin yleiset tehtäväominaisuudet, on itsenäinen ja vähän riippuvainen muista. (Räsänen, 1994, 28.)

Samassa teoksessaan kirjoittaja esittää myös toisen ammatillista kasvua kuvaavan kehitysprosessin. Imeväisvaihe, yksilöllistymisvaihe, pätevyysvaihe, riippumattomuusvaihe, sitoutumisvaihe. Eri vaiheiden kehitystä on tarkasteltu ihmisen suhtautumisella työhön. Vasta aloittelija suorittaa tehtäviä, kun taas kypsä ammattilainen tarkastelee omaa kutsumustaan laajasti osana yhteiskuntaa. (emt. 43.)

Ammatillinen pätevyys ja ammatillinen kasvu ovat sekä subjektiivisia että objektiivisia asioita. Subjektiivisella pätevyydellä tarkoitetaan ihmisen omaa näkemystään omasta ammatillisesta pätevyystään ja objektiivisella kyvykkyydellä puolestaan ulkopuolisten arviota henkilön ammatillisesta pätevydestä. Todellinen ammatillinen pätevyys rakentuu sekä subjektiivisen, että objektiivisen pätevyuden varaan. Henkilö ei voi onnistua ammatissaan ilman, että kokee luottamusta omiin kykyihinsä. (Räsänen 1994, 44.)

Ammatillisen kasvun alueet ovat Ruohotien mukaan ympäristön muutokseen, organisaation ilmapiiriin, työn luonteeseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyviä. Ympäristö muuttuu nopeasti ja siksi osa ammattitaitoa ja ammatillista kasvua on seurata ympäristön muutoksia ja muuttaa omaa toimintaa sen mukaisesti. Organisaation ilmapiirillä tarkoitetaan henkilön kykyä toimia vuorovaikutteisesti. Työn luonteeseen kuuluu työn järjestelyt ja työhön liittyvät kasvumahdollisuudet. Henkilökohtaiset ominaisuudet puolestaan muodostuvat motivaatioperustasta, kognitiivisesta kyvykkyydestä sekä persoonaan liittyvistä tekijöistä. Nämä neljä aluetta muodostavat ammatillisen kasvun pääalueet. Ammatillinen kasvu nähdään myös prosessina. (Ruohotie 1996, 60-66.) Samoin Rauhala esittää selvän näkemyksen, jossa ammattia ei voida tarkastella staattisena roolina, vaan elinikäisenä, alati muuttavana prosessina (Eteläpelto & Miettinen 1993, 23). Ruohotie korostaa tärkeimpänä yksittäisenä muuttujana ammatillisen kasvun taustalla olevan henkilökohtaisen motivaation. Henkilökohtainen motivaatio on korkea henkilöillä, jotka uskovat, että

- a) osallistuminen aktiivisesti parantaa heidän omaa kykyään nyt ja tulevaisuudessa selviytyä muutoksien keskellä
- b) ammatillinen kompetenssi vaikuttaa palkkioiden suuruuteen ja kehittää päämäärien saavuttamista
- c) käyttäytymisen muutos johtaa haluttuun lopputulokseen; esimerkiksi palkankorotukseen, ylennykseen, hyväksyntään, arvostuksen ja tunnustuksen lisääntymiseen, työnantajan tunnustuksen antamiseen, rutiinien vähenemiseen ja vapaa-ajan lisääntymiseen.

(Ruohotie 1999, 10.)

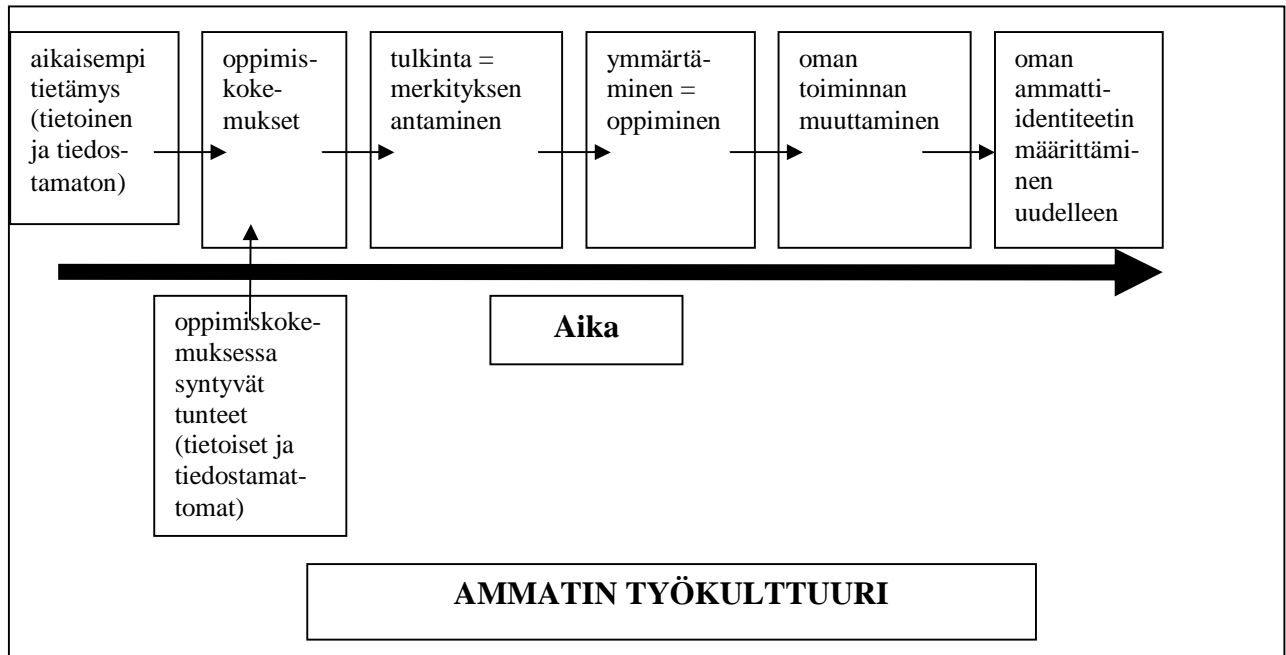
Ammatillisen koulutuksen erityiseksi haasteeksi on annettu välineiden antaminen, jatkuvaa ammatillista kehitysprosessia varten, jotta ammatillisen kasvun mahdollisuudet työelämässä olisivat kaikilla olemassa. Yhteiskunta muuttuu ja siksi ammattitaito muuttuu ja haasteena onkin jatkuvan kasvuprosessin synnyttäminen ja ylläpito. (Eteläpelto & Miettinen 1993, 23.)

Ammattikorkeakoulu opiskelijan kasvua ammattiin ja ammatti-identiteetin kehittymistä, kuvaa Ora-Hyytiäinen seuraavasti:

- Ensimmäisessä vaiheessa opiskelija on suuntautunut ammattiin. Käsitys ammatista on maallikkomainen, kenties yliarvostava. Persoonalliset arvot ja harrastusmaailma ovat ammatin tehtävää tukevia, samoin kodin arvot. Opiskelija pitää itseään käytäntöön suuntautuneena. Hän ei koe kuuluvansa mihinkään ammatilliseen ryhmään.
- Toisessa vaiheessa opiskelija toimii ammatin perustehtävissä. Hän on omaksunut ammatin kulttuurin arvot ja perustoimintatavat. Ammatin arvot ja opiskelijan persoonalliset arvot tukevat toisiaan. Opiskelija ohjautuu toiminnassa ulkoa käsin. Hän kokee kuuluvansa ammatin perustyötä tekevien ryhmään ja kuvaa toimintaansa yhdessä muiden ammattilaisten kanssa.
- Kolmannessa vaiheessa opiskelija toimii ammattispesifeissä työtehtävissä. Hän on omaksunut ammatillisen kulttuurin ja ammatillisen roolin. Hän ohjautuu toiminnassa ulkoapäin. Ammatin arvot ja opiskelijan persoonalliset arvot tukevat toisiaan. Hän kokee kuuluvansa ammattilaisten ryhmään ja toimii itsenäisenä, mutta ei vastuullisena.

- Neljännessä vaiheessa opiskelija toimii ammattispesifeissä työtehtävissä. Hän hahmottaa työprosessit, hahmottaa työyksikön työn kokonaisuuden ja sovittaa oman työnsä kokonaisuuteen. Opiskelija osaa ohjata muiden työtä, hän ohjautuu toiminnassaan sisältä käsin. Hän kokee kuuluvansa ammattilaisten ryhmään ja toimii vastuullisena itsenäisesti.
- Viidennessä vaiheessa opiskelija ymmärtää ammatin tehtävän ja aseman yhteiskunnassa. Hän tunnistaa ammatin arvostuksen yhteiskunnassa ja asemoi itsensä ammattilaisena muiden ammattilaisten joukossa. Hän ei koe kuuluvansa kokeneiden ammattilaisten ryhmään, vaan kokee heidän odottavan häneltä suurempaa osaamista, kuin hän itse kokee omaavansa. (Ora-Hyytiäinen 2004, 79.)

Ora-Hyytiäinen tarkastelee laajemminkin sitä prosessia, jossa opiskelijalle muodostuu ammatti-identiteetti sosiaalisessa roolissa ja suhteessa yhteiskuntaan oman ammatinsa kautta. Oppiminen ammattiin tapahtuu siis suhteessa sosiaaliseen yhteisöön sekä yhteiskuntaan. Ammattiin oppimisen, kasvamisen ja kehittymisen ydinprosessin hän määrittelee seuraavasti. Taustalla on aikaisempi ammatin työtä koskeva tietämys, uskomukset, kokemukset, arvot ja asenteet, tietoiset ja tiedostamattomat. Oppimiskokemus tapahtuu edellä mainittujen asioiden vaikuttaessa taustalla. Oppimiskokemuksia ovat havainnot kaikilla viidellä aistilla. Tulkinta antaa merkityksen saaduille oppimiskokemuksille. Tulkinta voi olla tietoista tai tiedostamatonta. Kun opiskelija ymmärtää reflektoinnin kautta omaa tulkintaansa, kyseessä on oppiminen. Omaa toimintaa muutetaan saatujen oppimiskokemusten valossa. Viimeisessä vaiheessa oma ammatti-identiteetti ja toimijuus määritellään uudelleen (Ora-Hyytiäinen 2004, 77-81).



KUVIO 9: Ammattiin oppimisen ja kasvamisen ydinprosessi opiskelijan näkökulmasta (Ora-Hyytiäinen 2004)

Kyseessä on siis viisivaiheinen jäsenysmalli. Oppiminen on yhteydessä oppimiskokemusten tulkintaan ja oman toiminnan muuttamiseen. Ammattitaito ja ammatti-identiteetti muodostuvat siis yhteydessä käytännön toiminnan kanssa. Muuttunut toiminta oppimisen seurauksena muuttaa käsitystä omasta toimijuudesta ja ammatti-identiteetistä.

TAULUKKO 16: Näkökulmia ammatilliseen kasvuun

| Räsänen (1994) | Ruohotie (1996) | Eteläpelto & Miettinen (1993) | Ora-Hyytiäinen (2004) |
|--|---|---|---|
| Ammattiin kasvetaan prosessin kautta, prosessissa löydettävissä tiettyjä vaiheita, jotka kuvaavat ammattitaidon kehittymistä kussakin vaiheessa. | Ammatillista kasvua mitataan suhteessa ympäristön muutokseen, organisaation ilmapiiriin, työn luonteeseen sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyen. | Ammatillinen kasvu on koulutuksen tehtävä ja haaste, koulutuksen annettava välineitä ammatilliseen kasvuun. | Huomio ammatti-identiteetin kehittymisessä ja kasvussa, ammattiin kasvu on ammatti-identiteetin kehittymistä. |

2.3.3 Mitä osaaminen on?

Tiedot ja taidot kuuluvat olennaisena osana osaamiseen. Tietoja ja taitoja ei ole tarpeellista erottaa toisistaan osaamista tarkasteltaessa. Erottaminen on pikemminkin keinotekoista. Osaaminen käsitteenä pitää sisällään sekä tiedot että taidot. Nykyinen yhteiskunnallinen tilanne, jossa muutos on jatkuvaa, tarvitsee uudenlaista ammattikvalifikaatiomäärittelyä. Eteläpelto määritteleeekin yliammattillisen avainkvalifikaation sekä elämänhallinta- ja selviytymistaidot uusiksi keskeisiksi ammattitaidon määrittäjiksi. Enää ei pärjätä yksittäisten tietojen hallinnalla tai työpaikkakohtaisella erityistaitojen hallinnalla. Eteläpelto puhuu yhteiskunnallisesti ja yksilöllisesti merkittävästä osaamisesta, jota kuvaavat mm. valmius jatkuvaan oppimiseen, vuorovaikutus-, viestintä- ja yhteistyötaidot sekä joustavuus ja oppimaan oppiminen. Tutkija ottaa esille myös käsitteen life competence, joka kuvaa yksilön kykyä selviytyä muuttuvassa yhteiskunnassa. (Eteläpelto & Miettinen 1993, 1116112.)

Tutkija kirjoittaa paljon myös kokemukseen perustuvasta oppimisesta. Yksi näkökulma kokemukseen perustuvan osaamisen hyödyntämisessä on kokeneen ekspertin työprosessin mallintaminen, sen mitä osaaminen on kokeneen tekijän esittämänä. Puhutaan eksperti-

pedagogiikasta. (Eteläpelto & Miettinen 1993, 125.) Eksperttipedagogiikassa olennaista on vielä se, että opittua voidaan testata mahdollisimman todellisissa tilanteissa. Toisin sanoen, käytännön toiminnan ammattilainen voi oman toimintansa kautta osoittaa, mitä tarvittava osaaminen on. Mitkä mahtaisivat eksperttipedagogiikan mahdollisuudet olla yrittäjäkoulutuksessa?

Oman osaamisen joustava hyväksikäyttö perustuu siihen, että henkilön osaamisen ja tietämyksen eri osasten välillä on rikkaita ja monipuolisia kytkentöjä. Tiedon eri osasten kytkennät toisiinsa merkitsevät osaamisen kokonaisuuden muodostumista. Kytkennät todellisiin tilanteisiin ja erilaisiin konteksteihin puolestaan tehostavat osaamisen hyödyntämistä oppimistilanteen ulkopuolella. Joustava osaaminen on sitä, että oppija on tehnyt mahdollisimman rikkaita ja monipuolisia kytkentöjä. (Eteläpelto & Miettinen 1993, 126.) Toisin sanoen, osaaminen on tietynlainen systeemi, kokonaisuus, jossa yhdistyvät eri alueiden tiedot, taidot ja asenteet kulloinkin tarvittavalla tavalla.

Otala (1999) määrittelee osaamisen laajasti. Tietojen ja taitojen lisäksi kokemus on olennainen osa osaamista. Kokemuksen yhteydessä hän puhuu hiljaisesta tiedosta (Otala 1999, 21). Aikaisemmassa teoksessaan kirjoittaja esitti osaamiskäden. Osaamiskäsi rakentuu siten, että sormien paikalle on sijoitettu osaamisen alueista arvot ja asenteet, kontaktit, kokemus, tiedot ja taidot (taidot = peukalo). Kämmen selkä muodostuu motivaatiosta, henkilökohtaisista taidoista, energiasta ja oppimisesta. Oppimista verrataan verenkiertoon. Jos veri ei kierrä, ei kädessä ole voimaa eikä elämää. Ilman oppimista ei ole siis osaamista. (Otala 1996, 77.) Otalan käsitys osaamisesta on siis hyvin laaja. Osaamiseen on liitetty arvot ja kontaktit jo aikaisemmin nähdyn kokemuksen lisäksi. Myös motivaatio, energia ja henkilökohtaiset taidot ovat tärkeä ja olennainen osa toimivaa ja kilpailukykyistä osaamista.

Ehtona ja edellytyksenä osaamiselle on asenne. Asenteen täytyy olla avoin oppimiselle ja muutoksien kohtaamiselle. Oikea asenne on myös osaamista. Osaamiskäden lisäksi Otala esittää työelämän osaamistarpeet seuraavasti. Työhön liittyvät osaamistarpeet muodostuvat työyhteisön osaamistarpeista, työtehtävään liittyvistä osaamistarpeista, sekä työelämän perustaidoista. Paitsi oma työ myös työyhteisö ja työelämä yleensä asettavat vaatimuksia osaamiselle. Työelämän perustaidot Otala listaa seuraavasti: sosiaaliset taidot, oppimaan oppimistaidot, tiimityötaidot, systeemijattelu, tietojen käsittely ja tiedonhallintataidot, ymmärrys taloudellisista asioista, luovuus. Työyhteisön yhteiset osaamistarpeet liittyvät yhteisön tavoitteiden ja vision hallintaan, ydinprosessien hallintaan sekä työskentelymenetelmiin. (Otala 1999, 21628.)

Otala jakaa ammatillisen osaamisen seuraaviin tasoihin: aloittelijan/harjoittelijan taso, edistyneen/pätevän taso, valmentajataso, kehittäjäntaso, ögurunö taso/osaamisalueen huippu. Hän kuvaa tasot seuraavasti. Harjoittelija ymmärtää osaamisalueen asioita niin, että suoriutuu yksinkertaisista tehtävistä, tarvitsee kuitenkin apua, jos osaamista pitää käyttää. Edistynyt/pätevä osaa käyttää osaamisalueen asioita tavallisessa työssä ja työkaluna. Valmentaja tasolla oleva osaa auttaa harjoittelijoita ja päteviä heidän ongelmissaan ja osaa soveltaa osaamistason asioita käytännössä. Kehittäjäntasossa henkilö osaa kehittää tehtäväaluetta ja prosessia ko. osaamisen osalta. Hän voi myös opastaa edellisen tason osaajaa ja on laajasti tunnettu ko. alueen asiantuntijana. Guru puolestaan tunnetaan kansainvälisenä asiantuntijana ko. osaamisalueella. (Otala 1999, 30.) Osaamisen luokittelu keskittyy siis osaamisen rajaamiseen tietyille alueille. Näin on mahdollista, että jonkin alueen guru on viereisen alueen harjoittelija. Tämä luokittelu siis näkee osaamisen asia- tai tehtäväalueen rajauksin.

Toinen merkittävä johtopäätös Otalan kirjasta on se, että osaaminen liittyy työyhteisöön. Osaaminen on selviytymistä alati muuttuvassa maailmassa. Osaaminen liitetään kilpailukykyyn yritystasolla ja yksilötasolla työelämässä selviytymiseen (Otala 2000). Otalan käsitykset ovat muodostuneet useiden yritysten havainnoinnista ja henkilökunnan koulutushaasteista.

Osaaminen on siis paitsi oman työn ja tehtävän hallintaa myös työyhteisön osaamista ja yleisten työelämätaitojen hallintaa. Osaamista ei ole siis irrallaan työyhteisöstä eikä ympäröivästä työelämästä. (Otala 1999, 23.)

Mielenkiintoisia puheenvuoroja ammattitaidosta ja työelämän muutoksesta ovat esittäneet myös Väärälä (1998) teoksessa *Hallitaanko ammatti* ja Graae (1993) teoksessa *Käsityöläisyys ja taito*. Graae pohtii osaamista, oppimista ja työn tekemistä, jotka erottamattomasti liittyvät toisiinsa. Ilman työtä ei ole osaamista ja toisaalta osaaminen on oppimista. Se joka on hyvä osaja, on myös hyvä oppija (Graae 1993, 5). Väärälä pohtii pätevyiden historiallisuutta, kohteellisuutta sekä systeemisyttä. Historiallisesti pätevyys on määritelty eri aikoina eri lähtökohdista käsin. Pätevyiden kohteellisuus puolestaan tarkoittaa sitä, että ammatillisen pätevyiden muutoksen ydin esittää teesinä sen, että työn kohteen muutos rikkoo perinteisiä pätevyiden kriteereitä. Olennaista on siis tietää, mitä ja miten ammatillista pätevyttä arvioidaan; mihin arviointi kohdistuu. Pätevyiden systeemisyys kiinnittää huomiota puolestaan pätevyiden liittymiseen tiimeihin ja verkkoihin eli yksilön ja ympäröivän yhteisön vuorovaikutukseen. (Väärälä 1995, 24.)

Ruohotie antaa osaamiselle seuraavan määrittelyn. Strategisen johtamisen teorioissa osaaminen nähdään organisaatioon liittyvänä ydinalueena, jota tulee hallita kuten muitakin resursseja. Organisaation kehittämisteorioissa osaaminen on lähinnä väline, jolla saadaan aikaan muutoksia. Ekonomistit puolestaan keskittyvät osaamisen arvon mittaamiseen. Samassa teoksessa kirjoittaja liittyy osaamiseen myös organisaation kilpailukyvyn ja jatkuvan oppimisen käsitteen. Organisaatioiden on pystyttävä parantamaan kilpailukykyään, osaamistaan kehittämällä. Osaamisen kehittäminen puolestaan riippuu organisaation kyvystä oppia. (Ruohotie 1996, 15 - 16.)

Ruohotie esittää myös käsitteen ydinsaaminen, jonka hän määrittelee seuraavasti:

- É Ydinsaamiseen liittyy kyky kommunikoida ja sitoutua työskentelyyn yli organisaatorajojen.
- É Ydinsaamiset kehittyvät, kun niitä käytetään ja niiden käyttöä laajennetaan.
- É Ydinsaaminen on kumulatiivista, uutta tietoa ja oivalluksia innovoivaa osaamista.
- É Kilpailijoiden on vaikea jäljitellä ydinsaamista.
- É Keskisuurella organisaatiolla on yleensä vain muutamia ydinsaamisen alueita.
- É Ydinsaaminen on yhtäläillä organisaatiossa olemassa oleva kuin myös osaamisen tavoitteeksi asetettu ylivoimaisen osaamisen alue. (Ruohotie 1996, 24.)

TAULUKKO 17: Yhteenvetoa osaamisesta

| Eteläpelto & Miettinen (1993) | Otala (1996) & (1999) | Graae (1993) | Ruohotie (1996) |
|--|--|--|---|
| Ekspertin työn mallintaminen johtaa osaamisen jäljille. Laaja kokonaisuus, jossa korostuu asioiden joustava yhdisteleminen. | Huomio osaamisen osa-alueissa (osaamiskäsi) sekä yksilön ja työelämän osaamisen määrittämisessä. malliosaamisen kehitysprosessi | Osaaja = oppija; ilman oppimista ei ole osaamista. | Huomio organisaation osaamisessa. ydinsaaminen |

2.4 Yrittäjän ammattitutkinto

Yrittäjän ammattitutkinto ja yrittäjän erikoisammattitutkinto perustuu Ammattitutkintolakiin (306/94). Laissa määritellään perusteet yrittäjän ammattitutkinnolle ja yrittäjän erikoisammattitutkinnolle. Molemmat edellä mainitut tutkinnot on tarkoitettu soveltumaan eri aloille. Koulutuksen ja/tai työkokemuksen tuoma ammattitaito osoitetaan näyttökokeilla. Tutkinnon ammattitavoitteiden tulee seurata työelämässä tapahtuvaa kehitystä ja ottaa huomioon toimialalla tapahtuvat merkittävät muutokset. Tavoitteet on laadittu niin, että otetaan huomioon alan, toimintaympäristön ja työtehtävien kehitys kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Tutkinnot muodostuvat osista, jotka ovat työelämän kanssa samansisältöisiä, ammattialalle ja sen kehitystarpeille tyypillisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tutkintojärjestelmän lähtökohtana on työelämän ydinpätevyysalueiden ja toimintakokonaisuuksien hallinta. Tutkinnon suorittaja osoittaa toimintakokonaisuuksien hallinnan näyttökokeissa. Tutkinnot ovat laaja-alaisia ja antavat työelämässä tarvittavan ammattitaidon ja kielitaidon sekä tarpeelliset sosiaaliset valmiudet. Kysymys on toisaalta tuotannollisista kvalifikaatioista eli välittömistä työtaidoista ja työn perusteiden ja kokonaisuuden ymmärtämisestä ja toisaalta yleisistä kvalifikaatioista eli esimerkiksi yhteistyö-, viestintä- ja ongelmanratkaisutaidoista. Ammattitutkintolain pääajatus kiteytyy siinä, että ammattitaidon voi hankkia käytännön työn kautta ja ammattitaidon pätevyyden osoittaminen voidaan suorittaa näyttökokein. Tutkintojen perusteissa määritetään ammattitaito, joka tutkintoa suorittavalta vaaditaan. Tutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta sekä tutkintosuoritusten puolueettomasta laadunvarmistuksesta vastaavat toimialoittain ja -alueittain asetettavat tutkintotoimikunnat. Tutkintojen perusteella ei säädelä oppilaitoksissa annettavan opetuksen järjestämistä. (Opetushallitus 1995, 566.)

