

TAMPEREEN YLIOPISTO

KORKOJEN KOPSETTA KULJETUSLIIKKEESSÄ

- naisyrittäjänä miehisessä maailmassa

Kasvatustieteiden tiedekunta
Ammattikasvatuksen tutkimus- ja
koulutuskeskus
Pro gradu -tutkielma
Auli Toivonen
2006

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden tiedekunta

Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus

TOIVONEN AULI: Korkojen kopsetta kuljetusliikkeessä – naisyrittäjänä miehisessä maailmassa

Pro gradu –tutkielma, 88 sivua

Kasvatustiede, erityisesti ammattikasvatus

Marraskuu 2006

Kuljetusalan ammatit ovat vahvasti segregoituneita. Tavaraliikenteessä yrittäjinä toimivien naisten osuus on 5,7 % työvoimasta ja henkilöliikenteessä 15,9 % (Tilastokeskus 2006). Naisten omistamien yritysten määrää ei ole erikseen tilastoitu. Nuoret eivät koe alan yrittäjyyttä kiehtovana. Samanaikaisesti omistajanvaihdoksen edessä on vuoteen 2010 mennessä 3 000 – 4 000 alan yrittäjää. Alan yleisiä uhkatekijöitä ovat kustannusten nousu, kilpailun kiristyminen, työvoimapula sekä turvallisuusvaatimusten tiukentuminen.

Tutkielman aiheena on selvittää kuljetusalan yrittäjyyttä naisyrittäjien näkökulmasta. Miten he kokevat naiseutensa merkityksen työskennellessään miehisellä alalla ja millaista yrittäjyyskasvatusta he tarjoavat omille lapsilleen? Viisitoista kuljetusalan naisyrittäjää teemahaastateltiin, minkä lisäksi aineistoa kerättiin kuljetusalan naisten käyttämällä, virtuaalisella ”nettihuoltamolla”, eStationilla. Haastatteluista tehtiin digitaalinen litterointi, joka helpotti aineiston analysointia.

Kuljetusyrittäjät, pitäkää huolta tyttäristänne! Perheyrittäjyyden merkitys korostuu vahvasti segregoituneilla aloilla. Perheen rohkaiseva ilmapiiri ja kasvuympäristön positiiviset mallit ovat tärkeitä naisten hakeutuessa perinteisille miesten aloille. Kasvaminen kuljetusyrittäjän tyttärenä on passi alan yrittäjyyteen.

Mentorit, tutorit, naisverkostot – huomioikaa ei-perinteinen naisyrittäjyys! Teknisellä alalla toimivat naisyrittäjät kokevat, että erilaiset tukitoimet ovat ”toisesta maailmasta”. Niiden suunnittelun lähtökohtana ovat olleet perinteiset naisyrittäjyyden alat. Kuljetusalan naisyrittäjät kaipaavat esimerkiksi johtamiseen, teknologiaan tai markkinointiin paneutuvia naisverkostoja savikylpyjen sijasta.

Elämäni yrittäjyys! Kuljetusalan naisyrittäjät käänivät voitokseen yrittäjyyden vapauden olla yrittäjä 24 tuntia vuorokaudessa. He integroivat rajattomaksi kokonaisuudeksi yrittäjyyden, perheen ja sosiaalisen elämänsä tavalla, jossa mikään osapuoli ei ollut aikavaras. Lapset tottuivat pienestä pitäen äidin yrittäjyyteen. Heidän identiteetilleen luotiin pohjaa työkalupakin kantajana tai renkaan pesijänä.

Avainsanat: naisyrittäjyys, naistutkimus, yrittäjyys, kuljetusyritys, yrittäjyyskasvatus, perheyritys

University of Tampere

Faculty of Education
Research Centre for Vocational Education

TOIVONEN AULI: Clattering heels on the transportation company – The female entrepreneur in a male field

Master's Thesis, 88 pages

November 2006

Segregation is deep in the field of transportation and logistics. Women represent only 5,7 % of the general cargo entrepreneurs and 15,9 % of the bus company entrepreneurs (Statistics of Finland). Young people don't think that the field of entrepreneurship is particularly fascinating. And, at the same time, 3 000 – 4 000 entrepreneurs* will retire until 2010. Common threatening factors are rising costs, harsher competition, lack of drivers and tightening safety requirements.

The subject of this thesis is to study the transportation entrepreneurship from the point of view of a women entrepreneur. How they feel about their femininity when working on a predominantly male field and what kind of entrepreneurial education do they give to their children. I have interviewed thirteen women entrepreneurs. In addition I have gathered data from a virtual platform, eStation. After the interviews I made a digital lettering which very much helped the later analysis.

Transportation entrepreneurs, please take care of your daughters! The impact of the family in the business is quite strong mainly in those fields where deep segregation is a norm. The encouraging atmosphere and positive role models are important when women begin to think about male dominated professions. To be a daughter of a transportation entrepreneur is a good passport for later entrepreneurship.

Mentors, tutors, women's networks – please pay attention to the non-traditional women entrepreneurship! Women entrepreneurs working in a technical field think that the kind of support systems they have received are not relevant. This is the principal and most common point raised by the actual women entrepreneurs. Women entrepreneurs want women networks which will, for example, deal with managing skills, technological information and/or marketing techniques instead of mud baths.

Life and entrepreneurship! Women transportation entrepreneurs turned it to their advantage the entrepreneurs' freedom to work 24 hours a day. They integrated their entrepreneurship, family and social life. Not one of those sides was a "time thief". Children got used to mother's entrepreneurial life. They built their own identity by carrying tool boxes, washing tyres or cleaning loading platforms.

Keywords: women entrepreneur, women's studies, gender studies, entrepreneurship, transportation company, entrepreneurial education, family business

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tutkimuskysymykset ja tavoitteet.....	7
3	Tutkimuksen metodologiset ratkaisut.....	7
3.1	Tutkimusote.....	7
3.2	Tutkimuksen tieteen filosofia.....	9
3.3	Tutkimusmenetelmä.....	12
3.4	Tavallisia tarinoita – aineiston keruu.....	13
3.5	Digitaalinen litterointi – aineiston käsittely.....	16
3.6	Tutkimuksen luotettavuus.....	17
3.7	Tutkijan Jaakobin paini.....	17
3.8	Tutkimuksen eettisyys.....	20
4	Naiseus.....	21
4.1	Kova jätkä.....	21
4.2	Segregaatiota ja sukupuolisokeutta.....	22
4.3	Liisa Ihmemaassa - nainen miehisessä työyhteisössä.....	24
4.4	Tunteita ja tuoksua.....	27
4.5	Verbaaliakrobatiaa.....	29
4.6	Itsensä johtaminen.....	31
4.7	Moraalinen sensitiivisyys.....	33
5	Yrittäjyys.....	35
5.1	Luovaa hulluutta vuosisadasta toiseen.....	35
5.2	Pull vai push - ryhtyminen yrittäjäksi.....	36
5.3	Yrittäjyys ja naisyrittäjyys.....	42
5.4	Hallitusohjelma naisyrittäjyyden tukena.....	45
5.5	Naisyrittäjyys kuljetusalalla.....	47
5.6	Dieselin katkuinen lapsuus.....	54
5.7	Pää, sydän ja kukkaro - naisen pääoma.....	56
5.8	Rouva vai hidalga - nainen johtajana.....	60
5.9	Johtajuutta ja huolenpitoa.....	63

6	Naisyrittäjäelämää	64
6.1	Letit ja työkalupakki	64
6.2	Veri on vettä sakeampaa	65
6.3	Yrittäjäys on elämä	66
6.4	Ammattiylpeyttä ja elämänylpeyttä	68
6.5	Dieselin katkua seuraavalle sukupolvelle	69
7	Korkojen kopinaa – yhteenveto	70
8	Kopina jatkuu – aiheita jatkotutkimukseen	73
	Lähteet:.....	74

1 Johdanto

Korkojen kopsetta kuljetusliikkeessä... sukelsin dieselin ja Diorin maailmaan, joka oli täynnä tavallisten naisten tavallisia tarinoita. Helmisormus hohtaa hiirenkorvalla olevien lähetyslistojen seassa. Kommunikaattori on levällään tietokoneen vieressä, toinen Nokialainen laulaa lauluaan takin taskussa. Päähenkilöt ovat täynnä arjen asioita. Yksi muistelee, minkä aikaan koulun vanhempainilta alkaa. Toinen unelmoi lomasta Kanariansaarilla. Kolmas häpeilee, koska ei ole ehtinyt värjätä hiuksiaan. Neljäs on tekemässä kauppaa yhdistelmäajoneuvon talvirenkaista – 9 100 euroa. Päivän hektisyys tempaa mukaansa. Nauhuri junnaa paikallaan minuutti kolmekymmentäkaksi sekuntia – riittävä aika ratkaista 12 000 euron ongelma. Ehkei sittenkään ihan tavallisia tarinoita!

Näille naisille on yhteistä se, että kun he hankkivat yritykseensä työvälineen, se on omakotitalon hintainen. Kiinnostuin siitä, miten jokaisesta arjen tarinasta kuoriutui omanlaisensa tuhkimotarina. Kuormasin muistilokeroihini teorioita ja tutkimuksia, sytyttelin kohdevaloja oman hiljaisen tietoni valaisemiseksi ja aloin latoa puoliksi puhtaalle pöydälle avainkäsitteitä: tasa-arvo, naisten luontaiset kyvyt, yrittäjäyys, perhe, vuorovaikutusherkkyyys, horisontaalinen segregatio ja naisten luovuus.

Kuljetusalan naisyrittäjä kerää magneetin tavoin erilaisia stereotypioita – kahteen kerrokseen. Miespuolinen yrittäjä on normi, naisyrittäjä poikkeus (Ahl 2006; Eriksson & Pietiläinen 2001; Korvajärvi 2004; Lewis 2006). Miespuolinen kuljetusalan ammattilainen on normi, naisammattilainen poikkeus. Kun nämä kaksi normista poikkeavaa tapausta yhdistetään, olemme tekemisissä kummajaisen kanssa: naisyrittäjä kuljetusalalla.

Tapasin jo aiemmin työssäni kuljetusalan yrittäjänaisia. Heistä välittyi ilman glamouria tavallisen suomalaisen naisen arki. He ovat samanlaisia liisoja, kaisoja, irmeleitä - kikattavia itkijänaisia tai totisia torvensoittajia kuin muutkin. Tiedotusvälineet uutisoivat polttoaineen hinnannoususta, kuljetusalan kovasta kilpailusta ja tiukentuvasta turvallisuusseurannasta, joten kuljetusalan vaikeudet ovat yleisesti tunnettuja. Liiketoiminta on haastavaa alalla jo vakiintuneen jalansijan saavuttaneille saati sitten niille, jotka ovat yrittäjäyhtensä ensimetreillä. Kiinnostuin siitä, miten naiset ylipäättänsä menestyvät miehishällä alalla, eritoten kuljetusalalla. Miten he johtavat yritystään, ja millaisia strategioita heillä on luotsata yritystään vaikeiden aikojen yli? Onko olemassa ominaisuuksia, jotka ovat tyypillisiä naisyrittäjille? Miten he voivat yrittäjäyhtensä hyödyntää parhaiten omia ominaisuuksi-

aan? Kuljetusalan yritysten taloudelliset vaikeudet eivät ole liioittelua vaan arjen realiteettia. Esimerkiksi kuorma-autoliikenteessä kokonaiskustannusten nousu on pahimmillaan ollut 7,5 % vuodessa (SKAL 2006). Kasvaneita kuluja ei pystytä suoraan siirtämään kuljetusten hinnoitteluun, vaan on löydettävä muita keinoja liiketoiminnan säilyttämiseksi kannattavana. Erikoistuminen on useille yrityksille tapa nostaa katetta. Erikoistumista ei ole se, että kuljetetaan entiseen tapaan tavaroita tai ihmisiä paikasta A paikkaan B. Löytyykö naisilta luovuutta, jonka avulla on mahdollista keksiä uusia ratkaisuja sille, mitä voitaisiin tehdä pisteissä A ja B? Tutkija ei voi päästä elämismailmansa ulkopuolelle (Varto 2005, 26). Tiesin ja tunsin edessäni olevan mielenkiintoisen polun.

2 Tutkimuskysymykset ja tavoitteet

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaista naisen on työskennellä kuljetusalan yrittäjänä. Miten he kokevat oman naiseutensa työskennellessään miehisellä alalla? Pyrin saamaan kirjoitettuun muotoon niitä tuoksua ja tunteita, joiden kanssa nämä yrittäjänaiset ovat oppineet elämään.

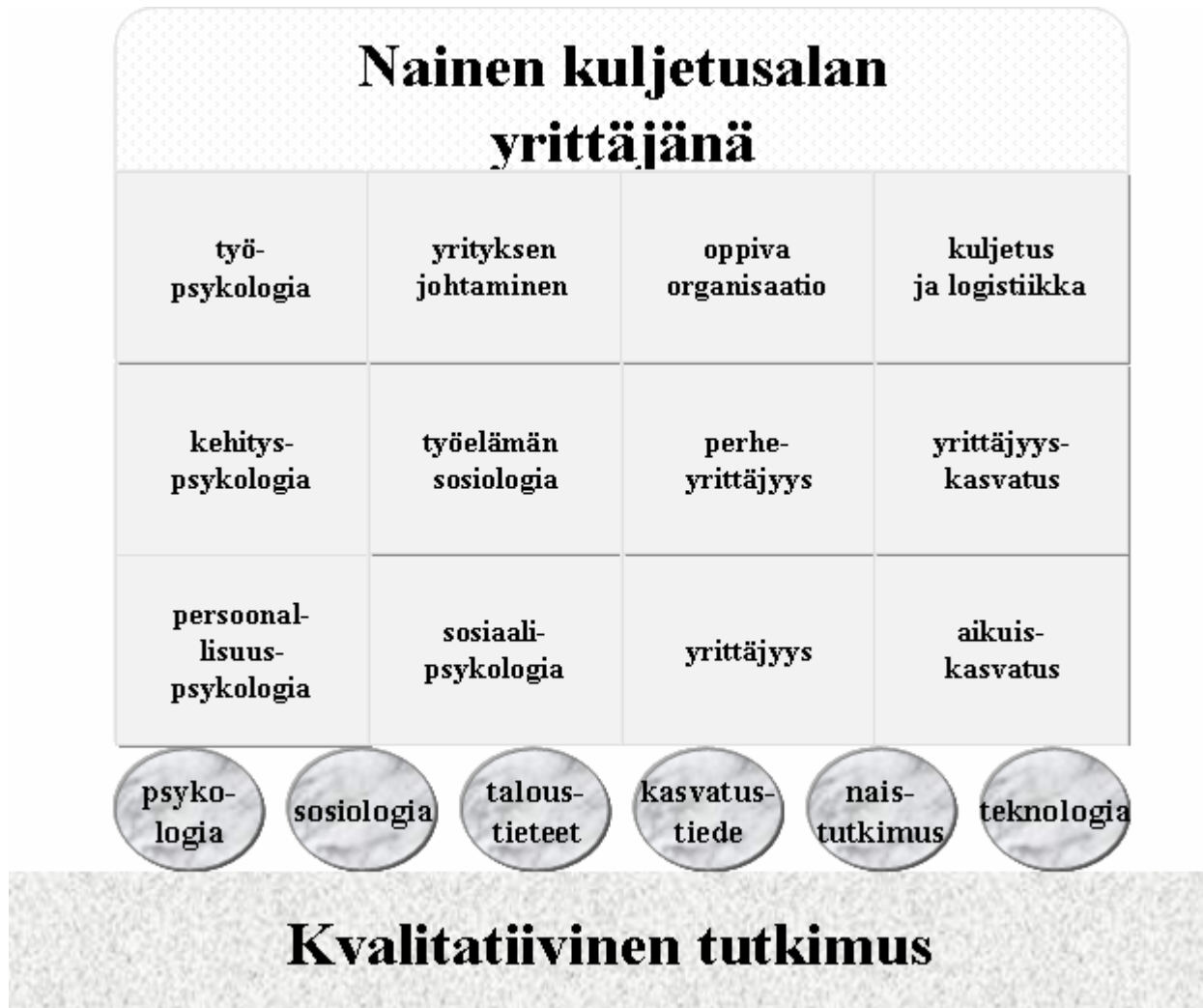
Alkuperäisenä tavoitteena oli lisäksi selvittää, millaista mallia yrittäjyyteen tutkimani naiset tarjoavat omille lapsilleen. Aineiston analysoinnin jälkeen tulin kuitenkin siihen tulokseen, että kysymys ei ole merkittävä tutkimuksen kannalta. Yrittäjyyskasvatus nousi aineistosta esille ikään kuin takaoven kautta, minkä vuoksi käsittelen sitä muiden tulosten yhteydessä.

3 Tutkimuksen metodologiset ratkaisut

3.1 Tutkimusote

Tutkimustyöni alkuvaiheessa tunsin kulkevani hämärässä maastossa, jonka tarjolla olevista teistä minulla oli vain kaukainen, jäsentymätön aavistus. Sisäinen yrittäjyys - Uskalla, muutu, menesty, Promoting Gender Equality, The Entrepreneurial Personality, Hunting for female entrepreneurs, Koukussa yrittäjyyteen; työpöytäni täyttyi mielenkiintoisista tutkimuksista. Tallensin tietokoneeseeni gigoittain artikkeleita emootioista yhdistelmäajoneuvojen kustannustehokkuuteen. Tutkimukset olivat mielenkiintoisia, mutta haparoin oikean tien valinnassa.

Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa jouduin miettimään tutkimusotteeni lähtökohtia. Alla olevan kuvion tarkoituksena on selventää tutkimukseeni liittyviä eri osa-alueita.



Kuva 1 Tutkimusasetelma

Sekä työni teoreettinen perusta, että käytännön metodologiset ratkaisut ovat monitieteisiä. Tieteen kokonaiskentässä tutkimus sijoittuu kasvatustieteisiin, tarkemmin ammattikasvatuksen tutkimukseen. Katson miehisen alan yrittäjyyttä naisen silmin – tarvitsen naistutkimusta oikeiden linssien löytämiseen. Kuumina sanoina ovat tunteet, vuorovaikutus, motivaatio, moraalit, äitiys. Teoriaperustan ammennan psykologiasta sekä sosiologiasta. Taloustieteiden puoleen käännyin tutkiessani, onko veri vettä sakeampaa — mitä perheyrittäjyys merkitsee haastattelemilleni naisille. Konteksti, jossa tutkimukseni elää, on dieselin katkuinen – tarvitsen avuksi logistiikkaa.

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus. Tutkimuksen kohteena ovat ihminen ja ihmisen maailma, joita yhdessä kutsutaan laadullisen tutkimuksen elämismaailmaksi. Lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on ihmisen erityislaatuisuus sekä se, että tutkija ja tutkittava ovat kietoutuneet samankaltaiseen merkitysten maailmaan. (Varto 2005, 15, 24.) Tutkimusongelmaa valitessani, tutkimusta rajatessani, haastatteluja tehdessäni ja tuloksia tulkitessani kohtaamani ihmiset ja heidän maailmansa integroituvat omaani. Miten olisin voinut muuttaa heidän vastauksensa ”tämä on elämäni” numeroiksi, mediaaneiksi ja logistisiksi regressioanalyysiksi?

Elämismaailma on Juha Varton mukaan merkitysten kokonaisuus, joka muodostuu tutkimuksen kohteista: yksilön, yhteisön, sosiaalisen vuorovaikutuksen, arvotodellisuuden ja yleisesti ihmisten välisten suhteiden maailmasta. Elämismaailma, ihmisten kokemustodellisuus, on kaiken aikaa läsnä ja valmiina. Se on samanaikaisesti muuttuva ja muutettava. Siihen liittyy valmiita jäsentymisen tasoja kokemuksien vuoksi. Tämä perusjäsentyneisyys ennakoitietynlaista tapaa nostaa asioita esiin, kyseenalaistaa sekä tematisoida niitä. (Varto 2005, 24.)

3.2 Tutkimuksen tieteen filosofia

Tieteen filosofia eli teoreettinen keskustelu, joka on syntynyt tieteen perinteistä ja käytännöistä, asettaa vaatimuksia tutkimukselle. Tutkimisen on oltava luonteeltaan projektiivista. Se on suunnattu kohti tulevaa, jonka vuoksi lopputulos on aina muuta kuin lähtötilanne. Toinen tieteenfilosofian vaatimus on, että tutkimuksen on oltava arvovapaata. Tutkijan pyrkimykset eivät saa vaikuttaa tutkimuksen lopputuloksiin. (Varto 2005, 19.)

Tiedekäsitys muotoutuu useista ajatelluista ja ajattelelmattomista tekijöistä. Tutkijana en voi riisua päältäni tunteitani ja kokemuksiani, jotka liittyvät tutkittavaan ryhmään ja heidän edustamaansa alaan. Objektin ja subjektin raja on hämärä, mutta toisaalta henkilökohtainen sitoutumiseni aihe-

seen auttaa tutkimuksen tulosten tulkinnassa. Viivähtävät katseet, paperin kulmaa taittelevat sormet, tauot ja huokaukset saavat merkityksensä. Holistinen ihmiskeskeinen näkemys hahmottaa ihmisen ajattelevana, fyysisenä, tuntevana, tahtovana, sosiaalisena ja kulttuurisena olentona.