2.4.1 Yrittäjän ammattitutkinnon kuvaus yrittäjästä ja yrittämisestä

Yrittäjä on henkilö, joka harjoittaa liiketoimintaa valitsemallaan yritysmuodolla. Yksityisyrittäjä on innovatiivinen, kasvu- ja kehityshakuinen. Hän on yleensä yrityksessään pääomistaja. Vaadittavat yrittäjäominaisuudet vaihtelevat yleensä yrityksen koon, laadun ja elinkaaren mukaan. Kuitenkin ne ovat aina tavoittelemisenarvoisia riippumatta työn ja tehtävän sisällöstä. Yrittäjän työ on yrityksensä kannattavuuden, vakavaraisuuden ja maksuvalmiuden ohjaamista. Työn päämäärä on liikeidean ja markkinoinnin jatkuvan kehittämisen avulla asiakkaiden hankinta ja asiakassuhteiden säilyttäminen. Yritystoiminnan ympäristö muuttuu jatkuvasti ja edellyttää yrittäjältä hyvää

ammattitaitoa ja liiketoimintaan liittyvän teoreettisen tietoaineksen omaksumista ja soveltamista yritystoimintaansa. Yritystoiminta kansainvälistyy ja verkostoituu. Toimintaympäristön jatkuvan muutoksen vuoksi yrittäjä kehittää voimavarojaan, ammattitaitoaan, suuntautumistaan ja yrityksensä sisäistä ja ulkoista yrittäjyyttä. Tätä monitasoista ja vaiheista prosessia kuvataan kuviossa, jossa resursseista lähtöisin, yrittäjäkategorian kautta päädytään tarvittavan tietotaidon hankintaan. (Opetushallitus 1995, 667.)

Yrittäjän ammattitutkinnon kolme pakollista osiota ovat liikeidean täsmentäminen, liiketoimintasuunnitelman laatiminen ja liiketoimintasuunnitelman toteuttaminen. Yrittäjän ammattitutkinnon ammattitaitovaatimukset on määritelty tasolle, jota edellytetään yritystoiminnan käynnistämistä suunnittelevilta tai jo muutaman vuoden toimineilta yrittäjiltä. Yrittäjän ammattitutkinto on työkalu yritystoiminnan laadulliseen kehittämiseen. Yrittäjän ammattitutkinnon ammattitaitovaatimukset on muodostettu yritystoiminnan käynnistämisvaiheen ja toiminnan vakiinnuttamisen keskeisistä tehtävä- ja taitoalueista. Yrittäjän ammattitaitoa ovat sekä yrityksen kehittäminen että kehittyminen yrittäjänä. (Suomen Yrittäjät 2004.)

YRITTÄJÄN AMMATTITUTKINTO

tutkinnon osat ja niiden näytöt

pakolliset tutkinnon osat

LIIKEIDEAN

TÄSMENTÄMINEN

Éoman osaamisen ja
kehittymisen arviointi
Éiikeidean lähtökohtien
tarkastelu
Éiikeidean laatiminen

LIIKETOIMINTA- SUUNNITELMAN LAATIMINEN

Éiiketoimintasuunnitelman
valinta ja muokkaus
Éritysmuodon valinta
Éalouden suunnittelu
Émarkkinoinnin suunnittelu
Étuotteiden ja palvelujen
sekä tuotannon suunnittelu
Éhenkilöstön suunnittelu

LIIKETOIMINTASUUNNI- TELMAN TOTEUTTAMINEN

Érityksen perustaminen
Évuorovaikutus- ja neuvottelu-
taidot
Éopimusten tekeminen
Érityksen asiapapereiden hallinta
Éostotoimintojen hoitaminen
Émyynti- ja markkinointi-
toimintojen hoitaminen
Éhenkilöstöasioiden hoitaminen
Érittäjänä kehittyminen
Érityksen toiminnan kehittäminen

näytöt

ÉOMAN YRITYKSEN
LIIKEIDEA
ÉOMAN OSAAMISEN
ARVIOINTI JA
KEHITTÄMISEN
SUUNNITELMA

ÉOMAN YRITYKSEN
LIIKETOIMINTA-
SUUNNITELMAN
LAATIMINEN
ÉOMAN KEHITTÄMISEN
SEURANTA

ÉOMAN YRITYKSEN
LIIKETOIMINTA-
SUUNNITELMAN
TOTEUTUS
ÉOMAN KEHITTÄMISEN
ARVIOINTI JA
SUUNNITTELU

OMA TOIMIVA TAI SUUNNITELTU YRITYS

KUVIO 10: Yrittäjän ammattitutkinto (Suomen Yrittäjät 2004)

2.5 Yrittäjän ammattitaito ja yrityksen kehitysprosessi

Tutkimuksessa on tarkasteltu yrityksen syntyä ja alkuvaiheen kehitystä ja tämän jälkeen perehdytty siihen, mitä ammattitaito on. Mitä sitten on yrittäjän ammattitaito ja mitä on aloittavan starttiyrittäjän ammattitaito? Tutkimuksen tavoitteenahan oli selvittää nimenomaan yrittäjyyden syntyprosessin varhaisimpien vaiheiden ammattitaitovaatimusta.

2.5.1 Yrittäjän ammattitaito

Ruohotie ja Koiranen tarkastelevat yrittäjän affektiivisia, konatiivisia ja kognitiivisia rakenteita omassa kirjoituksessaan. Kirjoituksen tavoitteena on tarkastella yrittäjyyskasvatuksen luonnetta ja kehityssuuntia. Yrittäjän toiminnan taustalla vaikuttavat siis kolmen eri alueen toiminnot ja rakenteet. Ensinnäkin tunnepuolella vaikuttamassa ovat temperamentti ja tunteet (temperamentti, luonne, yleiset ja erityiset persoonallisuustekijät, arvot ja asenteet). Toisella alueella vaikuttavat motivaatio ja toiminta (toimintahakuisuus, toimintakontrolli, suhtautuminen omaan itseen ja toisiin, urasuuntautuneisuus, henkilökohtainen tyyli, kiinnostuksen kohteet). Kolmannella alueella vaikuttavat passiivinen ja aktiivinen tieto (yleinen ja erityinen mentaalinen kyvykkyys, taidot, oman alan tuntemus, strateginen osaaminen ja uskomukset). Edellä kuvattu rakenteellinen taksonomia toimii jokaisen yrittäjän kohdalla. Yrittäjän henkilökohtaiset ratkaisut ja toiminta on johdettavissa kuvatun rakenteen toiminnasta käsin. (Koiranen & Ruohotie 1999, 36.) Toisin sanoen yrittäjän ammattitaidosta puhuttaessa joudutaan käsittelemään varsin laajaa aluetta ihmisen elämässä. Tiedot, taidot ja toiminta ovat vain osa yrittäjän ammatillista osaamista. Yrittäjän ammattitaitoa määriteltäessä voidaan siis tarkastella ammattitaidon taustalla vaikuttavia henkilön affektiivisia, konatiivisia ja kognitiivisia rakenteita, jotka muodostavat henkilön persoonallisuuden ja älykkyyden.

Yksi haaste yrittäjän ammattitaidon määrittämisessä on löytää yhteys käytännön yrittäjätoiminnan ja tieteellisen tutkimuksen välille. Tieteellinen tutkimus erkanee helposti käytännön todellisista ongelmista. Erityisesti suhteessa yrittämiseen on vaikeaa löytää sellaista tieteellistä tutkimusta, joka tarjoaisi käytännön yrittäjänä toimiville käyttökelpoista opastusta. Tähän ongelmaan tarjotaan vastausta Käytännön toimijat tutkijoina -toimintamallissa. (Bensimon 2004, 104.) Tämän mallin ehkä kaikkein tärkein painopiste on siinä lähtökohdassa, että voidaan ottaa huomioon ja tunnustetaan se tosi asia, että paikalliset olot ovat erilaisia ja niillä on erilainen vaikutus myös tiedon

sovellettavuuteen paikallisesti. Kun käytännön toimijat toimivat tutkijoina, he tuottavat tietoa paikallisessa viitekehyksessä tunnistaakseen paikalliset ongelmat ja ratkaistakseen ko. ongelmat. Sellainen tieto, minkä paikallinen yhteisö on tuottanut omien ongelmien ratkaisemiseksi, on usein käyttökelpoisempaa kuin asiantuntijoiden tekemä yleisen tason teoreettinen tutkimus. Tutkija korostaa voimakkaasti paikallisten toimijoiden valjastamista osaksi tutkimuksen tekemistä. Se, että paikalliset asiantuntijat ovat mukana jo keskeisten ja relevanttien ongelmien määrittelyssä, tuo tehtävälle tutkimukselle painoarvoa käytännön toimijoiden näkökulmasta. (Bensimon 2004, 124.) Miten sitten saadaan käytännön toimijoiden näkökulma esille starttiyrittäjän ammattitaitoa määriteltäessä?

Tenhunen on tutkinut tilitoimistoyrittäjän ammattitaitokvalifikaatioita. Hän määrittelee kvalifikaation, kompetenssin ja ammattitaidon seuraavasti. Kvalifikaatiot ovat yhtäältä työn tai tehtävän lailla tai muilla normeilla määrättyjä tai muuten vaadittuja, muodollisia tai epämuodollisia vaatimuksia. Toisaalta kvalifikaatiot ovat työn tai tehtävän objektiivisia, todellisia vaatimuksia. Kompetenssi on ammattitaidon osana hyödynnettävä pätevyys, jonka yksilö omistaa ja jonka avulla tehtävä voidaan ratkaista tai työ tehdä menestyksellisesti. Ammattitaito ammatillisena kvalifikaationa tarkoittaa työelämän vaatimuksista johdettuja ammatissa toimimisen sellaisia valmiuksia, joilla henkilö pystyy suoriutumaan tietyn ammatin työtehtävistä. Ammattitaidon korkein taso osoittaa asiantuntemusta (eksperti). Tenhunen määrittelee myös ydinpätevyyden. Ydinpätevyys on jotakin sellaista, jota ei voida kopioida joko siksi, että se on piilossa tai siksi, että sen hankkimiseen on kulunut pitkä aika. Tilitoimistoyrityksen ydinpätevyyteen kuuluu substanssialueiden, laskentatoimen, verotuksen, juridiikan ja tietojenkäsittelyn osaaminen ja niihin sisältyvät tekijät, joita kehittelemällä ja yhdistelemällä voidaan luoda ylivoimaista osaamista. Ydinpätevyys on sellaista organisaation osaamista, joka ei poistu ihmisten mukana ja jonka syntymistä ja kehittymistä voidaan osittain tukea koulutuksen avulla. (Tenhunen 2001, 34641.) Ydinpätevyys siis on organisaation pätevyyttä, joka muodostuu yksilöiden yhteistoiminnasta ja heidän henkilökohtaisesta osaamisestaan. Mitä sitten tämä Tenhusen esittämä osaaminen on?

Tenhunen lähtee tutkimuksessaan kartoittamaan yrittäjyyden luonnetta tilitoimistoalalla, alan erityispiirteitä ja painopistealueita. Vastausta siihen, mitä tieto- ja taitokokonaisuuksia tilitoimistoyrittäjä tarvitsee, haettiin koulutustarvekyselyllä. Vastauksissa korostui substanssiosaaminen eli laskentatoimi, verotus, juridiikka ja tietojenkäsittely. Asiakaslähtöisyyden ja markkinointihenkisyyden tarvetta korostettiin samoin strategisen ajattelun tärkeyttä. Viestintä, vuorovaikutustaidot ja kielitaito olivat tarpeellisia ominaisuuksia tilitoimistoyrittäjien mielestä.

Myös laatutyökalujen käyttö ja riskienhallinta olivat tärkeitä taitoja. Suurimmaksi ongelmaksi tilitoimistoyrittäjät kertoivat strategisen ajattelun taitojen puutteen. (Tenhunen 1998, 1016103.) Toisin sanoen yrittäjä tarvitsee oman alansa hallintaa, strategisia ajattelutaitoja ja viestintätaitoja.

Kritiikkinä Tenhusen lähestymistapaan voisi kysyä, mittaako koulutustarve kysely todellista ammatillista osaamista? Jos kartoitetaan ammatillisen koulutuksen tarvetta kyselytutkimuksella, saadaanko vastauksena luotettavaa tietoa todellisista ammattitaitovaatimuksista, vai heijastavatko tulokset enemmän koulutusalojen mukaisia käsityksiä ammattitaidon luonteesta ja tarpeesta? Kuinka paljon vastaajat pohtivat todellista ammattitaitoa ja kuinka paljon he miettivät ammattitaidon käsitettä laajemminkin kuin opetettavien kurssien ja oppiaineiden hallintana?

2.5.2 Yrittäjän ammatilliset vaatimukset ja yrityksen kehitys

Aikaisempaa tutkimusta yrittäjän ammattitaidosta on tehnyt mm. Tenhunen, joka on tutkinut tilitoimistoyrittäjien ammatillista kasvua ja koulutustarpeita. Tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella yksilön ammatissa kasvua, tarkemmin tilitoimistoyrittäjän ammatillista kasvua koulutustarvekyselyn kautta. (Tenhunen 2001, 4.)

Lähtökohtana tässä tutkimuksessa on se oletus, että starttiyrittäjän ammattitaito on spesifiä ja erilaista kuin jo kasvaneemman yrityksen omistajayrittäjän. Onko tälle oletukselle sitten perusteita? Case-tutkimus arkkitehti-yrittäjän roolista omassa yrityksessään osoittaa, että yrityksen kasvaessa yrittäjän ja yrityksen perustajan rooli muuttui enemmän asiantuntijasta kohti myyjää. Kasvaneen yrityksen yrittäjän oma työ ei ole enää asiantuntijan työtä, vaan enemmän myyntiä (Ojala & Suurla 2002, 141). Yrittäjä keskittyi aikaisemmin oman asiantuntemuksensa myymiseen, ja suuri osa työajasta kului konkreettisesti työn tekemiseen ja palvelun tarjoamiseen asiakkaille. Myöhemmin yrittäjän painopiste siirtyi johtamiseen ja työn myymiseen niin, että omilla työntekijöillä oli riittävästi työtä.

Hanhisalo, Kainu & Vaherva (1994) pohtivat omassa tutkimuksessaan pk-yritysten koulutustarpeita. Pohdinnan ydin muodostuu juuri tämän ajatuksen varaan, että yrittäjän ammatillisen osaamisen sisältö ja laatu muuttuvat yrityksen kasvaessa. (Hanhisalo & al. 1994, 3.) Alussa tarvitaan perustamiseen apua ja koulutusta. Myöhemmin koulutuksen ja avun tarve suuntautuvat yrityksen tuottavuuden ja kilpailukyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Yllä esitetty havainto on laajamittaisemmin puettu malliksi Flamholtzin teoksessa *Growing pains ó How to make the transition from an entrepreneurship to a professionally managed firm*. Yrittäjän ja myöhemmin yrityksen ammatillinen osaaminen muuttuu yrityksen kasvun ja kehityksen myötä. (Flamholtz 1990, 32.)

Yrittäjän on pystyttävä oman toiminnan kriittiseen reflektointiin Kolben (1984) kokemuksellisen mallin mukaisesti. Omakohtaista kokemusta on havainnoitava refleктоivasti. Reflektiosta on johdettava abstraktinen käsitteellistäminen, joka johtaa aktiiviseen toimintaan. Aktiivista toimintaa puolestaan reflektoidaan kriittisesti jne. Tällaiseen oman toiminnan kriittiseen reflektioon on yrittäjän pystyttävä, jotta hänen ammatillinen toimintansa vastaisi yritysmpäristön muuttuviin haasteisiin. Yrittäjän ammattitaitoa on omien kokemusten ymmärtäminen ja kokemusten muuntaminen toiminnaksi, joka kehittää ja vie omaa yritystä eteenpäin.

2.5.3 Yhteenvetoa ammattitaitoon liittyvistä käsitteistä aikaisemman tutkimuksen valossa

Ammattitaidon määritelmänä voidaan käyttää Tenhusen (2001) esiin tuomaa ajatusta ammattitaidosta. Ammattitaito ammatillisena kvalifikaationa tarkoittaa työelämän vaatimuksista johdettuja ammatissa toimimisen sellaisia valmiuksia, joilla henkilö pystyy suoriutumaan tietyn ammatin työtehtävistä. Eli työelämä asettaa vaatimukset jokaiselle yksilölle. Näiden vaatimusten täyttäminen osoittaa ammattitaitoa.

Yrittäjät toimivat usealla ammattialalla, tarkemmin toimialalla, mutta heitä yhdistää itsensä työllistäminen oman yrityksen kautta yrittäjänä. Millaisia ovat sitten yrittäjän ammatissa yrittäjän työtehtävien asettamat vaatimukset?

Ammattitaito on sidoksissa henkilön persoonaan ja yksilöön, yritykseen ja työyhteisöön sekä ympäröivään yhteiskuntaan ja sen muutoksiin. Ammatillisten avainkvalifikaatioiden todentaminen täytyy tapahtua paikallisesti, ei yleisellä tasolla. (Bensimon 2004; Ojala 1999; Ruohotie 2000; Räsänen 1994; Zolingen 2002.) Myös opetushallituksen yrittäjän ammattitutkintoa kuvaavassa tekstissä todetaan, että ammattitutkinnon arvioinnissa ja sisällössä on pyritty ottamaan huomioon toimialan, toimintaympäristön sekä työtehtävien kehitys (opetushallitus 1995). Ammattitaitoa arvioitaessa ja määriteltäessä on siis tarkasteltava ainakin paikallisuuden, työtehtävien sekä

henkilön persoonallisuuden vaikutusta. Yrittäjän ammattitaitoa määriteltäessä tämä tarkoittaa sitä, ettei koko Suomen laajuista, kaikille aloille soveltuvaa ja jokaiselle henkilölle käyvää ammattitaitosisältöä voida määrittää. Tutkimuksen toteutuksessa täytyy siis tehdä alueellinen rajaus, jolloin tutkitaan tietyn saman alueen yrittäjäkokelaita. Myös tutkimuksen rajaaminen tietylle toimialalle tuo lisätarkkuutta ammattitaidon määrittämiseen.

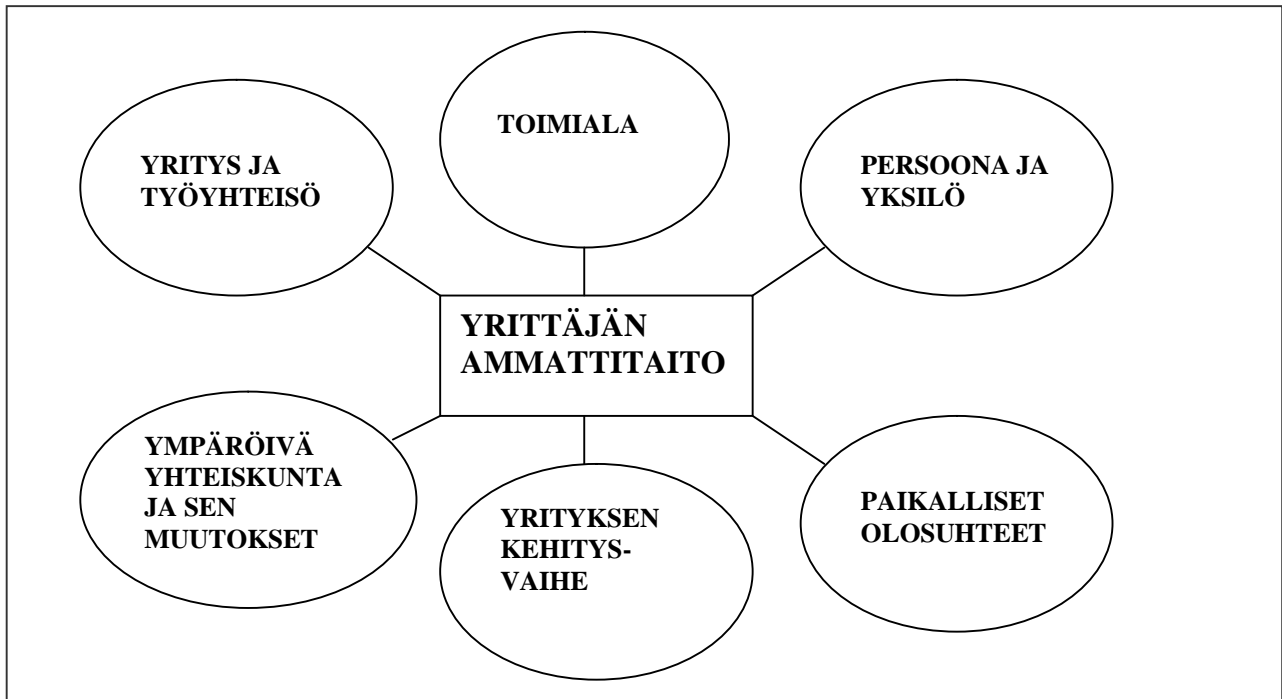
Ammattitaito voidaan jakaa osa-alueisiin. On erotettavissa ammattialalle tyypilliset erityisvaatimukset yleisemmistä työelämän vaatimuksista. Ruohotie erottelee kolme ryhmää asiantuntijan taitoprofiiliksi. Ensiksi ammattispesifiset taidot ja tiedot, toiseksi yleiset työelämävalmiudet ja kolmanneksi ammatillista kehittymistä säätelevät työelämävalmiudet. (Ruohotie 2002, 11.) Samassa kirjoituksessaan Ruohotie vertailee neljää muuta kvalifikaatio/kompetenssi luokitusta. Huomiona tästä yhteenvedosta voi todeta sen, että ammattitaidon keskeisessä osassa ovat sellaiset kvalifikaatiot, jotka mahdollistavat ammatissa kehittymisen ja eteenpäin menon sekä ammattitaidon siirrettävyyden toiseen työympäristöön tai organisaatioon. Zolingen (2002) painottaa avainkvalifikaatio käsitettä ja sen merkitystä.

Ammattitaito on ammatillisen kasvuprosessin tulosta. Ammattitaitoa opitaan ja ammatissa kehitytään. Ammatillista kasvua ja kehitystä on tutkittu varsin laajasti. Yhteenvetona todettakoon, että mm. Räsänen (1994) ja Ojala (1999) esittävät viisivaiheisen mallin ammatillisen kasvun eri vaiheista. Molemmissa yhteenvedoissa on yhteistä mm. viisivaiheisuus ja ammattitaidon näkeminen jatkuvana kehitysprosessina. Ajatus ammattitaidon kehittämisestä kisällistä mestariksi, on perusteltua ja todeksi havaittua.



KUVIO 11: Ammatillisen kasvun vaiheet

Millaista sitten on alkavan yrittäjän ammatillinen kehittyminen ja kasvu? Tähän kysymykseen vastaaminen edellyttää sen ymmärtämistä, että ammattitaito on sidoksissa työtehtäviin, ympäristöön ja toimialaan. Tällöin siis samankin yrittäjän ammatillinen kasvu ja kehittyminen voi olla erilaista arvioitaessa yrittäjää toisessa ympäristössä tai toimialassa. Yrittäjän ammattitaidosta puhuttaessa puhutaan siis varsin laajasta asiasta.



KUVIO 12: Yrittäjän ammattitaidon taustalla vaikuttavat tekijät

2.5.4 Starttiyrittäjän ammattitaidon osa-alueet

Seuraavaksi esitetään teoreettinen malli starttiyrittäjän ammattitaidon kuvaamiseksi. Malli on syntynyt tämän tutkimuksen teon yhteydessä yhdistelemällä teoreettista näkemystä ja tutkijan omaa empiiristä kokemusta starttiyrittäjän maailmasta.

Bensimon (2004) esittää, että on tärkeää kartoittaa keskeisimmät ongelmat ja etsiä niihin ratkaisua käytännön toimijoilta. Tähän ajatukseen tukeutuen esitetään yrittäjyyden syntyprosessissa kolme keskeistä ongelmaa: 1) mistä saada hyvä idea, 2) kuinka tehdä realistiselta pohjalta kannattava liiketoimintasuunnitelma ja 3) kuinka toteuttaa suunnitelmat liiketaloudellisesti kannattavasti.

Yrittäjän ensimmäinen haaste on tehdä päätös yrittäjäksi lähtemisestä, löytää toimiva ja kannattava liikeidea sekä sitoutua tähän tavoitteeseen. Alkavan yrittäjän ammattitaitovaatimus lähtee siis kyvystä luoda kannattavan liiketoiminnan idea ja sitoutua toiminnan tavoitteellisuuteen sekä liiketoiminnallisten periaatteiden ymmärtäminen. Yritystoiminnan käynnistyminen ei tapahdu ilman henkilön sitoutumista selkeästi tavoitteeseen perustaa yritys. Ensimmäiseen vaiheeseen liittyy myös motivaation ja tahdon löytyminen yrityksen perustamisen prosessin käynnistämiseksi.

Toinen haaste on realististen suunnitelmien teko. Suunnittelussa on huomioitava yrittäjän henkilökohtaiset tekijät, tilanteeseen ja ympäristöön liittyvät tekijät. Suunnittelun lähtökohtana ja tavoitteena on kannattava liiketoiminta. Suunnittelun tuloksena tulisi olla toteuttamiskelpoinen liiketoimintasuunnitelma. Realistisuus suunnitelmissa huomioi suunnitellun yrityksen käytettävissä olevat resurssit (henkilö-, talous- ja aineelliset resurssit). Toisessa vaiheessa korostuu ympäristön ja markkinoiden analysointi, olemassa olevien resurssien huomioiminen sekä sellaisen toimintamallin luominen, jolla tuleva yrittäjä pärjää kilpailussa.

Kolmas haaste ja vaihe yrittämisen alkutaipaleella on yrityksen perustamisen jälkeen (osittain jo sitä ennenkin) toteuttaa tehdyt suunnitelmat. Tämä vaatii pitkäjännitteisyyttä, luovuutta sekä monenlaisia, vuorovaikutukseen, markkinointiin, johtamiseen ym. aiheisiin liittyvää osaamista. Suunnitelmat täytyy toteuttaa laadittujen tavoitteiden mukaan yrityksen liiketaloudellinen kannattavuus huomioiden.

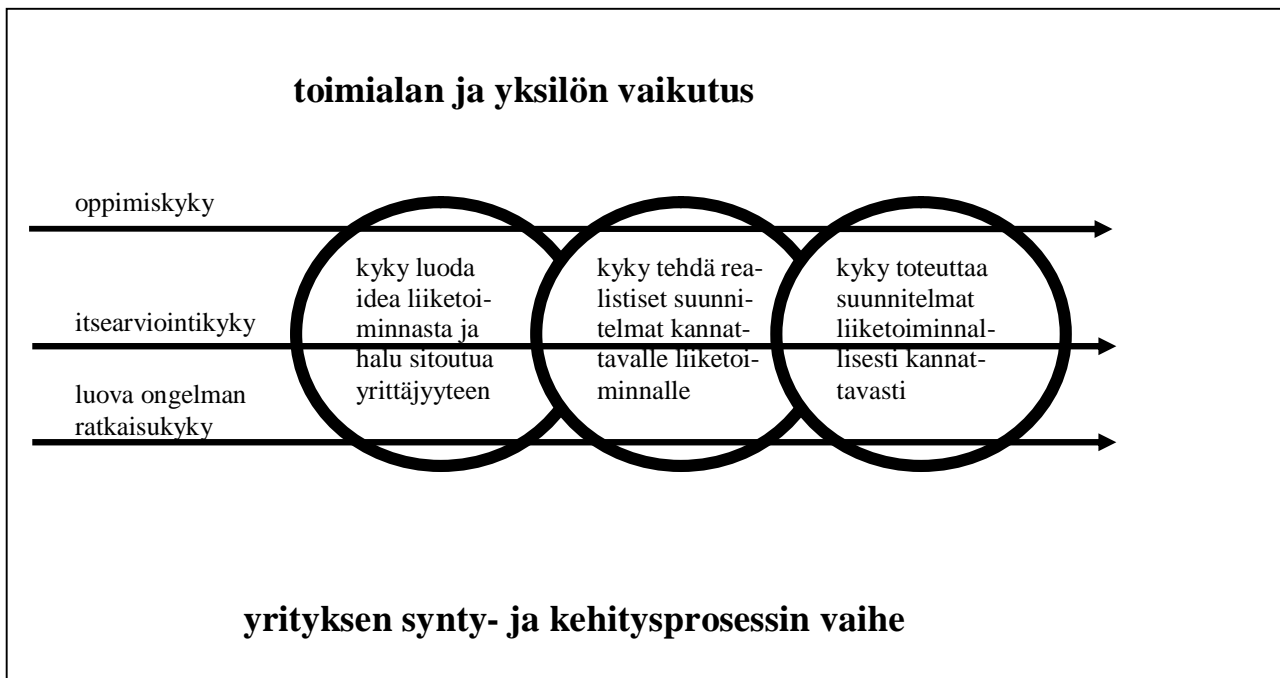
Koko yrityksen perustamisprosessin aikana yrittäjältä vaaditaan itsearviointikykyä, kykyä arvioida omaa soveltuvuutta, osaamista, toimintaa ja tulevaisuutta. Itsearviointikyky on keskeisellä sijalla reaaliaikaisen reflektion aikaansaamiseksi. Ilman itsearviointikykyä yrittäjän oppiminen ja ongelmaratkaisu eivät ole mahdollisia. Oppiminen on keskeisellä sijalla ja niinpä sen perustana tulee olla realistinen ja reaaliaikainen reflektio, itsearviointi.

Toiseksi tarvitaan kykyä oppia omista ja toisten tekemisistä, eri tavoin. Oppiminen on keskeisellä sijalla koko yritystoiminnassa sen kaikissa vaiheissa. Oppimiskyky on yrittämisen prosessin eri vaiheissa läpikulkeva ammattitaidon osa. Oppimista ei myöskään tule rajoittaa vain tiedon oppimiseen vaan ymmärtää oppiminen sekä ajatusten, asenteiden että tekojen alueella tapahtuvaksi muutokseksi.

Yrittämisen kaikissa vaiheissa tarvitaan ongelmanratkaisukykyä. Ongelmanratkaisukyky on tarpeellista yritysidea luotaessa, suunnitelmia tehdessä sekä niitä toteutettaessa. Liiketoiminnan kilpailukyky perustuu kilpailijoiden voittamiseen mm. laadun tai hinnan avulla. Jotta tällainen kilpailuetu saavutettaisiin, tarvitaan luovuutta ja erityisesti ongelmanratkaisukykyä.

Ongelmanratkaisukyky on yrittäjän ammattitaidon tärkeä osa koko yrittäjäyysprosessin eri vaiheissa.

Ammattitaito on sidoksissa toimialaan sekä henkilön ominaisuuksiin. Toisin sanoen, jokainen toimiala asettaa tietyt vaatimukset starttiyrittäjän oppimiskykyyn, itsearviointikykyyn sekä ongelmanratkaisukykyyn. Samoin toimiala vaikuttaa kykyyn asettaa tavoitteita, kykyyn tehdä realistisia suunnitelmia sekä kykyyn toteuttaa suunnitelmat kannattavasti. Kärjistäen voitaisiin esimerkiksi sanoa, että silloin kun toimialalla on suuri kysyntä, öheikommatkin yrittäjät pärjäävät. Samoin IT-toimiala asettaa erilaiset haasteet kuin vaikkapa vähittäiskauppa tai metalliteollisuus. Henkilöön liittyvät tekijät painottavat yritystoiminnan eri alueiden merkitystä yritystä perustettaessa. Saman alan yrityksen voi perustaa eri tavalla. Yrittäjän henkilökohtaiset vahvuudet ja ominaisuudet ohjaavat suunnitelmien ja liiketoiminnan painopisteitä eri alueille. Esimerkiksi lounasravintolan liiketoiminnan kannattavuus voi perustua yrittäjän suhteisiin tai erityiseen ruuanvalmistustaitoon tai lounasravintolan kilpailukyky voi painottua sijaintiin, viihtyvyyteen tai hintatasoon, riippuen yrittäjän ominaisuuksista.



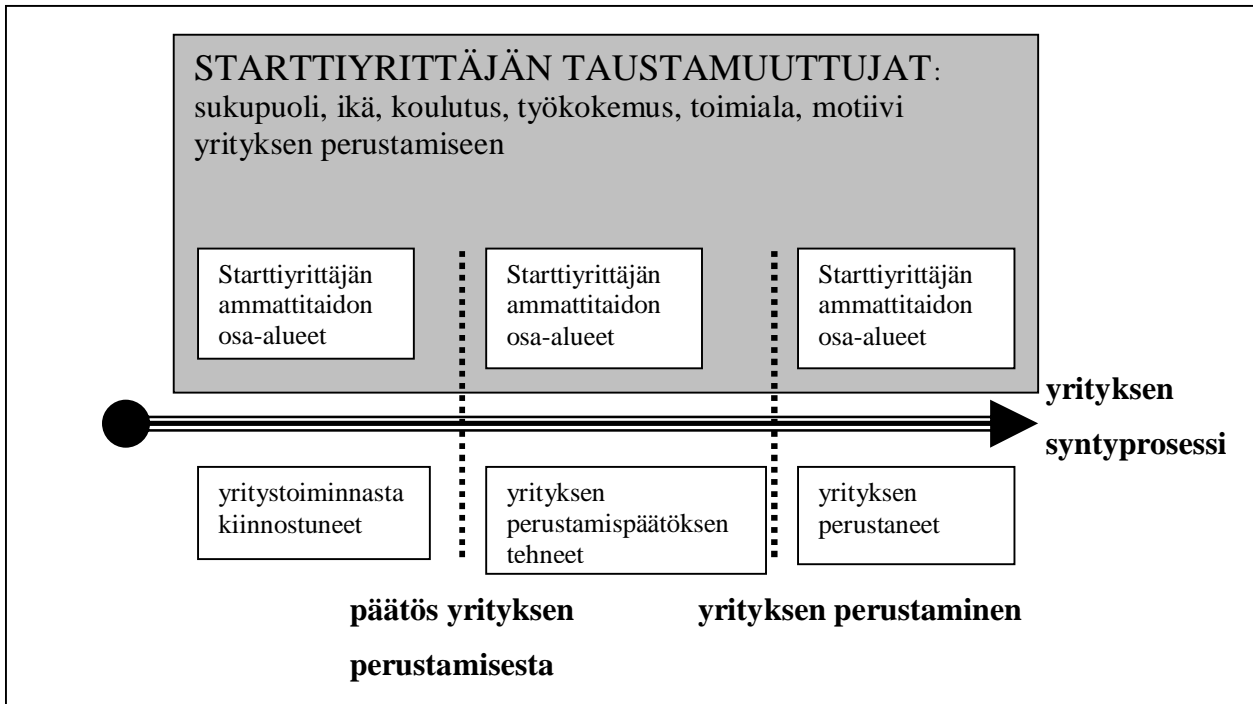
KUVIO 13: Starttiyrittäjän ammattitaidon osa-alueet (Suonpää 2007)

2.6 Tutkimusmalli ja tutkimuskysymykset

2.6.1 Tutkimusmallin kuvaus

Lähtökohtana tutkimuksen taustalla on nähdä yrittäminen jatkuvana kehitysprosessina, jossa on monia sisäänrakennettuja ulottuvuuksia (Hauta-aho 1990; Bolton 1997; Koskinen 1996; Voutilainen 2001). Samoin ammattitaito ja ammatillinen osaaminen ovat yksilön kasvu- ja kehitysprosessia (Ruohotie 1997; Ojala 1999; Räsänen 1994; Ora-Hyytiäinen 2004). Tutkimuksen otsikko *Starttiyrittäjän ammattitaito* viittaa siihen, millaista on yrittämisen ammattitaito yrittäjällä, joka on työvoimahallinnon starttirahan vaikutuspiirissä, joko yritystä suunnittelevana yrittäjäkokelaana tai juuri yrityksen perustaneena aloittelevana yrittäjänä. Tavoitteena on siis selvittää nimenomaan starttiyrittäjän ammattitaitoa, ei yrittäjien yleensä. Zolingen (2002) ja Bensimon (2004) näkemyksiä seuraten tutkimus rajataan paikallisesti tietylle maantieteelliselle alueelle.

Tutkimusmalli rakentuu yrittäjyysprosessin kolmen varhaisen vaiheen erottamiseen. Kolme vaihetta ovat a) yritystoiminnasta kiinnostuminen, b) yrityksen perustamispäätöksen tekeminen ja c) vaihe, jossa yritys on jo perustettu. Näitä kolmea eri vaihetta edustavien henkilöiden ammattitaitonäkemyksiä tarkastellaan tutkimuksen yhteydessä syntyneen mallin avulla. Malli kuvaa starttiyrittäjän ammattitaidon osa-alueita. Tutkimusmallissa otetaan huomioon tiettyjen taustamuuttujien mahdollinen yhteys tutkittavaan ongelmaan. Tällaisia taustamuuttujia ovat: sukupuoli, ikä, koulutus, työkokemus, toimiala sekä motiivi yrityksen perustamiseen.



KUVIO 14: Tutkimusmalli

2.6.2 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa lähestytään tutkimusongelmaa starttiyrittäjien omia käsityksiä tutkimalla. Tavoitteena ei ole yleisellä tasolla selvittää yrittäjän ammattitaitoa, vaan nimenomaan starttiyrittäjän ammattitaito on tutkimuksen lähtökohtana. Tähän ongelmaan haetaan vastausta lähestymällä starttiyrittäjiä. Yrittäjätutkimuksessa on varsin niukasti tutkittu yrittäjän ammattitaitoa. Nyt pyritään selvittämään tietyssä yrittäjyyden syntyprosessin vaiheessa olevien yrittäjien ammattitaidon vaadetta. Tutkimuksen lähtökohta perustuu siihen ajatukseen, että on syytä olettaa vaadittavan ammattitaidon olevan erilaista yrittäjyysprosessin eri vaiheissa. (Bolton 1997, Koskinen 1996, Flamholtz 1990, Ojala 2002.)

Tenhunen (2002) tutki tilitoimistoyrittäjien ammatillisia kvaalifikaatioita koulutustarvekyselyn kautta. Koulutustarvekyselyllä pyrittiin selvittämään tilitoimistoyrittäjien ammattitaitoa, ja niitä alueita joita ammatissa haluttiin kehittää. Tavoitteena oli luoda käsitys tilitoimistoyrittäjän ammatillisista kvaalifikaatioista, eli niistä tiedoista ja taidoista, joita ammatissa tarvitaan ja joita koulutuksen kautta haluttiin parantaa. Tenhusen tutkimuksessa tutkittavan joukon muodostivat juuri itse yrittäjät. Samoin tässä tutkimuksessa starttiyrittäjät muodostavat tutkittavan joukon.

Ruohotie ja Koironen esittävät yrittäjän osaamisen olevan hyvin monitasoista. Kyseessä on affektiivisten, konatiivisten ja kognitiivisten rakenteiden kokonaisuus (Koironen & Ruohotie 1999). Lähestymistavan taustalla on vahvasti myös Zolingen (2002) tuoma ajatus ammattialakohtaisten avainkvalifikaatioiden määrittämiseksi. Ammattialakohtaiset avainkvalifikaatiot saadaan selville määrittelemällä kunkin ammatin ydinongelmat sekä keskeiset ja usein toistuvat haasteet. Myös hänen näkemyksensä tukee avainkvalifikaatioiden paikallista, jopa työpaikkakohtaista luonnetta (Zolingen, 2002). Ruohotien (2000) ja Zolingenin näkemykset avainkvalifikaatioiden sisällöstä ja luonteesta ovat varsin yhtenevät.

Suoritettava kartoitus kertoo yrittäjäkokelaiden oman käsityksen ammattitaitoon liittyvien osa-alueiden tärkeydestä. Tässä tutkimuksessa turvaudutaan siis käytännön toimijoiden näkemysten keräämiseen.

Yhteenvedona voidaan todeta se, että yrityksen perustaminen ja kehittyminen on prosessi. Tämän prosessin ymmärtäminen antaa edellytykset tarkastella alkuvaiheen yrittäjyyden ammattitaitovaatimuksia. Ammattitaito on monitasoinen asia. Bensimoniin (2004) tukeudutaan siinä, että vastauksia tutkimusongelmaan lähdetään kartoittamaan käytännön toimijoilta, yrittäjiltä itseltään. Myös paikallisuuden huomioiminen tutkimusongelman selvittelyssä tukeutuu Bensimoniin. Luottamus yrittäjien omaan näkemykseen heidän ammattitaitonsa selvittämisessä koulutustarvekyselyn kautta nojaa puolestaan Tenhusen väitöskirjassaan käyttämään menetelmään tilitoimistoyrittäjien ammattitaidon selvittämiseksi.

Tutkimuskysymyksiksi täsmennetään seuraavat kysymykset:

1. Mikä on starttiyrittäjien näkemys ammattitaidosta yleensä?
2. Miten starttiyrittäjien näkemykset yleensä ammattitaidosta ovat yhteydessä tässä tutkimuksessa kehitettyyn malliin starttiyrittäjän ammattitaidosta?
3. Millaisena starttiyrittäjä näkee oman ammattitaitonsa?

Yllämainittuja tutkimuskysymyksiä tarkennetaan vielä taustamuuttujien avulla seuraavilla alakysymyksillä:

- Miten sukupuoli on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen?

- Miten ikä on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen?
- Miten koulutus on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen?
- Miten aikaisempi työkokemus on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen?
- Miten työkokemus perustettavan yrityksen toimialalta on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen?
- Miten yrityksen perustamismotiivi on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen?
- Miten toimiala on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen?
- Miten yrityksen syntyprosessin vaiheet ovat yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen?

3 Toteutus

Nyt tehdyn tutkimuksen sijoittumisesta tieteen kentässä praktisen ja teoreettisen välimuotoon perustellaan seuraavasti. Anttila (2005, 60) on visualisoinut tutkimusmenetelmien suuntautumista ja niiden teoreettisen versus praktisen syvyystason valintaa tutkijan valitseman position mukaan. Anttila jakaa dimensiot teoreettinen versus käytännöllinen dimensio sekä objektiivinen versus subjektiivinen dimensio. Nyt tehty tutkimus sijoittuu empiiris- ja rationaaliseen ajatustraditioon, jossa käytetään pääosin kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Tässä tutkimuksessa käytettiin faktorianalyysia kokoamaan, kimputtamaan, keskenään korreloivia elementtejä, että voitaisiin tiivistää yksittäistä tietoa ja siten saada paremmin kokonaisuus hallintaan. Faktorianalyysin ohella käytettiin suoria jakaumia (keskiarvo, hajonta, prosenttiset osuudet). Tilastollisia merkitsevyyksiä eri yhteyksissä etsittiin t-testin avulla. Tuloksinassa käytettiin apuna yleisesti käytettäviä luotettavuusvälejä.

3.1 Kyselylomake

Tutkimus päätettiin toteuttaa kirjallisena kyselytutkimuksena. Kirjallinen kyselytutkimus on perusteltua suuren vastaajajoukon takia (ks. Nikkanen 1986). Myös se seikka, että osallistujat osallistuivat yrittäjäkurssille vastatessaan kyselyyn, puolsi kirjallisen kyselytutkimuksen käyttämistä. Kirjallisella kyselyllä saatiin yhtä aikaa kaikkien vastaajien vastaus, ja näin tutkimuksen tekeminen ei haitannut koulutukseen osallistumista. Kirjalliseen kyselytutkimukseen on turvauduttu varsin usein aikaisemminkin starttiyrittäjiä tutkittaessa. Lisäksi kirjallinen kysely antaa vastaajille hyvät mahdollisuudet pysyä tuntemattomina ja nimettöminä.

Kirjallinen strukturoitu lomake sisälsi kolme osaa. **Ensimmäinen osa** käsitti vastaajien taustatiedot. Taustatietojen valinnassa painotettiin aikaisemmissa tutkimuksissa käytettyjä taustatietoja, kuten ikä, sukupuoli, koulutus, työkokemus sekä perustettavan yrityksen toimiala. Nämä taustamuuttujat ovat yleisesti starttiyrittäjyyttä koskevissa tutkimuksissa mukana. Aikaisempien tutkimusten lähtökohta on ollut selvittää ko. muuttujien vaikutusta yritystoiminnan onnistumiseen ja toiminnan jatkuvuuteen. Nyt tehdyssä tutkimuksessa yllämainitut taustamuuttujat ovat antamassa tietoa vastaajajoukosta. Lisäksi on mahdollista verrata nyt tehtyä tutkimusta aikaisempiin starttiyrittäjyyttä koskeviin tutkimuksiin vastaajien taustan suhteen. Lisäksi kysyttiin vastaajien äidinkieltä, jolla pyrittiin kartoittamaan maahanmuuttajien osuus vastaajista. Tavoitteena oli kartoittaa ulkomailta

syntyneiden osuus vastaajajoukosta. Vastaajista vain muutama (5 kpl) ilmaisi äidinkielekseen muun kuin Suomen, joten tämän taustamuuttujan jatkokäsittelystä luovuttiin. Lisäksi tutkimusmallin ja tutkimuskysymysten näkökulmasta tärkeänä taustamuuttujana kysyttiin vastaajan tilannetta sen suhteen, onko hän perustanut yrityksen, tehnyt päätöksen yrityksen perustamista vai kiinnostunut yrityksen perustamisesta tekemättä vielä päätöstä asiasta. Tämä jälkimmäinen taustamuuttuja on tutkimusongelman kannalta merkittävin. Tämän taustamuuttujan perusteella ryhmitellään vastaajat yrityksen syntyprosessin eri vaiheisiin.

Toinen osa oli luonteeltaan kvantitatiivinen kysely, jossa vastaajia pyydettiin rengastamaan annetuista vaihtoehdoista itselleen sopivin. Annetut vaihtoehdot muodostuivat 55 eri kysymyksestä, jotka kuvastavat yrittäjältä vaadittavaa ammattitaitoa. Kaikki 55 kysymystä kuvaavat yrittäjän oman alan ammattitaitoa sekä yleisiä työelämätaitoja. Taustatietojen lisäksi kyselyssä pyydettiin vastaamaan eri asioiden osalta yhdestä viiteen asian oletetun tärkeyden perusteella (1= ei ole tärkeä, 2 = vähän tärkeä, 3 = jonkin verran tärkeä, 4 = tärkeä ja 5 = erittäin tärkeä). Lueteltavat asiat olivat potentiaalisia oppiaineita, tietoja, asenteita ja taitoja, jotka liittyvät alkavan yrittäjän ammattitaitoon ja osaamiseen sen perusteella, mitä yrittäjäkoulutuksen, yrittäjän ammattitutkinnon sekä yrittäjyyttä käsittelevän kirjallisuuden perusteella aiheeseen liitetään kuuluvaksi. Aikaisempia yrittäjän ammattitaitoa kartoittavia tutkimuksia on mm. Tenhusella (2002), ja siinä ammattitaitoa on kartoitettu koulutustarvekyselyn kautta. Nyt kartoitetaan starttiyrittäjien kyselytutkimuksen kautta heidän mielipidettään tarvittavasta ammattitaidosta.

Kolmas osa oli luonteeltaan kvalitatiivinen kysely, jossa vastaajaa pyydettiin omin sanoin kertomaan, mitä ja millaista ammattitaitoa itseltä tulevana yrittäjänä vaaditaan. Kolmannen osan tarkoitus oli siis avoimella kysymyksellä kartoittaa vastaajien omaa ammattitaitokäsitystä. Avointen vastausten käsittelyssä hyödynnettiin menetelmänä tekstianalyysiä.