Fenomenologia on filosofisena tutkimustraditiona huomattavasti vanhempi kuin esimerkiksi hermeneutiikka. Fenomenologiassa pyritään asioiden kuvaamiseen mahdollisimman ennakkoluulottomasti, minkä takia siinä korostuu esiymmärryksen tiedostamisen tärkeys (Moilanen, Räihä 2001, 50). Fenomenologisen tutkimuksen kohteeksi voidaan tarkentaa inhimillisen kokemuksen tutkiminen. Rauhalan mukaan fenomenologinen tutkimusote ohjaa tarkastelua tietoisien toiminnan ohella tiedostamattomaan toimintaan. Fenomenologinen metodi etenee kolmen vaiheen kautta: avoin kuvaus, olennaisen tutkiminen ja fenomenologinen reduktio eli pelkistäminen. Avoimella kuvauksella tarkoitetaan keskittymistä asioihin sinänsä, jolloin tutkija pyrkii sivuuttamaan henkilökohtaiset mieltymyksensä ja tarkastelee mahdollisimman puolueettomasti ilmiötä. Avoin kuvaus pitäytyy sananmukaisesti ilmiön kuvaamisessa yrittämättä analysoida taustalla olevia syitä. Olennaisen tutkimisessa siirrytään erillisten ilmiöiden kuvaamisesta ilmiön keskeisten seikkojen määrittelemiseen. Pelkistämisen vaiheessa tutkija etsii olennaisen ydinkäsitteen käyttäen toisen vaiheen tuloksia apunaan, mutta samalla turvautuen intuitiiviseen oivallukseen. Se, mikä tässä prosessissa osoittautuu pysyväksi, on ydintä. Fenomenologista tutkimusprosessia on kutsuttu myös kokemuksen pelkistämiseksi, koska se vaatii tutkijalta itsereflektiota, kykyä tunnistaa omia ennako-oletuksiaan ja omaan ajatteluun piintyneitä itsestäänselvyyksiä. Tutkija pyrkii pääsemään näistä ennako-oletuksistaan eroon tai ainakin tunnistamaan ne omassa ajattelussaan. (Rauhala 1993, 110.)

Hermeneuttinen ulottuvuus tulee mukaan silloin, kun on tarvetta tulkita. Tällöin hermeneutiikan tulkinnan teorialle yritetään löytää sääntöjä, joita noudattamalla voitaisiin kategorioida tulkinnat vääriin tai oikeampiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 34.) Hermeneutikkaa kiinnostavat myös ainutkertainen ja ainutlaatuinen. Erityisesti Gadamer on korostanut, että hermeneutiikan tavoitteena ei ole pyrkiä löytämään yleisiä säännönmukaisuuksia yksittäistapauksia yleistämällä. (Laine 2001, 28.)

Naistutkimuksessa käytetty standpoint-perspektiivi on syntynyt 1970-luvulla tarpeesta nostaa naisten kokemusten ja naisten arkipäivään kuuluvien asioiden arvostusta. Standpoint-feminismi suhtautuu varauksella käsitykseen, jonka mukaan tasa-arvo olisi yhtä kuin samat oikeudet miesten kanssa. Nämä androsentriset normit perustuvat ajatukseen, että vain miesten elämää luonnehtivat asiat ovat arvokkaita ja tavoiteltavia. Standpoint-perspektiivissä tarkastelu kumpuaa naisten omista kokemuksista ja niiden erityislaatuudesta. Tutkimus on naisten tutkimista naisten kokemuksista käsin ja

naisten ehdoilla. (Matero 1996, 256.) Oletuksena ei ole, että naiset olisivat huonommassa tai paremmassa asemassa (Lämsä 2003, 36).

Esiymmärrys

Arkielämässä meidän toimintaamme ohjaa luontainen ymmärryksemme asioista ja ympäristöstämme. Tätä luontaista ymmärrystä nimitetään esiymmärrykseksi. Saatamme myös kokea asioita, joita emme kuitenkaan tietoisesti havaitse. Tottumuksen piilottava peite pyritään poistamaan tutkittavien asioiden päältä ja tuomaan tietoiseksi ja näkyväksi kokemamme asiat.

Esiymmärryksestämme johtuen hermeneuttisessa tutkimuksessa on kaksitasoinen rakenne: perustason muodostaa tutkittavan koettu elämä esiymmärryksineen, ja toisella tasolla tapahtuu itse tutkimus, joka kohdistuu ensimmäiseen tasoon.

Haastateltava kuvaa mahdollisimman luonnollisesti ja välittömästi, ei-reflektiivisesti omia kokemuksiaan ja niihin liittyvää ymmärrystä, ja toisella tasolla tutkija pyrkii refleктоimaan, tematisoimaan ja käsitteellistämään ensimmäisen tason merkityksiä (Laine 2001, 30). Syvemmän ymmärryksen saavuttamiseksi esiymmärrys on välttämätön.

Hermeneuttinen kehä

Havainnoimme tutkittavaa kohdetta. Kehätien alussa tutkija tekee esiymmärryksensä avulla välittömiä tulkintoja. Tätä tapahtuu jo aineiston hankkimisen vaiheessa, haastateltavaa kuunnellessa ja katsellessa. Esiymmärryksemme muuttuu kokemusten avulla tulkinnaksi ja ymmärrykseksi. Prosessin aikana luomme asiasta näkemyksiä, kunnes taas törmäämme johonkin yksityiskohtaan, joka vaatii näkemyksemme tarkistamista... hermeneuttinen kehä pyörii.

Tämän jälkeen palaamme jälleen aineiston pariin, yritämme nähdä uusin silmin, mitä toinen on tarkoittanut ilmaisullaan. Aineisto näyttäytyy kriittisen etäisyyden jälkeen toisena: siitä nousee esiin asioita, jotka eivät aluksi kiinnittäneet huomiota tai joita piti epäolennaisina, koska ne eivät vastanneet tutkijan omaa välitöntä tulkintaa. Tällä kierroksella tutkija luo uuden tulkinnan toisen ilmaisujen merkityksistä. Tutkija tekee aineiston pohjalta itselleen tulkintaehdotuksen, hypoteesin. Jokainen uusi sukellus aineistoon merkitsee tuon tulkintaehdotuksen koettelua. Tavoitteena tässä kehä-

liikkeessä on löytää todennäköisin ja uskottavin tulkinta siitä, mitä tutkittava on tarkoittanut. (Laine 2001, 35; Varto 2005, 64.)

Perehtyessäni naistutkimukseen tutkin ahnaasti Evelyn Fox Kellerin tiedekäsitystä ja sen käsitystä dynaamisesta itsenäisyydestä. Kellerin mukaan terve tiede mahdollistaa monien erilaisten mieli- ja luontokäsitysten hedelmällisen yhteiselämän ja tällä tavoin myös erilaisten strategioiden säilymisen. Kuten Keller sanoo, ”minun tiedekäsityksessäni ei pyritä kesyttämään luontoa vaan hegemoniaa”. Hänen käsityksensä sukupuolesta vapaasta tieteestä ei ole mies- ja naisnäkökulmien rinnakkaisasettelua eikä toisen täydentämistä toisella. Se ei merkitse ahtaan miesnäkökulman korvaamista ahtaalla naisnäkökulmalla. (Keller 1988, 192.)

Kellerin mukaan objektiivisuudella tarkoitetaan miesten määrittelemässä tieteessä tunteista vapaata tiedonhankintaa. Tällaiselle tiedekäsitykselle on ominaista staattinen itsenäisyys, joka tarkoittaa pelkoa itsenäisyyden menettämisestä. Keller esittää sen sijaan dynaamista itsenäisyyttä, jossa subjektin ja objektin raja ei ole täysin selvä. Hänen mukaansa itsenäisyys ei voi olla tunteista vapaa, neutraali kokemus. Itsenäisyys tuottaa suurta mielihyvää silloin, kun se rakentuu kykeneväisyyden tunteelle. Suhteemme niihin ihmisiin, joihin säilytämme tunneperäisen siteemme, edistää tätä tyydytyksen ja mielihyvän tunnetta. (Keller 1988, 106.) Naisyrittäjien perheyritystaustaa tarkasteltaessa Kellerin filosofia on mielenkiintoinen. Minkälaisissa olosuhteissa ja kehitymisprosessissa yrittäjäksi kasvava nainen kokee puhtaan, dynaamisen itsenäisyyden? Miten hän saavuttaa sellaisen kykeneväisyyden tunteen, joka ei ilmennä puolustuskantaa tai irtautumista perheestä? Kykeneväisyyden tunteen lisäksi dynaaminen itsenäisyys kehittyy siitä, että tuntee kykenevänsä vaikuttamaan muihin ja ympäristöönsä itseään tyydyttävällä tavalla (Keller 1988, 108).

3.3 Tutkimusmenetelmä

Kun nainen toimii yrittäjänä teknisellä alalla, kontekstin merkitys on suuri. Yrittäjyyteen kannustavia tekijöitä on tutkittu runsaasti, mutta voidaanko pull- / push- tekijöitä arvioida, kun ala on jo itsessään haasteellinen kenelle tahansa toimivallekin yrittäjälle? Naiset näyttävät tunteitaan eri tavoin kuin miehet (Lutz 1996, 166), mutta miten arvioida naiseuteen liittyviä ominaisuuksia vahvasti maskuliinisessa toimintaympäristössä? Jos nainen on pankinjohtajana toimiessaan neuvotteleva ja empaattinen (Meriläinen 2001, 165), miten rinnastaa ”valkokaulusympäristöä” työympäristöön,

jossa tahti on väkevä ja kiihkeä? Tärkeänä tienviittana menetelmän valinnassa on naisten omista kokemuksista rakentuva aineisto.

Tutkimusmenetelmän valinta on aina tutkimuskohtainen, ilmiön ja ongelman määrittelyn sanelema (Kyrö 2004b, 108). Menetelmän valintaa ohjaa se, minkälaista tietoa etsitään ja keneltä tätä tietoa saadaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2001, 171). Hirsjärven ja Hurmeen mukaan haastattelu soveltuu parhaiten aiheeseen, jota on tutkittu vain vähän. Tutkittava on tällöin merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. Haastateltu voi tuoda julki kaikki haluamansa näkökulmat. Haastattelussa pyritään syvyyteen eli pyritään tuomaan näkyväksi haastateltujen affektiiviset, kognitiiviset ja evaluatiiviset merkitykset tutkittavalle asialle. Haastateltujen henkilökohtainen tausta on perusta, johon vastaukset suhteutetaan.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu menetelmä. Haastattelu etenee ennalta valittujen, tiettyjen teemojen varassa yksityiskohtaisten kysymysten sijasta. Tutkittavien ääni tulee kuuluviin ja tutkijan roolina on saatella keskustelua teemojen ympärille. Teemahaastattelussa ihmisten tulkinnat asioista sekä heidän eri asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä. Merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35, 48.)

3.4 Tavallisia tarinoita – aineiston keruu

Olen haastatellut tutkimukseeni viittätoista kuljetusalan naisyrittäjää. Haastateltavani valitsin siten, että he edustavat mahdollisimman heterogeenisesti kuljetusalan naisyrittäjyyttä. Alueellisesti he sijoittuvat Etelä-Suomen, Länsi-Suomen ja Itä-Suomen lääneihin. He edustavat erityyppisiä yrittämisen muotoja toiminimestä osakeyhtiöön sekä erityyppisiä kuljetusalan yrityksiä. Yhdeksän haastatelluista oli kasvanut kuljetusliikkeen tyttärenä ja lisäksi yksi muutoin yrittäjäperheessä. Joukossa on myös sukupolvenvaihdoksen läpikäyneitä. Viisi haastatelluista on aloittanut yritystoiminnan ”puhtaalta pöydältä” eli he eivät olleet kasvaneet dieselin hajuisten tallien keskellä. Heidänkin taustaltaan löytyy joku läheinen, joka on työskennellyt kuljetusalalla. Kaksi haastatelluista on henkilöliikenneyrittäjiä ja muut toimivat tavaraliikenteessä.

Kolmentoista haastateltavan kanssa tapasimme kasvotusten, pääasiassa heidän yrityksessään ja haastattelut kestivät tunnista puoleentoista. Lisäksi haastattelin kahta yrittäjää sähköpostitse ja tarkensin joitain vastauksia puhelimitse. Haastattelutilanteet pyrin valitsemaan siten, että aika olisi

mahdollisimman rauhallinen haastateltaville. Yrittäjien työ on hektistä eikä virka-aikaa tunneta. Tämän vuoksi haastatellut vastasivat joihinkin puheluihin, mutta en kokenut näiden haittaavan haastattelua. Päinvastoin ne toivat oman sävynsä tuloksiin, sillä nämä tilanteet takasivat haastattelutilanteen aitouden.

Haastattelemistani naisista olisi voinut kirjoittaa viisitoista mielenkiintoista yrittäjätarinaa, jotka olisivat samalla toimineet kannustavina esimerkkeinä yrittäjyyttä harkitseville naisille. Ensimmäisestä haastattelusta lähtien ymmärsin esille tulevien asioiden olevan niin luottamuksellisia ja avoimia, että haastatellun henkilöllisyyden paljastaminen ei olisi eduksi kenellekään. Tämän vuoksi olen välttänyt sellaisten yksityiskohtien esilletuomista, joiden avulla yritysten yksilöiminen olisi mahdollista. Aineistosta nousevissa tuloksissa pyrin tuomaan julkiseksi niitä tunteita, joita haastatellut naiset ovat puolitoistatuntisen keskustelumme aikana minulle tulkinneet. Naiset käyttivät väkevää murretta puheessaan. Aluksi muunsin lainaukset kirjakiielelle, mutta tuntui kuin olisin sensuroinut lukijalta jotain merkittävää. Kun haastateltu kertoo, mikä on ”elämäs kaikkest tärkeempää” tai ”meillä päätetähän yhres”, haluan välittää lukijalle saman tunnelman, jonka itse olen kokenut. Suorista lainauksista olen poistanut luettavuuden lisäämiseksi vain täytesanat ja sisällöttömät pikkusanat sekä saman sanan merkityksettömät toistot.

Joihinkin haastatelluista naisista olin puhelinyhteydessä tutkimukseni edetessä ja tein tarkentavia kysymyksiä. Kuljin näiden viidentoista naisen avittamana hermeneuttista spiraalia eteenpäin. Heidän kommenttinsa ja kokemuksensa ruokkivat tutkimuksen etenemistä ja veivät eteenpäin. Joidenkin ajatukset synnyttivät uusia kysymyksiä, joihin piti saada vastaus jo aiemmin haastatelluilta. Tein haastattelut puolen vuoden aikana. Ensimmäinen haastattelu oli kesäkuussa 2006 ja viimeinen lokakuussa 2006. Prosessi oli ajallisesti pitkä, joka osoittautui positiiviseksi asiaksi. Aineistosta nousi prosessin aikana esiin uusia asioita, jotka suorastaan tuuppasivat käyttämään alalla toimivia muita naisia ikään kuin lautamiehinä omille arvioilleni. Kuljin pieni, digitaalinen nauhuri taskussani ja tallensin yksittäisiä, naiskuljettajien kanssa käymiäni keskusteluja huoltamoiden maskuliinisissa, iltapäivälehtien ja tyhjien kahvikuppien täyttämässä pöydissä.

eStation-verkkoyhteisön tuki

Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten aineistojen käyttöä samassa tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa olen käyttänyt hyödykseni aineistotriangulaatiota, sillä olen yhdistellyt teemahaastatteluja,

Internetissä olevassa verkkoyhteisössä rakennettua tietoa sekä sähköpostitse kerättyä aineistoa. (Eskola & Suoranta 1998, 69.) Eskolan ja Suorannan (1998, 69) mukaan triangulaation käyttö on perusteltua silloin, kun yksittäisellä tutkimusmenetelmällä on hankala saada kuvaa tutkimuskohteesta.

Kun tarvitsin arjen kokemuksia kuljetusalalta, korvaamattomana apuna olivat kaksi, pelkästään naisista koostuvaa kuljetusalan opiskelijaryhmää sekä kahdesta koulutusryhmästä hiljan valmistuneet linja-autonkuljettajat. Toinen parhaillaan monimuotokoulutuksessa olevista ryhmistä opiskelee ajokäytännön erikoisammattitutkintoa, joka kuuluu kuljetusalan esimieskoulutukseen. Useimmat näistä naisista toimivat jo työnjohtotason tehtävissä ja siten esimiesasemassa. He tarkastelevat asioita naisiesimiehen näkökulmasta ja ovat olleet siten arvokkaana apuna halutessani tietoa naisten etenemisestä kuljetusalalla. Tähän aineistoon olen viitannut sanalla ”Juitsarit”, jolla nimellä heidän ryhmänsä myös tunnetaan. Toinen koulutusryhmästä on seitsemäntoista kuljetusalan naisyrittäjien ryhmä, joka suorittaa yrittäjien erikoisammattitutkintoa. Näihin naisiin olen ollut yhteydessä sähköpostitse. Heidän kommenttinsa ovat olleet apuna tulkitessani aineistoa. He ovat olleet tavallaan takuuna, että naisyrittäjien konteksti pysyy kaiken aikaa konkreettisesti mielessäni.

Linja-autonkuljettajiksi opiskelleet naiset ovat jo päättäneet koulutuksensa ja ovat ensimmäisissä työpaikoissaan. Heiltä olen kuullut ruohonjuuritason kokemuksia, miltä tuntui aloittaa työskentely miesvaltaisella alalla.

Kahlatessani valkokaulustutkimuksien maailmassa tunsin toisinaan, että dieselin katku oli haihtumassa iholtani. Ovena isojen autojen maailmaan toimi eStation. Se on NaisWay-projektin ylläpitämä virtuaalinen yhteisö, jonka jäsenenä on yli 200 kuljetusalan naista, eräänlainen ”nettihuoltamo”. Mukana eStationilla on niin kuljettajia, kuljetusalan esimiehiä kuin yrittäjiäkin. eStationin keskustelupalstan avulla sain rehellisiä, avoimia vastauksia esittämiini kysymyksiin ja kummasteluihin. Aktiivisten kommentoijien joukossa on naisia, joilla on kahdenkymmenen vuoden työkokemus sekä naisia, jotka vasta harkitsevat alaa. Arvokkaita vastauksia sain etenkin naisilta, joilla on pitkä elämän- ja työkokemus. Samalla he toivat näkyväksi ja dokumentoivat huomaamattaan muille sitä hiljaista tietoa, jota heille on alalta kertynyt. Tähän aineistoon olen viitannut sanalla ”eStation”.

3.5 Digitaalinen litterointi – aineiston käsittely

Nauhoitin haastattelut digitaalisella nauhurilla ja tallensin kunkin haastattelun äänitiedostoksi. Osa haastateltavista vastasi tärkeimpiin puheluihin haastattelun aikana, jolloin suljin nauhurin. Tavanomaisen litteroinnin sijasta päädyin tällä menetelmällä digitaaliseen litterointiin. Jokainen äänitiedosto on nimetty haastateltavan nimellä. Haastattelujen koko äänitiedostoina on yhteensä 271 megatavua. Etu tavanomaiseen litterointiin on sanattoman viestinnän tallentuminen. Vain kuva puuttuu, mutta esimerkiksi haastattelun aikana kuullut äänenpainot, ilot ja huolet, tallentuivat autenttisina äänitiedostoihin.

Laadullisen aineiston analyysissä jäsentämisellä luodaan aineistoon selkeyttä. Analysoinnin yhteydessä tiivistetään aineistoa säilyttämällä samalla sen sisäinen informaatio. Hajanaisesta aineistosta saadaan tällä tavoin uutta tietoa tutkittavasta asiasta. (Eskola & Suoranta 1998, 138.) Äänitiedostojen tallentamisen jälkeen tein digitaalisen kategorisoinnin. Alkuperäisestä haastattelutiedostosta tein kopion, jonka jaoin erillisiin tiedostoihin valitsemieni kategorioiden mukaan. Eri kategorioiden alle tulevat äänitiedostot tallensin nimikirjaimin, joten minun oli helppo tarkastella yhteen kategoriaan kuuluvia vastauksia.

Laadulliseen tutkimukseen kuuluu oleellisena osana tematisointi. Tämän avulla on mahdollista saada esille tutkijan esiyymmärrys. Tutkijan tekemä esitulkinta, millaisena tutkimuskohde otetaan, jonkin ottaminen, voidaan tällä tavoin ottaa menetelmällisen tarkastelun kohteeksi. Ilmiöt esiintyvät meille aina ”jonkin ottamisena”. Tematisointi on työväline tuoda esille se ero, joka on ilmiön itsensä ja jonain ottamisen välillä. (Varto 2005, 80-81.) Luokittelun pohjana oli tutkimusongelma ja sen kolme pääkäsitettä: naiseus, yrittäjäyys ja yrittäjäyys elämäntapana. Näihin perustaen teemoittelin digitaalisen aineiston ja muodostin edelleen alateemoja aineiston selkeyttämiseksi.

Teemojen ja alateemojen analysointi digitaalisia äänitiedostoja kuunnellen tuntui itselleni mielekkäältä työskentelytavalta. Kun kuuntelin haastateltavien kommentteja, minun oli helppo palauttaa mieleen haastattelutilanne tunnelmineen jo pienen ääninäytteen kuuntelemisen jälkeen. Aineistossa säilyivät tauot ja viivähdykset, epäröinnit ja ponnekkaat äänenpainot. Vain tuoksu puuttui!

3.6 Tutkimuksen luotettavuus

Varton (2005, 104) mukaan luotettavuus on tutkimuksen vapautta satunnaisista ja epäolennaisista tekijöistä.

Tutkimani ryhmä edustaa monella tavoin poikkeuksellista ryhmää. Kun ryhdyin etsimään teorian tietoa, perustin kolmeen eri aiheeseen liittyvää ”kirjahyllyä”. Yhteen keräsin tietoa yrittäjyydestä, toiseen naistutkimuksesta ja kolmanteen yrittäjyyskasvatuksesta. Ensivaikutelmani oli, että varsinkin kahdesta ensin mainitusta löytyi runsaasti laadukasta kotimaista tutkimustietoa puhumattakaan runsaasta kansainvälisestä tutkimusaineistosta. Entä naisyrittäjyydestä? Tässä vaiheessa jouduin jo turvautumaan enemmän kansainväliseen tutkimukseen. Varsinkin 1990-luvun lopussa tehtiin eri puolilla maailmaa runsaasti naisyrittäjyyteen liittyvää tutkimusta. Entä teknisen alan naisyrittäjyydestä? Löysin yksittäisiä osia sieltä täältä, mutta useimmiten tutkimukset kohdistuivat tyystin toisenlaiseen ympäristöön, kuin missä suomalainen kuljetusalan naisyrittäjä toimii. Kansainvälisestä yrittäjyyteen kohdistuvasta tutkimuksesta on naisyrittäjyystutkimusta vai 6-7 % (Bruin, Brush & Welter 2006, 585).