3.2 Käsitteiden operationalistaminen

Tutkimuksen teoreettisen tarkastelun mukaisesti starttiyrittäjän ammattitaito muodostuu itsearviointikyvystä, oppimiskyvystä sekä ongelmaratkaisukyvystä, jotka ovat prosessin eri vaiheissa yrittäjän keskeisiä ammattitaidon osa-alueita. Lisäksi yrittäjyysprosessin eri vaiheista riippuen starttiyrittäjän ammattitaitoa kuvaavat seuraavat tekijät: kyky luoda idea liiketoiminnasta ja halu sitoutua yrittäjyyteen, kyky tehdä realistiset suunnitelmat kannattavalle liiketoiminnalle sekä

kyky toteuttaa suunnitelmat liiketoiminnallisesti kannattavasti. Starttiyrittäjän ammattitaitoa mittaavia kysymyksiä ovat (numero tulee vastauslomakkeesta):

Itsearviointikyky

- 42. omasta työkyvystä huolehtiminen ja työssä jaksaminen
- 45. positiivinen asenne
- 47. oman ajankäytön hallinta, tehokkuus
- 49. peräänantamattomuus
- 52. omien arvojen tiedostaminen ja toteuttaminen
- 55. sitoutuminen omaan yritykseen ja työhön

Oppimiskyky

- 1. oman alan ammattitaito
- 16. oppimiskyky ja -halu
- 20. kokemus alalta
- 21. ammatillinen koulutus
- 22. kyky uudistua markkinoiden mukana
- 23. kyky sopeutua markkinoiden mukaan

Ongelmanratkaisukyky

- 5. ihmissuhdetaidot
- 32. matemaattinen osaaminen ja laskentataito
- 43. organisaation kehittäminen
- 48. päätöksentekotaito
- 50. neuvottelu ja kokoustaito
- 51. luovuus ja innovatiivisuus

Kyky luoda idea liiketoiminnasta ja halu sitoutua yrittäjyyteen

- 12. rehellisyys
- 15. markkinoiden tilanteen ja tulevaisuuden ennakointi
- 19. motivaatio
- 34. tuotetietous
- 35. tuotesuunnittelu ja tuotekehitys
- 46. halu tehdä lujasti töitä
- 54. vahva itsetunto ja luottamus omaan osaamiseen

Kyky tehdä realistiset suunnitelmat kannattavalle liiketoiminnalle

- 4. viestintä ja kommunikaatiotaito
- 6. rahoitusosaaminen
- 7. kustannuslaskenta ja kannattavuuden seuranta
- 8. budjetointi
- 9. hinnoittelu
- 11. verotus
- 13. ryhmätyö- ja tiimitaidot

25. sopimusoikeus
27. logistinen osaaminen
28. yritysmuotojen ja yritysjärjestelyiden tunteminen
33. visuaalinen osaaminen, graafinen suunnittelu
39. tietotekniikan perusosaaminen

Kyky toteuttaa suunnitelmat liiketoiminnallisesti kannattavasti

2. myyntityö, myyminen, kaupanteko
3. markkinointitaito
14. laskutus, liikekirjeenvaihto, ym. toimistotaidot
18. liikemiestaidot
26. tuotannon ja valmistuksen hallinta
29. suhteet toisiin yrittäjiin
30. suhteet alueen elinkeinoelämän vaikuttajiin
44. työsuhdeasiat ja palkkaus
53. sujuva asiakaspalvelu

3.3 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin vuoden 2003 syyskuun ja helmikuun 2004 aikana. Tutkimusjoukko muodostui Lahden työvoimatoimiston tilaamien yrittäjäkursseiden sekä starttiyrittäjien koulutuspäivien osallistujista, joita oli yhteensä 197. Tutkimukseen osallistuneet henkilöt muodostavat kattavan joukon Lahden työvoimatoimiston alueen starttirahayrittäjistä. Jokaisen starttirahaa saaneen on osallistuttava koulutukseen sekä ennen että jälkeen starttirahapäätöksen. Vain poikkeustapauksissa myönnetään vapaus koulutuksesta. Näin ollen voidaan olettaa, että kyselytutkimukseen vastanneet edustavat varsin kattavasti kaikkia alueen starttirahan turvin yritystoimintaansa käynnistäviä henkilöitä.

Tutkimuksen rajauksessa on keskitytty Lahden alueen starttiyrittäjien ammattitaidon tutkimiseen. Starttiyrittäjät edustavat tässä yhteydessä sekä niitä, jotka

- a) suunnittelevat oman yrityksen perustamista
- b) ovat tehneet yrityksen perustamispäätöksen, mutta eivät ole vielä perustaneet yritystä
- c) ovat perustaneet oman yrityksen ja hakeneet starttirahaa.

Tämä rajaus mahdollistaa tutkimusongelman tutkimisen sekä niiden osalta, joilla ei vielä ole yritystä sekä niiden osalta, jotka ovat jo yrityksen perustaneet. Näin saadaan alkuvaiheen ammattitaitoon laajempi näkökulma.

Tiedot kerättiin koulutukseen osallistuneilta henkilöiltä kyselylomakkeen avulla. Tietojen keräämisestä vastasi kouluttaja, joka jakoi kyselylomakkeen koulutuksen lopussa ja keräsi paperin välittömästi takaisin henkilön vastattua kyselyyn. Koulutukseen osallistuneiden valitseminen oli perusteltua sen takia, että tästä ryhmästä löytyi kaikkia kolmea yrityksen syntyprosessin vaihetta edustavia henkilöitä. Pelkästään yrittäjiä haastatteleamalla emme olisi saaneet yritystoimintaa suunnittelevien ja yrityksen perustamispäätöksen tehneiden näkökulmaa tutkimukseen mukaan. Tutkimusjoukko kattoi kaikki koulutuksiin osallistuneet henkilöt, jotka vastaushetkellä olivat paikalla koulutuksessa. Tutkimuksen joukko kattoi siis valitun maantieteellisen alueen kaikki starttirahan turvin yritystoimintaa suunnittelevat henkilöt, jotka valittuna aikana osallistuivat yrittäjäkoulutukseen tai starttiyrittäjien koulutuspäivään.

Tutkimukseen valittu kohderyhmä edustaa siis karkeasti kolmea eri yrittäjyyden syntyprosessin vaihetta. Ensinnäkin niitä, jotka ovat yrittämisestä kiinnostuneet ja joilta puuttuu päätös itse lähteä yrittäjäksi; toiseksi niitä henkilöitä, jotka ovat tehneet päätöksen lähteä yrittäjäksi, mutta eivät vielä ole perustaneet yritystä; kolmanneksi niitä, jotka ovat jo perustaneet yrityksen. Näiden henkilöiden näkemykset tutkittavasta aiheesta eivät kerro koko totuutta. Tutkimuksen tuloksia arvioitaessa on syytä ottaa huomioon se, että starttiyrittäjän ammattitaito on varsin laaja ja monitahoinen asia, joka ei välttämättä ole selkiytynyt kokonaisuudessaan tutkimukseen valitulle kohdejoukolle. Kuitenkin on varsin perusteltua ottaa juuri nyt valitut henkilöt tutkimuksen empiirisen osan kohderyhmäksi, koska heillä on tuore ja omakohtainen kokemus siitä tilanteesta, jonka yrityksen perustamista suunnitteleva henkilö kohtaa.

Taulukko 18: Vastajien sukupuoli

| Sukupuoli | f | % |
|------------------|----------|----------|
| mies | 110 | 56 |
| nainen | 87 | 44 |
| Yhteensä | 197 | 100.0 |

Verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin sukupuolijakauma noudattaa pääosin samaa linjaa starttirahayrittäjistä. Miehiä on starttirahan saaneissa noin 60-70 % (Pajunen 1987, Säski 1994, Sievers 1995).

Taulukko 19: Vastaajien ikä

| Ikä | f | % |
|-------------|-----|-------|
| 25 tai alle | 32 | 16 |
| 26-35 | 65 | 33 |
| 36-45 | 49 | 25 |
| 46-55 | 46 | 24 |
| 56 tai yli | 3 | 2 |
| Tyhjä | 2 | 0 |
| Yhteensä | 197 | 100.0 |

Koskinen (1999) kertoo yleisimmän ikäryhmän olevan alle 35-vuotiaat. Sievers (1995) toteaa suurimman ikäryhmän olevan 40-44-vuotiaat. Pajusen (1987) tutkimuksessa starttirahayrittäjistä 63 % oli iältään 25-39-vuotiaita. Säski (1994) totesi starttirahayrittäjien keski-ikäksi 36 vuotta. Varsin samansuuntaisena on siis starttirahayrittäjien ikäjakauma tässäkin tutkimuksessa.

Myöhemmin tarkastelussa ikäryhmä yli 56 vuotta yhdistettiin tässä tutkimuksessa ikäryhmään 46-55 vuotta. Tähän päädyttiin, koska vastaajia ei ollut kuin 3 kpl viimeisessä ikäryhmässä. Samoin kysymys vastaajien äidinkielestä osoitti, että muita kuin suomen kieltä äidinkielenään puhuvia ei vastaajissa ollut kuin viisi henkilöä. Tämän johdosta äidinkielen yhteyttä ei huomioida tutkimuksen myöhäisemmässä vaiheessa. Aikaisemmissa tutkimuksissa ei juuri ole äidinkieltä kartoitettu.

Taulukko 20: Vastaajien äidinkieli

| Äidinkieli | f | % |
|-------------------|------------|--------------|
| Suomi | 125 | 96 |
| Ruotsi | 0 | 0 |
| Venäjä | 0 | 0 |
| Joku muu | 5 | 4 |
| Tyhjä | 67 | 0 |
| Yhteensä | 197 | 100.0 |

Koulutuksen osalta vaihtoehtoina tarjottiin vastaajille kansakoulu/peruskoulu, ammattikoulu, opistotaso, ammattikorkeakoulu tai yliopisto/korkeakoulu. Lukio laskettiin tässä yhteydessä yleissivistävänä koulutuksena kansakoulun ja peruskoulun kanssa samaan ryhmään. Koulutukseksi valittiin korkein suoritettu koulutusaste. Vastaajajoukko oli alla esitetyn mukainen.

Taulukko 21: Tutkimukseen osallistuneiden koulutus

| Koulutus | f | % |
|---------------------------|------------|------------|
| kansakoulu/peruskoulu | 65 | 33 |
| ammattikoulu | 66 | 34 |
| opistotaso | 39 | 20 |
| ammattikorkeakoulu | 16 | 8 |
| yliopisto tai korkeakoulu | 11 | 5 |
| tyhjä | 0 | 0 |
| Yhteensä | 197 | 100 |

Selkeästi suurimman ryhmän koulutustaustan näkökulmasta muodostivat henkilöt, joilla on joko kansakoulu tai ammattikoulu koulutustaustana. Opistoasteen koulutuksen suorittaneita oli vastaajista viidennes. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneita oli yhteensä noin 13 % kaikista vastaajista. Tämä jakauma noudattaa muita starttiyrityksille tehtyjä tutkimuksia. Mitä enemmän on koulutusta, sitä epätodennäköisempää on starttiyrityksen perustaminen.

Alemman keskiasteen ja kansakoulun varassa yrityksen perustaneet olivat Sieversin (1995) suurin joukko. Samoin Pajusen (1987) tutkimuksessa kansankoulun käyneitä oli 45 % ja alemman tai ylemmän keskiasteen suorittaneita 51 %. Kaijankoski (1992) totesi suurimman ryhmän (30650 %) olevan opistoasteen koulutuksen suorittaneet, ja toiseksi suurin ryhmä oli ammattikoulun tai lukion käyneet (30 %). Tässäkin tutkimuksessa lähes 90 % vastaajista oli joko kansakoulun, ammatillisen koulutuksen tai opistoasteen koulutuksen suorittaneita. Koulutuksen suhteen tämän tutkimuksen kohderyhmä vastaa pitkälti aikaisemmin tutkittuja starttiyrittäjiä.

Aikaisempi työkokemus jaettiin sekä yleiseen työkokemukseen, että työkokemukseen perustettavan yrityksen alalta. Aikaisempaa työkokemusta vastaajilla oli seuraavasti:

Taulukko 22: Tutkimukseen osallistuneiden työkokemus

| työkokemus: | yleensä | yleensä | yrityksen | yrityksen |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| | f | % | f | % |
| alle 1 v | 10 | 5 | 54 | 28 |
| 1-5 v | 44 | 23 | 54 | 28 |
| 6-10 v | 31 | 16 | 26 | 14 |
| 11-15 v | 31 | 16 | 18 | 9 |
| yli 15 v | 79 | 40 | 41 | 21 |
| tyhjä | 2 | 0 | 4 | 0 |
| Yhteensä | 197 | 100 | 197 | 100 |

Työkokemusta yleensä oli kertynyt yli 15 vuotta noin 40 % kaikista vastaajista. Seuraavaksi suurin ryhmä olivat ne, joilla yleistä työkokemusta oli 1-5 vuotta. Alle viisi vuotta yrityksen toimialalta työkokemusta omasivat yhteensä 54 % kaikista vastaajista! Yleisen työkokemuksen vastaava luku oli 27 %. Tämä kertoo siitä, että starttiyrityksistä huomattava osa perustetaan jollekin muulle alalla, kuin missä itse on työelämässä pidempään oltu! Vain 21 % vastaajista ilmoitti, että heillä on perustettavan yrityksen toimialalta yli 15 vuotta työkokemusta. Kertooko tämä myös siitä, että yrityksen perustamiseen liittyy myös jossain määrin ammattialan vaihtoa?

Sievers (1995) totesi tutkimuksessaan tyypillisimmäksi työkokemukseksi 165 vuotta (36 %) ja 6610 vuotta (24 %). Pajusen (1987) tutkimuksessa alle 10 vuoden työkokemus oli vain alle 10 prosentilla vastaajista. Yleisimmillään työkokemus oli samassa tutkimuksessa yli 10 vuotta (yli 30 %) ja työkokemusta 3610 vuotta (yli 30 %). Suuria eroja työkokemuksen suhteen aikaisempiin tutkimuksiin ei siis voi löytää. Tässä tutkimuksessa korostui aikaisempia enemmän yli 15 vuotta työkokemusta omaavien suuri määrä.

Tärkein syy yrityksen perustamiseen seulottiin viiden eri vaihtoehdon avulla. Ensimmäisenä vaihtoehtona oli oman idean toteuttaminen, jolla haetaan motiiviksi itsensä toteuttamista ja yrittäjyyden näkemistä vetovoimaisena vaihtoehtona. Toisena vaihtoehtona oli se, ettei ole muuta työtä. Tässä vaihtoehdossa ajatellaan ihmisen ohjautuvan olosuhteiden ajamana yrittämiseen eli yrittäjyyteen joudutaan ulkopuolisten työntekijöiden kautta. Kolmas vaihto oli sopiva tilanne, jolla haettiin ympäristön mahdollisuuksien hyödyntämistä ja myös yrittäjyyden näkemistä hyvänä vaihtoehtona, joka houkuttaa tässä tilanteessa. Neljäntenä vaihtoehtona oli ulkopuolinen kannustus ja tuki, jolla tarkoitettiin yrittäjäksi ryhtymistä mm. perheyriyteen, yrityksen ostoa tai sukupolven vaihtoa. Myös ulkopuolisten kannustus oman yritysprosessin voimavarana ja tekijänä korostuu enemmän kuin omat motiivit tai oman itsensä toteuttaminen. Viides vaihtoehto oli avoin kysymys: muu, mikä. Tällä haluttiin antaa mahdollisuus kuvata omaa tilannetta laajemmin ja toisaalta kertoa yksilöllinen perustelu yrittämisen motiiviksi. Yrityksen perustamisen tärkeimmäksi syyksi vastaajat ilmoittivat seuraavaa:

Taulukko 23: Tutkimukseen osallistuneiden ilmoittama syy yrityksen perustamiseen

| Motiivi yrityksen perustamiseen | f | % |
|---------------------------------|------------|------------|
| oman idean toteuttaminen | 77 | 39 |
| ei ole muuta työtä | 27 | 14 |
| sopiva tilanne | 57 | 29 |
| ulkopuolinen kannustus | 9 | 5 |
| muu, mikä? | 5 | 3 |
| yhdistelmä edellisistä | 22 | 10 |
| tyhjä | 1 | 0 |
| Yhteensä | 197 | 100 |

Vastausten lukumäärästä käy ilmi se, että muutamat henkilöt ovat ilmoittaneet useamman kuin yhden tärkeimmän syyn yrityksen perustamiselle. Yleisimpinä motivaatiotekijöinä yritystoimintaan ovat siis tässä tutkimuksessa oman idean toteuttaminen sekä tilanteen sopivuus. Voutilaisen tutkimuksessa asetettiin kyseenalaiseksi uuden yrityksen menestyminen, mikäli se perustui kovin voimakkaasti oman idean toteuttamisen tarpeelle verrattuna markkinoiden tarpeeseen (Voutilainen, (2001), 64). Yrityksen jo perustaneista tässä tutkimuksessa 39 % kertoi motivaatiokseen oman idean toteuttamisen. Kaijankosken (1992) tutkimuksessa syitä yrittäjäksi lähtemiseen alle 6 kk työttömänä olleilla olivat työttömyys (23 %), sopiva tilaisuus (16 %), halu ansaita/toimia itsenäisesti (20 %), aikaisemman koulutuksen/ammattitaidon hyödyntäminen (15 %). 24 % ei osannut nimetä syytä. Vastaavasti yli 6 kk työttömänä olleilla yrityksen perustamismotiiveja olivat työttömyys (31 %), sopiva tilaisuus (3 %), halu ansaita/toimia itsenäisesti (6 %). 41% ei osannut nimetä syytä. Sääski (1994) totesi, että yrityksen perustamismotiiveja olivat työttömyys ja itsensä työllistäminen (55 %), yrittämisen halu (14 %) ja oman osaamisen ja ammattitaidon/koulutuksen hyödyntäminen (11%).

Yrityksen toimialan suhteen useammat vastaajat ilmoittivat oman yrityksensä toimivan useammalla kuin yhdellä toimialalla. Toimialan suhteen vastaajat jakautuivat seuraavasti:

Taulukko 24: Tutkimukseen osallistuneiden perustettavan yrityksen toimiala

| Toimiala | f | % |
|---|------------|------------|
| kauppa, myyntityö | 60 | 31 |
| rakentaminen, teollinen valmistus | 32 | 16 |
| kotipalvelu, siivous, puhtaanapito, palvelut yksityisille | 11 | 6 |
| hoiva ja hoitotyö | 5 | 2 |
| koulutus, konsultointi, palvelut yrityksille | 18 | 9 |
| käsityö, taide, lahjatavaroiden valmistus | 16 | 8 |
| viljely, kasvien kasvattaminen, eläinten hoito | 4 | 2 |
| esiintyminen, ohjelmapalvelut | 5 | 2 |
| muu, mikä | 21 | 11 |
| useampi yllämainituista | 25 | 13 |
| tyhjä | 0 | 0 |
| Yhteensä | 197 | 100 |

Ehdottomasti suurin toimialaryhmä on siis kauppa ja myyntityö, yhteensä 31 % kaikista vastaajista. Rakentaminen ja teollinen valmistus (16 %) on toiseksi suurin ryhmä ennen koulutusta, konsultointia ja palveluita yrityksille (9 %). Hoiva ja hoitotyön osuus (2 %) on pieni, verrattuna yleiseen markkinatilanteeseen ja kysyntään sosiaali- ja terveystyönteiden yksityisistä palveluista. Huomioitavaa on myös käsityö, taide ja lahjatavaroiden valmistuksen 8 % osuus, joka on verrattuna suuri verrattuna kaikkien toimivien yritysten joukkoon ja siellä ko. sektorin suuruuteen.

Gustafsson, Pesonen ja Sikanen (2003) totesivat omassa tutkimuksessaan yleisimmiksi starttiyrittäjien toimialoiksi palvelualan (61 %), rakennusalan (11 %) sekä teollisuuden ja kaupan (molemmat 5 %). Kauppa (29 %), rakentaminen (12 %) ja teollisuus (14 %) olivat Sieversin (1995) tutkimuksessa yleisimmät toimialat. Pajusen (1987) tutkimuksessa suurin toimiala oli pienteolliset yritykset (40 %) ja kauppa (18 %). Kaijankosken (1992) tutkimien yritysten toimialat olivat kauppa (25 %), käsi- ja kotiteollisuus (14 %), huolto- ja korjaamotoiminta (11 %), ravinto- ja huvipalvelut (10 %), henkilökohtaiset palvelut ja hoitopalvelut (10 %) sekä rakentaminen yhdessä korjaamotoiminnan kanssa (9 %). Sääsken (1994) tutkimuksessa yleisin toimiala oli kauppa (30 %), teollisuus (16 %) ja rakennustoiminta (10 %). Kauppa ja palvelut ovat siis olleet aikaisemminkin suurin toimiala starttiyrittäjien keskuudessa. Tässä tutkimuksessa rakentaminen oli hiukan yleisempi toimiala kuin mitä aiemmin tutkimuksissa starttiyrittäjillä.

Vastaajan näkökulmaa yrittäjyyteen tarkasteltaessa vastaajille oli tarjolla kolme mahdollisuutta. Ensimmäinen vaihtoehto, ösuunnittelen yrityksen perustamista, oli tarkoitettu ryhmälle, jolta puuttuu konkreettinen päätös perustaa yritys lähitulevaisuudessa (3 kk:n sisällä). Toinen vaihtoehto, öolen varma, että perustan yrityksen 3 kuukauden sisällä, oli sitä vastaajaryhmää varten, joka on yrityksen perustamispäätöksen jo tehnyt, mutta yrityksen perustaminen ei ole vielä konkretisoitunut loppuun asti. Kolmas vaihtoehto, öolen perustanut jo yrityksen, oli tarkoitettu sille vastaajajoukolle, jonka yrittäjyyden prosessi on jo edennyt niin pitkälle, että heillä on yritys ja he toimivat jo yrittäjinä. Tämän jaottelun tavoitteena oli siis saada taustakysymysten kautta erotelluksi kolmen eri yrityksen syntyprosessin vaiheen vastaajat toisistaan. Varhaisimmassa vaiheessa ei ole vielä tehty päätöstä yrittämisestä, mutta sen mahdollisuudesta ollaan kiinnostuneita. Seuraavassa vaiheessa ollaan, kun konkreettinen päätös yrityksen perustamisesta on syntynyt ja yritystä lähdetään määrätietoisesti ja tavoitteellisesti perustamaan lyhyen aikajänteen sisällä. Kolmas vaihe tarkastelussamme on se, kun yritys on perustettu ja henkilö toimii omassa yrityksessään yrittäjänä.

Kolmannen ryhmän vastauksiin pyydettiin merkitsemään itse näkyviin myös yrityksen perustamisesta kulunut aika kuukausina. Keskimäärin vastaajat, jotka olivat jo perustaneet yrityksen, olivat perustaneet sen 5,3 kuukautta aikaisemmin. Keskiarvoa nostaa jonkin verran se, että vastaajien joukossa oli yksi henkilö, jonka yrityksen perustamisesta oli kulunut 20 kuukautta ja kaksi henkilöä, joiden yrityksen perustamisesta oli kulunut noin 10 kuukautta. Mikäli nämä kolme vastausta jätetään pois, oli keskimäärin kulunut 4,8 kuukautta yrityksen perustamisesta niillä vastaajilla, jotka olivat saaneet jo starttirahan ja perustaneet yrityksen. 76 % yrityksen jo perustaneista vastaajista, oli perustanut sen 466 kuukautta aikaisemmin.

Taulukko 25: Tutkimukseen osallistuneiden näkökulma yrityksen perustamiseen

| Näkökulma yrityksen perustamiseen | f | % |
|--|------------|------------|
| suunnittelen yrityksen perustamista | 90 | 51 |
| olen varma, että perustan yrityksen kolmen kuukauden sisällä | 44 | 22 |
| olen perustanut yrityksen ____ kuukautta sitten | 53 | 27 |
| tyhjä | 0 | 0 |
| Yhteensä | 197 | 100 |

Selvästi suurin ryhmä olivat yrityksen perustamista suunnittelevat, joita oli kaikista vastaajista yhteensä 51 prosenttia. Tämä kertoo työvoimahallinnon yrittäjäkurssien luonteesta. Mukana on paljon sellaisia, joiden yrittämisen prosessi ei etene suunnitteluvaihetta pidemmälle. Vastauksista on mahdollista saada tarkastelunäkökulma yrityksen perustamisen eri vaiheisiin, kun yrityksen perustamispäätöksen tehneitä oli yhteensä 22% ja yrityksen jo perustaneita yhteensä 27%.

Tutkimuksessaan Gustafsson ó Pesonen ja Sikanen (2003) totesivat vastaajista olevan 45 % yrittäjinä, palkkatyössä 28 % ja työttömänä 13 %. Koskisen (1999) tutkimuksessa mukana olleista yrittäjänä tai työssä toisen palveluksessa oli 60% ja työttömänä noin 25 %. Kaijankosken (1992), Sääsken (1994) ja Pajusen (1987) tutkimukseen vastanneet olivat kaikki saaneet starttirahan ja joko jatkoivat yritystoimintaansa tai olivat lopettaneet sen. Nyt tehdyn tutkimuksen vastaajista on 73 %

työttöminä ja vain 27 % heistä on aloittanut yritystoiminnan. Tässä suhteessa tämän tutkimuksen kohderyhmä eroaa hieman aikaisemmin tehtyjen tutkimusten kohderyhmistä.

3.4 Aineiston luotettavuus

Kyselytutkimus kertoo kyselyyn vastanneiden yrittäjäkokelaiden oman käsityksen heiltä vaadittavasta ammattitaidosta. Nyt valittu näkökulma on käytännön suorittajan eli starttiyrittäjän itsensä näkökulma.

Valittua menetelmää puoltaa se, että nyt tehdyssä kyselytutkimuksessa saamme kolmesta eri yrityksen perustamisprosessin eri vaiheesta näkökulman tutkimusaineistoon. Tutkimuksen tavoitteena ei ole kartoittaa yleisellä tasolla yrittäjän ammattitaitoa, vaan nimenomaan yrityksen perustamista suunnittelevan yrittäjäkokelaan ja juuri yrityksen perustaneen yrittäjän ammattitaitovaatimusta. Nyt tehdyssä kyselyssä saamme tutkittua erikseen ne vastaajat, jotka kuuluvat ryhmiin:

1. yrityksen perustamista suunnittelevat (ei tehty päätöstä yrityksen perustamisesta),
2. yrityksen perustamispäätöksen tehneet ja
3. yritystoiminnan aloittaneet henkilöt.

Tutkimuksen tuloksissa on siis kiinnitettävä huomiota nyt tehdyn tutkimuksen kohderyhmän rajaukseen työttömiin henkilöihin. Toinen huomioon otettava asia kohderyhmästä on se, että jokainen oli osallistunut Cimson Oy:n järjestämään yrittäjäkoulutukseen vastaushetkellä.

Tutkimustulosten analysoinnissa on tarkasteltava työttömyyden ja koulutukseen osallistumisen yhteyttä annettuihin vastauksiin. Ohjasiko annettu koulutus yrittäjien omaa käsitystä häneltä vaadittavasta ammattitaidosta?

Osa vastaajista on starttirahan turvin yritystoimintansa aloittaneita yrittäjäkokelaita. Heidän valintaansa tukee se, että he ovat itse keskellä sitä yrittämisen prosessia, jota tutkitaan. He ovat myös joutuneet tekemään havaintoja omista ammattitaitoonsa liittyvistä asioista käytännön tomissaan. Tutkimukseen osallistuvien starttiyrittäjien valintaa tukee practitioner as researcher - malli, jossa käytännön toimijat toimivat tutkimuksen havaintojen tekijöinä (Bensimon, & al., 2004). On siis perusteltua, että itse yrittäjiltä, jotka ovat toimijoita, etsitään vastausta tutkimuskysymykseen, ei ulkopuolisilta havainnoitsijoilta. Tähän ajatukseen liittyy myös se, että

tutkittavan asian tulokset ovat riippuvaisia paikallisista olosuhteista. Tässä tapauksessa se tarkoittaa sitä, että saadut tulokset kertovat ko. paikkakunnan yrittäjien ammattitaitovaatimuksista, ei välttämättä yleisellä tasolla koko Suomea tai maailmaa kattavasti. Yritykset toimivat tietyssä ympäristössä (mm. Bolton 1997) ja tämä ympäristö vaikuttaa olennaisesti niiden selviytymiseen. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna on mielestäni perusteltua tutkia aihetta tietyn alueen yritysten ja yrittäjien kautta.

Tutkimukseen osallistui vain sellaisia henkilöitä, jotka olivat hakeutuneet työvoimatoimiston yrittäjäkoulutukseen. Lisäksi tutkimukseen osallistui henkilöitä, jotka olivat perustaneet oman yrityksen ja saaneet työvoimatoimistolta myönteisen starttirahapäätöksen oman yritystoimintansa tueksi. Nämä henkilöt osallistuivat starttiyrittäjien neuvontapäivään, joka oli sen jälkeen, kun he olivat jo aloittaneet oman yritystoimintansa. Tämän neuvontapäivän yhteydessä he vastasivat kirjalliseen kyselyyn. On huomionarvoista, että jokainen tutkimukseen osallistunut henkilö oli vastaushetkellä työttömänä tai oli ollut työttömänä juuri ennen oman yrityksen perustamista

4 Tulokset

Tutkimustulosten esittelyssä käydään läpi ensin kirjallisen kysymyslomakkeen strukturoitu osuus, eli 55 kysymystä liittyen ammattitaidon eri osa-alueisiin. Vastaajia pyydettiin valitsemaan yhdestä viiteen olevalla asteikolla annetuista ammattitaitoa kuvaavista osa-alueista se vaihtoehto, joka heidän mielestään kuvasi ko. asian tärkeyttä aloittavalle yrittäjälle. Tämän alueen tulokset ovat luonteeltaan kvantitatiivisia. Kyselylomake sisälsi myös ammattitaitoa koskevan ns. avoimen kysymyksen, johon henkilö vastasi omin sanoin.

4.1 Mikä on starttiyrittäjien näkemys ammattitaidosta yleensä?

Kyselylomakkeessa oli valmiiksi annettu 55 erilaista ammattitaitoa kuvaavaa osa-alueita. Nämä ammattitaitoa kuvaavat osa-alueet poimittiin yrittäjäkurssien sisällöistä, yrittäjän ammattitutkinnon sisällöstä sekä yrittäjyyttä käsittelevästä kirjallisuudesta. Vastaajien tuli siis rengastamalla ilmaista kunkin ammattitaitoa kuvaavan osa-alueen tärkeys heidän omasta näkökulmastaan starttiyrittäjänä.

Yleisesti ottaen vastaajat pitivät kaikkia annettuja yrittäjän ammattitaitoon liittyviä tekijöitä varsin tärkeinä. Tähän saattoi vaikuttaa annettu koulutus ja se, ettei heille vielä ollut muodostunut syvällistä näkemystä aloittavan yrittäjän ammattitaidosta. On varsin mahdollista, että myös ammattitaito käsitteenä oli uusi ja vaikeasti hahmotettavissa. Selvät erot keskiarvoissa kuvastivat vastaajien näkemyksiä tärkeiksi koetuista ammattitaidon osa-alueista. Alla mainituista ammattitaidon osa-alueista ainoastaan positiivinen asenne sekä vahva itsetunto ja luottamus omaan osaamiseen olivat tilastollisesti melkein merkitseviä tuloksia ($p < .05$).

Kolme kokonaisuudessaan suurimman keskiarvon vastauksissa saanutta ammattitaitoaluetta olivat **motivaatio, positiivinen asenne sekä sitoutuminen omaan yritykseen ja työhön**. Kaikkien kolmen keskiarvo oli 4,8. Seuraavaksi tärkeimpiä osa-alueita vastaajat ilmoittivat olevan **oman alan ammattitaito, ihmissuhdetaidot, rehellisyys, omasta työkyvystä huolehtiminen ja työssä jaksaminen, halu tehdä lujasti töitä, päätöksentekotaito, sujuva asiakaspalvelu sekä vahva itsetunto ja luottamus omiin kykyihin**. Näissä kaikissa ryhmissä keskiarvo oli vähintään 4,6. Vielä keskiarvolla 4,5 erottuu edellä mainittujen ammattitaidon osa-alueiden kanssa samaan kärkijoukkoon **oppimiskyky- ja halu sekä oman ajankäytön hallinta (tehokkuus)**.

Vastaavasti kokonaisuudessaan vähiten tärkeimmiksi ammattitaidon osa-alueiksi vastaajat ilmoittivat neljä alle kolmen keskiarvon saanutta aluetta, joita olivat **vientimarkkinointi ja suhteet ulkomaille** (ka 2,2), **ulkomaankaupan osaaminen ja ohjelmointitaidot** (ka 2,4) sekä **kansainvälisten kulttuurien tunteminen** (ka 2,7). **Yritysmuotojen ja yritysjärjestelyiden tuntemus** (ka 3,1) oli viidenneksi vähiten tärkeäksi koettu ammattitaidon osa-alue.

Ruohotie (2000) on luokitellut yleiset työelämävalmiudet neljään pääluokkaan, joita ovat elämänhallinta, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen sekä innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen. Tulosten pohjalta voidaankin todeta, että yleisten työelämävalmiuksien tärkeys korostui starttiyrittäjien ammattitaidon tärkeyttä kuvaavista vastauksista. Ammattitaidon tärkeimmiksi koetuista osa-alueista lähes kaikki olivat yleisiä työelämävalmiuksia.

Tutkimuskysymyksiä tarkennettiin vielä taustamuuttujien avulla tietyillä alakysymyksillä. Ensimmäisenä alakysymyksenä oli sukupuolen yhteys näkemykseen starttiyrittäjältä vaadittavasta ammattitaidosta. Tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja miesten ja naisten ammattitaitonäkemykseen saatiin kaikkien 55 muuttujan summasta. Naisten vastausten keskiarvo oli 4,30 ja miesten 4,05. Naiset siis näkivät kokonaisuutena kaikki 55 ammattitaitoa kuvaavaa tekijää tärkeämmiksi kuin miehet.

Toisena alakysymyksenä oli iän yhteys näkemykseen starttiyrittäjältä vaadittavasta ammattitaidosta. Summamuuttujan keskiarvot osoittavat selvästi sen, että vanhin ikäryhmä (ka 4,3) arvostaa yleensä eri ominaisuuksia selvästi tärkeämpänä kuin nuoremmat ryhmät ($p < .05$). Yllättäen ikäryhmät alle 25-vuotiaat, 26-35-vuotiaat sekä 36-45-vuotiaat (ka 4,1) arvostavat yrittäjän ammattitaidon eri osa-alueita summan keskiarvolla kuvattuna yhtä paljon, mutta selvästi vähemmän kuin vanhin ikäryhmä.

Koulutuksella ja työkokemuksella yleensä ei ollut tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä muuttujan vastaajien käsityksiä ammattitaidosta kanssa ($p = ns.$).

Sen sijaan työkokemus perustettavan yrityksen toimialalta osoittautui sukupuolen jälkeen toiseksi merkittävimmäksi selittäjäksi vastaajien ammattitaitonäkemyksissä. Työkokemus perustettavan yrityksen toimialalta on kaikkien keskiarvojen summan suhteen tilastollisesti merkitsevästi ($p < .01$) yhteydessä vastaajien ammattitaitokäsitykseen.

Taulukko 26: Perustettavan yrityksen toimialalta hankitun työkokemuksen yhteys vastaajan ammattitaitokäsitykseen

| Työkokemus perustettavan yrityksen toimialalta | Vastaajien summamuuttujan ka |
|--|------------------------------|
| alle 1 vuosi | 4,0 |
| 1-5 vuotta | 4,2 |
| 6-10 vuotta | 4,2 |
| 11-15 vuotta | 4,2 |
| yli 15 vuotta | 4,3 |

Kuten taulukosta voi todeta, eniten työkokemusta yrityksen toimialalta omaavalla ryhmällä on korkein keskiarvo omissa vastauksissaan. Ammattitaito koettiin tärkeämmäksi kuin muissa ryhmissä. Kokemus pääsääntöisesti kasvattaa eri ammattitaidon osa-alueiden summamuuttujan keskiarvon suuruutta; poikkeuksena on ryhmä, jolla kokemusta on toiseksi eniten.

Työkokemuksella yrityksen toimialalta näyttäisi olevan yhteys ammattitaitonäkemykseen niin, että kokemuksen kautta ammattitaidon osa-alueiden tärkeyttä arvostetaan laajasti.

Miten yrityksen perustamismotiivi on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen? Tilastollisesti melkein merkitseviä tuloksia ($p < .05$) saivat seuraavien ammattitaidon osa-alueiden osalta hinnoittelu, tuotannon ja valmistuksen hallinta, tuotesuunnittelu ja tuotekehitys, ulkomaankaupan osaaminen, työsuhteasiat ja palkkaus, päätöksentekotaito sekä omien arvojen tiedostaminen ja toteuttaminen. Vastausten keskiarvojen erot eri kysymysten kohdalla suhteessa perustamismotiivin erilaisuuteen eivät olleet kovin selkeitä. Tuotannon ja valmistuksen hallinta, tuotesuunnittelu ja tuotekehitys sekä kolmantena omien arvojen tiedostaminen ja toteuttaminen olivat kohdat, joissa voidaan ajatella, että perustamismotiivilla on yhteys ammattitaidon tärkeiksi koettuihin osa-alueisiin.

Taulukko 27: Yrityksen perustamismotiivin vaikutus ammattitaitokäsitykseen

| Tärkein syy yrityksen perustamiselle | Tuotannon ja valmistuksen hallinta (ka.) | Tuotesuunnittelu ja tuotekehitys (ka.) | Omien arvojen tiedostaminen ja toteuttaminen (ka.) |
|--------------------------------------|--|--|--|
| oman idean toteuttaminen | 3,8 | 3,9 | 4,4 |
| ei ole muuta työtä | 3,2 | 3,2 | 3,9 |
| sopiva tilanne | 3,5 | 3,7 | 4,2 |
| ulkopuolinen kannustus ja tuki | 4,3 | 4,1 | 4,0 |
| muu, mikä? | 3,2 | 3,0 | 4,0 |

Kaiken kaikkiaan voidaan ajatella, että perustamismotiivin öei ole muuta työtöö omaavat antavat vastauksissaan pienempiä merkityksiä ammattitaidon osa-alueille. Vastaavasti öulkopuolinen kannustus ja tukiö sekä öoman idean toteuttaminenö antavat suurimpia keskiarvoja eri ammattitaidon osa-alueille. Heijastaako tämä positiivisuus sitä, että yrittäminen on myönteinen vaihtoehto, ei olosuhteiden sanelema pakko? Lisäksi voidaan huomata, että perustamismotiivina sopiva tilanne korostaa omien arvojen tunnistamista ja toteuttamista. Sopiva tilanne antaa mahdollisuuden itsensä toteuttamiselle.

Tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja vastauksissa ei saatu. Selviä ($p < .01$) eroja oli kuitenkin yritysmuotojen ja yritysjärjestelyiden tunteminen, suhteet toisiin yrittäjiin, kansainvälisten kulttuurien tunteminen, neuvottelu ja kokoustaito, sujuva asiakaspalvelu, vahva itsetunto sekä luottamus omaan osaamiseen. Näistä muuttujista voidaan löytää perustamismotiiviin perustuvia eroja kolmesta seuraavasta ammattitaitoalueesta.

Taulukko 28: Yrityksen perustamismotiivin vaikutus ammattitaitokäsitykseen

| Tärkein syy yrityksen perustamiselle | Yritysmuotojen ja yritysjärjestelyiden tunteminen (ka.) | Suhteet toisiin yrittäjiin (ka.) | Kansainvälisten kulttuurien tunteminen (ka.) |
|--------------------------------------|---|----------------------------------|--|
| oman idean toteuttaminen | 3,3 | 4,1 | 3,1 |
| ei ole muuta työtä | 3,0 | 3,8 | 2,2 |
| sopiva tilanne | 2,8 | 4,1 | 2,5 |
| ulkopuolinen kannustus ja tuki | 4,0 | 4,9 | 2,7 |
| muu, mikä? | 2,6 | 3,4 | 2,0 |

Kuten edellä todettiin, positiivinen perustamistilanne heijastuu myös positiivisena ammattitaitokäsityksenä: oman idean toteuttajat sekä ulkopuolisen kannustuksen ja tuen turvin yritystä perustavat antavat korkeimpia arvostuslukuja eri ammattitaidon osa-alueille. Ulkopuolisen kannustuksen turvin yritystä perustavat kokevat myös selvästi tärkeimpänä suhteiden merkityksen toisiin yrittäjiin. Todettu yhteys varmasti heijastuu heidän yritystoimintansa syntymotiivien samankaltaisuudesta. Tältä osin voidaan todeta selvä ja merkittävä tulos. Yrityksen perustamismotiivilla on rajallisesti selvä vaikutus käsitykseen ammattitaidosta. Tätä tukee myös se, että ei ole muuta työtäö -ryhmän vastauksissa heijastelee tietynlainen yleinen varovaisuus tai pessimismi.

Yrityksen toimialan suhteen ei vastaajien summamuuttujalla mitattuna saatu tilastollisesti merkitseviä eroja ($p = ns.$). Perustettavan yrityksen toimiala ei vaikuttanut vastaajien ammattitaitonäkemyksiin.

4.2 Yrittäjyysprosessin vaiheen yhteys vastaajan näkemykseen starttiyrittäjältä vaadittavasta ammattitaidosta

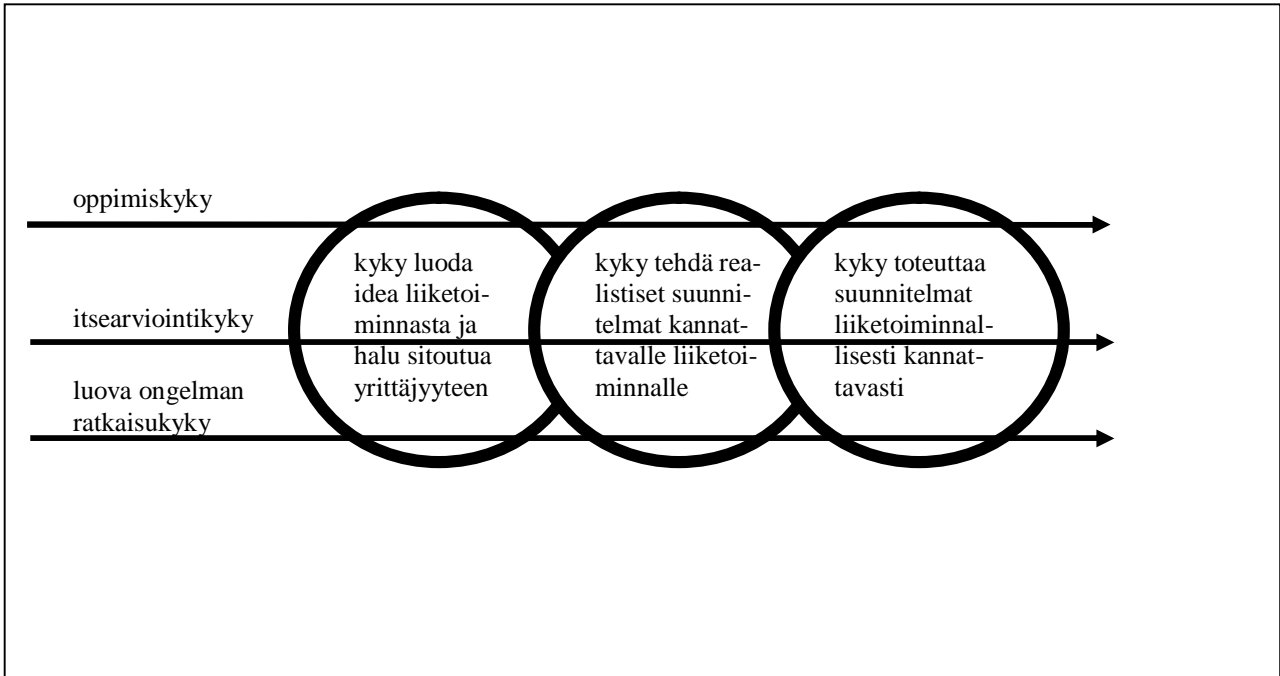
Arvioitaessa yrittäjyysprosessin yhteyttä starttiyrittäjän ammattitaitoon jouduttiin toteamaan, että nyt tehdyssä tutkimuksessa oli selviä, mutta vain rajallisia eroja eri vaiheessa olevien yrittäjäkokelaiden näkemyksissä. Kaikkien kolmen ryhmän vastaukset noudattivat hyvin pitkälti toisiaan, kun arvioitiin annettuja vastauksia keskiarvon perusteella. Seuraavanlaisia havaintoja voitiin tehdä annettujen vastausten keskiarvojen eroavaisuuksista kolmen eri yrityksen syntyprosessia kuvaavan vaiheen näkökulmasta. Kolme eri vaihetta yrityksen syntyprosessissa ovat: yritystoimintaa suunnittelevat, yrityksen perustamispäätöksen tehneet ja kolmantena jo yritystoiminnan aloittaneet. Taulukkoon 33 on otettu mukaan sellaiset muuttujat, joiden suhteen on todettu tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 29: Yrityksen syntyprosessin yhteys vastaajien näkemykseen ammattitaidon osa-alueiden tärkeydestä

| Ammattitaidon osa-alue | Yritystoiminnasta kiinnostuneet (ka) | Yrityksen perustamispäätöksen tehneet (ka) | Yritystoiminnan aloittaneet (ka) | Kaikki (ka) (Tilastollinen merkitsevyys) |
|---|---|---|---|---|
| Kokemus alalta | 4,1 | 4,5 | 4,5 | 4,3 (*) |
| Ammatillinen koulutus | 3,4 | 3,6 | 4,0 | 3,7 (*) |
| Sopimusoikeus | 3,7 | 3,9 | 3,3 | 3,6 (**) |
| Yritysmuotojen ja yritysjärjestelyiden tuntemus | 3,6 | 3,4 | 2,9 | 3,2 (**) |
| Työsuhdeasiat ja palkkaus | 3,6 | 3,9 | 3,3 | 3,8 (*) |
| Positiivinen asenne | 4,8 | 4,9 | 4,6 | 4,8 (*) |
| Vahva itsetunto ja luottamus omaan osaamiseen | 4,7 | 4,9 | 4,7 | 4,7 (*) |

Kokemus alalta nähdään sitä tärkeämpänä mitä pidemmällä yrittäjyysprosessi on ($p < .05$). Yrityksen perustamispäätöksen tehneiden ($ka = 4,14$) ja yrityksen jo perustaneiden ($ka = 4,48$) ero on selvä yritystoiminnasta kiinnostuneisiin verrattuna ($ka = 4,14$). Tilastollisesti melkein merkitsevä ero oli myös ammatillisen koulutuksen ja yrittäjyysprosessin etenemisen välillä. Mitä pidemmällä yrittäjyysprosessissa ollaan, sitä tärkeämmäksi arvostetaan ammatillista koulutusta ($p < .05$). Voidaan vielä huomata yrityksen jo perustaneiden selvä ero muihin ryhmiin: sopimusoikeus ja yritysmuotojen ja yritysjärjestelyiden tärkeyden kokeminen kasvaa siirryttäessä yritystä suunnittelevasta yrityksen perustamispäätöksen tehneisiin ($p < .01$). Mutta samalla, kun siirrytään yrityksen perustaneiden joukkoon, niin edellä mainittujen osa-alueiden merkitys putoaa selvästi alle molempien ensimmäisten vaiheiden. Mainitulle tilastollisesti merkitsevälle erolle luonnollinen selitys saattaa löytyä ko. asioiden liittymisellä hyvin konkreettisesti juuri yrityksen perustamishetkeen, ei niinkään yrittäjän arkeen. Yrittäjät kokevat selvästi vähemmän tärkeäksi työsuhdeasiat ja palkkauksen kuin kaksi ensimmäistä yrittäjyysprosessin vaihetta ($p < .05$). Onko niin, etteivät työsuhdeasiat kiinnosta kovinkaan monia starttiyrittäjiä, kun yritys ei vielä työllistä muita? Yrityksen perustamispäätöksen tehneet kokevat positiivisen asenteen ja vahvan itsetunnon sekä luottamuksen omiin kykyihin selvästi yrittäjiä sekä yritystoiminnasta kiinnostuneita tärkeämpinä ($p < .05$). Yrittäjien vastauksissa positiivinen asenne oli vähiten tärkeä ja taas vahva itsetunto ja luottamus omiin kykyihin olivat yritystoimintaa suunnittelevilla vähiten tärkeä. Onko niin, että yrityksen perustamispäätöksen tehneet ovat joutuneet painimaan itsetunto- ja asennekysymysten parissa ja kokevat siksi ne muita tärkeämpinä?

4.3 Miten starttiyrittäjien näkemykset yleensä ammattitaidosta ovat yhteydessä tutkimuksessa kehitettyyn malliin starttiyrittäjän ammattitaidosta?



KUVIO 15: Starttiyrittäjän ammattitaidon osa-alueet

Tutkimuksessa kehitetty käytännöllinen mallikuvaus starttiyrittäjän ammattitaidosta rakentuu sille ajatukselle, että yrittäjyysprosessin eri vaiheissa tarvittava ammattitaito on erilaista. Ensimmäisessä vaiheessa tarvitaan idea ja halu sitoutua yrittäjyysprosessiin, toisessa vaiheessa tarvitaan realistiset suunnitelmat ja kolmannessa vaiheessa kykyä toteuttaa suunnitelmat liiketaloudellisesti kannattavasti. Jokaisen vaiheen aikana tarvitaan kuitenkin oppimis-, ongelmanratkaisu- ja itsearviointikykyä.

Tutkimuskysymyksen suhteen on otettava huomioon se, että starttiyrittäjä yrittää arvioida erilaisia ammattitaitoon liittyviä piirteitä. Näitä piirteitä ei siis välttämättä ole omassa yrityksessä ja itsellä. Tämän vuoksi he antavat kuvauksen yleensä ammattitaitoon liittyvistä asioista, eivät omasta ammattitaidostaan. Nyt saadut vastaukset nousevat vastaajien omista käsityksistä, ja niitä tarkastellaan teoreettisen taustan valossa.