Monipuolista naistutkimusta on Suomessa tehty vuosia. Esimerkiksi Suomen Naistutkimuksen Seura ry on perustettu jo vuonna 1988 ja tällä hetkellä naistutkimuksen yksikköjä on kahdeksassa yliopistossa. Entä nainen teknisellä alalla? Segregaatiota on tutkittu, samoin on vertailtu nais- ja miesjohtajuutta. Tutkimusta naisten omista lähtökohdista sen sijaan on vähän. Tasa-arvon näkökulmasta kuljetusala on kuitenkin omalla tavallaan positiivinen poikkeus. Tästä esimerkkinä suoritustason työtehtävissä alalla vallitseva samapalkkaisuus.

Yrittäjyyskasvatuksen tutkimuksella on lyhyempi historia, mutta toisaalta se on yleispätevämpää ajatellen tutkimukseni kohderyhmää.

3.7 Tutkijan Jaakobin paini

Eri tieteenaloilla on erilainen ”ominaistuoksunsa”. Psykologit tarkastelevat ihmisiä ja ilmiöitä erilaisin silmin kuin sosiologit. Taloustieteet tarkastelevat yrittäjyyttä eri tavoin kuin kasvatustieteet. Kun hypätään naistutkimuksen maailmasta teknologiaan, tarkastellaan asioita jälleen eri näkökulmasta. Aluksi pelkäsin liikkua huoneesta toiseen, persoonallisuusteorioista sukupuolisokeuteen, logististen ketjujen maailmasta vuorovaikutusverkostoihin. Otin oppaakseni oman elämäkokemuk-

seni ja oman työkokemukseni. Matkan varrella alkoi uskoni horjua omaan aarrearkkuuni. Suljin kannen, telkesin esiymmärrykseni ja puhdistin pöydän teorioille.

Tuntui siltä, että jouduin soveltamaan ja yhdistämään tieteen teorioita ja tehtyjä tutkimuksia. Yksi tutkimus kumosi toisen. Seuraava tutkimus antoi tyystin ristiriitaisia tuloksia. Ensimmäisen ja toisen haastattelun väliä oli ajallisesti kolme kuukautta. Aika oli tarpeellinen kalibroidakseni uudelleen omaa elämysmaailmaani ja sen jäsentymisen tasoja. Kyseenalaistin ja tematisoin uudelleen. Tutkimukseni loppumetreillä ilmestyi Helene Ahlin artikkelin, joka oli armahtava omille valinnoilleni: *Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions* (Ahl 2006, 595).

Need for New Directions

Helene Ahl selvitti naisyrittäjyyden tutkimuksen tilaa syventymällä 81 tutkimusartikkeliin, jotka oli tehty vuosina 1982 ja 2000. Artikkelit on julkaistu neljässä johtavassa, yrittäjyysalan tieteellisessä julkaisussa. Ne käsittelivät sisällöltään yrittäjyyden psykologiaa, yrittäjien henkilökohtaista taustaa, yrittäjämäisiä ominaisuuksiaan, yrittäjyysasennetta, ryhtymistä yrittäjäksi, yrityksen perustamista, johtamista, strategioita, verkostoitumista, perheeseen liittyviä asioita, pääomaa sekä näkyvyyttä. Ahl ei tee artikkelissaan oletuksia siitä, ovatko naiset ja miehet erilaisia tai samanlaisia. Hänen mukaansa yksilölliset erot sukupuolen sisällä ovat huomattavasti suuremmat kuin sukupuolten välillä. (Ahl 2006, 595.) Tunsin mielihyvää alkumetreillä tekemästani päätöksestä olla vertailematta nais- ja miesyrittäjiä omassa tutkimuksessani.

Helene Ahl esittää artikkelissaan kymmenen kriittistä kohtaa naisyrittäjyyden tutkimuksen kannalta. Seuraavassa oman tutkimusongelmani ja -metodini kannalta tärkeimmät paalupaikat.

1. yrittäjyys maskuliininen käsite

Yrittäjää ja yrittäjyyteen liittyviä ominaisuuksia kuvattiin maskuliinisuuteen liitettyin adjektiivein. Ahlin mukaan naisyrittäjät loistivat poissaolollaan sekä tutkimuksissa että tiedotusvälineissä. Heidät yksinkertaisesti pidettiin näkymättömissä samalla, kun yrittäjistä puhuttiin pronomiinilla ”he”. Ne tutkijat, jotka painottivat persoonaa yrittäjyystutkimuksessa, näkivät vielä 2000-luvulla yrittäjän ”supermiehenä”, jolla on vahva itseluottamus, saavutushakuisuus, epävarmuuden sietokyky, sisäinen ”locus of control”, optimismi sekä hyvät kognitiiviset taidot. (Ahl 2006, 598-599.)

Tutkimuksessani tarkastelen kuljetusalan yrittäjyyttä naisten lähtökohdista. Mittatikussani ei ole miehisesti kalibroituja yksikköjä.

2. yrittäjyys yhtä kuin taloudellinen kasvu

Jälleen Ahlin selvittämät tutkimukset olivat analysoivia, mutta tällä kertaa näkökulmana oli yrittäjän persoonan sijasta yrittäjyys. Sellaiset käsitteet kuin innovaatio, muutos, riskinotto, tilanteen tunnistaminen, liikkeelle paneva voima ja taloudellinen kasvu leimasivat tutkimuksia. Nämä käsitteet sopivat hyvin siihen perusasenteeseen, että kehittyminen ei merkitse pelkästään muutosta, vaan nimenomaan taloudellista kasvua ihannoitiin. Tästä näkökulmasta naisyrittäjyystutkimusta tehtiin taloudellisen kasvun nimissä. Naisten kannalta sellaiset tutkimuskohteet kuin tasa-arvo ja valtasuhteet jäivät kasvututkimuksen varjoon. (Ahl 2006, 602.)

Laitoin mielessäni naisten omistamat ja johtamat yritykset itseisarvomerkkien sisään. Ne eivät olleet hajuttomia, mauttomia, värittömiä, vaan ne olivat omistajansa oloisia.

3. naisten ja miesten vertaaminen

Ahlin tarkastelussa mukana olevista tutkimuksista 62 % vertasi naisyrittäjiä miehiin tai miesyrittäjiin. Tämä ei tehnyt oikeutta naisyrittäjille siksi, että tutkimuksissa unohdettiin tyystin naisten omistamien yritysten tyyppi. Tämän vuoksi naisyrittäjistä tuli tutkimuksissa häviäjiä. Pankinjohtajien suhtautumista naisyrittäjiin tutkittiin useissa tutkimuksissa, mutta tulokset olivat ristiriitaisia. Ylipäättänsä tutkimusten aiheena olivat usein naisyrittäjyyden puutteet, kuten esimerkiksi verkostoitumisen vähäisyys, motivaation puute, alhainen koulutustaso, alhainen riskinottokyky tai yrittäjyysaktiiviteetin alhaisuus. (Ahl 2006, 603.)

Kun aiheena on naisyrittäjyys miehisellä alalla, ei naisten ja miesten vertaaminen toisi tutkimustuloksiin kehitystä edesauttavaa kontribuutiota.

4. yrittäjyyden ja perheen yhdistäminen

Tutkimuksissa perhe koettiin ongelmaksi. Tutkimuksissa esiintyi sellaisia käsitteitä kuin interference (sekaantuminen, häiritseminen), conflict ja crossover (sekoittaminen, yhdistäminen). Nämä sanat kuvastavat vastakkainasettelua yrittäjyyden ja perheen välillä. Naisyrittäjien harteille asetettiin tässä näkökulmassa kaksoisvastuu: vastuu perueenhoidosta ja vastuu yrityksestä. Pääasialliseksi perheen elättäjäksi tutkimuksissa miellettiin edelleen mies. (Ahl 2006, 605.)

Jo tutkimuksen varhaisessa vaiheessa tuli ilmeiseksi, että naisyrittäjälle työn ja perheen yhteensovittaminen on enemmänkin mahdollisuus kuin ongelma.

5. yksilöllisten syiden ylivalta

Ahl on havainnut, että tutkimuksissa unohdetaan ympäröivän yhteiskunnan vaikutukset yrittäjyyteen. Nämä seikat vaikuttavat sekä nais- että miesyrittäjiin, mutta kenties eri tavalla. Esimerkiksi lasten päivähoidon ratkaistu täysin eri tavoin Yhdysvalloissa ja Suomessa. Se kuitenkin vaikuttaa naisyrittäjyyden mahdollisuuksiin oleellisesti. Ahlin mukaan 81 kansainvälisestä tutkimuksesta 64 % oli amerikkalaista ja peräti 83 % oli tehty anglosaksisella alueella. Pienenä vähemmistönä olivat esimerkiksi Skandinavian maat. (Ahl 2006, 606.)

Suomalainen työelämä on asenneilmastoltaan varsin moderni. Työllä ja yrittäjyydellä sinänsä on oma merkityksensä suomalaisten arvomaailmassa.

3.8 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen eettisyys on riippuvainen tutkijan lähtökohdista, itse tutkimustyöstä sekä sen tuloksista. Ihmisen elämä maailma eli ihmisen maailman merkitykset ovat kokonaisuus, jossa vastuu liittyy kaikkeen inhimilliseen toimintaan. Ihminen ajattelee, toimii, tekee valintoja, ratkaisee ongelmia, tutkii. Eettisiä ratkaisuja tutkija tekee valitessaan esimerkiksi haastateltavia henkilöitä, haastattelun teemoja, poisjätettäviä kysymyksiä ja lähteitä. (Varto 2005, 34.)

Koko tutkimuksen kulku on ollut velvoittava. Jo tutkimusongelman määrittely oli eettisesti vastuullinen prosessi. Voinko rajata tutkimuksen vain naiseuden näkökulmaan vertaamalla naisia heitä miespuolisiin kollegoihinsa? Ovatko eri suoritealat huomioitu riittävästi tai jako henkilö- ja tavara-liikenteeseen? Säilyykö anonymiys, jonka koin tärkeäksi luottamuksellisen haastatteluilmapiirin kannalta?

4 Naiseus

4.1 Kova jätkä

Nainen kuljettajana tai kuljetusalan yrittäjänä on kummajainen, jonka on pitänyt tottua arjen kummasteluihin. Stereotyyppien pohjalta on luotu kuva kuljetusalalla toimivasta naisesta, jonkinlaisesta Ronski-Riinasta, jonka pitää olla hyvä jätkä menestyäkseen alalla. Toiminta on hektistä ja rankkaa työtä, se ei sovi kiukutteleville akoille. Alalla tarvitaan paineensietokykyä ja sisua. Kielenkäyttö on ronskia, ei sen takia sovi ryhtyä itkemään. Työ on fyysistä voimaa vaativaa ja likaista, ei mitään hienohelmojen hommaa. Yleensä näiden Ronski-Riinojen mallintajina toimivat muut kuin kuljetusalan ammattiteissa toimivat.

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton AKT ry:n kuorma-autoilijajäsenistä 2,08 % on naisia eli lukumääräisesti alle 400. Jäseninä olevista linja-autonkuljettajista naisia on 10,8 % eli noin 600 naista. Rahtarit ry:n jäsenistä 5,0 % on naisia. Heistä osa on kuljettajien puolisoita eivätkä toimi kuljettajina. (A-K Lehtinen, henkilökohtainen tiedonanto 10.10.2006; M. Viitanen, henkilökohtainen tiedonanto 12.6.2006; Tilastokeskus 2006.)

Kuljetusalan lukuisten tehtävien kirjosta löytyy työtehtäviä, jotka vielä nykyisilläänkin apuvälineillä edellyttävät fyysistä voimaa. Perävaunun ovet ja niiden salvat saattavat olla niin korkealla, että tarvitaan riittävästi pituutta ja voimaa niiden sulkemiseksi. Tavaranjakelussa lastattavat lavat saattavat painaa tuhat kiloa.

Luvut puhuvat alan vahvasta segregoitumisesta. Työtehtävät kielivät osaltaan fyysisistä rajoituksista, jotka eivät kylläkään välttämättä ole sukupuolisidonnaisia. Näistä huolimatta kuljettajina toimivien naisten viesti on poikkeuksetta, että he ovat kuin yksi muiden joukossa. Jokaisen on aluksi hankittava kannuksensa ja osoitettava pätevyytensä, mutta sama sääntö pätee niin miehiin kuin naisiin. Ennakkoluuloja naiset kohtaavat asiakkaiden taholta: ”Eikö niillä ollut tänne miestä lähettää?” Naiskuljettajien mielestä alalla tarvittavia ominaisuuksia ovat huumorintaju, rohkeus, huolellisuus ja vastuullisuus. Tärkeänä he pitivät myös oman naiseutensa säilyttämistä. On oltava oma itsensä.

Kovan jätjän roolia eivät arvosta edes alan mieskollegat. Niiden naisyrittäjien, jotka eivät osallistu kuljettamiseen, kokemukset ovat samansuuntaisia. He painottivat lähes poikkeuksetta, että pitää olla työssään parempi kuin mies.

”Sun pitää vaan olla parempi ku miehet ja tietää enemmän ja esittää asias paremmin.”

4.2 Segregaatiota ja sukupuolisokeutta

Suomi mielletään tasa-arvon mallimaaksi. Naisten työllisyysaste on Suomessa 65,7 % (miesten 70,2 %). EU:ssa naisten työllisyysaste on 54 % (miesten 72,5 %). Suomalaiset työmarkkinat ovat kuitenkin yhdessä Ruotsin kanssa Euroopan yhteisön segregoituneimmat. Naiset ja miehet työskentelevät eri toimialoilla ja eri organisaatioiden hierarkiatasoilla. Naiset työskentelevät vähemmän arvostetuilla hoiva-aloilla, miehet teknisillä, arvostetuimmilla aloilla. Miehet johtavat organisaatioita, naiset työskentelevät alemmilla tasoilla. Edellä mainituilla syillä selitetään myös naisten alhaisempaa palkkatasoa. Myös päättäjien keskuudessa naiset ovat vähemmistönä. Suomessa naisten osuus sekä kansanedustajista että ministereistä on noin 40 prosenttia (Naumanen 2005, 41). Lähes kaikissa työikäisissä ikäryhmissä naisten koulutustaso on korkeampi kuin miesten. Naisista 18 % on hankkinut yliopistollisen koulutuksen ja miehistä 13 %. Ammatillisen koulutuksen on saanut 64 % naisista ja 62 % miehistä. Vastaavasti yleissivistävän koulutuksen saaneista naisten osuus oli vain 18 % ja miesten 27 %. (Vehviläinen 2004, 9.)

Erityisesti viime vuosina on kannettu huolta siitä, että tekniset alat eivät kiinnosta nuoria naisia. Osaamiserojen tyttöjen ja poikien välillä on todettu kaventuneen tai joillakin osa-alueilla hävinneen kokonaan peruskoulussa. Lukion päättötodistuksen vuoden 2004 aikana saaneista tyttöjen osuus oli 58,8 %. Samanaikaisesti matematiikan pitkän oppimäärän suorittaneista tyttöjen osuus oli 45,7 %. (Kumpulainen 2005, 52.) Korkeakouluopinnoissa naisten osuus tekniikan alan opiskelijoista oli 20 % vuonna 2003 (Tilastokeskus 2005, 26).

Naisten keskimääräinen tuntiansio on noin 80 % miesten keskimääräisestä tasosta. Ero pienenee Euroopassa kaiken aikaa, mutta yllättävän hitaasti. Selittäviksi tekijöiksi ansioerolle mainitaan erilaiset työtehtävät sekä sukupuoleen perustuva syrjintä. Suomessa miesten ja naisten välinen palkkaero on pikemminkin lievästi kasvanut ollen 20 %, kun se Euroopassa on keskimäärin 15 %. (Naumanen 2005, 41.) Kuljetusalalla suoritustason tehtävissä naisten ja miesten kesken vallitsee sama-

palkkaisuus. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton AKT ry:n jäsenistöstä linja-autonkuljettajien keskituntiansiot olivat naisilla 11,41 euroa/tunti ja miehillä 12,01 euroa/tunti. Kuorma-autoilijoiden vastaavat keskituntiansiot olivat naisilla 10,53 ja miehillä 11,96 euroa/tunti (M. Viitanen, henkilökohtainen tiedonanto 12.6.2006). Keskituntiansioiden erolle on olemassa looginen peruste. Keskituntiansioon vaikuttavat lisät tulevat työtehtävistä, joissa naisten osuus on pienempi, esimerkiksi yövuorot tai kuorma-autoilijoiden keskuudessa yhdistelmäajoneuvon kuljettaminen. Myös täysimääräiset kokemuslisät saavutetaan vasta 12 vuoden työkokemuksen jälkeen. Naiset eivät ole keskimäärin ehtineet kerryttää kokemusvuosiaan yhtä paljon kuin miespuoliset kollegansa.

Tasa-arvoa tutkiva Päivi Korvajärvi toteaa, että 1980-puolivälistä 1990-luvun loppupuolelle yleistyi käsitys, jonka mukaan sukupuolella ei ole merkitystä, vaan tilanteita katsotaan yksilön näkökulmasta (Korvajärvi 2004, 21; Näre 2004, 14). ”Sukupuoliherkkä ajattelu loistaa poissaolollaan.” Korvajärven mukaan työpaikat on kyllästetty näennäisellä sukupuolineutraalisuudella ja harmonian kulttuurilla. Tuona aikana tasa-arvolaki vaikutti siten, että sukupuolten väliset suhteet tulivat näkyviksi ja tarkastelun kohteiksi, mutta työpaikkojen tasolla sukupuolten välisiä konflikteja ryhdyttiin piilotelemaan ja tulkitsemaan epävirallisemmiksi kuin aiemmin. Koettiin, että sukupuolella ei ole väliä. Sukupuolen merkitystä ei piiloteta tai sivuuteta välttämättä tietoisesti, vaan sen olemassaoloa ei osata hahmottaa. Sukupuoli läpäisee kielen, ajattelun, yhteiskunnalliset rakenteet ja organisaatiot. (Korvajärvi 2004, 21; Lewis 2006, 457.)

Työpaikoilla vallitsee sukupuolittunut käytäntö, itsestänselvyys, jota tilastotiedot tukevat. Naisten ja miesten välillä on palkkaero, heillä on erilaiset uramahdollisuudet, erilaiset ammatit ja erilaiset työsuhteet. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 25; Korvajärvi 2004, 21.) Yksilökeskeisyydessä unohdetaan sukupuolten eriarvoisuuteen vaikuttavat rakenteet ja vastuu sysätään yksilön harteille (Näre 2004, 14).

Korvajärven mukaan sukupuolisuus tulee esille vasta tilanteessa, jossa nainen pyrkii eteenpäin perinteisesti miehisellä alalla. Kun naisen työpanosta, hänen taitoaan ja osaamistaan arvioidaan, sukupuolisuus on tiukasti mukana. Naisen sukupuoli on tällöin keskeinen mittari. Työpanosta voidaan arvioida perhe-elämän kontekstissa ja samalla kyseenalaistetaan ja kavennetaan naisten osaamista. (Korvajärvi 2004, 21.) Kuljetusalan naisten näkökulmasta esimiestason tehtävät, kuten ajojärjestelijän työ, on tutkimatonta maaperää tasa-arvon näkökulmasta. Saadakseni monipuolisen käsityksen maailmasta, jossa pääasiallinen tutkimuksen kohteeni eli naisyritykset toimivat, pyysin sähköpostitse naisajojärjestelijöiden kommentteja. Vastaukset olivat ristiriitaisia. Päälimmäisenä niistä välittyivät

johdon arvot ja asenteet, jotka vaikuttivat myös muiden asenteeseen naispuolisia työntekijöitä kohtaan.

”Tasa-arvo ei mielestäni koskaan täyty tällä alalla. Kuljettajien asenne ajojärjestelijää kohtaan pysyy oikeanlaisena vain jos pitää tavallista tiukemman asenteen itsellään eli virheitä ei saa tehdä. Päivät ovat aamusta iltaan taistelua siitä, että osaan tehdä nämä asiat paremmin kuin joku muu ja aika usein voin vain itse tyytyväisenä todeta ihan hiukan aina silloin tällöin onnistuneenikin.”

”Oman käsitykseni mukaan tällä alalla pätee samat lainalaisuudet kuin muilla toimialoillakin. Eteneminen vaatii moninkertaista pätevyyttä ja sinnikkyyttä. Palkkaus on automaattisesti huonompi. Työtä saat tehdä paljon enemmän, olethan naisena tehokkaampi ja näppäräsormisempi...”

”Minua on kannustettu ja tuettu, neuvottu ja oltu apuna. Omien kokemusteni mukaan olen tuntenut itseni todella tervetulleeksi kuljetusalalle. Nyt ajojärjestelijän tehtäviä hoitavana olen saanut kiitosta asiakkailta, esimiehiltäni ja kuljettajilta.” (Juitsarit.)

4.3 Liisa Ihmemaassa - nainen miehisessä työyhteisössä

Riitta Lavikka on tutkinut naisten ja miesten osaamisprofiileja tehdastyössä. Osaamisalueista nousivat hänen tutkimuksissaan esiin yhteydenpito, uuden oppiminen, yhteistyötaidot, sopeutuminen ryhmään, työn tekninen osaaminen, työkokemus, materiaalien ja koneiden tuntemus, kädentaidot ja ongelmien ratkaiseminen. Naisten osaamisalueissa korostuivat sosiaaliset taidot, uuden oppiminen ja työkokemus. Oleellinen kysymys onkin, pidetäänkö naisten sosiaalisia taitoja luontaisina ystävällisyyden ja kiltteyden ilmentyminä vai ovatko ne työhön liittyvää ammatillista sosiaalisten taitojen hallintaa. (Lavikka 2004, 70.)

Osa naiseksi kasvamista on tietoisuus siitä, että oma naiseus on altis haavoitettavaksi. Haavoittaminen voi olla sekä emotionaalista ja fyysistä että sosiaalista ja kulttuurista. Nainen voi kokea tulevaisuutta tunnistetuksi väärin eli hänet nähdään toisenlaisena kuin hänen tarkoituksensa on. Tällainen emotionaalinen tunnistamattomuus vaikuttaa siihen, kokeeko nainen itsensä eheäksi. Emotionaalinen loukkaaminen tarkoittaa esimerkiksi toisen henkilön sivuuttamista tai vähättelemistä. (Näre 2004, 53-54). Haastatteluissa kävi ilmi, että naisen vastatessa kuljetusliikkeen puhelimeen edelleen tulee tilanteita, jolloin soittaja kysyy ”isäntää” tai johtajaa puhelimeen. Eräs haastateltava kertoi kuulleensa epäilyjä, että miehen kuljetusliike on mennyt konkurssiin ja sen vuoksi uusi yritys on vaimon nimissä.