Taulukko 30: Starttiyrittäjän ammattitaitoa kuvaavan mallin osa-alueiden tärkeys vastaajien näkemyksissä (ka.)

| Ammattitaidon osa-alue | Osa-alueen tärkeys (ka) |
|--|--------------------------------|
| kyky luoda idea liiketoiminnasta ja halu sitoutua yrittäjyysprosessiin | 4,4 |
| kyky tehdä realistiset suunnitelmat kannattavalle liiketoiminnalle | 3,8 |
| kyky toteuttaa suunnitelmat liiketoiminnallisesti kannattavasti | 3,9 |
| itsearviointikyky | 4,5 |
| oppimiskyky | 4,2 |
| ongelmanratkaisukyky | 4,2 |

Tutkimusaineiston kokonaisuuden näkökulmasta ei voida sanoa, että vastaajat olisivat nähneet yllämainitut ammattitaitoa kuvaavat asiat merkittävän tärkeinä. Voidaan kuitenkin osoittaa, että kyky luoda idea liiketoiminnasta ja halu sitoutua yrittäjyysprosessiin sekä itsearviointikyky ovat selvästi muita osa-alueita tärkeimmiksi arvioituja. Samoin voidaan todeta, että starttiyrittäjät eivät nähneet kykyä tehdä realistiset suunnitelmat kannattavalle liiketoiminnalle eivätkä kykyä toteuttaa suunnitelmat liiketoiminnallisesti kannattavasti kovin tärkeinä alkavan yrittäjän ammattitaidon osatekijöinä.

Kuinka sitten taustamuuttajat vaikuttivat vastaajien näkemykseen starttiyrittäjien ammattitaitoa kuvaavan mallin osatekijöiden tärkeydestä?

Sukupuolen suhteen ammattitaitoa koskevissa näkemyksissä oli selviä eroja. Naiset pitivät **itsearviointikykyä, ongelmanratkaisukykyä sekä kykyä tehdä realistiset suunnitelmat yritystoiminnalle** miehiä tärkeämpänä ($p < .001$). Myös kokonaisuudessaan ammattitaitoa kuvaava malli nähtiin naisten taholta tärkeämpänä kuin miesten. Kauttaaltaan naiset arvostivat ammattitaidon osa-alueita miehiä enemmän keskiarvolla mitattuna, kun tarkasteltiin starttiyrittäjän ammattitaitoa kuvaavaa mallia.

Tulokset osoittivat, että naiset pitivät miehiä tärkeämpinä kykyä luoda idea liiketoiminnasta ja halua sitoutua yrittäjyysprosessiin sekä kykyä toteuttaa suunnitelmat kannattavasti ($p < .01$). Myös

oppimiskyvyn suhteen voitiin osoittaa, että naiset pitivät sitä miehiä tärkeämpänä. Ero oli tilastollisesti melkein merkitsevää ($p < .05$).

Kokonaisuudessaan sukupuolella on siis selvä yhteys siihen, kuinka tärkeäksi ammattitaidon eri osa-alueet koetaan. Naiset pitivät vastaustensa perusteella ammattitaidon eri osa-alueita selvästi tärkeämpinä kuin miehet.

Taulukko 31: Starttiyrittäjän ammattitaitoa kuvaava malli ja vastaajien näkemykset ammattitaidon osa-alueiden tärkeydestä sukupuolen suhteen tarkasteltuna

| Ammattitaidon osa-alue | Keskiarvo/ miehet | Keskiarvo/naiset | Tilastollinen merkitsevyys |
|---|-------------------|------------------|----------------------------|
| Itsearviointikyky | 4,4 | 4,7 | *** |
| Oppimiskyky | 4,1 | 4,3 | * |
| Ongelmanratkaisukyky | 4,0 | 4,3 | *** |
| Kyky luoda idea liiketoiminnasta ja halu sitoutua yrittäjäprosessiin | 4,3 | 4,5 | ** |
| Kyky tehdä realistiset suunnitelmat liiketoiminnallisesti kannattavasta yritystoiminnasta | 3,7 | 4,0 | *** |
| Kyky toteuttaa suunnitelmat liiketoiminnallisesti kannattavasti | 3,8 | 4,0 | ** |
| Kaikki yhteensä | 4,1 | 4,3 | *** |

Onko vastaajan iällä yhteyttä näkemykseen ammattitaidosta? Vastaajien iän yhteyttä ammattitaitonäkemykseen tarkasteltaessa voitiin havaita seuraavaa. Vastaajien näkemyksissä **kyvyssä tehdä realistiset suunnitelmat kannattavasta liiketoiminnasta** oli eroja eri ikäryhmillä. Realististen suunnitelmien laatimiskykyä arvostivat selvästi eniten kaikkein iäkkäimmät henkilöt (yli 46 v.), keskiarvo 4,0. Vastaavasti ikäryhmät alle 25-vuotiaat (ka 3,8) ja 26-35-vuotiaat (ka 3,7) pitivät ko. ominaisuutta lähes yhtä tärkeänä. Keski-ikäisillä henkilöillä (36-45 v.), keskiarvo oli 3,6. Tulos on tilastollisesti merkitsevä ($p < .01$). **Oppimiskyvyn** suhteen voidaan tehdä johtopäätös,

että iän kasvaessa oppimiskyvyn arvostus tulee tärkeämmäksi. Mitä vanhempi henkilö on, sitä enemmän hän arvostaa oppimiskykyä tärkeänä yrittäjän ammattitaidon osa-alueena. Alle 35-vuotiaat vastaajat ovat lähellä toisiaan ja ero on selvä ryhmiin, joissa ovat yli 36-vuotiaat vastaajat. Oppimisen arvostus kasvaa tasaisesti iän karttuessa.

Koulutuksen ja yleisen työkokemuksen vaikutuksesta ammattitaitoa kuvaavaan malliin ei voida tehdä johtopäätöksiä tutkimuksen tuloksien perusteella.

Työkokemus perustettavan yrityksen alalta vaikuttaa vastaajien näkemykseen vaadittavasta ammattitaidosta seuraavilla osa-alueilla: ongelmanratkaisukyky, kyky toteuttaa suunnitelmat liiketaloudellisesti kannattavasti sekä oppimiskyky. Mitä pidempään alalta on työkokemusta, sitä tärkeämpänä yllämainittuja ammattitaidon osa-alueita pidettiin. Oppimiskyvyn näkemisellä osana yrittäjän ammattitaitoa on selvä yhteys vastaajan aikaisempaan työkokemukseen perustettavan yrityksen toimialalta ($p < .001$).

Taulukko 32: Työkokemuksen perustettavan yrityksen toimialalta yhteys oppimiskyvyn näkemiseen osaksi starttiyrittäjän ammattitaitoa

| Työkokemus vuosina perustettavan yrityksen toimialalta | Vastaajien antama keskiarvo oppimiskyvyn tärkeydelle osana yrittäjän ammattitaitoa (ka.) |
|--|--|
| Alle 1 vuosi | 3,9 |
| 1-5 vuotta | 4,3 |
| 6-10 vuotta | 4,3 |
| 11-15 vuotta | 4,3 |
| Yli 15 vuotta | 4,5 |

Kuten edellä esitetystä taulukosta käy ilmi, oppimiskyky liitetään sitä tärkeämmäksi osaksi yrittäjän ammattitaitoa, mitä kauemmin vastaajalla on työkokemusta nimenomaan perustettavan yrityksen toimialalta. Työkokemus perustettavan yrityksen toimialalta on selvästi yhteydessä siihen, miten tärkeäksi osaksi yrittäjän ammattitaitoa oppimiskyky koetaan. Työkokemus perustettavan yrityksen

toimialalta oli yhteydessä myös ongelmaratkaisukykyyn ja kykyyn toteuttaa suunnitelmat kannattavasti ($p < .05$).

Taulukko 33: Perustettavan yrityksen toimialalta saadun työkokemuksen yhteys ongelmaratkaisukykyyn ja kykyyn toteuttaa suunnitelmat kannattavasti

| Työkokemus vuosina perustettavan yrityksen toimialalta | Ongelmaratkaisukykyyn tärkeys osana yrittäjän ammattitaitoa (ka.) | Suunnitelmien kannattavan toteutuskykyyn tärkeys osana yrittäjän ammattitaitoa (ka.) |
|--|---|--|
| Alle 1 vuosi | 4,0 | 3,8 |
| 1 ó 5 vuotta | 4,1 | 4,0 |
| 6- 10 vuotta | 4,3 | 4,0 |
| 11 ó 15 vuotta | 4,1 | 3,7 |
| Yli 15 vuotta | 4,3 | 4,1 |

Yllä olevasta taulukosta voidaan todeta se ($p < .05$), että työkokemus perustettavan yrityksen toimialalta lisää kasvaessaan ongelmaratkaisukykyyn ja suunnitelmien kannattavan toteuttamisen kykyyn tärkeyttä. Poikkeuksena on ryhmä, jossa kokemusta on 11ó15 vuotta. Tämä ryhmä sijoittuu vastauksissaan kahden ensimmäisen ryhmän väliin. Ongelmaratkaisukyky on nähty selvästi kaikissa ryhmissä tärkeämmäksi kuin kyky tehdä realistiset suunnitelmat. Molemmissa kohdissa selvästi vähimmän arvostusta yllämainittuihin ammattitaidon osa-alueisiin on siinä ryhmässä, jossa kokemusta perustettavan yrityksen toimialalta on alle yksi vuosi.

Miten sitten **toimiala** on yhteydessä vastaajan ammattitaitokäsitykseen? Ongelmaratkaisutaitoja pidetään vähemmän tärkeinä sellaisilla toimialoilla kuin käsityö, taide, lahjatavaroiden valmistus, viljely, kasvien kasvattaminen ja eläinten hoito. Vastaavasti esiintymisen ja ohjelmapalveluiden toimialalla työskentelevät pitivät ongelmaratkaisukykyä yrittäjän ammattitaidon osana muita toimialoja tärkeämpänä.

Taulukko 34: Toimialan vaikutus vastaajan käsitykseen ongelmaratkaisukyvyyn tärkeydestä osana starttiyrittäjän ammattitaitoa

| Toimiala | Ongelmanratkaisukyvyyn tärkeys vastauksien keskiarvona |
|---|--|
| Kauppa, myyntityö | 4,2 |
| Rakentaminen, teollinen valmistus | 4,1 |
| Kotipalvelu, siivous, puhtaanapito, palvelut yksityisille | 4,3 |
| Hoiva ja hoitotyö | 4,3 |
| Koulutus, konsultointi, palvelut yrityksille | 4,1 |
| Käsityö, taide, lahjatavaroiden valmistus | 3,8 |
| Viljely, kasvien kasvattaminen, eläinten hoito | 3,5 |
| Esiintyminen, ohjelmapalvelut | 4,4 |
| Useita toimialoja | 4,2 |
| Useita toimialoja | 4,3 |
| Yhteensä | 4,2 |

Toimialan suhteen voidaan tunnistaa sen yhteys ongelmaratkaisukyvyyn tärkeyteen osana yrittäjän ammattia ($p < .05$). Ongelmaratkaisukyvyyn selvästi tärkeimmäksi keskiarvojen mukaan mitattuna ilmaisivat esiintymisen ja ohjelmapalvelujen toimialan edustajat (ka. 4,4). Samoin seuraavat toimialat antoivat yli 4,20 keskiarvon ongelmaratkaisukyvyille: kotipalvelu, siivous, puhtaanapito, palvelut yksityisille (ka. 4,3); hoiva ja hoitotyö (ka. 4,3); kauppa ja myyntityö (ka. 4,2). Selvästi heikoimmin ongelmaratkaisukykyä arvostivat seuraavat toimialat: viljely, kasvien kasvattaminen, eläinten hoito (ka. 3,5) sekä käsityö, taide, lahjatavaroiden valmistus (ka. 3,8). Konkreettista käsillä tehtävää työtä tekevillä toimialoilla ei nähdä ongelmaratkaisutaitoja kovin tärkeänä.

Vastauksissa **yrittäjän syntyprosessin vaiheiden suhteen** tutkimuksessa löytyi selviä eroja eri ryhmien kesken. Erot ovat suhteessa oppimiskykyyn ($p < .05$). Yrittäjän perustamispäätöksen tehneet ja yritystoiminnan aloittaneet näkivät oppimiskyvyyn tärkeämpänä osana yrittäjän ammattitaitoa kuin yrittäjyydestä kiinnostuneet. Oppimiskyvyyn tärkeys korostuu yrityksen perustamispäätöksen tehneiden ja yrityksen jo perustaneiden ryhmissä.

Taulukko 35: Yrittäjyysprosessin vaikutus näkemykseen oppimiskyvyn tärkeydestä osana yrittäjän ammattitaitoa

| Yrittäjyysprosessin vaihe | Oppimiskyvyn tärkeys osana yrittäjän ammattitaitoa vastausten keskiarvona |
|---------------------------------------|---|
| Yrittäjyydestä kiinnostuneet | 4,1 |
| Yrityksen perustamispäätöksen tehneet | 4,3 |
| Yritystoiminnan jo aloittaneet | 4,3 |

Oppimiskyky nähtiin tärkeämpänä niiden joukossa, jotka olivat tehneet päätöksen yrityksen perustamisesta (ka. 4,3) sekä yrityksen jo perustaneiden joukossa (ka. 4,3). Vastaavasti yrityksen perustamista suunnittelevat arvostivat keskiarvolla mitattuna oppimiskykyä selvästi vähemmän (ka. 4,1). Oppimiskyvyn tärkeyden havaitseminen liittyy siis yrityksen perustamispäätöksen tekemiseen ja yrittäjänä olemiseen. Yrittäjyysprosessin etenemisellä on yhteys siihen, miten tärkeänä oppimiskykyä pidetään osana ammattitaitoa ($p < .05$).

4.4 Miten starttiyrittäjät näkevät oman ammattitaitonsa ó starttiyrittäjien ilmoittama käsitys heiltä vaadittavasta osaamisesta ja ammattitaidosta heidän itsensä vapaasti kirjoittamana

Kyselyn kolmannessa osassa pyydettiin vastaajia omin sanoin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

Kerro omin sanoin, mitä ammatillinen osaaminen sinun kohdallasi tarkoittaa?

Mitä sinun ammatissasi yrittäjänä tulee osata?

Mikä on sinun ammattitaitosi?

Kysymyksillä pyrittiin vastaamaan kahteen tutkimusongelmaan liittyvään kysymykseen:

Ensinnäkin, mitä on starttiyrittäjän ammattitaito vastaajan omalla alalla. Toiseksi haluttiin selvittää, miten vastaaja arvioi omaa ammatillista osaamistaan eli kuinka hyvin hän itse luulee hallitsevansa itseltään starttiyrittäjänä vaadittavat asiat.

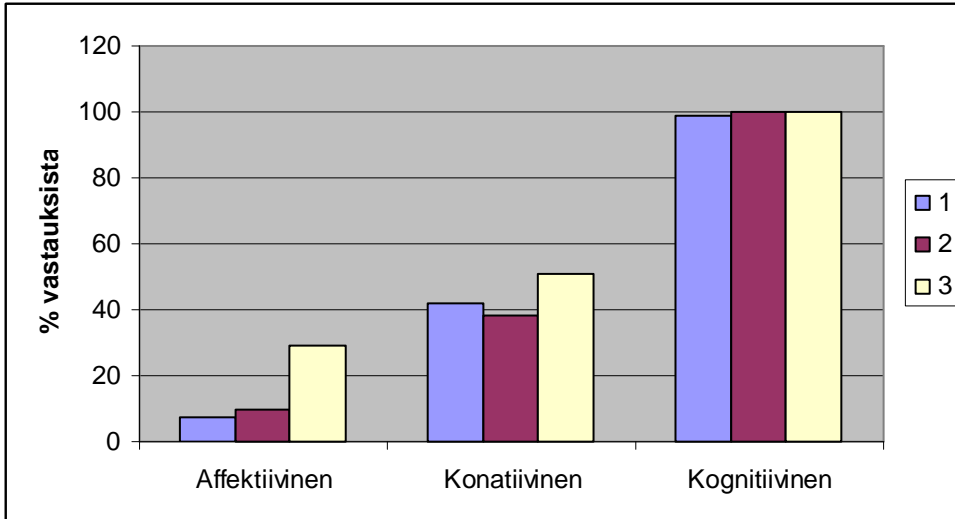
4.5 Vastaajien käsitys itseltä vaadittavasta ammattitaidosta yrittäjänä

Yksittäisissä vastauksissa tulee esiin erilaisten ihmisten erilaiset käsitykset ja ajatukset yrittäjän ammattitaidosta. Haettaessa vastauksista suurempia kokonaisuuksia päädyttiin käyttämään apuna ammattitaidon jakamista kolmeen pääluokkaan. Vastauksia voidaan jäsentää Koirasen ja Ruohotien (2000) käyttämän yrittäjän ammattitaitoa kuvaavan jaottelun pohjalta:

- a) Affektiiviset ominaisuudet, joilla tarkoitetaan temperamenttia, luonnetta, yleisiä ja erityisiä persoonallisuustekijöitä sekä arvoja ja asenteita.
- b) Konatiiviset ominaisuudet, joilla tarkoitetaan toimintahakuisuutta, toimintakontrollia, suhtautumista omaan itseen ja toisiin, urasuuntautuneisuutta, henkilökohtaista tyyliä sekä kiinnostuksen kohteita.
- c) Kognitiiviset ominaisuudet, joilla tarkoitetaan yleistä ja erityistä mentaalista kyvykkyyttä, taitoja, oman alan tuntemusta, strategista osaamista sekä uskomuksia.

Etsittäessä edellä mainitun taksonomian mukaisesti vastaajien ammattitaitokäsityksistä samansuuntaisia ryhmiä, jakoperusteena käytettiin kolmen edellä mainitun pääluokan esiintymistä kussakin vastauksessa. Alla olevassa taulukossa yrityksen perustamisprosessin vaiheet on nimetty numeroin: 1 = yrityksen perustamista suunnittelevat, 2 = yrityksen perustamispäätöksen tehneet ja 3 = yritystoiminnan jo aloittaneet. Taulukko havainnollistaa sitä, kuinka monella vastaajalla kussakin

perustamisvaiheen tilanteessa esiintyi affektiivisia, konatiivisia tai kognitiivisia ammattitaidon osa-alueita omista vapaasti kirjoitetuissa vastauksissaan.



Kuvio 16: Affektiiviset, konatiiviset ja kognitiiviset ominaisuudet vastaajien näkemyksissä yrityksen perustamisprosessin eri vaiheissa

Yrityksen perustamisesta kiinnostuneista 7 % tunnisti affektiivisiä ominaisuuksia osaksi omaa ammattitaitoaan. Konatiivisia ominaisuuksia samassa vaiheessa olevista vastaajista tunnisti 42 % ja kognitiivisia ominaisuuksia 99 % vastaajista (yrityksen perustamista suunnittelevat). Yrityksen perustamispäätöksen tehneistä 10 % tunnisti affektiivisiä ominaisuuksia osaksi omaa ammattitaitoaan. Samassa perustamistilanteessa olevista konatiivisia ominaisuuksia tunnistivat osaksi omaa ammattitaitoaan 38 % ja kognitiivisia ominaisuuksia 100 % vastaajista.

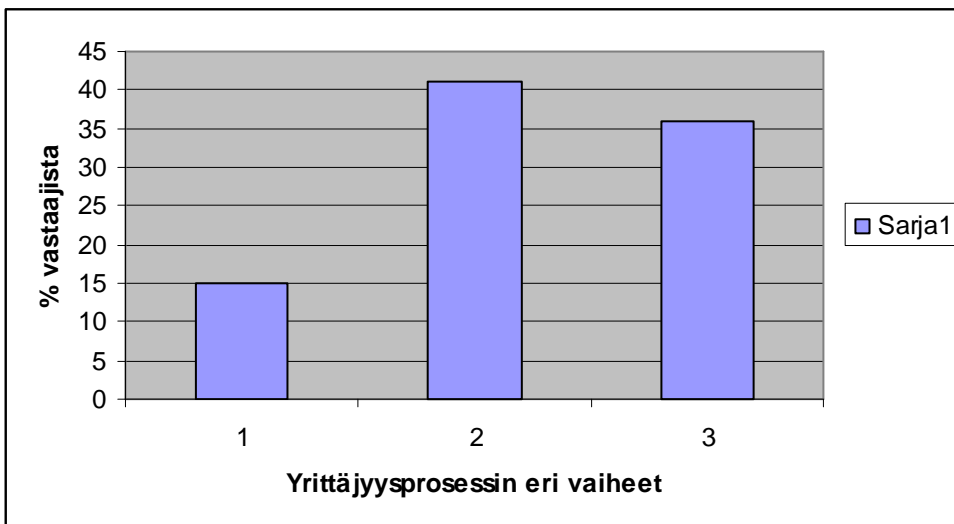
Yritystoiminnan aloittaneista edellä mainitut prosenttiluvut olivat affektiiviset 29 %, konatiiviset 51 % ja kognitiiviset ominaisuudet 100 %.

Edellä mainitusta voi tehdä johtopäätöksen, että tietoihin ja taitoihin perustuvat ammatilliset vaatimukset ymmärretään yleisesti osaksi omaa ammattitaitoa. Sen sijaan motivaatioon ja tahtoon liittyvä alue on vain alle puolella mukana ammattitaitonäkemyksessä. Vielä vähemmän mielletään osaksi ammattitaitoa arvoihin ja asenteisiin sekä tunteisiin liittyvät asiat. Vain pieni osa on tunnistanut tämän alueen osaksi omaa ammatillista osaamistaan.

Voidaan myös huomata, miten selvästi yrittäjyysprosessin edetessä myös käsitys konatiivisista ja affektiivisista ominaisuuksista kehittyy vastaajilla. Konatiivisten ja affektiivisten ominaisuuksien osuus ammattitaitoa kuvaavissa vastauksissa on selvästi suurempi yrityksen perustamispäätöksen tehneillä sekä yrittäjillä verrattuna yrittäjyysprosessin alkupäässä oleviin vastaajiin.

4.6 Vastaajien käsitys oman ammattitaidon riittävydestä

Vastaajien oma käsitys heidän omasta ammattitaidostaan ilmenee heidän omin sanoin kirjoittamistaan vastauksista. Tekstianalyysin avulla etsittiin jokaisen vastaajan osalta sitä, kommunikoiiko vastaaja itse luottamusta omaan ammattitaitoonsa tulevana yrittäjänä. Vastaajat jaettiin yrityksen perustamisprosessin suhteen kolmeen ryhmään kuten edellä (1 = yritystoimintaa suunnittelevat, 2 = yrityksen perustamispäätöksen tehneet ja 3 = yritystoiminnan aloittaneet). Kustakin ryhmästä etsittiin vastauksia, joista kommunikoi vastajaan luottamus omaan ammattitaitoonsa. Vastaajien luottamus omaan ammattitaitoonsa kommunikoi heidän vastauksistaan seuraavasti: ensimmäisessä vaiheessa 15 % vastaajista ilmaisi luottamusta omaan ammattitaitoonsa, toisessa vaiheessa vastaava luku oli 41 % ja kolmannessa vaiheessa 36 % luotti omaan ammattitaitoonsa.



Kuvio 17: Vastaajan luottamus omaan ammattitaitoon yrittäjyysprosessin eri vaiheissa

Prosentti kertoo kunkin ryhmän vastauksista löytyneet kommentit, jotka kuvastavat vastaajan itsensä luottamusta omaan ammattitaitoonsa. Selvästi voidaan huomata yrityksen perustamispäätöksen tehneiden sekä yritystoiminnan aloittaneiden vahvempi luottamus omaan ammattitaitoon (noin 40 % ryhmään kuuluvista). Yritystoimintaa suunnittelevista ainoastaan 15 % kommunikoi luottamusta omaan ammattitaitoonsa. Käsitys oman ammattitaidon riittävydestä vahvistuu yrityksen perustamisprosessin edetessä. Heikolla ammattitaitotiteetillä ei lähdetä niin herkästi yrittämään.

4.7 Käytännöllinen malli ammattitaidosta yrittäjyysprosessin eri vaiheissa

Tutkimustulosten tässä osassa analysoitiin tutkimuksen aikana kehitetyn käytännöllisen mallin eri tekijöiden esiintymistä vastaajien vastauksissa riippuen heidän näkökulmastaan yrittäjyysprosessissa. Aluksi analysoitiin kolmea tekijää: oppimiskyky, ongelmanratkaisukyky sekä itsearviointikyky.

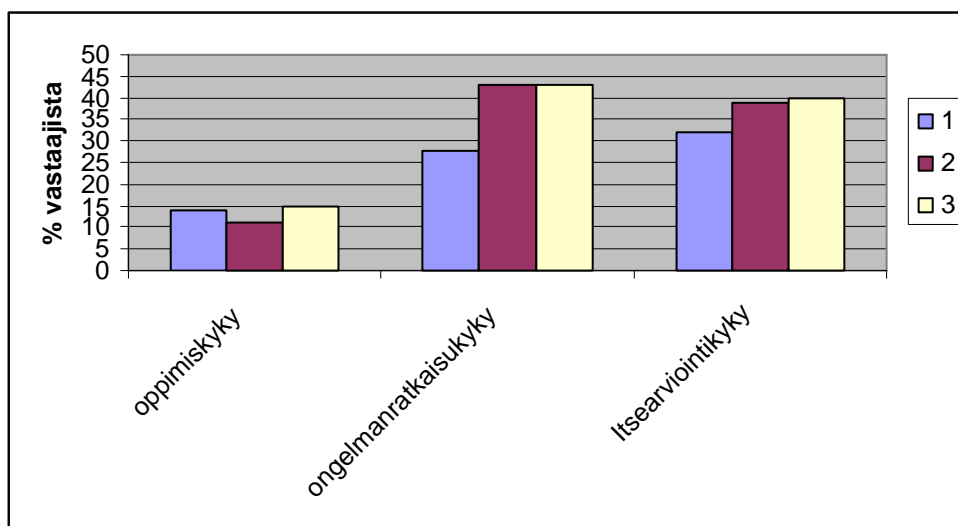
Ensimmäisen ryhmän vastaajat (yhteensä 100 henkilöä) kuuluivat suurimpaan ryhmään, jossa päätöstä yrityksen perustamisesta ei ole tehty. Toiseen ryhmään kuuluivat (yhteensä 44 henkilöä) ne vastaajat, jotka ovat tehneet päätöksen yrityksen perustamisesta lähitulevaisuudessa mutta eivät vielä ole yrittäjiä. Kolmanteen ryhmään kuuluivat (yhteensä 53 henkilöä) yrityksen jo perustaneet vastaajat. Prosenttiluku kertoo sen, kuinka monella prosentilla vastaajista on vastauksessaan huomioitu oppimiskyky, ongelmanratkaisukyky tai itsearviointikyky.

Oppimiskyvyn suhteen suuria eroavuuksia ei eri ryhmien välillä juuri esiintynyt. Yritystoimintaa suunnittelevien ryhmässä (1. ryhmä) 14 % vastaajista oli ajatus oppimisesta yrittäjän ammattitaidon osana. Vastaava luku oli yrityksen perustamispäätöksen tehneillä (2. ryhmä) 11 % ja yrityksen jo perustaneilla 15 % (3. ryhmä). Yrityksen perustamispäätöksen tehneillä oppiminen osana yrittäjän ammattitaitoa nähtiin siis vähiten tärkeänä.

Ongelmanratkaisukyky korostui sekä yrityksen perustamispäätöksen tehneillä (2. ryhmä) että yrityksen jo perustaneilla (3. ryhmä). Molemmissa ryhmissä 43 % vastaajista ilmaisi ongelmanratkaisukykyyn tavalla tai toisella liittyvän yrittäjän ammattitaitoon. Yritystoimintaa suunnittelevilla (1. ryhmä) tässä kohden vastaava luku oli vain 28 %. Voidaan siis todeta selvä ero

siinä, miten yrityksen syntyprosessin kehittyessä ja edetessä ongelmanratkaisukyky koetaan tärkeänä, jos vertailukohtana pidetään niitä, joilla yrityksen perustamispäätöstä ei vielä ole tehty.

Itsearviointikyvyn suhteen tulos on hiukan tasaisempi: 1. ryhmässä 32 %, 2. ryhmässä 39 % ja 3. ryhmässä 40 %. Itsearviointikyky siis koetaan tärkeämpänä sekä yrityksen perustamispäätöksen että yrityksen jo perustaneiden joukossa verrattuna niihin, joilla perustamispäätöstä ei ole tehty.



Kuvio 18: Oppimiskyky, ongelmanratkaisukyky ja itsearviointikyky yrittäjyysprosessin eri vaiheissa

Kun tutkitaan, kuinka monelta samalta vastaajalta löytyy kaikki kolme ammattitaidon osa-aluetta (oppiminen, ongelmanratkaisu, itsearviointi), saadaan seuraava tulos: 1. ryhmä 0 vastausta (0 %), 2. ryhmä 4 vastausta (9 %) ja 3. ryhmä 4 vastausta (9 %). Voidaan sanoa, että tässä suhteessa on selvä ero yrityksen perustamispäätöksen ja yritystoiminnan jo aloittaneiden välillä verrattuna yritystoimintaa suunnitteleviin, kun tarkastellaan, kuinka moni katsoo oppimis-, ongelmanratkaisu- ja itsearviointikyvyn kuuluvan alkavan yrittäjän ammattitaitoon.

Yritettäessä etsiä näiden kahdeksan vastaajan taustatiedoista selitystä heidän laaja-alaiseen ja syvälliseen näkemykseensä, voidaan todeta seuraavaa: miehiä ja naisia on yhtä paljon. Sukupuoli ei siis selitä vastauksia. Iän suhteen 50 % kuului ryhmään 26-35-vuotiaat, 38 % kuului ryhmään 36-45-vuotiaat ja 12 % kuului 46-55-vuotiaisiin. Otollisin ikä tuntui siis olevan 26 ja 45 vuoden välissä. Koulutuksen suhteen ammattikoulutus oli yleisin (38 %:lla), opistotaso ja ammattikorkeakoulu tasapäisesti molemmissa 25 %:lla. Yksi vastaajista, eli 12 %, oli yliopiston tai korkeakoulun suorittanut. Ammattitaitonäkemykseen siis vaikuttaa ammatillinen koulutus.

Kuitenkaan ei näytä olevan niin suurta merkitystä sillä, minkä tasoisen ammatillisen koulutuksen on käynyt. Työkokemuksen suhteen voidaan todeta, että yleinen työkokemus selittää ammattitaitonäkemyksen kehittymistä. 50 %:lla koko joukosta oli työkokemusta yli 15 vuotta. Samoin kaikilla vastaajista oli vähintään vuosi työkokemusta. Sen sijaan työkokemus perustettavan yrityksen toimialalta ei tunnu selittävän ihan yhtä selkeästi ammattitaitonäkemyksen kehittymistä. Tässä suhteessa ryhmiin 0-15 vuotta ja yli 15 vuotta kuului yhteensä 50 % vastaajista. Merkittävin selittäjä ammattitaidon syvälliselle näkemykselle löytyi yrityksen perustamisen motiiveista. Oman idean toteuttaminen oli selittävänä tekijänä 75 %:lla vastaajista. Loput 25 % vastaajista kuului ryhmään osopiva tilanne. Näyttää siis siltä, että yrityksen perustamisen motiiveista sekä sisäiset että ympäristöön liittyvät vetotekijät selittävät vahvasti myös ammattitaitonäkemyksen kehittymistä. Tätä tukee myös Voutilaisen (2001) käsitys yrityksen synnyn taustatekijöiden vaikutuksesta. Itsenäistymisperustan taustalla korostuvat yrittäjän henkilökohtaiset ammatilliset tavoitteet; yrittäminen nähtiin keinona oman ammatillisen osaamisen tai uran kehittämisessä ja ympäristön tilanne koettiin myönteisesti (Voutilainen, (2001), 64.) Toimialan suhteen ei löytynyt mainittavia eroja eri ryhmien välillä. Ammattitaidon syvällisemmän näkemyksen omaavat jakautuivat tasaisesti viiteen eri toimialaryhmään.

Tutkimuksen teoreettinen malli rakentui osittain siitä ajatuksesta, että oppimis-, ongelmanratkaisu- ja itsearviointikyky kulkevat läpi yrittäjyysprosessin ammattitaidon keskeisinä osina. Tämän lisäksi yrityksen synnyn eri vaiheisiin kytkeytyviä ammattitaidon vaatimuksia ovat 1) idean tuottaminen ja halu sitoutua yrityksen perustamisprosessiin, 2) kyky tehdä suunnitelma kannattavasta liiketoiminnasta sekä 3) kyky toteuttaa suunnitelmat liiketoiminnallisesti kannattavasti. Nämä ovat myös keskeisimmät ongelmat yrittäjyysprosessin alkuvaiheessa. Näitä kolmea mainittua ominaisuutta etsittäessä tutkimuksen kohderyhmän vastauksista voidaan todeta seuraavaa.

Etsittäessä tekstianalyysin avulla vastaajien näkemyksistä halua sitoutua yrittäjyyteen ja kykyä tuottaa kannattava liikeidea, ei löytynyt yhtään sellaista vastausta, jossa nämä asiat olisi tuotu esiin. Samoin etsittäessä kannattavan suunnitelman tekokykyä, löytyi yritystoimintaa suunnittelevien joukosta 1% ja yritystoiminnan perustamispäätöksen tehneistä 2% vastaajia, joilla tämä ammattitaidon osa-alue oli mainittu. Kannattavan toiminnan toteuttaminen oli ensimmäisellä ryhmällä 6%:lla vastaajista, toisessa ryhmässä 5%:lla vastaajista ja yritystoiminnan aloittaneilla 6%:lla vastaajista. Voidaan siis sanoa, että tutkimusmallin yrittäjyysprosessin keskeiset vaiheet ovat varsin vähän tunnistettu osaksi omaa ammattitaitoa.

Mainittujen kykyjen esiintymistä vastaajien näkemyksissä ei voida pitää yleisenä. Yritystoiminnan jo aloittaneet ovat siirtäneet oman ammattitaitonäkemyksensä selvästi yrityksen kannattavuuden huomioivaksi. Enää heitä ei kiinnosta idean kehittäminen tai suunnitelmien teko. Kannattavuuden huomioiminen korostuu myös kahdella muulla ryhmällä. Kokonaisuudessaan voidaan ajatella, että ammattitaidon osaksi ei ole juuri mielletty idean tuottamista ja yrittäjyyteen sitoutumista eikä kannattavien suunnitelmien tekokykyä.

Bensimon (2004) lähtee siitä, että ammattitaidon määrittäminen onnistuu hakemalla kustakin ammatista sen keskeiset ongelmakohdat ja haasteet. Starttiyrittäjällä tällaisia ongelma-kohtia ja isoja haasteita yrittäjyysprosessin alkupäässä ovat tutkimusmallissa esitetyt ja yllä mainitut kolme asiaa. Näitä haasteita eivät tähän tutkimukseen vastanneet henkilöt juuri olleet tunnistaneet osaksi omaa ammattitaitoaan. Idean tuottaminen ja halu sitoutua yrittäjyysprosessiin, kyky tehdä suunnitelmat kannattavasta liiketoiminnasta sekä kyky toteuttaa kannattavasti suunnitelmat ovat varsin laajoja käsitteitä. Mainitut käsitteet ovat varmasti monelle vaikeita hahmottaa osaksi omaa osaamista. Yksiselitteisemmät ja pienemmät ammattitaidon osa-alueet olivat yleisemmin mainittu osaksi omaa ammattitaitoa.

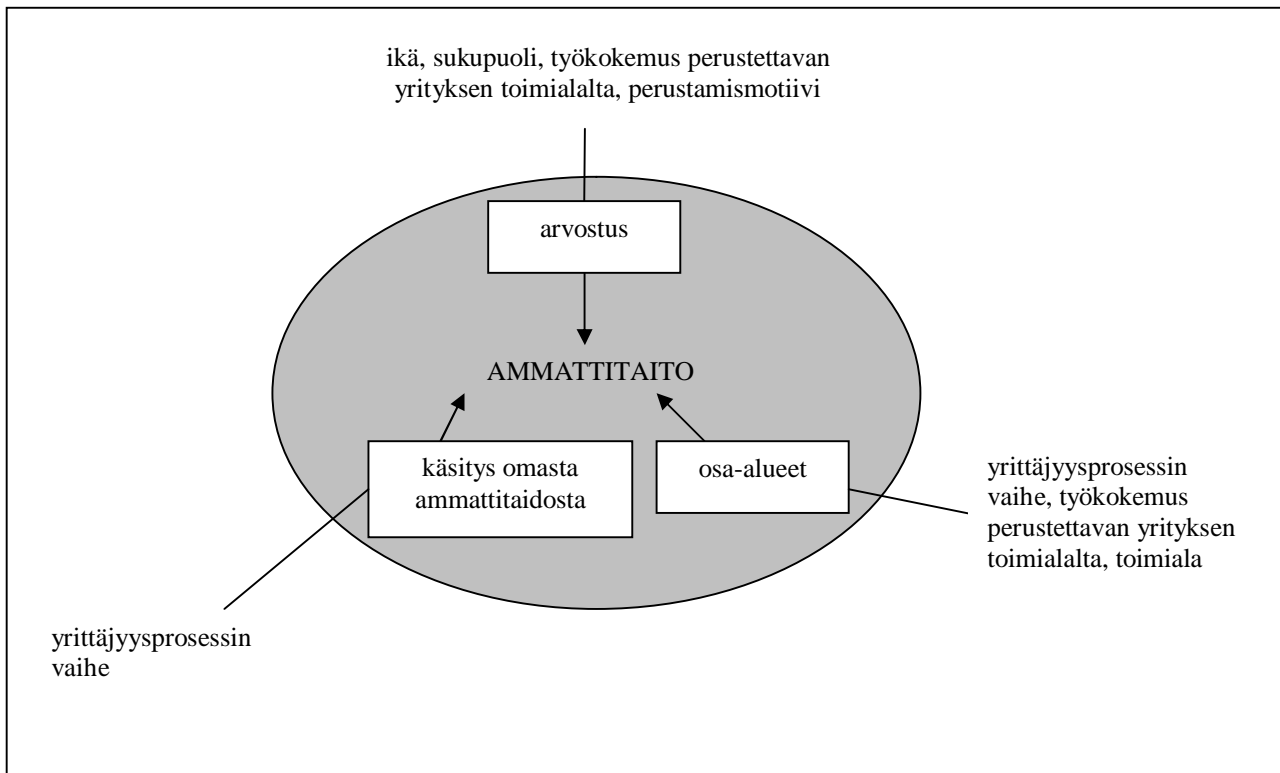
4.8 Yhteenvetoa tutkimustuloksista

Tässä tutkimuksessa saaduista tuloksista voidaan tehdä seuraavia huomioita:

- Yleisesti tärkeimmiksi koetut ammattitaidon osa-alueet olivat usein yleisiin työelämävalmiuksiin tai avainkvalifikaatioihin kuuluvia ammattitaidon osa-alueita.
- Miesten ja naisten ammattitaitokäsityksissä on eroja: naiset arvostavat kokonaisuutena miehiä enemmän ammattitaidon eri osa-alueiden tärkeyttä ($p < .001$).
- Koulutuksella, työkokemuksella yleensä tai yrityksen toimialalla ei ollut merkitsevää vaikutusta ammattitaitokäsityksiin ($p = ns.$).
- Vanhin ikäryhmä (yli 46 vuotta) arvosti muita selvästi enemmän ammattitaidon eri osa-alueiden tärkeyttä ($p < .05$).
- Työkokemus perustettavan yrityksen toimialalta vaikutti selvästi vastaajien ammattitaidon eri osa-alueiden arvostukseen: mitä enemmän oli kokemusta omalta alalta, sitä enemmän eri osa-alueiden merkitystä arvostettiin (pienenä poikkeuksena ryhmä, jossa kokemusta oli 11 ó 15 vuotta) ($p < .01$).
- Perustamismotiivilla ei ollut suurta vaikutusta yksittäisiin ammattitaitokäsityksiin. Mutta selvä ero ammattitaidon vähäisempänä arvostuksena oli niillä, jotka kokivat yrittämisen motiiviksi sen, ettei ollut muuta työtä. He arvostivat ammattitaidon eri osa-alueita selvästi vähemmän kuin oman idean toteuttajat ja sopivan tilanteen hyödyntäjät ($p < .05$).
- Yrittäjyysprosessin eri vaiheissa on löydettävissä selviä eroja ammattitaidon tärkeiksi koettujen asioiden välillä; ammattitaidon tärkeiksi koetut asiat muuttuvat yrittäjyysprosessin eri vaiheissa (mm. ammatillisen koulutuksen merkitys, yritysmuotojen ja yritysjärjestelyiden tuntemus, sopimusoikeus, työsuhdeasiat ja palkkaus).
- Tässä tutkimuksessa kehitetty malli starttiyrittäjien ammattitaidosta sai selvästi vahvistusta vastaajien omien näkemysten suhteen seuraavissa kohdissa: kyky luoda idea kannattavasta liiketoiminnasta ja halu sitoutua yrittäjyyteen, itsearviointikyky, oppimiskyky, ongelmanratkaisukyky.
- Oppimiskyvyn arvostaminen on erittäin selvästi yhteydessä yrittäjän työkokemukseen perustettavan yrityksen toimialalta; oppimiskyvyn arvostus kasvaa sitä enemmän mitä enemmän on työkokemusta nimenomaan perustettavan yrityksen toimialalta ($p < .001$).
- Toimialalla tuntuu olevan vaikutusta starttiyrittäjän näkemykseen ongelmaratkaisukyvyn tärkeydestä osana yrittäjän ammattitaitoa. Eniten ominaisuutta arvostavat esiintyjät ja

ohjelmopalvelun tuottajat, selvästi heikoimmin arvostusta ilmaisivat viljelijät, kasvien kasvattajat ja eläinten hoitajat sekä käsityö, taide ja lahjatavaroiden valmistajat ($p < .05$).

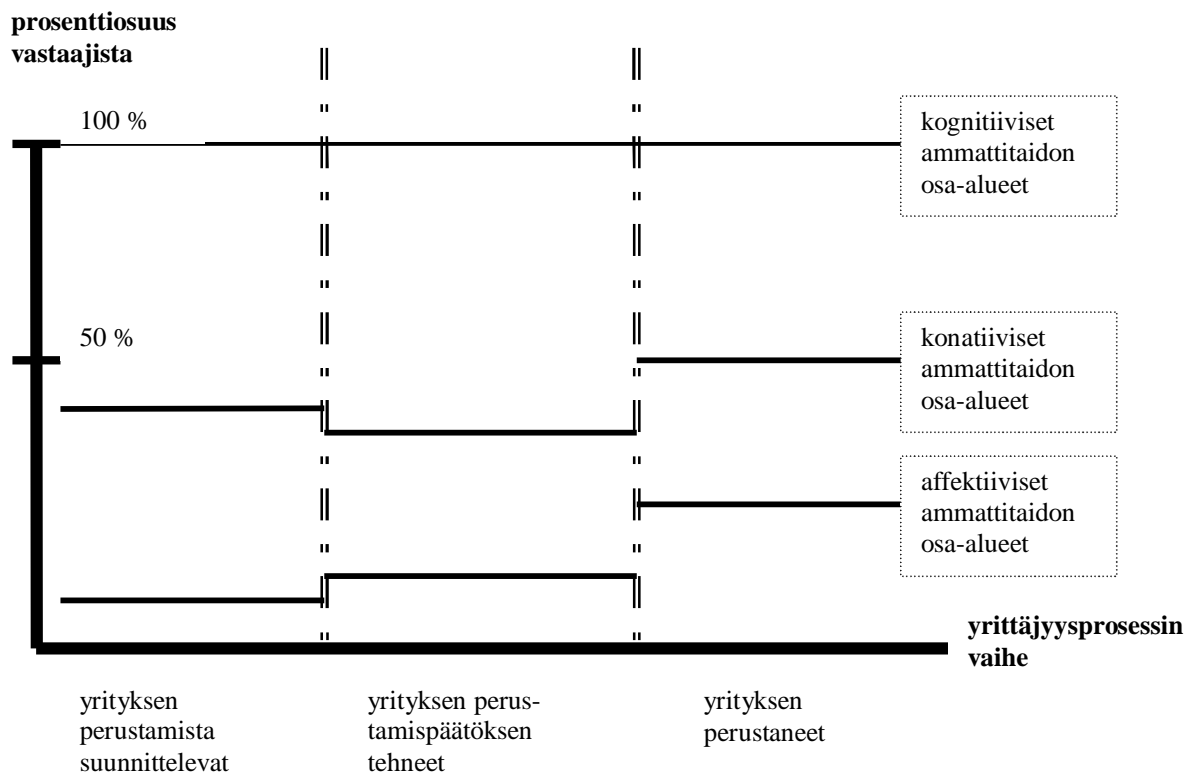
- Oppimiskyvyn tärkeys ja merkitys korostuu sen jälkeen kun yrityksen perustamispäätös on tehty; yritystoimintaa suunnittelevat arvostivat selvästi vähemmän oppimiskykyä osana ammattitaitoa kuin yrityksen perustamispäätöksen tehneet ja yrityksen jo perustaneet ($p < .05$).



Kuvio 19: Ammattitaitoa määrittäviä tekijöitä

- Vastaajien oman ammattitaidon suhteen korostui vastauksissa selvästi kognitiivisten asioiden (tiedot, taidot, alan tunteminen, uskomukset ja strateginen osaaminen) tunnistaminen osaksi omaa ammattitaitoa. Lähes kaikissa vastauksissa ilmaistiin kognitiivisten asioiden tärkeys osana omaa ammattitaitoa.
- Vastaajien oman ammattitaidon suhteen kognitiivisten ominaisuuksien (toimintahakuisuus, toimintakontrolli, suhtautuminen omaan itseen ja toisiin) näkeminen osana omaa ammattitaitoa vaihteli 38-51 % välillä.

- Vastaajien oman ammattitaidon suhteen affektiivisten ominaisuuksien (temperamentti, luonne, yleiset ja erityiset persoonallisuustekijät, arvot, asenteet) esiintyminen oli selvästi edellä mainittuja kahta muuta ominaisuutta vähäisempää. Vain noin 7629 % ilmaisi omaan ammattitaitoon kuuluvan affektiivisiä osa-alueita.
- Yrittäjyysprosessin eteneminen kasvattaa selvästi konatiivisten ja affektiivisten ominaisuuksien esiintymistä osana yrittäjän omaa ammattitaidon kuvausta. Yrityksen perustamispäätöksen tehneiden vastauksissa korostuvat selvästi enemmän nämä alueet kuin yritystoiminnasta kiinnostuneiden vastauksissa. Samoin yrityksen jo perustaneilla tämän alueen arvostus on selvästi suurempaa kuin aikaisempien vaiheiden ryhmillä. Yrittäjyysprosessin eteneminen tukee ja kasvattaa affektiivisten ja konatiivisten valmiuksien ymmärtämistä osaksi omaa ammattitaitoa.



Kuvio 20: Starttiyrittäjien näkemys kognitiivisten, konatiivisten ja affektiivisten ominaisuuksien kuulumisesta osaksi omaa ammattitaitoaan

- Vastaajien käsitys oman ammattitaidon tasosta oli erilaista eri yrittäjyysprosessin vaiheissa. Luottamus omaan ammattitaitoon oli suurinta yrityksen perustamispäätöksen tehneillä ja toiseksi suurinta yrityksen perustaneilla. Suurta eroa näiden kahden ryhmän välillä ei ollut. Suurin ja merkittävin ero oli yrityksen perustamista suunnittelevilla verrattuna kahteen edellä mainittuun ryhmään, joissa oli huomattavasti enemmän niitä, joilla oli vahva luottamus omaan ammatilliseen osaamiseensa.
- Tässä tutkimuksessa kehitetty malli sai enemmän tukea kirjallisista vastauksista verrattuna tutkimuksen kvantitatiiviseen osaan
- Vastaajien käsitys omasta ammattitaidosta suhteessa tässä tutkimuksessa tehtyyn malliin starttiyrittäjän ammattitaidosta sai selvästi tukea seuraavilla alueilla: ongelmanratkaisukyky, itsearviointikyky (olivat noin 30-40 %:ssa vastauksista mukana), samoin yrittäjyysprosessin eri vaiheissa ilmaistut vastaukset eroavat selvästi toisistaan.
- Vastaajien omasta ammattitaidosta annettujen kuvausten perusteella voidaan vielä päätellä, että yrityksen perustamispäätöksen tehneet ja yrityksen perustaneet pitivät ongelmanratkaisukykyä tärkeämpänä kuin yrityksen perustamista suunnittelevat.