Eräs parhaista ruohonjuuritason tavoista segregaaation purkamiseksi teknisillä aloilla on tarjota naisille samaistumiskohteita. ”Olen pikkutyöstä lähtien haaveillut työstä kuljetusalalla” on yleinen kommentti silloin, kun keski-ikäinen nainen hakeutuu kuljettajakoulutukseen. Tehokas sysäys uranvalinnalle tai uuteen ammattiin kouluttautumiselle on kuulla kanssasaisaren kokemuksia. Kuljetusalalla tällaisia roolimalleja on julkisuudessa esiintynyt valitettavan vähän. Yksi syy on, että alalla olevat naiset eivät ole halunneet korostaa sukupuoltaan arvellen sen nostavan heitä esiin negatiivisella tavalla.

Roolimallien puuttumista teknisellä alalla ei ole tutkittu, mutta Saija Katila ja Susan Meriläinen ovat selvittäneet naisten menestymistä miehisessä tutkijayhteisössä. Roolimallien puuttuminen on heidän mukaansa eräs suurimmista ongelmista akateemisten naisten keskuudessa. Tieteellinen keskustelu on patriarkaalista, jossa mies on normi ja nainen on poikkeus. Naisten saavutuksista vaivataan, mutta heikkoudet tuodaan herkästi esille, kun taas miestutkijoiden piirissä toiminta on päinvastaista. Naiset luokitellaan tytöiksi, viettelijöiksi tai akateemisen yhteisön kaunistuksiksi. (Meriläinen 2001, 67.)

Naiseus – hyöty vai haitta?

Kun kysyin haastattelemiltani naisilta, oliko heille hyötyä vai haittaa naiseudestaan, neutraalein vastaus oli ”ei ainakaan haittaa”. Useimmat vastasivat epäröimättä, että naiseudesta on ollut hyötyä. Tosin he myönsivät, että naisen pitää tehdä töitä ansaitakseen luottamuksen ja ammatillisen arvostuksen.

”Varsinkin naisena tässä kuljetusalalla kyllä tässä täytyy ... kyllä mäkin oon oman tieni raivannu tässä miesten maailmassa. Että kyllähän mä huomasin alussa varsinkin, että... että silloin ku mä oon tähän tullu, ni se tietty luottamus saada kuitenkin ja asiasta päästä niin perinpohjin, että tiedän mikä on mikäkin..”

Ulla Peltonen on tutkinut Naisia ja yrittäjiä -nimisessä pro gradu –tutkielmassaan naisten tulkintoja yrittäjyyteen ryhtymiseen vaikuttavista tekijöistä sekä kokemuksistaan yrittäjänä toimimisesta. Hänen tutkimuksessaan ilmeni, että etenkin nuoret naiset kokivat naiseudesta olevan myös etua. Varsinkin miehisellä alalla toimiessaan he voivat sukupuolensa avulla erottua muusta joukosta. Edellytyksenä liiketoimintasuhteen syntymiselle on, että nainen saa miehen vakuuttumaan osaamisestaan.

Peltosen haastattelemat henkilöt kokivat naiseudesta olleen hyötyä myös toimittaessa naispuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa. Yhteiset kokemukset toimivat yhdistävinä tekijöinä ja loivat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tämä luo vankan perustan luottamukselliselle yhteistyölle, joka voi muuttaa liikesuhteen ystävyysuhteeksi. (Peltonen 2005, 103.)

Tekemäni haastattelut tukivat Peltosen havaintoa erottumisella joukosta. Naisen on helppo päästä esille miehissä yhteisössä. Haastatteluissa tuli ilmi myös, että naisen on helppo saavuttaa syvällinen, henkilökohtainen luottamus.

”Oli sovittelijat, sovittelut kesken ja tuota hän (valtakunnansovittelija) ihan niinku sanoi, et te tiädätte ja te osaatte. Te hoidatte tämän asian. Hänellä on kaikki nyt, et hänen täytyy olla siäl. Siäl menee yätä päivää. Ja mulla oli puhelinnumero hänelle sinne, et mä voin millon vaan sinne kesken neuvottelujen hänel soittaa. Mää tykkään, et se oli huippu. Valtakunnan suurpoliitikko.”

Peltonen toteaa tutkimuksessaan ristiriitaiseksi, että toisaalta naiset piilottavat sukupuolensa suhteessa yrittäjyyteen, mutta toisaalta korostavat naisellisia piirteitään. Hänen haastattelemansa naiset korostivat sosiaalisuuttaan, empaattisuuttaan ja herkkyyttään asiakassuhteissa. (Peltonen 2005, 104.) Mielenkiintoinen tulkinta Peltosen tutkimuksessa oli se, mitä naiseus yrittäjyydessä ylipääntään merkitsee. Naiseus on asia, joka näkyy toimintatavoissa ja naisten tekemissä valinnoissa liittyen yrityksen kehittämiseen. Sitä ei voida kuitenkaan tuoda eksplisiittisesti julki. (Peltonen 2005, 105.)

Empaattisuutta pidetään naisille ominaisena piirteenä, mutta oleellista on se, mitä ympäristö odottaa ja sallii ihmiselle. Esimiesasemassa olevalle henkilölle on tärkeätä olla empaattinen. ”Johtajan paikat saavat ne, jotka oivaltavat johtamisen olevan vuorovaikutusta”, sanoo Aaltio-Marjosola. (Aaltio-Marjosola 2001, 52.) Haastatellessani kuljetusalan yrittäjänaisia vakuutuin siitä, että empaattisuudella, sympaattisuudella ja hyvillä vuorovaikutustaidoilla on merkitystä vasta, kun niitä osataan hyödyntää oikealla hetkellä. Haastattelemani naiset korostivat tilanneherkkyyttä. He aistivat tarkoin virettä, joka esimerkiksi neuvottelutilanteessa vallitsi.

”Olenko kenties vähän liiankin empaattinen. Ehkä liikaakin etsin semmosta kultaista keskitietä. Että pitäis joskus niin ku sanoa, että... lyödä nyrkkiä pöytään: turpa kiinni.”

4.4 Tunteita ja tuoksua

Tiina Martelius-Louniala (2003, 47) on tutkinut tunteiden ja johtamisen suhdetta nimenomaan naisjohtajien näkökulmasta. Perinteisen stereotypian mukaan johtaminen on järkipäistä toimintaa ilman tunteita. Välittäminen, empatia ja hoivaaminen liitetään naisiin. Toisaalta negatiivisten tunteiden osoittaminen sallitaan miehille helpommin kuin naisille. Martelius-Lounialan mukaan kyse ei ole siitä, että naiset ja miehet tuntisivat eri tavoin. Naisten ja miesten ero tunteiden näyttämässä on suurempi kuin tunteiden kokemisessa. Merkitseekö tämä, että järkipäiseen johtamiseen liittyy tunteiden peittämistä? Johtamiseen liittyvissä keskusteluissa on enenevässä määrin korostettu eettisyyttä ja toisen ihmisen kokonaisvaltaista huomioimista. Tämä murentaa pitkällä aikavälillä myös vanhoja stereotyyppioita. (Aaltio-Marjosola 2001, 51; Martelius-Louniala 2003, 47.)

Tunteiden kautta ilmennämme suhdettamme muihin ihmisiin ja asioihin. Tunteet eivät milloinkaan esiinny yksittäisinä, vaan ne toimivat aina yhteydessä muihin tunteisiin. Ihmisen perustunteita ovat hämmästyminen, ilo, suru, pelko, viha ja rakkaus. Tunteiden syntyisyys ovat moninaisia, minkä vuoksi niitä on pyritty määrittelemään psykologisesta, filosofisesta, biologisesta ja sosiologisesta perspektiivistä. (Martelius-Louniala 2003, 52.)

Ideat, ajatukset, aistimukset ja mieliala herättävät aina tunteita. Tunteiden todellinen sisältö paljastuu vasta laajemmassa tunteiden ja uskomusten kontekstissa. Maskuliinisella alalla työskentelevästä naisesta saatetaan sanoa, että hän on temperamenttinen. Ilmaisuuksia koetaan positiiviseksi arvioinniksi. Fineman jaottelee temperamentin olemuksen aktiiviseen, sosiaaliseen tai emotionaaliseen temperamenttiin. Nämä ominaisuudet pyrkivät esille etenkin hermostuttavissa tilanteissa. Aktiivinen ja sosiaalinen temperamentti liitetään stereotyyppioissa hyvään johtajuuteen. (Fineman 2003, Martelius-Lounialan 2003, 49 mukaan.)

Kulttuuri vaikuttaa vahvasti tunteiden esilletuomiseen. Opimme lapsesta lähtien, mitä tunteita saamme näyttää ja mitä ei. Sallimme ja rajoitamme tunteita sukupuolen mukaan tyyliin ”pojat eivät itke”. Tekniselle alalle hakeutuneilla naisilla on usein sellainen käsitys, että heidän on oltava ”hyviä jätkeä” pärjätäkseen alalla. Tunteita voidaan näyttää vain uhoamalla ja käyttämällä ronskia kieltä.

Tunneäly

Keskustellessani naisyrityksien kanssa tilanneherkkyys ja toisen ihmisen tunnetilan aistiminen ovat tulleet poikkeuksetta esille. Onko kysymyksessä tunneäly ja onko se naisille tyypillinen piirre? Daniel Goleman toi tietoisuuteen käsitteen tunneäly, emotional intelligence, 90-luvun puolivälissä. Goleman määrittelee tunneällyn kyvyksi tulla toimeen itsemme ja toisten kanssa. ”Tunneäly on omien ja toisten tunteiden tunnistamista, itsensä motivoimista ja tunteiden hallitsemista hyvin sekä itsemme että suhteissamme.” (Goleman 1998, 15.) Hän jakaa tunneällyn neljään eri osa-alueeseen:

- 1) Omien tunteiden tunnistaminen merkitsee myös omien tunteidemme hallintaa. Jos omien tunteidemme tarkkailu herpaantuu, olemme tunteidemme armoilla.
- 2) Kun tiedostamme tunteemme ja olemme kehittäneet itsetuntemustamme, voimme hallita tunteitamme tilannekohtaisesti.
- 3) Empatia eli toisten ihmisten tunteiden ymmärtäminen ja havaitseminen on yksi tärkeimmistä ihmistuntemuksen taidoista. Ihminen kykenee olemaan empaattinen, jos hän osaa vastaanottaa ja tulkita toisen ihmisen lähettämää sosiaalista viestintää.

Goleman korostaa, että tunteiden tunnistaminen ja tunteiden hallinta ovat kaksi eri asiaa. Tunteiden hallinta on mahdollista vasta, kun ihminen on oppinut havaitsemaan ja tunnistamaan omia tunteitaan. Tunnistaessamme tunteita tarkkailemme ja analysoimme niiden syntyä ja laatua. Hallitessamme tunteita kykenemme valitsemaan kussakin tilanteessa, mitkä tunteet on sopivaa paljastaa ja millä voimakkuudella. Yksilön menestymisen kannalta sellaiset tunneälyyn liitetyt piirteet, kuin luotettavuus, joustavuus ja yhteistyökyky, ovat merkityksellisimpiä. (Goleman 1998, 15.)

Sosiaalinen älykkyys

Useissa haastatteluissa toistui ajatus jonkinlaisesta sosiaalisesta ”näppituntumasta”. Tieteellisin termein voidaan puhua sosiaalisesta älykkyudesta tai taitavuudesta. Sosiaalisesti taitaville ihmisille tärkeämpää on tilanteen arviointi ja sen intensiteetti, kun taas sosiaalisesti taitamattomille on tärkeämpää punnita, onko jokin tilanne sosiaalisesti ahdistava vai ei.

”Menin hakeen sieltä sen kopista kuittausta ni se repi sen tai ryntäs sen koko rahtikirjan ja heitti roskikseen. Sit mä otin roskiksestä sen ja oikasin sen verran, et otin omat osani ja rypistin takas ja heitin roskikseen ja toivotin hyvää päivän jatkoa sille.”

Sosiaalinen taitavuus jakaantuu seuraaviin osatekijöihin: emotionaalinen ilmaisevuus, emotionaalinen herkkyys, emotionaalinen hallinta, sosiaalinen ilmaisevuus, sosiaalinen herkkyys, sosiaalinen hallinta sekä sosiaalinen manipulointikyky (Vilkkumaa 1998, 235). Helen Kellerin käsite dynaaminen itsenäisyys kytkeytyy sosiaaliseen älykkyyteen. Dynaaminen itsenäisyys synnyttää tunteen, että on kyvykäs toimimaan keskenään vuorovaikutussuhteissa ja kanssakäymisissä olevien toimijoiden maailmassa sekä tuntemaan sekä toimijoita että maailmaa kohtaan rehellistä läheisyyttä. Samalla omaan kykeneväisyyteensä uskova henkilö kykenee tunnustamaan ja hyväksymään toimijoiden riippumattomuuden itsestään. (Keller 1998, 108.)

Tunnetyö

Tunnetyön käsitteellä kuvataan työtä, jossa henkilö joutuu säätelemään tietoisesti tunteitaan. Se on psyykkistä työtä tietyn halutun tunnevireen saavuttamiseksi. Tunteiden säätelyn avulla pystytään toimimaan sosiaalisesti normitettujen tunnesääntöjen keskellä ja sopeutumaan niihin. Hochschild (1979, 561), joka on kehittänyt tunnetyön käsitteen, käyttää esimerkkinään teollisuusvartijan tai ulosottomiehen työtä. Heillä pitää olla standardisoitu tunneilmaisu, jotta he ovat ammatissaan uskottavia. Tästä aiheutuu itse itseään ruokkiva kehä. Työpaikan arki on täynnä epävirallisia ja virallisia normeja, tapoja ja arvoja. Nämä raamittavat käyttäytymistä ja säätelevät tunteita. Tämä puolestaan ylläpitää vanhoja roolimalleja. (Ahokas 1998, 121; Hochschild 1979, 561; Martelius-Louniala 2003, 56.)

Naiset joutuvat tekemään tunnetyötä enemmän kuin miehet. Ilmonen on tutkinut naisten reagoitua tunnetyöhön ja havainnut, että sen tekeminen on naisille raskaampaa. Palvelualalla oleville naisille osoitetaan herkemmin negatiivisia tunnepurkauksia kuin miehille. Toisaalta naisilta odotetaan helpommin positiivisia tunteita. Naisia pidetään esiintymiskelpoisina ja esittämiskelpoisina. Mikäli he eivät haluakaan esittää myönteisiä tunteita syystä tai toisesta, heidät leimataan kylmäksi tai oudosti käyttäytyviksi. (Ilmonen 1999, 318.)

4.5 Verbaaliakrobatiaa

Sukupuolten väliset erot ovat innoittaneet tutkijoita poikkitieteellisesti. Biologisia eroja kartoittaneet tutkijat ovat havainneet muun muassa miesten olevan aggressiivisempia sekä naisten verbaalis-

ti lahjakkaampia. On myös väitetty, että miehet ovat parempia ymmärtämään tilaan liittyviä suhteita. Näitä tuloksia on kritisoitu voimakkaasti, mutta tutkijat ovat perustelleet tuloksia eroilla aivojen rakenteessa ja toiminnassa sekä vasemman ja oikean aivolohkon käyttötavoilla. Kyseenalaisena seurauksena on ollut vähintäänkin se, että uskomus tyttöjen heikommasta matemaattisesta lahjakkuudesta elää sitkeästi ja osaltaan vaikuttaa tyttöjen hakeutumiseen teknisille aloille. (Wager 1998, 86.) Sitkeä stereotypia elää: ”women don’t ask” (naiset eivät kysele). Naiset käyttäytyvät epäitsekästi ja vaatimattomasti. He eivät tuo itseään esille. Mikäli nainen poikkeaa näistä käyttäytymisnormeista, hänet tulkitaan hankalaksi työyhteisössään. Tämä vaikuttaa heidän taitojensa aliarviointiin ja heidät jätetään helposti informaatioväylien ulkopuolelle. Neuvottelutilanteissa naiset eivät aseta itselleen aggressiivisia tavoitteita. Varsinkin, jos nainen ennakoi saavutettavan hyödyn olevan vähäinen tai neuvottelujen olevan hankalia, hän mieluummin asettaa tavoitteensa alhaisemmalle tasolle. Yhtenä syynä miehiä heikompiin neuvottelutuloksiin on myös se, että naisen ollessa toisena neuvotteluosapuolena häntä kohtaan ollaan tiukempia. Samalla tavoin käyttäytyvät myös toiset naiset. (Babcock & Laschever 2003, 11.)

”Vähän pientä komentosanaa ja näin ni, näyttää sen, et ei se tarkota sitä, että ko mulla on erilainen konehuone ko hänellä housuissa, että mä sitten nielen kaikki. Meillä on semmonen tilanne, että tietysti pieni vaatimattomuus on ihan hyvä asia kuitenkin niissä neuvotteluissa, mut silti täytyis osata pitää tiukka linja.”

Kuljetusalalla toimiva yrittäjä on jatkuvassa vuorovaikutussuhteessa useisiin sidosryhmiin: työntekijöihin, asiakkaisiin sekä alihankkijoihin. Tilanteet ovat monimuotoisia ja hyvää neuvottelutaitoa vaativia. Myös kommunikointitavat ovat monimuotoiset. Puhelin on tärkein apuväline, mutta sähköpostin käyttö sekä ylipäättänsä digitaalinen kommunikointi yleistyy vauhdilla toiminnanohjausjärjestelmien käyttöönoton myötä. Yrittäjälle henkilökohtaiset suhteet ja verkostot ovat korvaamattomia. Miten naiset hyödyntävät verbaalilahjakkuuttaan näissä tilanteissa? Mistä ylipäättänsä muodostuu kommunikointi organisaatioiden ja ihmisten välillä?

Organisaatiopsykologi Edgar H. Schein nimeää kuusi syytä, miksi ihmiset kommunikoivat keskenään. Kommunikoimme tuodaksemme esille tarpeemme ja saadaksemme ne tyydytetyksi. Toiseksi kommunikoimme ymmärtääksemme toisten ihmisten käytöstä ja tunteaksemme heidän ajatusmaailmansa. Tekemiemme havaintojen perusteella ratkaisemme itsellemme edullisen käyttäytymisvaihtoehdon kyseisten ihmisten kanssa kommunikoidessamme. (Schein 1999, 102-103.)

”Kyllä mä osaan sitten jollekin tietylle asiakkaalle kans niinku rävyttää ja sanoa, tiäksä et älä ny mua hulluks luule”

Kolmas syy on erilaisten tilanteiden selvittäminen. Muodostamme yhdessä toisten kanssa mielipiteemme asioista ja tämän perusteella ratkaisemme oman käyttäytymisemme. Neljäntenä Schein mainitsee tilanteiden hyödyntämisen omien päämääriemme saavuttamiseksi. Pidämme piilossa omia tavoitteitamme ja toimimme harkitusti siten, että voimme suunnata tilanteet itsellemme edullisiksi. (Schein 1999, 102-103.)

Viidentenä syynä hakeutumiseen vuorovaikutukseen toisten kanssa on itsellemme suotuisten verkostojen ja suhteiden rakentaminen. Näin varmistamme avunsaannin tarvittaessa ja luomme vastavuoroisia suhteita. Kuudentena syynä Schein tuo esille itsensä ilmaisemisen. ”I do not know what I think or feel until I hear what I say.” Kun seuraamme muiden reaktioita ilmaistessamme itseämme, reflektoidemme samalla itseämme ja omia käsityksiämme. (Schein 1999, 102-103.)

”Joskus tietysti esille nousee, missä on monta sopimusautoilijaa, että on muutama nainen.”

Naisten vuorovaikutussuhteiden ja verkostojen rakentuminen on intuitiivista ja sattumanvaraista. Toisaalta he ovat taitavia kommunikoidessaan niin alaiensa, yhteistyökumppaneidensa kuin asiakkaidensakin kanssa.

4.6 Itsensä johtaminen

Helena Åhman (2003, 121) määrittelee itsensä johtamisen, self-leadershipin, ”itseen kohdistuvaksi vaikutusprosessiksi, jossa pyritään muodostamaan suoriutumiseen tarvittava itseohjautuvuus ja itsemotivaatio”. Määritelmän on julkaissut alun perin Charles Manz (1986, 595). Åhmanin mukaan ne yksilöt, joilla on korkea self-leadership, ovat yleensä tehokkaampia sekä ammatillisesti että henkilökohtaisesti. He ovat myös kyvykkäämpiä tekemään päätöksiä. (Manz 1986, 595; Åhman 2003, 121.)

Self-leadershipin osana puhutaan käsitteestä ”thought self-leadership” eli omien ajatusten johtamisesta. Omien ajatusten johtaminen määritellään kognitiivisiksi strategioiksi, jotka sisältävät erilaisia itsehallinnan taitoja. Siihen sisältyy taito hallita omia uskomuksia ja olettamuksia. (Manz 1986, 594-595; Åhman 2003, 120.) Kun nainen työskentelee miehisellä alalla, hänellä on oltava hyvät

tunne-elämäntaidot. Hän kasvaa stereotyyppien maailmassa, jolloin omien uskomuksien ja oletuksien taito on tarpeellinen. Ensimmäistä kertaa yhteyttä ottavat olettavat naisen vastatessa puhelimeen, että ”isäntä” on tilapäisesti jossakin muualla ja asiointi hoidetaan sen vuoksi naispuolisen henkilön kanssa. Arvellaan, että päättäjät löytyy jostakin muualta. Nainen joutuu miehisellä alalla olemaan enemmän varuillaan omien oletuksiansa kanssa kuin perinteisellä alalla toimivat kanssaisarensa, jossa heidän työskentelyllänsä on kulttuurin suoma oikeus. Edellä mainittuun esimerkkiin liittyy myös mielikuvien hallinta, joka on osa omien ajatusten johtamisen taitoa. Kolmantena alun perin Manzin kehittämässä listassa on mainittu sisäinen dialogi eli mitä kerromme itsellemme (Manz 1986, 594-595; Åhman 2003, 120).