Yhteenvetona tuloksista voidaan vielä tiivistää. Oppimiskyvyn näkeminen osaksi yrittäjän ammattitaitoa kasvaa työkokemuksen (perustettavan yrityksen toimialalta) myötä. Samoin oppimiskyvyn merkitys kasvaa selvästi sen jälkeen kun perustamispäätös yritystoiminnan käynnistämisestä on tehty. Kognitiiviset asiat tiedostetaan osaksi yrittäjän ammattitaitoa laajasti. Konatiivisten ja affektiivisten ammattitaidon osa-alueiden tiedostaminen osaksi yrittäjän ammattitaitoa kehittyy yrittäjyysprosessin edetessä selvästi. Vastaajien käsityksissä omasta ammattitaidostaan, heidän vapaasti ilmaisevanaan tuli esiin selvästi ongelmaratkaisukykyyn ja itsearviointikykyyn tiedostaminen osaksi omaa ammattitaitoa.

5 Pohdinta

Kaiken kaikkiaan tutkimuksen tekeminen tästä mielenkiintoisesta aiheesta oli kannustava ja palkitseva prosessi. Palkitsevaa oli erityisesti se, että tutkimuksen tuloksissa selvästi on viitteitä yrittäjyyden prosessiluonteeseen. Myös ammattitaidon kehittyminen on yrittäjyyden prosessin kanssa yhteydessä. Yrittäjyyskoulutuksen opetussuunnitelmia laadittaessa tulisikin ottaa huomioon ammattitaidon kehittyminen yrittäjyysprosessin eri vaiheissa. Esitänkin tässä joukon kysymyksiä, joita meidän starttiyrittäjien valmennukseen osallistuvien tahojen on mielestäni syytä pohtia.

Merkittävä huomio on, että monet starttirahan turvin yrityksen perustaneet aloittavat yritystoiminnan sellaisella toimialalla, josta on vain vähän aikaisempaa kokemusta. Voidaan siis päätellä, että starttirahayrittämiseen liittyy monien kohdalla paitsi yrittäjäksi lähteminen myös ammattialan vaihto. Starttiyritys perustetaan ammattialalle, josta ei ole kertynyt aikaisempaa työkokemusta juuri lainkaan. Tulisiko tämä ottaa huomioon jatkossa enemmän myös silloin, kun laaditaan työvoimahallinnon yrittäjäkursseille opetussuunnitelmia?

Tutkimuksen suorittaminen annetun yrittäjävalmennuksen yhteydessä saattoi vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Uskon, että vastaajat ilmaisivat rehellisesti oman mielipiteensä. Silti annettu koulutus on muokannut koulutuksessa osallistuneiden ajatuksia yrittämiseen liittyvästä ammattitaidosta. Tutkimustuloksia tulkittaessa on syytä muistaa annetun yrittäjäkoulutuksen mahdollinen yhteys starttiyrittäjien mielipiteeseen. On mahdollista, että annettu koulutus on ohjannut vastaajien näkemystä tärkeinä pidetyistä ammattitaidon osa-alueista.

Kaikki vastaajat olivat joko työttömiä tai olivat olleet työttömiä ennen yrityksen perustamista. Millainen vaikutus työttömyydellä on sitten henkilön käsitykseen starttiyrittäjän ammattitaidosta? Olisivatko tulokset starttiyrittäjän ammattitaidosta olleet erilaisia, jos tutkimukseen osallistuneet henkilöt eivät olisi olleet työttömiä, vaan esimerkiksi työssäkäyviä tai opiskelijoita?

Millainen vaikutus myönnettävällä starttirahalla on vastaajien käsitykseen yritystoiminnan vaatimuksista ja siten myös ammattitaidosta? Starttiraha turvaa henkilön oman toimeentulon noin puolen vuoden ajan yritystoiminnan alussa. Vaikuttaako tämä henkilön käsityksiin aloittavan yrittäjän ammattitaidosta? Olisiko taloudellinen toimeentulo ja yrityksen kannattavuus korostunut

enemmän vastauksissa, jos vastaajat eivät olisi saaneet mitään yhteiskunnan tukea oman yritystoimintansa aloittamiseen?

Tutkimustyön aikana kehittynyt tutkimusmalli on uutta ja erilaista verrattuna siihen, mitä yrittäjäkursseilla perinteisesti opetetaan. Vastaajat kertoivat oman näkemyksensä starttirahayrittäjän ammattitaidosta, se ei välttämättä edusta objektiivista totuutta asiasta. Jatkotutkimuksen mahdolliseksi aiheeksi nousi se, voisiko tätä tutkimusmallia hyödyntää muidenkin aloittavien yrittäjien kuin työttömien ammattitaidon tutkimiseen. Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kohde olisi se, millaisia tuloksia saataisiin, jos verrattaisiin nykyisiä tuloksia jo pidempään yrittäjänä toimineiden henkilöiden ammattitaitokäsityksiin. Tällä tavalla voitaisiin verrata pitkään jatkuneen yrittäjäyryyksen yhteyttä ammattitaitonäkemyksen kehittymiseen.

Tutkimuksen kvantitatiivinen osa, jossa pyydettiin ilmaisemaan 55 ammattitaitoa kuvaavan asian tärkeyttä numeroilla, ei tuonut juuri tilastollisesti merkitseviä eroja eri osa-alueiden välille. Vastaajat eivät käyttäneet annetusta asteikosta yleensä kuin nelosia tai viitosia ja näin ei saatu riittävästi hajontaa vastauksiin. Lähes kaikki annetut vaihtoehdot tuntuivat vastaajista tärkeiltä. Tämä saattaa kuvastaa yrittämisen holistista luonnetta tai sitä, ettei vastaajien käsitys ammattitaidosta ole vielä kehittynyt riittävästi erottamaan tärkeitä ammattitaidon osa-alueita vähemmän tärkeitä. Tutkijalle jää pohdittavaksi myös se, olisiko selvempiä eroja saatu esiin toisenlaisella kysymyksenasettelulla tai toisenlaisella vastauslomakkeella?

Tässä tutkimuksessa pyrittiin tietoisesti hakemaan starttiyrittäjän alkutaipaleen yrittäjäyryysolempiin eroja. Selvin ero ilmeni niiden välillä, jotka suunnittelevat yrityksen perustamista, mutta joilta puuttuu päätös yrittäjäksi lähtemiseksi verrattuna kahteen muuhun ryhmään, joilla päätös yrityksen perustamisesta oli tehty tai yritys jo perustettu. Näiden kolmen ryhmän erojen löytäminen ammattitaitokäsityksistä on kuitenkin haasteellinen tutkimuskohde. Ajallisesti saatamme puhua noin 6 kk jaksosta ihmisen elämässä. Kehittykö ammattitaito käsitys tässä ajassa radikaalisti? Starttiyrittäjillä oli tässä tutkimuksessa keskimäärin neljän kuukauden kokemus yrittämisestä. Vaikka yrittäjiltä vaadittaisiinkin tiettyjä ammatillisia asioita, ovatko nämä ammatilliset vaatimukset selkiytyneet starttiyrittäjälle ensimmäisten kuukausien aikana?

Työvoimakoulutuksen toteuttamisen suhteen löytyi mielenkiintoinen mutta huolestuttava havainto: suurin osa yrityksen perustamista suunnittelevista henkilöistä suunnittelevat sitä jollekin muulle kuin aikaisemmalle työkokemusalalleen, ovat siis ammatinvaihtajia. Tutkimustuloksissa korostui oppimiskyvyn arvostuksen olevan riippuvaista siitä, kuinka kauan on työkokemusta perustettavan

yrittäjien toimialalta. Toisin sanoen, oppimiskykyä arvostetaan vähemmän, jos on vähemmän työkokemusta perustettavan yrityksen toimialalta. Näyttää siis siltä, että yrittäjäkursseille osallistujista monet eivät arvosta oppimiskykyä kovin tärkeäksi osaksi yrittäjän ammattitaitoa, vaikka juuri heille (ammattinvaihtajat) se olisi erittäin tärkeää!

Tutkimusmallin testaamiseksi olisi hyödyllistä tutkia nyt valittujen haastateltavien lisäksi esimerkiksi viisi vuotta yrittäjinä toimineita. Millaisia eroja saataisiin heidän näkemyksiensä ja nyt tutkitun joukon välille?

Starttiyrittäjiltä vaadittavan ammattitaidon selvittämistä on selvästi tarvetta jatkaa. Nyt tehdyssä tutkimuksessa todentui tulosten pohjalta se oletamus, että yrittäjyysprosessin eri vaiheissa tarvitaan erilaista osaamista. Jatkossa tulisi kehittää mittareita, joilla saataisiin tarkemmin esiin todellisia ammattitaitoon liittyviä vaatimuksia yleensä sekä toisaalta yrittäjyysprosessin eri vaiheisiin liittyen. Nyt tehdyssä tutkimuksessa saatiin selvästi viitteitä siitä, mitä starttiyrittäjän ammattitaito pitää sisällään. Kuitenkaan ei aukottomasti kartoitettu vaadittavaa ammattitaitoa eri vaiheissa.

Tutkimuksesta jäi selvästi sellainen yleiskuva, joka vahvistaa käsitystä yrittämisen prosessiluonteesta ja ammattitaidon muuttumisesta yrittäjyysprosessin edetessä.

Lähteet:

Anttila, P. (2005), Tutkimuksellinen orientoituminen ammattikorkeakoulujen t&k -toiminnan haasteena, Ammattikasvatuksen aikakauskirja 7 (4), 52 ó 63, OKKA, Saarijärvi

Bensimon, E., Bauman, G., Polkinghorne, D., Vallejo, E., (2004), Doing research that makes a difference, The Journal of higher education, 75 (1), 104, Ohio state university

Blanchflower, D., (2001), Self-employment in OECD countries, National bureau of economic research, Cambridge.

Bolton, W (1997), The University Handbook on Enterprise Development. Paris: Columbus

Bull, I. & Thomas, H. & Willard, G., (1995), Entrepreneurship, perspectives on theory building, Trowbridge: Pergamon

Churchill N.C & Lewis V.L (1983), The five stages of small business growth. Harvard Business Review, 61 (3), 30ó50

Drucker, P., (1995), Managing in a time of great change, New York: Truman Talley Books/Dutton.

Eisenhardt & Brown & Neck, (2000), in Meyer, G.,D., & Heppard, K., Entrepreneurship as strategy ó Competing on the entrepreneurial edge, London: Sage Publications

Eteläpelto, A. ja Miettinen, R., (1993), Ammattitaito ja ammatillinen kasvu, Helsinki: Painatuskeskus Oy.

Filatov, T., (2004), verkkotiedote: Työmisteri Tarja Filatovin lausunto starttirahatyöryhmän ehdotuksista, Helsinki: Työministeriö

Flamholtz, E., (1990), How to make the transition from an entrepreneurship to a professionally managed firm, San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Funnell, P., & Muller, D., (1991), Vocational education and the challenge of Europe, London: Kogan Page

Graae, M., (1993), Käsityöläisyys ja taito, Tampereen Yliopisto, julkaisusarja A 3/93, Tampereen yliopisto, Tampere.

Gustafsson-Pesonen, A, & Sikanen, S., (2003). Yrittäjäkoulutuksesta yrittäjäksi; vuosina 1996 ó 2000 järjestettyjen yrittäjäkoulutusten seurantalutkimus, HKKK Pienyrityskeskus, Mikkeli.

Hahti, A., (1987), Imatran pienyritystutkimus: Yritysten toimintatavat ja menestyminen Imatralla, HKKK, Helsinki.

Hanhisalo, K., Kainu, A., Vaherva, T., (1994), Koulutus yrittäjän tukena, Kauppa- ja teollisuusministeriö, Helsinki.

Hauta-aho, S., (1990), Yrityksen perustamisen vaiheet; työsuhde-lähestymistavan teoreettista analysointia ja perustamisen vaiheiden konkretisointi, Vaasan korkeakoulu, Vaasa.

Helakorpi, S., (1992), Ammattikasvatus, Juva: WSOY

Holland, J., (1992), Making vocational choices, Florida: Psychological assessment Resources

Honka, J., Ruohotie, P., (2000), Ammattikasvatuksen haasteet, HAMK, Hämeenlinna.

Huuskonen, V., (1995), Yrittäjäksi ryhtyminen, Turun kauppakorkeakoulun julkaisu, Turku.

Jonninen, P., (1996), Koulutus PKT-yritysten menestystekijänä, Liiketaloustieteellinen tutkimuslaitos, Helsinki.

Kajjankoski, J., (1992), Starttirahayrittäminen Porin seudulla, Porin työvoimatoimisto, Pori.

Kauranen, I. & Kyheröinen, T., (1994), Aloittavan teollisuusyrityksen ja sen yrittäjän ominaisuuksien yhteys yrityksen menestymiseen, Helsinki: Painatuskeskus

Kazanjian R.K. & Drazin R., (1990), A stage contingent model of design and growth for technology based new ventures. *Journal of Business Venturing*, 5 (3), 137 ó 150

Kivimäki, E., (1996), *Yrityshautomon strateginen perusta*, Helsingin kauppakorkeakoulun kuvalaitos, Helsinki.

Kivimäki, E., (1996), *Hautomo ja Uusimaa*, Helsingin kauppakorkeakoulun kuvalaitos, Helsinki.

Kivimäki, E., (1998), *Uusien yritysten synty, kasvu ja työllisyysvaikutukset; tutkimus Espoon, Kauniaisten, Kirkkonummen ja Siuntion alueelta vuosina 1994 ja 1995.*

Koiranen, M (1993), *Ole Yrittäjä*, TT-Kustannustieto Oy, Tampere: Tammer Paino

Koiranen, M & Peltonen, M (1995), *Yrittäjyyskasvatus*, Konetuumat Oy, Tampere: Tammer Paino

Koiranen, M & Ruohotie, P (2000), *yrittäjäksi kasvaminen*, HAMK, Hämeenlinna.

Kolb, D. A., (1984), *Experiential learning, Experience as the source of learning and development*, Prentice-Hall: Englewood Cliffs N.J.

Koskinen, A. (1989), *Pienyritysten kehityskaaret*, Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisu B-96, Helsinki.

Koskinen, A. (1995), *Yrittäjyyden prosessin synty*, Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisu M-73, Helsinki.

Koskinen, A. (1996), *Pienyritysten kehityskaaret ja areenat*. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisu A-116, Helsinki.

Koskinen, M., (1999), *Työttömästä yrittäjäksi: Työvoimapolitiittisen yrittäjäkoulutuksen seurantatutkimus Uudellamaalla*, Uudenmaan TE -keskus, Helsinki.

Korhonen, P., (1995), *Euroopan unionin PK -ohjelmat -kokemuksia Irlannista*, Kauppa- ja teollisuusministeriö, Rovaniemi.

Kyrö, P., (1997), Yrittäjyyden muodot ja tehtävät ajan murroksissa, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

Kyrö, P. & Nurmi, K. & Tikkanen, T., (1999), Yrittäjyyden askeleita yhteiskunnassa, Helsinki: yliopistopaino

Kyrö, P., (2004), Yrittäjäksi ei synnytä vaan kasvetaan. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 6 (3), 62 ó 64, Saarijärvi: Saarijärven Offset

Littunen H, (1997), Uusien yritysten menestyminen, Osa IV Yritystoiminnan vakiintuminen, Jyväskylän Yliopisto ja Keski-Suomen taloudellinen tutkimuskeskus, Jyväskylän Yliopistopaino, Jyväskylä.

Littunen, H., (2001), Uusien yritysten menestyminen ó Seurantatutkimuksen tulosten kansainvälinen vertailu, Helsinki: Edita

Luukkainen, O., (2000), Opettaja vuonna 2000, Helsinki: Hakapaino

Myllyniemi, T., Kauranen, I., Autio, E., Kaila, M., (1990), The Growth of new technology-based companies, Helsinki: Sitra

Niittykangas, H., (1992), Maaseudun yritystoiminnan kehittymismahdollisuudet, Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylä.

Nikkanen, P., (1986), Tuntikehysjärjestelmän ja tasokurssijärjestelmän tuotoksia koskeva seurantatutkimus, Jyväskylän Yliopisto, Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisuja 369

Opetushallitus, (1995). Yrittäjän ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto, Helsinki: Painatuskeskus

Ora-Hyytiäinen, E., (2004), opiskelijalle muodostuva ammatti-identiteetti ammattikorkeakoulu-opettajan työn keskiössä, Ammattikasvatuksen aikakauskirja 6 (4), 76 ó 84, Saarijärvi: Saarijärven Offset

Otala, L., (1996), Oppimisen etu ó kilpailukykyä muutoksessa, Helsinki: WSOY

Otala, L., (1999), Osaajana opintiellä, Porvoo: WSOY

Otala, L., (2000), Oppimisen etu ó kilpailukykyä muutoksessa, Helsinki: WSOY

Otala, L.& Suurla, R., (2002), Omassa työssä, Helsinki: WSOY

Paasio, A., & Heinonen, J., (1993), Perhe yrittäjyys Suomessa, SYKL, Helsinki.

Pajunen, H., (1987), Starttirahayritykset Oulun työvoimapiirin alueella marraskuusta 1984 kesäkuuhun 1987, Oulun työvoimapiiri, Oulu.

Peltonen, M., (1986), Yrittäjyys, Keuruu: Otava

Ruohotie, P., (1996), Oppimalla osaamiseen ja menestykseen, Helsinki: Edita

Ruohotie, P., Honka, J.& Suvanto, A, (1999), The developmental challenges in the cooperation of education and training and working life, Hämeenlinna: Edita

Ruohotie, P., Tirri, H., Nokelainen, P., Silander, T., (1999), Modern modelling of professional growth, RCVE, Saarijärvi.

Ruohotie, P., (2000), Oppiminen ja ammatillinen kasvu, Juva: WSOY

Ruohotie, P., (2002), Mitä työelämä meiltä vaatii?, Ammattikasvatuksen aikakauskirja 4 (1), 4 ó 13, Forssa: Painotalo Auranen

Ruohotie, P., (2004), Ammatillista kehittymistä edistävät itsesäätelymallit, Ammattikasvatuksen aikakauskirja 6 (1), 4 ó 15, Saarijärvi: Saarijärven Offset

Räty, O., (1982), Koulutus ammattiin, Juva: WSOY

Sievers, M., (1995), Itä-Uudenmaan starttiyrittäjät vuosina 1992 - 1994, Uudenmaan työvoimapiiri, Helsinki.

Suomen Yrittäjät, (2004), Yrittäjän ammattitutkinnon sisältö, Suomen Yrittäjien internetsivut, Helsinki.

Sääski, N., (1994), Starttirahayritysten selviytyminen; 1988 ó 1992 aloittaneet yritykset, työministeriö, Helsinki.

Tenhunen, M-L., (1998), Auktorisoidun tilitoimiston yrittäjyys ja koulutustarpeet, Chydenius - Instituutti, Kokkola.

Tenhunen, M-L., (2001), Tilitoimistoyrittäjän professionaalinen kasvu Suomessa ja Norjassa, Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylä.

Tenhunen, M-L., (2002), The profesional Growth of an Accounting Agency Entrepreneur, Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylä.

Voutilainen, P., (2001), Uusien yritysten taustat ja syntyprosessi, Helsinki: Edita

Väärälä, toim. Räsänen, J., (1994), Työvalmennus opetus ja oppiminen käännekohdassa, Juva: WSOY

Väärälä, R., (1995), Ammattikoulutus muuttuvilla työmarkkinoilla, Helsinki: Yliopistopaino

Ylikorpi, A., (2000), Competence-based Qualifications, National Board of Education, Helsinki

Zolingen, S.J.,(2002), The role of key qualifications in the transition from vocational education to work, Journal of vocational education research, 27 (2), 1-27, Virginia Polytechnic institute and state University

Starttiyrittäjien ammatillinen kvalifikaatio tutkimus

LIITE 1 Haastattelulomake

Tampereen yliopisto, ammattikasvatuksen laitos
Jouni Suonpää

Lue kysymykset ja rengasta vaihtoehtoista se, joka parhaiten vastaa omaa tilannettasi. Valitse vain yksi vaihtoehto!

Vastaajan taustatiedot (jokainen täyttää oman henkilökohtaisen tilanteensa mukaisesti)

1. Sukupuoli a) mies b) nainen
2. Ikä a) 25 tai alle b) 26 ó 35 v c) 36 ó 45 v d) 46 ó 55 v e) 56 tai yli
3. Äidinkieli a) suomi b) ruotsi c) venäjä d) joku muu, mikä _____
4. Koulutus a) lukio/
peruskoulu b) ammatti
koulu c) opistotaso d) ammatti-
korkea e) yliopisto tai
korkeakoulu
5. Työkokemus yleensä a) alle 1 v b) 1 ó 5 v c) 6 ó 10 v d) 11 ó 15 v e) yli 15 vuotta
6. Työkokemus perustetta-
van yrityksen toimialalta a) alle 1 v b) 1 ó 5 v c) 6 ó 10 v d) 11 ó 15 v e) yli 15 vuotta
7. Tärkein syy yrityk-
sen perustamiselle a) oman ide- b) ei ole muu- c) sopiva d) ulkopuoli- e) muu, mikä?
an toteutta- ta työt tilanne nen kan-
minen minen nustus ja tuki _____
8. Yrityksen toimiala a) kauppa, myyntityö
b) rakentaminen, teollinen valmistus (metalli, puu, muovi, ym.)
c) kotipalvelu, siivous, puhtaanapito, palvelut yksityisille
d) hoiva ja hoitotyö
e) koulutus, konsultointi, palvelut yrityksille
f) käsityö, taide, lahjatarvikevalmistus
g) viljely, kasvien kasvattaminen, eläinten hoito
h) esiintyminen, ohjelmapalvelut
i) muu, mikä _____
9. Vastaajan näkökulma yrittäjyyteen
a) suunnittelen yrityksen perustamista
b) olen varma, että perustan yrityksen 3 kk:n sisällä
c) olen perustanut yrityksen ____ kk sitten
d) muu, mikä _____

Tutkimukseen vastaaminen

- I) Arvioi seuraavien ammattitaitoa kuvaavien termien tärkeyttä oman yrityksesi ja itsesi kannalta. Miten tärkeänä ammattitaitona tai osaamisena koet seuraavat ammattitaitoa kuvaavat termit.

1 = ei ole tärkeä 2 = vähän tärkeä 3 = jonkin verran tärkeä 4 = tärkeä 5 =erittäin tärkeä

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. oman alan ammattitaito (se ala jolla toimit) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. myyntityö, myyminen, kaupanteko | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. markkinointitaito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. viestintä ja kommunikaatiotaito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. ihmissuhdetaidot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. rahoitusosaaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. kustannuslaskenta ja kannattavuuden seuranta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. budjetointi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. hinnoittelu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. kirjanpito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. verotus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. rehellisyys | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. ryhmätyö- ja tiimitaidot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. laskutus, liikekirjeenvaihto, ym. toimistotaidot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. markkinoiden tilanteen ja tulevaisuuden ennakointi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16. oppimiskyky ja óhalu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. esimies ja johtamistaidot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. liikemiestaidot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. motivaatio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. kokemus alalta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21. ammatillinen koulutus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22. kyky uudistua markkinoiden mukaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23. kyky sopeutua markkinoiden mukaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. lainsäädännön ja juridiikan tuntemus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25. sopimusoikeus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26. tuotannon ja valmistuksen hallinta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27. logistinen osaaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28. yritysmuotojen ja yritysjärjestelyiden tuntemus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29. suhteet toisiin yrittäjiin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30. suhteet alueen elinkeinoelämän vaikuttajiin | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31. kielitaito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32. matemaattinen osaaminen ja laskentataito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33. visuaalinen osaaminen, graafinen suunnittelu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34. tuotetietous | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35. tuotesuunnittelu ja tuotekehitys | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36. ulkomaankaupan osaaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37. vientimarkkinointi ja suhteet ulkomaille | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38. kansainvälisten kulttuurien tunteminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39. tietotekniikan perusosaaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40. tietotekniikan hyväksikäyttö vaativissa tehtävissä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41. ohjelmointitaidot | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 42. omasta työkyvystä huolehtiminen ja työssä jaksaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 43. organisaation kehittäminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 44. työsuhdeasiat ja palkkaus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 45. positiivinen asenne | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 46. halu tehdä lujasti töitä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 47. oman ajankäytön hallinta, tehokkuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 48. päätöksentekotaito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 49. peräänantamattomuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 50. neuvottelu ja kokoustaito | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 51. luovuus ja innovatiivisuus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 52. omien arvojen tiedostaminen ja toteuttaminen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 53. sujuva asiakaspalvelu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 54. vahva itsetunto ja luottamus omaan osaamiseen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 55. sitoutuminen omaan yritykseen ja työhön | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

II) Kerro omin sanoin mitä ammatillinen osaaminen sinun kohdallasi tarkoittaa? Mitä sinun ammatissasi yrittäjänä tulee osata? Mikä on sinun ammattitaitosi?