Oman mielen johtaminen

Oman mielen johtaminen on ajatusten, tunteiden ja tahdon ohjaamista oman potentiaalinsa toteuttamiseksi ja elämän tasapainon löytämiseksi (Åhman 2003, 225). Golemanin tulkintaa tunneälystä Åhman pitää riittämättömänä ja pohjaakin tutkimuksensa tämän vuoksi Gardnerin inter- ja intrapersoonallisen älykkyyden teoriaan. Gardner (1999) ei puhu pelkästään tunteiden tunnistamisesta vaan kokonaisvaltaisemmin tunteiden ymmärtämisestä. (Gardner 1999, Åhmanin 2003, 25 mukaan.)

Åhman haastatteli IT-alalla toimivia henkilöitä Nokian pääjohtajasta mikroyrityksen työntekijään. Menestymisen kannalta haastateltavat arvioivat kaikkein tärkeimmiksi yksilön menestystekijöiksi itsetuntemusta ja sen aitoutta, toisten kanssa toimeen tulemistä ja toimimista verkostoissa, muutokkykyä ja oppimista sekä arvoja, asenteita ja tavoitteita. Tekijöitä, jotka liittyvät oman mielen johtamiseen, pidettiin tutkimuksessa erittäin tärkeinä. Ongelmaksi näiden asioiden kehittämiseksi organisaatiossa teki se, että johto ei kokenut niitä tutuiksi asioiksi. (Åhman 2003, 218-219.)

Liikenne- ja viestintäministeriö julkaisee logistiikkaselvitystä, jossa muun muassa kartoitettiin kuljetusyritysten kehitystarpeita. Yhteistyöverkoston lisäksi tärkeimpinä kehityskohteina nähtiin palvelualikoiman laajentaminen, tietojärjestelmien kehittäminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen ja tuotantokustannusten alentaminen (Logistiikkaselvitys 2006, 81). Kehittyvässä ympäristössä menestyä Åhmanin mukaan vain yritys, joka huolehtii työntekijöidensä jatkuvasta reflektiosta, oppimisesta, uudistumisesta ja osaamisen kehittämisestä. Arvot ja strategiat ovat tällaisessa organisaatiossa pohjana päätöksenteolle. (Åhman 2003, 219.)

4.7 Moraalinen sensitiivisyys

Nettihuoltamo eStationin keskusteluissa ammattimoraali nousee aika ajoin voimakkaasti esille. Liikenneturvallisuutta tai työolosuhteita tarkasteltiin ammattietiikan näkökulmasta. Onko oikein joissain tilanteissa rikkoa ajoaikasäännöksiä? Kumpi on turvallisempaa, ajaa motivoituneempana tunnin ajomatka kotiin ja nauttia kunnollisesta unesta vai pysähtyä laissa säädetylle levolle? Naisyrittäjien haastattelussa tuli vahvasti esille moraalinen vastuu noudattaa tehtyjä sopimuksia. Myös moraalinen vastuu henkilöstöstä, työturvallisuudesta sekä ympäristöasioista esiintyi haastatteluissa.

Kohlbergin teoria ihmisten oikeudenmukaisuuskäsityksen kehityksestä oli perustana moraalintutkimukselle, mutta 1980-luvun alussa hänen oppilaansa James Rest kehitti teoriaa edelleen. Hän jaotteli moraalisen toiminnan neljään eri osatekijään. Moraalinen sensitiivisyys viittaa tilanteen määrittelyyn ja tulkintaan eri osapuolien näkökulmasta. Toiseksi tilanteen toimintavaihtoehtoista on kyettävä valitsemaan oikeudenmukaisin. On siis kyettävä moraaliseen ajatteluun ja päätöksentekoon. Kolmanneksi henkilön on oltava motivoitunut toimimaan moraalisesti. Esimerkiksi hänen on kyettävä asettamaan moraaliset arvot taloudellisten arvojen edelle. Neljänneksi henkilöllä on oltava moraalista selkärankaa eli rohkeutta toimia periaatteidensa mukaisesti myös hankalissa tilanteissa. (Juujärvi 2005, 74-75.)

”Oli meillä yks kuski joulunki, ku sillä ei ollu oikein paikkaa.”

Ns. Minnesotan koulukunta kehitti moraalintutkimusta ammatillisen moraalijattelun suuntaan. He määrittelivät moraalisen sensitiivisyyden eettiseksi sensitiivisyydeksi, jonka perustana ovat nimenomaan ammattilaisten tulkinnat ammattieettisissä ongelmatilanteissa. Pohjana heillä on tällöin oman alansa eettiset ohjeet. Moraalisella motivaatiolla tarkoitetaan yksilön sitoutumista moraaliseen toimintaan ja vastuuseen tekojensa seurauksista. Empatian eli kyvyn myötäelää toisen tunteita, on todettu motivoivan voimakkaasti moraaliseen käyttäytymiseen. Minnesotan koulukunnan mukaan moraalinen motivaatio on tärkeä osa ammatillista identiteettiä. Yhtenä ammatillisen roolin osatekijänä pidetään vastuuta. (Juujärvi 2005, 74-75.)

Yleinen mielipide on, että kuljettajan tehtävissä naiset työskentelevät vastuuntuntoisesti. He pitävät huolta niin aikataulujen ja ohjeiden noudattamisesta kuin kalustostakin. Vastuu-ulottuvuus nähdäänkin moraalintutkimuksen näkökulmasta jatkumona, jonka toisessa ääripäässä on vastuun kohdistuminen henkilöön itseensä ja toisessa päässä kohdistuminen koko yhteiskuntaan. (Juujärvi 2005,

76.) Naiset ja miehet ymmärtävät vastuun käsitteen eri tavoin. Kompetenssihakuiset naiset korostivat enemmän seurausten merkitystä, kun vastaavasti miehet korostivat edellytysten merkitystä (Ahokas, Passini & Pirttilä-Backman 2005, 135).

Moraalinen selkäranka vaatii tahdonlujuutta sekä kykyä itsesäätelyyn. Moraaliongelmien saattaa liittyä voimakkaita eturistiriitoja esimerkiksi taloudellisia uhkia joko itselle tai toiselle. Kun omien periaatteiden noudattamisesta saattaa koitua huomattavaa taloudellista tai henkistä haittaa itselle, tuntuu varsin inhimilliseltä antaa periksi omalle moraalilleen. Moraalitutkijoiden mukaan moraalisesta selkärangan pettäminen voi olla kuitenkin kohtalokas osa toimintaa. Epäonnistuminen moraalisesta toiminnan toteuttamisesta saattaa vaikuttaa myös muiden psykologisten prosessien kulkuun. Moraalisessa toiminnassa tunteilla on tärkeä merkitys, sillä ne ohjaavat ihmisten tekoja ja ajatuksia. Toisaalta tunteet ovat ongelmallisia, sillä tunnetilojen aktivoituminen on tiedostamatonta, vaikeasti muunnettavaa ja nopeaa. (Ikonen-Varila 2005, 108; Juujärvi 2005, 78.)

”Kun niitä asioita hoitaa, ni pitää olla aina sanansa mittanen. Minkä lupaa, ni se on täytettävä.”

Kohlberg esitti 80-luvulla moraalintutkimuksissaan, että naisten keskeisenä pyrkimyksenä on olla kiltti ja avulias. Erityisesti tämä näkyy sen ajan käsityksen mukaan muihin ihmisiin kohdistuvana huolenpitovastuuna. Moraalintutkimuksen kehittyessä nähtiin naisten pyrkimys oikeudenmukaisuutena sekä pyrkimyksenä ymmärtää ihmisoikeuksia. Myös vastuu näyttäytyy tällöin oikeudenmukaisina ratkaisuinä ja käytäntöinä. Naiset suuntautuvat enemmän päätöksissään vastuuseen. Naiset hahmottavat moraaliset ongelmat suhde- tai vastaamisongelmina. Miesten moraalisen ajattelun raamina on oikeuksien ja velvollisuuksien hierarkia, kun taas naiset sitovat moraalisen ajattelun osaksi ihmissuhdeverkkoa. Tämä ilmenee myös niin, että naisille moraalinen ongelma ei ole niinkään ristiriita eri osapuolien oikeuksien välillä vaan ristiriita vastaamisvelvoitteiden välillä. (Ahokas ym. 2005, 134.)

5 Yrittäjyys

5.1 Luovaa hulluutta vuosisadasta toiseen

Luova hulluus, sitkeys, rohkeus, nopea päätöksentekotaito, määrätietoisuus, suunnitelmallisuus, kyky ilmaista itseään, maalaisjärki, optimismi, pitkäjänteisyys, kokonaisvaltaisuus, organisointikyky, joustavuus, ihmissuhdetaidot, sosiaaliset taidot – siinä naisyrittäjien vastauksia kysymykseeni tärkeimmistä yrittäjyysominaisuuksista.

Yleisesti yrittäjyyteen liitettyjen persoonallisten ominaisuuksien lista on hengästyttävän pitkä. Yrittäjyyttä koskeviin persoonallisuusteorioihin pohjautuen Huuskonen (1995, 44) luettelee seuraavat yrittäjyysominaisuudet: aloitteellisuus, luovuus, korkea suoriutumismotivaatio, innostus, kilpahenkisyys, kekseliäisyys ja halu hyväksyä riskejä.

On mielenkiintoista peilata klassikoiden määritelmiä yrittäjyydestä kuljetusalan naisyrittäjyyteen. Yhtymäkohtia klassikkomääritelmiin löytyi useita. 1700-luvulla Cantillon määritteli, että yrittäjälle epävarmuus on riski, jota vastaan ei voi vakuuttaa eikä se ole laskettavissa (Huuskonen 1995, 34). Tällä hetkellä epävarmuutta aiheuttavat työn ja öljyn hinnan nousu, ruuhkat ja infrastruktuurin käyttömaksut sekä kovenevat turvallisuusvaatimukset (Kauppinen & Lindqvist 2006, 7).

Nicolas Baudeau liitti yrittäjyyteen innovatiivisuuden. Yrittäjä keksii uutta tekniikkaa ja soveltaessaan keksintöjään ja ideoitaan hän lisää tuotantoa ja alentaa tällä tavoin kustannuksia. Baudeaun mukaan taloudelliset tapahtumat ovat sellaisia, joita ihminen voi kontrolloida ja sellaisia, jotka ovat kontrollin ulkopuolella. Yrittäjä voi vaikuttaa menestymiseensä, jos hänellä on tietoa ja kykyä kontrolloitavissa olevista tekijöistä. Kontrolloimattomiin tekijöihin sisältyy riskiä. (Huuskonen 1995, 34.) Tulevaisuudessa ns. paluulogistiikka lisääntyy, sillä käytetyt tuotteet on hävitettävä ja mahdollisesti uudelleen hyödynnettävä hallitusti. Kuljetusalan yrittäjien on hankittava tietoa ympäristötekniikkaan liittyvistä asioista voidakseen kehittää toimintojaan ja toisaalta seurata kustannusvaikutuksia kontrolloidusti. (Kauppinen & Lindqvist 2006, 7.)

1800-luvun puolivälissä taloustieteilijä John Stuart Mill korosti, että vain vapaa ihminen voi saavuttaa taloudellisen itsenäisyyden ja vapaaehtoisien osanoton yhteiskunnassa. Millin vaikutuksen yrittäjyyteen liittyvään keskusteluun tekee mielenkiintoiseksi se, että hän puolusti voimakkaasti naisten oikeuksia. Vuonna 1869 hän kirjoitti kirjan ”The Subjection of Women”. (Saastamoinen 2006.)

1900-luvun alun merkittävä taloustieteilijä Schumpeter painotti yrittäjyyden luomaa taloudellista kasvua. Hänen mukaansa yrittäjyys on luovaa kaaosta, jolloin resursseja osataan käyttää uudella tavalla. (Huuskonen 1995, 36.) Tulevaisuuden visio kuljetusalalla on, että jähmeät, yritysten väliset raja-aidat kaatuvat verkostorakenteiden tieltä. Globaali liiketoimintakulttuuri pakottaa kehittämään uudenlaisia liiketoimintamalleja ja organisaatioiden yhteistoimintaa. Tällöin on välttämätöntä luoda myös malli uudennaiselle riskienjaolle yritysten välillä. Toimitusketjujen hallinta on tulevaisuudessa yksi tärkeimmistä kehittämiskohteista samoin kuin turvallisuus (sekä safety että security), seuranta, jäljitys sekä intermodaalitoiminnot eli ns. yhdistetyt kuljetukset. (Kauppinen & Lindqvist 2006, 3.)

Kauppa- ja teollisuusministeriö määrittelee omistaja-yrittäjän seuraavasti. Omistaja-yrittäjällä tarkoitetaan henkilöä, joka omistaa ainakin osan yrityksestä, jossa hän työskentelee ainakin osittain ja jota koskevaan päätöksentekoon hän osallistuu. Elinkeinon- ja ammatinharjoittajat katsotaan yrityksiksi, jotka ovat kyseisten henkilöiden täysin omistamia. (Pajarinen, Rouvinen & Ylä-Anttila 2006, 10.)

Työttömyysturvalaki määrittelee yrittäjän seuraavasti. Yrittäjä on henkilö, joka päätönsä varten on velvollinen ottamaan yrittäjien eläkelain mukaisen vakuutuksen. Yrittäjäksi katsotaan myös yrityksen osaomistaja, joka työskentelee johtavassa asemassa osakeyhtiössä, jossa hänellä itsellään on vähintään 15 prosenttia tai hänen perheenjäsenillään tai hänellä yhdessä perheenjäsentensä kanssa on vähintään 30 prosenttia osakepääomasta. Henkilö on johtavassa asemassa, jos hän on osakeyhtiön toimitusjohtaja tai hallituksen jäsen tai jos hän osakeyhtiössä tai muussa yrityksessä on vastavassa asemassa. Perheenjäseneksi katsotaan yrityksessä työskentelevän henkilön puoliso ja henkilö, joka on yrityksessä työskentelevälle henkilölle sukua suoraan ylenevässä tai alenevässä polvessa ja asuu henkilön kanssa samassa taloudessa. (Työttömyysturvalaki 2002.)

5.2 Pull vai push - ryhtyminen yrittäjäksi

Suomessa suhtaudutaan myönteisesti yrittäjyyteen, mutta siitä huolimatta yrittäjäaktiivisuus on alhaisella tasolla. Yrittäjäaktiivisuudella tarkoitetaan, että henkilö yrittää perustaa omaa, uutta yritystä tai toimii omistajajohtajana alle 42 kuukautta vanhassa yrityksessä. Erityisesti naisten yrittäjäaktiivisuus on kasvanut voimakkaasti 2000-luvulla. Vuonna 2005 naisista noin 4,4 % oli joko perustamassa tai juuri perustanut yrityksen. Miehillä vastaava luku on 5,5 %. Kansainvälisessä vertailussa

ero miesten ja naisten yrittäjyysaktiivisuudessa on maailman pienimpiä, ja sillä Suomi sijoittuu kuuden kärkimaan joukkoon. Kaikissa muissa pohjoismaissa on suurempi ero miesten ja naisten yrittäjäaktiivisuuden välillä kuin Suomessa. (Heinonen, Kovalainen & Pukkinen 2006, 17.)

Yrittäjyysaktiivisuuden alhaisuutta on pyritty selittämään vähäisellä yrittäjyysmotivaatiolla, roolimallien puuttumisella, vähäisellä liiketoimintaosaamisella, pienillä kotimarkkinoilla, yrittäjyyteen ja työllistämiseen liittyvillä riskeillä sekä epäonnistumisen pelolla. Yrittäjyyteen kannustavina tekijöinä mainitaan yrittäjyydelle myönteinen ilmapiiri, korkea koulutustaso, kehittynyt tutkimustoiminta, toimiva infrastruktuuri, julkiset rahoitus- ja neuvontajärjestelmät sekä edistynyt tasa-arvo. (Arenius, Autio & Kovalainen 2005, 43.)

Visa Huuskonen on selvittänyt, mitkä tekijät vaikuttavat yrittäjäksi ryhtymiseen. Erilaiset kuvausyritykset kuten persoonallisuuden piirteisiin pohjautuvat tai sosiokulttuuriseen käyttäytymiseen liittyvät kuvaukset tai mahdollisuus kuulua sosiaalisiin yhteysverkkoihin, selittävät johonkin toimintaan liittyvää päätöksentekoa Huuskosen mielestä vain ulkokohtaisesti. Yrittäjyyden näkökulmasta edellä mainitut kuvaukset selittävät vain sen, miksi yksilö on aktivoitunut johonkin tiettyyn toimintaan. Ne eivät selitä, miksi tämä toiminta joillakin käynnistää sellaisen päätöksentekoprosessin, jonka tuloksena hän ryhtyy yrittäjäksi. Huuskosen mukaan yrittäjyyspäätöksen määräävinä tekijöinä voidaan pitää a) henkilön yleisiä taustatekijöitä, b) henkilötekijöitä ja c) erilaisia nähtävissä olevia tilannetekijöitä. (Huuskonen 1995, 155; Melin 2001, 32.)

Yleiset taustatekijät

Yleisillä taustatekijöillä tarkoitetaan henkilön sosiaalista taustaa sekä hänen elämäkokemuksiaan. Yrittäjäksi ryhtyvillä on hyvät taustatiedot yrittäjyydestä. Huuskosen tutkimuksen mukaan heillä on erikoisen usein aiempaa kosketusta yrittäjyyteen. Kuva yrittäjyydestä on heille positiivinen ja he uskovat yrittäjyyden omalla kohdallaan auttavan toteuttamaan omia haaveitaan. Toisaalta yrittäjäkodissa kasvaminen vaikuttaa tutkimusten mukaan henkilön yrittäjyyteen liittyviin arvoihin ja asenteisiin yrittäjyyteen rohkaisevasti. Myös samastumisella on huomattava vaikutus henkilön päätökseen ryhtyä yrittäjäksi. (Huuskonen 1995, 155.)

”Äitiltä tuli rautainen malli siinä mielessä, että se ei oo epäröiny ikänä tarttua mihin tahansa. Että sillä tavoin ei oo ollu mikään kaavoihin kangistunu.”

Naisen ryhtyessä teknisen alan yrittäjäksi taustatekijöiden vaikutus on merkittävä. Tyypillinen syy naisten hakeutumiseen kuljetus-logistiikka-alan ammatteihin on, että perhepiirissä on alalla toimiva mies. Kysyin syksyllä 2005 linja-autonkuljettajakoulutuksen aloittaneelta 15 naiselta, millainen heidän taustansa on. Ilmeni, että 12 naisen perheestä löytyi kuljetusalan ammattilainen.

”Ihan pienest saakka ne (tytöt) häärsivät autojen kanssa. Niille teetettiin oikein semmoset haalarit, työhaalarit. ... Ne oli hyvin halukkaita isänsä mukaan.”

Perinteisillä naisyrittäjyyden aloilla yrittäjäksi ryhtymisen ajankohtaan vaikuttivat joko aviomies tai lapset. Tavanomainen selitys oli, että kun lapset kasvoivat isommiksi, voi suunnitella yrittäjäksi ryhtymistä. (Hytti 2003, 106.) Naiset, jotka toimivat kuljettajina, ovat tottuneet epäsäännöllisiin työaikoihin ja työn itsenäisyyteen. He ovat joutuneet miettimään työn ja perheen aikataulujen järjestämistä jo kuljettajan ammattiin hakeutuessaan. Sen vuoksi yrittäjyyden ja perhe-elämän näkökulmasta heidän ryhtymisensä yrittäjäksi on askelen verran helpompaa.

Henkilötekijät

Henkilötekijöillä Huuskonen tarkoittaa persoonallisuuden eri piirteitä ja ulottuvuuksia. Erityisesti painotetaan vallitsevina olevia piirteitä tilanteessa, jossa henkilö on tekemässä omaan työuraansa liittyviä päätöksiä. Yrittäjien persoonallisuuteen liitetään koko joukko kliseiksi muodostuneita adjektiiveja. Yleisesti tiedeyhteisöjen hyväksymiä, yrittäjille ominaisia luonteenpiirteitä ovat hyvä itseluottamus sekä riskisuuntautuminen. Itseluottamuksella tarkoitetaan tässä yhteydessä, että yrittäjät ovat elämänhallinnaltaan internaaleja. He uskovat muita enemmän voivansa vaikuttaa omaan menestymiseensä. Yrittäjillä on oltava kyky hyväksyä yrittäjyyteen liittyvä koettu riski, mutta yksinään tämäkään ominaisuus ei yrittäjää tee. Samalla tavoin välttämättömiä, mutta riittämättömiä ehtoja ovat korkea suoriutumistarve sekä yrittäjyydelle avoin arvomaailma. (Huuskonen 1995, 156.)

Psykologi McClelland painottaa henkilön suoriutumistarvetta, need for achievement, joka toimii työntävänä voimana yrittäjyyteen. Yrittäjät ottavat suuria riskejä, kantavat vastuun päätöksistään, mutta odottavat myös palautetta työstään. (McClelland 1971, Huuskosen 1995, 157 mukaan.) Mielenkiintoiseksi McClellandin tutkimukset tekee naisyrittäjyyden näkökulmasta niiden validiteettiongelma. McClelland tuli kuuluisaksi juuri nAch-tutkimuksillaan (need for achievement) jo 60-luvulla. Tutkimusmetodi herätti kuitenkin kritiikkiä ja todettiin, että se ei ole riittävän validiteetti

naisten kannalta. Näin McClelland joutui myöhemmin muokkaamaan tutkimustaan. (Atkinson ym. 2000, 430.)

Haastatteluissa suoriutumistarve tuli esille pitkän kokemuksen omaavien naisten puheessa. Ulkopuolelta tulevat muutokset he kokivat haasteeksi omalle kehitymiselleen.

”Senki mää nään kuitenkin hyvänä puolena, että niihin joutuu niihin asioihin paneutuun ja sieltä tulee aina uutta juttua. Sitten tavallaan itsekin siinä kehittyy. Se on mun mielestä kuitenkin tosi hyvä juttu, että kun on itse aktiivinen ja touhuu, ni aina löytyy semmosta uutta haastetta.”

Koiranen haastatteli 400 perheyrittäjää ja selvitti heidän omaa näkemystään yrityksen henkilösidosnaisista menestystekijöistä. Kaikkein tärkeimmiksi ominaisuuksiksi yrittäjät nostivat vastuun ottamisen, itseensä uskomisen, paineensietokyvyn sekä sitkeyden. Muita kärkipään ominaisuuksia vastaajien mielestä olivat kyky ratkoa ongelmia, neuvokkuus, innovatiivisuus, elämänmyönteisyys, aloitteellisuus sekä kyky tarttua tilaisuuteen. (Koiranen 2000, 152.)

Tilannetekijät

Osa tilannetekijöistä on yrittäjyyteen työntäviä ja osa siihen vetäviä tekijöitä. Työntävät tekijät nousevat esille useimmiten hankalien olosuhteiden seurauksena. Yrittäjyydestä tulee pakopaikka, jonka avulla yrittäjäksi ryhtyvä pääsee eroon hankalasta tilanteesta. Yleisiä esimerkkejä tukalasta tilanteesta ovat uhkaava työttömyys, huono palkka tai viihtyvyys työpaikalla, huono johtajuus tai sosiaalinen marginaalisuus. (Huuskonen 1995, 158.) Englannissa on tutkittu ns. lasikattoilmiötä kuljetuslogistiikka-alan naisjohtajien piirissä. Haastatelluista 300 naisjohtajasta 75 % oli sitä mieltä, että heidän urallaan etenemistä rajoittaa sukupuoli (Simpson & Holley 2001, 176). Työntävänä tekijänä naisella saattaa olla kuljetusyrityksen jatkaminen avioeron jälkeen tai leskeksi jääminen.

Sosiaalisen marginaalisuuden käsitteen ovat ottaneet käyttöön Stanworth ja Curran (1977). Tällä he tarkoittavat tilannetta, jolloin työuralla etenemisen esteenä on esimerkiksi koulutuksen puute tai sukupuoli. Henkilön odotukset työelämän saavutusten suhteen ovat umpikujassa ja hän kokee ainoksi vaihtoehdoksi yrittäjyyden. Lähtökohtana tutkijoilla oli, että jokaisella on pohjimmaisena tarpeena kohottaa sosiaalista asemaansa. (Stanworth & Curran 1977; Huuskosen 1995, 76 mukaan.)

Naiset, jotka kokevat, että heillä ei ole samanlaista mahdollisuutta edetä kuin mieskollegoillaan, voivat kokea yrittäjyyden ratkaisuna edetä työuralla.

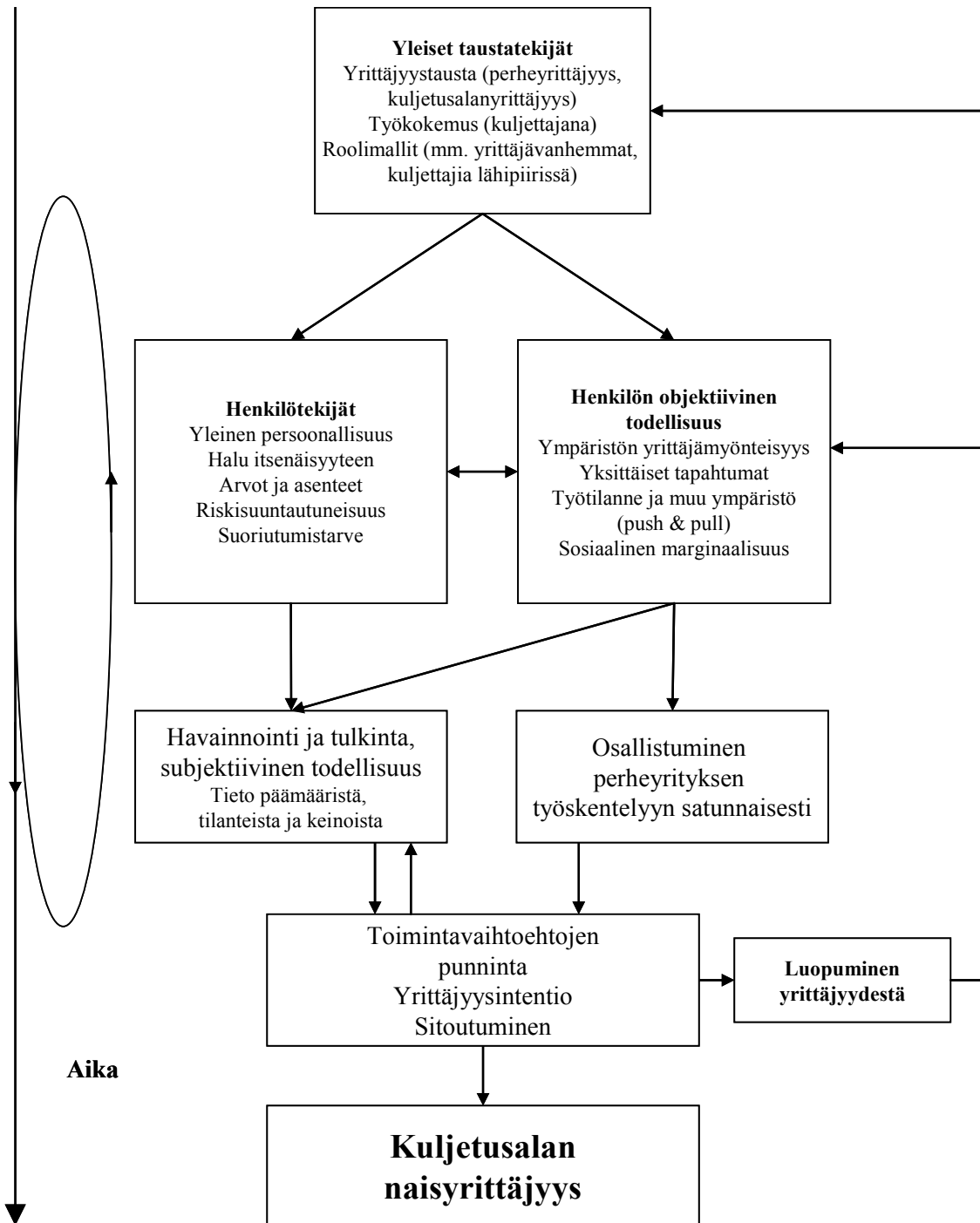
Vetävinä tekijöinä Huuskonen mainitsee positiiviset tekijät, jotka ovat katalysoineet henkilöä yrittäjäksi. Tällaisia tekijöitä ovat muun muassa hyvät mahdollisuudet ryhtyä yrittäjäksi, toive suurista liikevoitoista, erilaiset resurssitekijät, mahdollisuus hyödyntää omaa keksintöä tai ammattitaitoa sekä halu itsenäisyyteen ja riippumattomuuteen. Haastatellut naisyrittäjät kokevat erityisesti itsenäisyyden merkittävänä asiana. Työpäivät ovat pitkiä, mutta toisaalta myös mahdollisuuksia ajanhallintaan on enemmän kuin palkkatyössä. (Huuskonen 1995, 158.)

”Vaikka se nyt on tosi sitovaa ja sellasta, mut onhan tää vapaata. Varmaan vähän niinku elämäntapa. Siihen on kasvanu, ni tuntuis aika oudolta semmonen niinku kahdeksasta neljään työ.”

Kuljetusalalla toimiville on tyypillistä keskinäinen yhteydenpito riippumatta yritysrajoista tai asemasta. Esimerkkinä tästä on Rahtarit ry, jonka jäseneksi voi hakea henkilö, joka toimii autonkuljettajana, autoilijana suomalaisessa moottoriajoneuvoliikenteessä tai toimii liikenteen tai autoilun piirissä ja on yhdistyksen toiminnasta kiinnostunut henkilö. Jäseniä Rahtarit ry:ssä on 23 000, joista yrittäjäjäseniä arvioidaan olevan noin 20 % (A-K Lehtinen, henkilökohtainen tiedonanto 10.10.2006). Keskustelu muiden alalla toimivien kanssa kannustaa miettimään omia tavoitteitaan työuran suhteen. Kynnys siirtyä kuljettajasta itsenäiseksi yrittäjäksi mataloituu, kun arkisissa keskusteluissa on mahdollista saada rehellistä ruohonjuuritason tietoa yrittäjyydestä. Yrittäjäjäsenet toimivat hyvinä samastumismalleina muille.

”Taukopaikoilla olen sitten tutustunut muiden firmojen kuljettajiin ja hekin ovat olleet todella ystävällisiä ja avuliaita. Osa on jopa jäänyt (pyytämättä!) huoltamon pihalle talvella varmistamaan, että minä en jää pihaan kiinni ja pääsen menemään, ennen kuin hyppäävät omaan ajokkiin ja jatkavat matkaansa.” (Juitsarit)

Huuskonen on luonut tutkimuksensa perusteella prosessimallin, joka kuvaa yrittäjäksi ryhtymistä. Olen mukaillut Huuskosen prosessimallia vastaamaan kuljetusalan yrittäjäksi ryhtyvän naisen tilannetta.



Kuva 2 Prosessimalli yrittäjäksi ryhtymisestä (Mukaillen: Huuskonen 1995, 164)

Kirsti Melin on tutkinut yrittäjyysintentionta Virossa ja Suomessa. Hän havaitsi tutkimuksessaan, että mikäli yksilö kokee yrittäjyyden positiiviseksi asiaksi omalla kohdallaan, prosessi yrittäjäksi ryhtymiseen vauhdittuu. Käytännössä tämä ilmeni siten, että yrittäjäksi ryhtyvillä oli positiivinen asenne yrittäjyyteen sekä yrittäjäominaisuuksia kuten suoritusmotivaatiota. Kun sekä ympäristö, että muut push- ja pull-tekijät ovat kunnossa, he uskoivat mahdollisuuksiinsa yrittäjinä. Hänellä

kangasteli mielessä myös ennakkokäsitys saavutettavasta taloudellisesta hyödystä. (Melin 2001, 214.)

5.3 Yrittäjyys ja naisyrittäjyys

Huuskonen ei erittele tutkimuksessaan naisyrittäjyyttä. Sukupuolineutraalisuus on vaivannut myös aiempia yrittäjyysmallinnuksia, sillä ne eivät huomioineet naisten erityisyyttä yrittäjinä. Toisaalta jo käsitteessä naisyrittäjyys sukupuoli tulee esille ensimmäiseksi. Miesyrittäjyys käsitettä ei ole olemassa, joten normiksi on vakiintunut miespuolinen yrittäjä ja nainen yrittäjänä on poikkeus tästä vallitsevasta käytännöstä. Feministisessä tarkastelussa ryhdyttiin tarkastelemaan yrittäjyyttä sukupuolen huomioonottavana ilmiönä. Tässä näkökulmassa ei tarkastella naisten ja miesten eroavaisuuksien vaikutusta yrittäjyyteen vaan naiseuteen ja mieheyteen liittyvien kulttuuristen ominaisuuksien vaikutusta. Naisten arvo- ja motivaatioperusta on erilainen verrattuna miesyrittäjiin. Tämä vaikuttaa varsinkin yrityksen perustamisvaiheessa. (Eriksson & Pietiläinen 2001, 295-297; Kyrö 2004a, 300-301.)

Peltosen (2005, 99) tutkimuksessa nousi esiin, että naisyrittäjät pohtivat sukupuolensa merkitystä yrittäjyyteen, mutta eivät halunneet korostaa sitä tai tuoda sitä esiin. Heidän kokemuksensa mukaan naiseudesta ei ole hyötyä vaan päinvastoin sen korostamisen pelätään heikentävän toimintamahdollisuuksia. He kokivat, että jos he käyttävät sukupuoltaan edukseen, samalla he antavat miehille aseensa vähätellä heidän taitojaan yrittäjänä. (Peltonen 2005, 99.) Haastattelemani naisyrittäjät kokivat naiseudesta olleen ennemminkin hyötyä kuin haittaa. He saivat esimerkiksi äänensä helpommin kuuluville alan tilaisuuksissa. Toisaalta valtaosalla heistä oli perheyriksen tausta, jolloin yhteistyökumppanit ja alaiset olivat tottuneet ajatukseen, että nainen on yrityksen johdossa. Ne, jotka olivat ryhtyneet yrittäjiksi ilman perheen taustaa, olivat toimineet kuljettajina ja siten jo osoittaneet paikkansa miehisessä työyhteisössä.

Kulttuurissamme on vakiintunut normi, että yrittäjä on mies. Tämän normin pohjalta myös naisyrittäjät raamittavat itseään. Miesyrittäjä miehisine ominaisuuksineen on se perusmitta, jonka suhteen kalibroitua tehdään. Samalla määritellään naisyrittäjän ihannekuva: varovainen, välttää riskejä ja ryhtyy yrittäjyyteen vasta pitkän harkinnan jälkeen. Ihannemuotilla luodaan ikään kuin suositus, minkä alan yrittäjyys on naisille suotavaa tai hyväksyttävää. (Harju ym. 2004, 121.) Tämän mallin mukaan teknisellä alalla ei näyttäisi olevan tilaa naisyrittäjille. Kuljetusala edellyttää suuria inves-

tointeja ja koetaan etenkin tällä hetkellä riskialaksi. Hoivayrittäjäyys olisi sen sijaan yleisen käsityksen mukaan suositeltava valinta naiselle.

Uusi-Seelantilaiset tutkijat Catley ja Hamilton ovat pyrkineet löytämään kansainvälisistä tutkimuksista selitystä sille, onko olemassa naisyrittäjille tyypillisiä ominaispiirteitä ja mitä ne ovat. Pitääkö paikkaansa, että naisten omistamat yritykset eivät ole niin kasvuhakuisia kuin miesten omistamat ja mitkä ovat mahdolliset syyt? Heidän lähtöoletuksenaan oli, että naiset eroavat yrittäjäominaisuuksiltaan miehistä ja se selittää erilaisen liiketoimintastrategian. Eri tutkijoiden eri puolilla maailmaa tekemissä tutkimuksissa kuitenkin ilmeni, että eroja naisten ja miesten välillä ei ole tai ne ovat hyvin pieniä. Humphreysin ja McClungin (1981) mukaan sekä naiset että miehet määrittelivät yrittäjyyden hyvät puolet samoin: henkilökohtainen saavutus ja mahdollisuus olla oman itsensä herra. Ulkoisilla tekijöillä ei ollut heille niin paljon merkitystä. (Catley & Hamilton 1998, 76.)

Hisrich ja O'Brien (1981) puolestaan ovat todenneet yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavan suoriutumistarpeen olevan korkea molemmilla sukupuolilla. Samoin Welsch ja Young (1984) eivät havainneet eroja luonteenpiirteissä nais- ja miesyrittäjien välillä. Catleyn ja Hamiltonin mukaan ainoastaan amerikkalainen tutkija Donald Sexton (1989) on havainnut merkittäviä eroja nais- ja miesyrittäjien välillä kasvuhakuisuuden näkökulmasta katsottuna. Naisten itsenäisyys ja sopeutuminen muutoksiin oli merkittävämpää kuin miesten, mutta sen sijaan miehet panostivat yrittäjyyteen naisia enemmän ja heidän riskinotto kykynsä oli suurempi. Riskinotto kykyyn liittyen Catley ja Hamilton olivat löytäneet myös täysin päinvastaisen tutkimustuloksen. Mastersin ja Meierin (1988) mukaan sekä naiset että miehet ottavat samalla tavoin riskejä. Sextonin havaintojen mukaan naisilla on suurempi halu saada uusia kokemuksia ja he sopeutuivat miehiä paremmin uusiin olosuhteisiin. Naiset myös saavuttivat varmemmin konkreettisia tuloksia kuin miespuoliset kollegansa. (Catley & Hamilton 1998, 76-77.) Amerikkalaisen Susan Birleyn mukaan ainoa erottava tekijä naisten ja miesten välillä on itseluottamuksen puute. Naiset eivät luota kykyihinsä luotsata menestyvää yritystä. (Birley 1989, 36.)

Onko pakko pelata?

Sivuuttaminen, vähättelevä suhtautuminen tai vaikeus päästä tärkeiden tietojen lähteille ovat läsnä myös haastattelemini naisten arjessa, mutta he ovat oppineet suhtautumaan siihen yrittäjyytensä välttämättömänä sivutuotteena.

”Sitten on näitä vanhoja juntteja, jotka ei oo suostunu munkka kans puhumaan muista ku kauniista ilmoista ennen ko on ollu pakko.”

Amerikkalaistutkijat käänsivät kysymyksen pääläelleen: ”Forced to Play the Rules? Theorizing How Mixed-Sex Founding Teams Benefit Women Entrepreneurs in Male-Dominated Contexts”. Onko pakko pelata? Mitä hyötyä miespuolisesta yrityskumppanista olisi naisyrittäjälle toimittaessa miehisellä alalla? Tutkijoiden mukaan kannattaa pohtia mahdollisuutta ottaa yrityskumppaniksi mies, joka tasoittaa yrittäjän sukupuolesta johtuvia ongelmia. Tutkijoiden mukaan tämä on samalla pitkän aikavälin keino vähentää syrjintää ja saada enemmän naisia miesvaltaisille aloille. Heidän mukaansa mies yhtiökumppanina avaa ovia verkostoihin, joihin naisilla ei muuten olisi pääsyä. Tällä tavoin myös naisten on mahdollista päästä aikaisessa vaiheessa käsiksi liiketoimintansa kannalta hektisiin tietoihin. Miesten verkostot tarjoavat naisten yhteistyösuhteita enemmän konkreettisia mahdollisuuksia liiketoimintaan. (Godwin, Stevens & Brenner 2006, 632-633.)

Mentorointia ja vertaisoppimista

Mielenkiintoisinta on se, miten naiset itse kokevat yrittäjyytensä. Amerikkalaistutkijat ovat selvittäneet, millaisia puutteita naiset kokevat yrittäjyydessään. Tutkimuksen mukaan naisyrittäjien huoleena on, onko heillä riittävästi tietoa johtamisesta, taloudellisesta suunnittelusta, markkinoinnista sekä riittävää osaamista edustamansa alan substanssissa kuten esimerkiksi tuotannosuunnittelussa. Amerikkalaistutkijat raportoivat myös naisyrittäjien valittaneen sekä taloudellisen että henkisen tuen vähäisyyttä yritystoiminnan alkuvaiheessa. Yritystoiminnan jatkuessa merkittävimmiten kehittämiskohteikseen naisyrittäjät nimesivät johtamis- sekä markkinointitaidot. (Knotts, Jones & LaPreze 2004, 75; McGregor & Tweed 2002, 433.)

Suomalaisen tutkimuksen mukaan teknologia-alan naisyrittäjät käyttävät suhteellisen vähän naisille suunnattua liiketoimintakoulutusta tai neuvontaa. Naisyrittäjyyden erilaiset kannustus- ja tukitoimet on suunnattu perinteisille aloille. Mentoroinnin eri muodoilla on saavutettu hyviä tuloksia varsinkin

yrittäjyyden alkuvaiheessa olevien keskuudessa, mutta sisältö on rakennettu perinteisen naisyrittäjyyden kuten hoivayrittäjyyden tarpeet huomioiden. Maskuliinisiksi mielletyt alat ovat niin syvästi segregoituneita, että ne on jätetty pois erikseen naisille suunnatuista tukitoimista. Nykyisiä muotoja teknologia-alan naisyrittäjät eivät koe itselleen hyödyllisiksi ja toisaalta pelkäävät niihin liitettyä feministisyyden leimaa. (Eriksson ym. 2005, 108.) Myös haastattelemani naiset kokivat, että he eivät olleet löytäneet sellaista verkostoa tai keskustelufoorumia, josta olisi heille hyötyä.

”Oon mä nyt jossain tilaisuuksissa ollut, mää en kestä niitä suoraan sanottuna. Ne asiat on niin eri näkösiä.”

On ongelmallista, että naisverkostot eivät tarjoa riittävästi johtamiseen, markkinointiin ja teknologiaan suunnattua koulutusta. Kuten aiemmin mainittu amerikkalaistutkimus osoitti, naisten pitäisi saada jo ennen yrittäjäksi ryhtymistään työkokemusta johtotehtävistä, jolloin he ehtisivät harjaantua niin markkinointiin kuin liiketoiminnan johtoonkin. Samoin heidän on nykyistä paremmin luotettava itseensä ja siihen, että heidän yrityksensä menestyy. (Knotts ym. 2004, 76.)

Mentorointi ja sen myötä ns. double-loop learning ovat yrittäjille parhaita oppimisen muotoja. Double-loop learning eli kaksikehäinen oppiminen edellyttää kriittistä itsereflektiota sekä syvällistä muutosta prosesseissa. Tällöin toimintaan on mahdollista vaikuttaa vasta, kun on kyseenalaistettu ja muutettu toiminnan taustalla vaikuttavia normeja, olettamuksia ja strategioita. (Argyris & Schön 1996, 21-22.) Yrittäjä kykenee katsomaan tilanteita etäämmältä ja hän myös kyseenalaistaa käytössä olevien normien pitävyyttä. Pohdittavina eivät ole ainoastaan toimintavat, vaan myös niiden syyt ja seuraukset. Mentorointi on osoittautunut parhaimmaksi tueksi juuri yrityksen alkuvaiheessa. Mentori on parhaimmillaan kanssakulkija, joka omiin kokemuksiinsa pohjautuen auttaa yrittäjää refleктоimaan tapahtuneita merkittäviä prosesseja. Ns. ”critical incidents” -kohdissa (kriittiset tapahtumat) mentori ikään kuin syyttää kohdevaloja tarpeellisiksi havaitsemiinsa aiheisiin, mutta yrittäjän itse on kyettävä näkemään muutosta tarvitsevat kohdat. (Sullivan 2000, 163.) Koirasen (2000, 124) mukaan perheyrittäjyydessä mentorointia ei pidä sotkea vanhemmuuteen, jonka vuoksi mentoriksi suositellaankin perheen ulkopuolista henkilöä.

5.4 Hallitusohjelma naisyrittäjyyden tukena

Matti Vanhasen hallituksen ohjelmassa on määritelty neljä politiikkaohjelmaa, joista yhtenä on yrittäjyyden politiikkaohjelma. Tavoitteena on yritteliäs yhteiskunta. Talouspolitiikan tavoitteena on

luoda sellaiset toimintapuitteet, jotka edesauttavat yritysten perustamista, kasvua ja kansainvälistymistä. Politiikkaohjelmassa on erikseen määritelty viisi eri osa-aluetta, joihin toiminnot kohdistetaan. Näistä ensimmäisessä osa-alueessa tavoitteena on yritystoiminnan aloittamisen edistäminen. Tähän osaan on erikseen kirjattu naisyrittäjyyden kehittämistä käsitelleen työryhmän toimenpideehdotusten valmistelu. Samoin on erikseen maininta naisyrittäjyyttä edistävästä toimenpiteistä, jotka toteutetaan osana yrityspalveluita ja yrittäjien sosiaaliturvauudistusta. Yrittäjyyden lisäämiseksi tarvitaan sekä rahoitusratkaisuja että julkisen sektorin toiminnan uudelleenjärjestelyjä. Yrittäjyyden kehittymistä seurataan hallituskautena erilaisin mittarein, joista yksi on naisyrittäjien osuus yrityskannasta. Valtioneuvoston periaatepäätös hallituksen tasa-arvo-ohjelmaksi hyväksyttiin joulukuussa 2004. Ohjelman painopisteinä ovat työllisyys, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen sekä naisyrittäjyys. (Hallituksen strategia-asiakirja 2006, 34.)

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti Kauppa- ja teollisuusministeriön johdolla asetettiin työryhmä, joka kartoitti naisyrittäjyyttä edistäviä toimenpiteitä ja resursointia. Työryhmä selvitti myös naisyrittäjyyteen liittyviä käytännön tarpeita, kuten neuvontapalvelujen kattavuutta ja naisyrittäjyyden tilastointia. Työryhmä jätti toukokuussa 2005 loppuraportin, jossa on lueteltu 14 toimenpideehdotusta. Myös perhekulujen tasaukseen liittyviä ratkaisuja seurataan KTM:n työryhmän toimesta. (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004-2007, 18.)

Alueellisesti naisten yrittäjyyttä tuetaan resurssikeskustoiminnalla. Resurssikeskukset kokoavat yhteen naistoimijoita paikallisella, alueellisella, kansallisella tai kansainvälisellä tasolla. Näillä keskuksilla on fyysinen kokoontumispaikka ja palkattu koordinaattori. Resurssikeskuksia tai niihin rinnastettavia verkostoja tai hankkeita on syksyllä 2006 noin parikymmentä ympäri maata. Keskusten yhtenä tavoitteena on täydentää TE-keskusten tarjoamia palveluja etenkin yritystoiminnan alkuvaiheessa oleville. Hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan on kirjattu resurssikeskusten siemenrahoituksen selvittäminen. Myös keskusten määrällinen tarve selvitetään.

TE-keskuksissa yritysneuvontaa tekevien henkilöiden koulutusta lisätään erityisesti naisyrittäjyyden osalta. Vuonna 2005 painopisteinä olivat sosiaali- ja terveystaloustieteiden palveluyritykset sekä maaseudun naisten yritystoiminta. Yhtenä työväliseinä TE-keskusten naisyritysneuvojilla ovat alueiden ESR-hankkeet, joiden suunnittelussa ja toteutuksessa he ovat olleet mukana. Kuljetusalan naisyrittäjyyden näkökulmasta maaseudun naisten innostaminen yrittäjyyteen on mielenkiintoinen ja toiveita herättävä. Tulevalla EU-ohjelmakaudella 2007-2013 naisyrittäjyyden edistäminen sisältyy alueellisiin ohjelmiin ja toimenpidekokonaisuuksiin kaikilla ohjelma-alueilla. Samoin maakuntaohjelmissa

naisyrittäjyyden edistäminen on osa kilpailukyvyn, työllisyyden ja osaamisen kehittämistä. (Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004-2007, 19.)

Eräs kannustin naisyrittäjyyden lisäämiseksi on Finnveran myöntämä naisyrittäjyyslaina. Se on tarkoitettu yrityksen liiketoimintaan liittyviin kone- ja laiteinvestointeihin, käyttöpääomatarpeisiin, muihin toiminnan aloittamis- ja laajennushankkeisiin sekä yrityksen kehittämiseen. Naisyrittäjälainoja on myönnetty yhdeksän vuoden aikana yhteensä 11 730 kappaletta. Naisyrittäjälainoja ei voida kuitenkaan myöntää kuljetusalalle EY:n valtiontukisäännösten takia. EY:n säännökset rajoittavat muutenkin kuljetusalan rahoitusta. EY:n perustamissopimuksen 87 artikla säätelee toimialoille annettavia valtiontukia. Se kieltää tuet, jotka vääristävät kilpailua suosimalla jotakin yritystä tai tuotannonalaa. (Finnvera 2006.)

5.5 Naisyrittäjyys kuljetusalalla

Naisten osuus kaikista yrittäjistä on 32,5 % eli vuonna 2005 heitä oli 73 000. Yrittäjyys on vahvasti segregoitunutta, sillä toimialarakenne eriytyy sukupuolen mukaan. Rakentaminen ja kuljetus ovat perinteisesti miesten aloja, sosiaali- ja terveyspalvelut sekä henkilöpalvelut naisten aloja. 70 % naisyrittäjistä on yksinyrittäjiä. Noin 43 % naisyrittäjistä on alle 45-vuotiaita. (KTM 2006, 53-54.) Yrittäjien keski-ikä on korkeampi kuin palkansaajilla. Tämä on selitettävissä sillä, että yrittäjäksi ryhtyminen edellyttää vankan ammatillisen osaamisen lisäksi myös pitkää ja monipuolista työkokemusta. Myös tarvittavat taloudelliset voimavarat voivat olla esteenä yrityksen perustamiselle nuoremalla iällä. (KTM 2006, 48.)

Kuljetusalan naisyrittäjien todellista määrää on vaikea selvittää. Kuorma- ja pakettiautoliikenteen yrittäjät kuuluvat Suomen Kuljetus ja Logistiikka SKAL ry:een. Osa heistä kuuluu myös Suomen Yrittäjät ry:n sekä Yrittäjänäisten keskusliitto ry:n. Yritysmuotoisen bussiliikenteen etujärjestönä toimii Linja-autoliitto. Vain Suomen Yrittäjien rekisteriin on tallennettu erikseen yrittäjän sukupuoli.

SKAL ry ei ole eritellyt jäsenistöstään naisyrittäjien määrää. Suomen Yrittäjien jäsenistöön kuuluu 126 kuljetusalalle luokiteltua naisyrittäjää. Tässä luvussa eivät ole mukana taksiyrittäjät. Työvoimatilaston mukaan tavaraliikenteen yrittäjinä toimivista naisia oli 2003 vuonna 5,7 % ja henkilöliiken-

teen yrittäjinä toimivista 15,9 %. Edellä mainituissa luvuissa olevat ovat yleensä yksinäisyrittäjiä tai pienten yritysten johtajia. (Tilastokeskus 2006.)

Vuosien 2002-2010 välillä on 3 000 tavaraliikenteen yritystä omistajanvaihdoksen edessä eläköitymisen vuoksi. (J. Norppa-Rahkola, SKAL ry, henkilökohtainen tiedonanto 12.6.2006). Mikäli nykyinen naisten arvioitu osuus haluttaisiin säilyttää edes entisellään, se merkitsee noin 150 uuden naisvetoisen yrityksen perustamista tänä aikana. Toisaalta yrityskoko suurenee tulevina vuosina. Isompien yritysten on helpompi taistella alan kohoavien kustannusten kanssa. Vuonna 2006 yli puolet eli 57 % SKAL ry:n jäsenistöstä on sellaisia yrityksiä, joissa on vain yksi auto. Kahden auton yrityksiä on 18 %. On myös yleistä, että naiset toimivat päätyössä toisella ammattialalla, mutta hoitavat oman toimensa ohella perheen kuljetusliikkeen asioita. (SKAL 2006.)

Logistiikka on tilaus-toimitusketjujen materiaali-, tieto- ja rahavirtojen hallintaa raaka-ainelähteiltä loppuasiakkaille. Toimialaluokituksessa logistiikka jaetaan seitsemään ryhmään: 1) rautatieliikenteeseen, 2) maantieliikenteeseen, 3) vesiliikenteeseen, 4) lentoliikenteeseen, 5) lastinkäsittelyyn ja varastointiin, 6) kuljetusvälitykseen sekä 7) posti- ja kuriiritoimintaan. Maantieliikenteen alaryhminä ovat tieliikenteen tavarakuljetukset, muuttokuljetukset, linja-autoasemat sekä tieliikenteen terminaalitoiminta. Oheisessa luokituksessa maaliikenteestä on rajattu pois linja-auto ja taksiliikenne. Näiden yhteenlaskettu osuus maantieliikenteen liikevaihdosta on noin 20-25 %. (Tilastokeskus 2005.)

Suurimman toimialan eli tieliikenteen tavarakuljetukset ovat luvanvaraista liiketoimintaa, joka on määritelty tavaraliikennelaissa ja tavaraliikenneasetuksessa. Elinkeinon harjoittamiseen vaaditaan liikennelupa, jonka myöntää lääninhallitus. Lupa on oikeusharkintainen. Liikennelupa myönnetään hakijalle, joka on hyvämaineinen ja henkilönä sopiva harjoittamaan liikennettä. Lisäksi hän on suorittanut hyväksytysti liikenneyrittäjäkurssin tai osoittanut hallitsevansa kurssia vastaavat tiedot näyttökokeessa. Hakijalla on oltava myös käytännön kokemusta liikenteen alalta. Hakijan on oltava vakavarainen ja hallittava sekä itseään että omaisuuttaan. (Asetus luvanvaraisesta tavaraliikenteestä tiellä 1999.) Voimassa olevia kotimaan tavaraliikenteen liikennelupia on 22 011 (M. Virtanen, henkilökohtainen tiedonanto 23.10.2006).

Logistiikan tulevaisuuden näkymissä on useita sellaisia piirteitä, jotka tarjoavat mahdollisuuksia etenkin naisyrittäjille. Suomalaista kuljetusyrittäjää kiinnostaa tuotannon määrän kasvu erityisesti Venäjällä. Kuljetusmäärät mutta myös etäisyydet kasvavat. Globaalien toimitusketjujen hallinta on

haastavaa ja talousalueiden välisessä kilpailussa menestyvät ne, joilla on tarjota riittävästi kapasiteettia. (Kauppinen & Lindqvist 2006, 6.)

Asiakaslähtöisyys korostuu tulevaisuudessa. Toimitusketjut eriytetään sekä tuotteiden että asiakastarpeiden ja odotusten perusteella. Jo tällä hetkellä kuljetusalan markkinat ovat kylläisiä, ja erilais-taminen on merkittävä kilpailutekijä. (Kauppinen & Lindqvist 2006, 6.) Naisten tulisi hyödyntää luovuuttaan juuri tällä osa-alueella. Henkilöiden tai tavaroiden kuljettamiseen paikasta A paikkaan B tulisi paketoita sellaisia lisäarvoja, joilla tavoitettaisiin myös uusia kohderyhmiä. Tulevaisuustutkija Mika Aaltonen antoi erinomaisen ohjeen: ”Teach people to practise possibilities.” Työelämässä on jatkuvasti työstettävä ajatusta siitä, millä tavoin huominen eroaa tästä päivästä. (Aaltonen 2006.)

Tulevaisuudessa kuluttajat haluavat entistä tarkempaa tietoa sekä tuotteiden että palvelujen ympäristövaikutuksista. Tuotteiden jäljityksen lisäksi myös jätteiden välittämisestä tulee logistisen ketjun merkittävä kilpailutekijä. Käytetyt tuotteet on hyödynnettävä tai hävitettävä hallitusti ja samalla paluulogistiikan merkitys kasvaa. (Kauppinen & Lindqvist 2006, 7.)

Logistiikka-alalla verkostorakenteet kuuluvat tulevaisuuden liiketoimintaan. Yhteistoiminta arkipäiväistyy jo senkin vuoksi, että toiminnanohjausjärjestelmät sekä muut järjestelmät linkittyvät yhteen. Myös logistiikkaselvityksen mukaan tärkeimmäksi kehitystarpeeksi kuljetusyriyksissä nousi yhteistyöverkoston kehittäminen (Logistiikkaselvitys 2006, 81). Vaikka alalla uskotaankin suurten yritysten suurenevan entisestään, myös uusille, kapean sektorin niche-toimijoille avautuvat globaalit markkinat (Kauppinen & Lindqvist 2006, 7).

Verkostoituminen on naisyrittäjän kannalta kaksiteräinen miekka. Toisaalta naisten kommunikointitaidot ovat hyvät, ja näin ollen myös erilaisten verkostojen solmimisen pitäisi olla luontaista. Hidas-teena systemaattiselle yhteistyöverkostojen luomiselle tuntuu olevan naisten oma valinta ja heidän edustamansa arvot. Verkostoituminen kyllä koetaan tärkeäksi, mutta yrittäminen on integroitunut niin vahvasti perheen ja sosiaalisen elämän kanssa, että aikaa jaettaessa muut asiat menevät edelle. Kuljetusalan naisyrittäjien etuna verkostoitumisessa on, että he ovat useimmiten perheyriyksen jatkajia. Näin he ovat lapsuudestaan saakka olleet tekemisissä sellaisten liiketoimintaverkostojen kanssa, josta on apua omalle liiketoiminnalle. Eräs syy naisten vähäiseen verkostoitumiseen tuntuu olevan yksinkertaisesti sopivien foorumien puuttuminen.

”Sanotaan nyt oikeen semmosia, jos aattelee kuljetusalan ihmisiä, ni semmonen joku naisfoorumi olis ihan ok. Semmoseen minäkin lähtisin mukaan, mutta en minä oo vielä semmosta löytäny.”

Tieto- ja viestintätekniiikan kehitys jatkuu ja tietovirtojen hallinnalla on edelleen tärkeä rooli kilpailussa. ICT voi muodostua menestystekijäksi toimitusketjujen kolmiyhteydessä: suunnittelu, johtaminen sekä toteutus. ICT:n käyttö lisää kuljetusten turvallisuutta ja palvelutasoa sekä auttaa myös karsimaan kustannuksia. (Kauppinen & Lindqvist 2006, 7.)

Kuljetusalan kannattavuuteen ovat vaikuttaneet rajusti polttoaineen hinnannousut. Esimerkiksi dieselöljyn hinta oli korkeimmillaan lokakuussa 2005, jolloin sen hinta oli 42 % korkeampi kuin vuoden 2003 lopussa. Keskimäärin dieselöljyn bruttohinnat nousivat vuoden 2004 aikana 16 % ja vuoden 2005 aikana yli 13 %. (SKAL 2006.) Öljyn hinnan nousun lisäksi työvoimakustannusten nousu, ruuhkat ja infrastruktuurin käyttömaksut, paluulogistiikan kustannukset sekä tiukkenevat turvallisuusmääräykset kasvattavat kustannuksia. Tällä hetkellä logistisia kustannuksia ei osata laskea riittävän hyvin ja päätöksiä investoinneista ja muista strategisista asioista tehdään liian heppoisin perustein. (Kauppinen & Lindqvist 2006, 6-7.)

Logistiikkaselvitystä tehtäessä kuljetusyrityksiltä kysyttiin kolmea suurinta uhkaa toiminnalle tulevaisuudessa. Selvästi suurimpina uhkina yritykset näkivät kustannusten nousun ja kilpailun kiristymisen. Kolmanneksi suurimmaksi uhaksi yritykset kokivat työvoimapulan. Vähäisimmälle huomiolle jäivät kilpailulainsäädäntö, turvallisuusvaatimusten tiukentuminen ja teknologinen kehitys. (Logistiikkaselvitys 2006, 80.)

Kun kysyin haastateltaviltani uhkatekijöistä, kolme useimmiten mainittua uhkatekijää olivat terveys, työvoimapula ja tiukka lainsäädäntö. Vastuuntuntoisista ja ammattinsa osaavista kuljettajista on huutava pula. Vuotuseksi uusien kuorma-autonkuljettajien tarpeeksi arvioidaan nykyisin 2 500 kuljettajaa ja vuoteen 2010 mennessä 3 000 uutta kuljettajaa (SKAL 2006). Haastatellut kritisoivat voimakkaasti alaa rajoittavia, lukuisia sääntöjä. Keväällä 2006 astui voimaan autonkuljettajien ajo- ja lepoaikoja koskeva asetus 561/2006, joka on yhdenmukainen koko Euroopan unionissa ja Euroopan talousalueella. Asetus velvoittaa kuljetusliikkeen suunnittelemaan ja myös valvomaan toimintaansa entistä tarkemmin. Samana keväänä digitaaliset ajopiirturit tulivat pakollisiksi uusissa kuorma- ja linja-autoissa.

Yrittäjyyden, erikoisesti kansainvälisen yrittäjyyden, asiantuntija ja tutkija Robert Hisrich on tutkinut naisten ja miesten yrittäjyyttä. Koontia on mielenkiintoista tarkastella kuljetusalan naisyrittäjän näkökulmasta. Voidaanko olettaa, että miehisellä alalla toimiva naisyrittäjä asettuu ominaisuuksiltaan ja taustoiltaan tyypillisen nais- ja miesyrittäjyyden välimaastoon? Seuraavan taulukon pohjana on Hisrichin yhteenveto, johon olen lisännyt tekijöitä haastattelujen perusteella.

Tunnusomainen piirre	Miesyrittäjä	Naisyrittäjä	Naisyrittäjä kuljetusalalla
Motivaatio	<ul style="list-style-type: none"> - ”need of achievement”, halu toteuttaa asioita - itsenäisyys, minäkuva riippumattomuudesta - halu olla tyytyväinen työhönsä; koettavissa itsenäisyyden myötä 	<ul style="list-style-type: none"> - ”need of achievement”, tarve saavuttaa asettamansa päämäärä - itsenäisyys 	<ul style="list-style-type: none"> - itsenäisyys - oma määräysvalta - halu tehdä laadukasta työtä - ”need of achievement” (etenkin vuosia yrittäjinä olleilla)
Syy yrittäjäksi ryhtymiselle	<ul style="list-style-type: none"> - tyytymättömyys nykyiseen työhön - sivutyö päätoimisen työn ohella tai seuraus nykyisestä työstä - irtisanottu tai lomautettu työpaikasta - mahdollisuus yritysostoon 	<ul style="list-style-type: none"> - turhautuminen työhön - kiinnostus alaan tai käyttää hyväkseen kysyntää yrityksen edustamalla alalla - muutos elämäntilanteessa 	<ul style="list-style-type: none"> - perheyriksen jatkaminen - kumppanin myötä yrittäjäksi - kasvanut ympäristössä, jossa yrittäjyys on ollut elämäntapa - mahdollisuus jatkaa aiempaa työtä ryhtymällä yrittäjäksi
Taloudellinen perusta	<ul style="list-style-type: none"> - henkilökohtainen omaisuus ja säästöt - pankin rahoitus - sijoittajien rahoitus - ystävien tai perheen laina 	<ul style="list-style-type: none"> - henkilökohtainen omaisuus ja säästöt - henkilökohtainen laina 	<ul style="list-style-type: none"> - henkilökohtainen omaisuus ja säästöt - pankin rahoitus
Ammatillinen tausta	<ul style="list-style-type: none"> - kokemus edustamallaan alalla - tuntee ammattilaisia, jotka ovat pärjänneet alalla hyvin - liiketoiminnan eri alojen asiantuntija 	<ul style="list-style-type: none"> - liiketoiminnan asiantuntija - kokemusta alan keskijohdon tai johdon tehtävistä - ammatillista kokemusta palvelualalta 	<ul style="list-style-type: none"> - kokemus tai koulutus kuljetusalalla - kaupallinen tutkinto - kokemus tilapäisestä työskentelystä perheyriksessä

Henkilökohtaiset ominaisuudet	<ul style="list-style-type: none"> - jääräpäinen ja vakuuttava - tavoiteorientoitunut - innovatiivinen ja idealistinen - korkea itseluottamus - energinen ja innokas - oltava oman itsensä herra 	<ul style="list-style-type: none"> - joustava ja suvaitsevainen - tavoiteorientoitunut - luova ja realistinen - keskitasoa oleva itseluottamus - energinen ja innokas - kyvykäs toimimaan sosiaalisessa ja taloudellisessa kontekstissa 	<ul style="list-style-type: none"> - määrätietoinen - hyvä ihmissuhdetaidoissa - organisointikykyinen - sosiaalisesti älykäs - sitkeä - pitkäjänteinen - harkitseva
Taustatekijät	<ul style="list-style-type: none"> - ikä aloittaessaan yritystä 25-35 - isä oli yksityisyrittäjä - kaupallinen tai tekninen tutkinto - esikoinen 	<ul style="list-style-type: none"> - ikä aloittaessaan yritystä 35-45 - isä oli yksityisyrittäjä - tutkinto humanistiselta alalta - esikoinen 	<ul style="list-style-type: none"> - ikä aloittaessaan yritystä 18-40 - vanhemmat tai joku muu läheinen henkilö olivat kuljetusalan yrittäjiä - tutkinto tekniseltä tai kaupalliselta alalta
Tukiryhmät	<ul style="list-style-type: none"> - ystävät, ammatilliset tuttavat (lakimies, kirjanpitäjä) - yrityksen yhteistyökumppanit - puoliso 	<ul style="list-style-type: none"> - läheiset ystävät - puoliso - perhe - ammatilliset naisryhmät - ammattiliitto 	<ul style="list-style-type: none"> - puoliso - perhe - ystävät
Yritysmuoto	<ul style="list-style-type: none"> - tuotannollinen työ tai rakentaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - palveluala, koulutus, konsultointi, suhdetoiminta 	<ul style="list-style-type: none"> - kuljetusliike

Taulukko 1 Naisten ja miesten yrittäjäyys. (Mukaellen Hisrich & Peters, 2002)

5.6 Dieselin katkuinen lapsuus

Kun naiset pohtivat kouluttautumista miesvaltaiselle alalle, he tarvitsevat rohkaisevia esimerkkejä, tarinoita onnistuneista uranvalinnoista. Samastumismallien merkitys korostuu, kun harkinnassa on teknisen alan yrittäjyys. Tavoitteenani oli haastatella sekä dieselin katkussa kasvaneita naisyrittäjiä että ilman suvun esimerkkiä alalle ryhtyneitä. Ongelmaksi muodostui löytää sellaisia naisyrittäjiä, joilla ei ollut verenperintöä alalle. Mikäli he eivät olleet kuljetusliikkeiden tyttäriä, heidän miehelleen oli kytkentä kuljetusalaan.

Perheyrittäjyydellä on ratkaiseva merkitys naisten ryhtymiselle kuljetusalan yrittäjiksi. Perheyrittäjien rakenne voi olla moninainen ja siksi perheyrittäjyyden määrittelemineen on ollut epämääräistä. Yrittäjyyden politiikkaohjelmaan liittyen kauppa- ja teollisuusministeriö asetti perheyrittäjyöryhmän, jonka yhtenä tavoitteena oli tehdä ehdotus määritelmästä perheyrittäjyydelle.

Työryhmä ehdotti seuraavien ehtojen täyttymistä:

”Yritys on perheyhtiö, jos

1. Äänivaltaenemmistö on yrityksen perustaneella/perustaneilla luonnollisilla henkilöillä/henkilöillä tai yrityksen osakekannan hankkineella luonnollisella henkilöllä/hankkineilla luonnollisilla henkilöillä tai heidän puolisoillaan, vanhemmillaan, lapsellaan tai lapsen rintaperillisillään.
2. Äänivaltaenemmistö voi olla välillistä tai välitöntä.
3. Vähintään yksi suvun tai perheen edustajista on mukana yrityksen toiminnassa, johdossa tai hallinnossa.
4. Listatut yhtiöt täyttävät perheyhtiömääritelmän, mikäli yrityksen perustajalla tai yrityksen (osakekannan) ostaneella henkilöllä tai heidän perheellään tai jälkeläisillään on 25 prosentin osuus yhtiön osakkeiden tuottamasta äänivallasta.” (KTM 2005, 10.)

Koironen luokittelee perheyrittäjät koon mukaan seuraavasti:

1. perheellinen yksinyrittäjä:

Perheen ja liiketoiminnan vuorovaikutus on vahva, vaikka toinen puoliso on kotona tai työssä perheyrittäjien ulkopuolella. Liikevaihto yleensä aina alle 7 miljoonaa euroa. Omistus on joko toisen tai molempien puolisoitten nimissä.

2. pieni pariskuntayritys:

Puolisot huolehtivat liiketoiminnasta yhdessä. Liikevaihto on alle 7 miljoonaa euroa.

3. pieni perheyritys:

Omistajana on yksi ydinperhe ja yrityksen liikevaihto on alle 7 miljoonaa euroa.

4. keskisuuri perheyritys:

Yksi ydinperhe on kontrolloivana omistajana. Yrityksen liikevaihto välillä 7-10 miljoonaa euroa.

5. suuri perheyritys:

Kuten edellä, mutta liikevaihto yli 40 milj. euroa.

6. suuri sukuyritys:

Omistajina monta ydinperhettä ja liikevaihto yli 40 milj. euroa.

Koirasen esittämä tyypittely vastaa EU:n komission suosittamia luokituksia. (Koiranen 2000, 47-48.)

Perheyritysten liiton jäsenkriteerien mukaan määräysvallan on oltava yhden tai useamman perheen omistuksessa. Sen lisäksi yrityksessä on suunnitteilla tai jo toteutunut ainakin yksi sukupolvenvaihdos ja perhe osallistuu yrityksen johtamiseen joko operatiivisella tasolla tai hallituksessa. (Perheyritystenliitto 2006.)

Suomen koko yrityskannasta perheyrityksiä on 80-86 prosenttia. Ne tuottavat 40 prosenttia kaikkien yritysten liikevaihdosta. Yli puolet yksityisen sektorin työvoimasta työskentelee perheyrityksissä. Perheyrityksiä voidaankin hyvällä syyllä kutsua talouden selkärangaksi. (KTM 2005, 9.)

Taloudelliselta kannalta perheyrityksiä luonnehditaan vakaiksi. Osaltaan tämä johtuu siitä, että osakkaiden sitoutuminen on vahvaa. Toisaalta perheyrityksille on leimallista turvallinen konservatiivisuus, mutta samalla ne ovat joustavia ja uudistuskykyisiä. Kilpailukyvyn ylläpitäminen edellyttää markkinoiden seuraamista ja tarvittaessa nopeaa reagointia markkinoiden muutoksiin. Perheyritäjyyteen kuuluvat myös aina tunteet niin hyvässä kuin pahassakin. Omistava perhe antaa yritykselle kasvot. Perhe on positiivinen kilpailutekijä verrattaessa perheyrittäjyyttä muihin yrittämisen muotoihin. (KTM 2005, 30.)

”Kai siinä on sit vähän tämmönen ku on perheyritys kai tunnesiteetkin, että hei, vähä haiku myydä vieraalle.”

Perheyriyksen rooli yhteiskunnallisina toimijoina on monitahoinen. Toisaalta ne luovat paikkakunnalleen taloudellista hyvinvointia ja samalla toimivat rohkaisevina malleina uusille yrittäjille. Usein perheyriyksen jäsenet ovat tunnettuja henkilöitä, joiden ääni kuuluu myös yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. (KTM 2005, 23.)

5.7 Pää, sydän ja kukkaro - naisen pääoma

Naisyrittäjät tarkastelevat maailmaansa kokonaisvaltaisesti. Tarkasteltaessa naisyrittäjien suhdetta pääomaan tuntuisi luonnottomalta puhua vain taloudellisesta pääomasta. Naisyrittäjän tärkeänä pääomana on kukkaron lisäksi pää ja sydän, inhimillinen ja sosiaalinen pääoma.

Pää

Inhimillinen pääoma koostuu yksilöiden henkisistä ominaisuuksista. Muun muassa tiedot, taidot, kokemukset, motivaatio, käyttäytyminen sekä fyysinen ja henkinen terveys ovat osa inhimillistä pääomaamme. Tämä pääoma ei kulu käytössä vaan kasvaa entisestään. Yrittäjien joukossa naisten koulutustaso on parempi kuin miesten. Toisaalta etenkin akateemisesti koulutettujen joukossa heidän yrittäjyysaktiivisuutensa ei ole yhtä korkea kuin miesten. Naisilla on myös vähemmän kokemusvuosia kuin miehillä erityisesti yrityksen johtamisesta.

”Se yrittäjän pää, ni sehän on niin ku semmonen loputon ideapankki. Ei ne tartte mitään tuota ... maailmaa syleileviä juttuja olla.”

Sydän

”Todella hyvältä tuntui entisen työntekijän kommentti: olet ihminen ihmiselle.”

Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sellaisia ominaisuuksia, joiden avulla yksilö liikkuu sosiaalisessa kentässä. Hän solmii uusia yhteyksiä ja etsii erilaisia yhteistyömuotoja. Eettinen sitoutuminen muihin edellyttää vastuullista yhteistyötä. Yksilön omat näkemykset avartuvat sosiaalisessa prosessissa. (Aaltola 2006.) Naisten verkostot ovat perinteisesti pienempiä kuin miesten. Tutkimusten mukaan hyötyverkoston luominen kestää kahdesta neljään vuotta. Naisten yritystoiminnassa ja

etenkin business – to – business –palveluissa tukiverkoston puuttuminen on jopa esteenä liiketoiminnan kehittymiselle. (Aaltio-Marjosola 2001, 102.) Naiset verkostoituvat usein naisten kanssa, kun taas heidän liiketoiminnalleen eniten hyötyä olisi verkostoitumisesta miesten kanssa (Godwin ym. 2006, 633). Uudessa-Seelannissa tehdyn naisyrittäjäyryystutkimuksen mukaan naiset kaipaavat verkostoilta ennen kaikkea ”know-how” ja ”know-who” –tietoa (McGregor & Tweed 2002, 430). Myös kuljetusalan yrittäjäjärjestö SKAL ry on ottanut tavoitteekseen verkostoitumisen. Suuntaus on kohti suurempi yksiköitä myös kuljetusalalla, sillä etenkin suuryritykset eivät ole halukkaita neuvottelemaan satojen pienyritysten kanssa. Jotta pienet ja keskisuuret yritykset pysyvät kilpailussa mukana, on niiden lisättävä keskinäistä yhteistoimintaansa. (SKAL 2006.)

Myös yrittäjät itse kokevat verkostoitumisen tärkeäksi. Koironen on tutkinut perheyrittäjien käsityksiä yrityksensä liiketoiminnallisista menestystekijöistä. Menestymisen tärkeimmäksi edellytykseksi yrittäjät katsoivat asiakassuhteiden jatkuvuuden. Kolme seuraavaksi tärkeintä edellytystä olivat hyvät verkostosuhteet, vastuullinen omistajuus sekä lojaali henkilökunta. (Koironen 2000, 116, 151.)

Vastuullinen yrittäjyys näkyy myös huolenpitona henkilöstön hyvinvoinnista, työturvallisuudesta sekä ympäristöstä. Naiset tarkkailevat herkällä silmällä ja korvalla henkilöstöään ja ovat valmiita keskustelemaan ongelmista.

”Oikeesti katotaan, että kundit pysyy kunnossa, ettei tulis tapaturmia, ettei ne sairasta ja että niillä on psyyke kunnossa. Se kokonaisvaltanen työhyvinvointi on ihan ykkösluokan juttu.”

Eräs mukana ollut yritys on palkannut vajaakuntoisia osallistuen sillä tavoin yritysten yhteiskuntavastuuseen. EU-komission ”Moninaisuuden puolesta – syrjintää vastaan” -kampanja on selvittänyt, millaista hyötyä yritykset ovat saavuttaneet tai odottavat saavuttavansa konkreettisilla, moninaisuuden sallivilla toimillaan. 42 % vastanneista 798 yrityksestä eri puolilta Eurooppaa mainitsi tärkeimmäksi saavutukseksi työvoiman saatavuuden. 38 % vastanneista mainitsi tärkeimmäksi saavutukseksi yrityksen imagon. (Garside 2006.) Tulevaisuudessa varmasti myös Suomessa osataan antaa entistä enemmän arvoa yritysten moninaisuuden hyväksyvälle imagolle. Nähtäväksi jää, osaavatko naisyrittäjät hyödyntää tämän ensimmäisten joukossa.

Kukkaro

Kauppa- ja teollisuusministeriön vuonna 2003 tekemän selvityksen mukaan naisten omistamien yritysten vakavaraisuus oli hyvä. Omavaraisuusaste palvelujen alalla oli 31,5 % sekä kaupan alalla 30 %. Vain vajaa viidennes riskiluokitetuista naisten yrityksistä kuului kohonneen ja suuren riskiluokan piiriin. Naisten omistamilla yrityksillä oli verovelkojan hyvin vähän ja niiden maksuvalmius oli kunnossa. Myös näiden yritysten kannattavuus mitattuna käyttökateprosentilla ja tuottavuus (jalostusarvo / henkilöstökulut) olivat keskimääräistä korkeampia. (KTM 2003, 8.) Kuljetusalan naisvetoisten yritysten kannattavuuslukuja ei ollut saatavilla, mutta vertailun vuoksi yleiset luvut. PKT-sektorin kuorma-autoliikenteen yritysten omavaraisuusaste vuonna 2004 oli 28,2 % ja linja-autoliikenteen 27,2 % (Tilastokeskus 2006).

Taloudellisen pääoman näkökulmasta naiset perustavat mieluiten pienessä mittakaavassa toimivia ja siten taloudellisesti turvallisempia yrityksiä. Pelko taloudellisista vaikeuksista on tyypillistä molemmille, mutta voimakkaampaa naisten keskuudessa. (Routamaa 2002, 8.) Yleinen uskomus on, että naisyrityksien riskinottohalu on alhaisempi kuin miesten (Aaltio-Marjosola 2001, 98). Päinvastaiseen tulokseen on päätenyt Päivi Erikssonin johdolla toiminut tutkijaryhmä, jonka kohteena olivat pienten teknologiayritysten naisyritykset. Tutkimuksessa mukana olleet naiset olivat riskejä ottavia, aktiivisia, luovia ja avoimia. Heidän yritysstrategiansa oli kasvusuuntautunutta, ja he olivat hyviä verkostoitumisessa sekä yhteistyössä sidosryhmiensä kanssa. Tutkijat selittävät varsin poikkeavat tuloksensa sillä, että sellaiset feminiiniset ominaisuudet kuten kekseliäisyys, epävarmuus, pohdinta ja tunteellisuus eivät ole näkyneet aiemmissä tutkimuksissa. Ne ovat jääneet tyystin huomaamatta esimerkiksi tutkittaessa verkostoitumista. Näiden ominaisuuksien on kuitenkin havaittu olevan ratkaisevan tärkeitä pienten teknologiayritysten kehittymisen kannalta. (Eriksson ym. 2005, 106.)

”Nainenhan laskelmoi enemmän. Katsoo enemmän, punnitsee edestakaisin niitä riskejä. Miehellä on lyhyempi se päätösprosessi. Se ei ehkä niin syvästi taustoja kato ennen ku tekee sen päätöksen.”

Kuljetusalan naisyrityksien riskinottoon vaikuttaa kotoa saatu malli. Useimmiten taustalla on perheyritys, joten kasvuympäristö tukee uskallusta velanottoon (Koiranen 2000, 116). Toisaalta nainen haluaa suojella perhettään ja kotiaan. Hän ei halua ottaa turhia riskejä, jos pahimpana vaihtoehtona on kodin menettäminen esimerkiksi lainan vakuutena. Kun oman ja yrityksen elämänkaari on siinä

vaiheessa, että riskinä on menettää ”vain” yritystoiminnalla ajan myötä hankittu varallisuus, kasvaa myös heidän riskinottoiskykynsä.

Susan Catley ja R.T. Hamilton ovat tutkineet teknisen alan naisyrittäjyyttä Uudessa-Seelannissa nimenomaan pääoman näkökulmasta. Heidän mukaansa naisten omistamat yritykset eivät ole niin pääomavaltaisia kuin miesten ja myös tuottavat vähemmän. Myös yritysten kasvu on ollut pienempää kuin miesten omistamissa yrityksissä. Yhtenä selittävänä tekijänä tutkijoiden mielestä on se, että naisten omistamat yritykset ovat keskimäärin nuorempia eivätkä siksi ole saavuttaneet miesten omistamia yrityksiä kasvussa ja liikevaihdossa. (Catley & Hamilton 1998, 75.) Birleyn mukaan naiset eivät ole erityisasemassa rahoittajiin nähden. Naiset kylläkin sijoittavat miehiä enemmän yrityksensä investointeihin omia henkilökohtaisia säästöjään. (Birley 1989, 36.)

”Kyllä naiset ottaa riskejä siinä missä miehetkin. Mun mielestä. Mut ehkä semmonen terve riskinottonäkemyks on naisilla. Voivat ehkä joskus olla liian varovaisia, niin kummä itsekin oon aika varovainen että mää oon kyllä jossakin kohtaa huomannut, että mää oon ollu vähän liiankin varovainen, mutta ei siitä niin hirveän suurta haittaa sitte oo kuitenkaan ollut.”

Entä mikä on vastaanotto, kun naisyrittäjä lähtee pankkiin neuvottelemaan 300 000 euron yhdistelmäajoneuvon rahoituksesta? Saavatko naisyrittäjät tasavertaista kohtelua? Johanna Logrén ja Joan Löfgren ovat tutkineet suomalaisten ja venäläisten naisyrittäjien uskottavuutta. Heillä ei ollut ongelmia naisvaltaisilla aloilla, koska myös yhteistyökumppanit ja asiakkaat olivat usein naisia. Sen sijaan toimittaessa miesvaltaisella alalla ennakkoluulot nousivat esiin. Haastatellut suomalaisyrittäjät kertoivat törmänneensä uskottavuusongelmaan esimerkiksi neuvotellessaan rahoituksesta. Naisten suunnitelmiin suhtauduttiin ylimalkaisesti tai vähätellen. (Aaltio-Marjosola 2001, 99; Logrén & Löfgren 2005, 88.) Myös Peltonen havaitsi tutkimuksessaan, että sukupuoleen liitetyt stereotyyppiset käsitykset elävät vahvasti suhtautumisessa naisten yrittäjyyteen. ”Naiset näprää, miehet yrittää” kuten Peltosen haastateltava oli todennut. Vähättelyyn eivät syyllistyneet vain miehet vaan naisyrittäjät saivat osakseen vähättelyä myös muiden naisten taholta. (Peltonen 2005, 102.)

Haastattelemani naiset sanoivat poikkeuksetta, että he eivät olleet saaneet vähättelevää kohtelua. Tosin valtaosalla myös pankkisuhteet olivat periytyneet perheyrittäjien myötä. Selvittäessäni onko olemassa eroa nais- ja miesyrittäjien saamissa lainamarginaaleissa törmäsin jälleen tilastoinnin puutteisiin. Tilastokeskus ja Pankkiyhdistys eivät jaottele erikseen yritysainojoja omistajan sukupuolen mukaan.

5.8 Rouva vai hidalga - nainen johtajana

Yrittäjän tehtäväkenttään kuuluu paljon johtamiseen kuuluvia työtehtäviä: liiketoiminnan suuntaaminen tulevaisuudessa, muutoksen hallinta, sidosryhmäsuhteiden hoitaminen, rahoituksen järjestäminen, työntekijöiden rekrytointi, työn organisointi ja esimiestyö (Pietiläinen 2003, 102).

Mielikuva johtajasta on miehinen. Mitä korkeammalle hierarkiassa kohotaan, sitä maskuliinismaksi mielikuva myös muuttuu. Naisjohtajat ovat ikään kuin poikkeus säännöistä. Naisesimiesten määrä on lisääntynyt ja esimerkiksi työolotutkimusten mukaan useamman kuin joka kolmannen (36 %) palkansaajan lähin esimies oli nainen, kun 1980-luvun alussa vain joka neljännellä (26 %) oli naisesimies (Lehto & Sutela 2004, 50). Aaltio-Marjosola on kuvannut naisjohtajien asemaa tilanteeksi, jossa he pukeutumisellaan, käytöstavoillaan ja kollegasuhteissaan toimivat toisesta asemasta käsin kuin mieskollegansa. (Aaltio-Marjosola 2001, 47; Lämsä 2003, 37.) Janne Tienari nostaa eräässä puheenvuorossaan esiin mielenkiintoisen näkökulman johtajaominaisuuksista eri konteksteissa. Omassa kulttuurissamme liitetään hyvään johtajuuteen sellaisia ominaisuuksia kuin nopea päätöksenteko, kilpailuhenki tai tiukka johtajuus, jotka jossakin muussa kulttuurissa koetaan täysin päinvastaisesti negatiivisiksi piirteiksi. (Tienari 2005, 3.)

Haastatellut naiset eivät korostaneet johtaja-asemaansa. Naisten herkkätuntoisuutta yrittäjinä kuvastaa hyvin se, että haastateltavat kokivat jossakin tilanteessa tarkoituksenmukaiseksi toimitusjohtajanimikkeen käytön, joissakin taas he esiintyivät mieluummin yrittäjinä. Nimikkeellä haluttiin joissakin tilanteissa saavuttaa arvovaltaa, toisissa tilanteissa sen avulla asetuttiin keskustelukumppanin tasolle. Yrittäjä-nimike oli heille neutraalein, mutta he olivat siitä myös aidosti ylpeitä. Kaksi haastatelluista kertoi käyttävänsä autoilija-nimikettä tuodakseen esille toimivansa myös kuljettajina.

Asiajohtaja

Naisten vallankäyttö on kiehtova kysymys. Haluavatko naiset valtaa samalla tavoin kuin miehet? Aaltio-Marjosola havaitsi tutkiessaan nais- ja miesjohtajia, että naiset puhuvat harvoin urastaan vallan näkökulmasta. Heille merkityksellisempää on itse työ ja sen sisältö. (Aaltio-Marjosola 2001, 137.) Haastatteluissa korostui, että vallankäyttö ei ole itsetarkoitus. Toisaalta naisyrittäjät, joilla oli enemmän alaisia, korostivat myös vastuutaan.

”Koen vallan ja vastuun olevan yhteydessä toisiinsa. Ei ole olemassa toista ilman toista. Jos käyttää valtaa, täytyy siitä kantaa myös vastuu.”

He toivat vahvasti esille olevansa viime kädessä vastuussa henkilöstönsä hyvinvoinnista sekä myös työntekijöidensä tekemisistä. He kokevat tärkeiksi työturvallisuuden ja henkilöstönsä yleisen hyvinvoinnin. Tarvittaessa he toimivat tiukasti alaisiaan kohtaan ja vaativat myös heiltä vastuullista suhtautumista työhön.

”Jos minä kannan vastuun ja otan sen taloudellisen riskin, niin minä pojat määrään.”

Haastatteluissa ilmeni, että naisyrittäjät tekevät yritystoimintaansa liittyviä päätöksiä harkiten. He pohtivat ja analysoivat erilaisia vaihtoehtoja ja niiden merkitystä yritykselleen ja elämälleen. Päätöksentekoprosessiin osallistuu vahvasti lähipiiri.

”Tuolla tuumattihin, että kuinka mä nyt päätän tai näin. Mä sanoin, et me päätetään yhres kuulkaa.”

”Kaikki tulevaisuuteen ym. niihin kyllä niistä yhdessä puhutaan ja niitä punnitaan puolelta toiselle. Tietysti meillä on se paha tapa, että me tehdään sitä kotonaki. Tai jossain mökillä voi kauniina kesäiltana istua terassilla ja kattella ja haikailla, että mitenkähän se ja se homma tehtäis. Kun se asia kumminkin koko ajan pyörii täällä päässä. Mun mielestä se on kyllä semmosta jakamista.”

Kysymykseen delegoinnin taidosta Aaltio-Marjosola väittää, että delegoinnin taito ei ole sukupuolivaan ikäkysymys. Kun kokemus ja ikä karttavat, niin nainen kuin mieskin oppii jakamaan töitä ja vastuuta. (Aaltio-Marjosola 2001, 98.) Samansuuntaiset olivat haastattelemini naisten kommentit. Nuorempana oli oltava varmuus siitä, että tehtävä tulee tehdyksi hyvin. Delegointi ja tehtävän opastaminen jollekin muulle tuntui työläältä. Kokemuksen ja toisaalta tehtävien lisääntymisen myötä oli opittava siihen, että kaikkea ei tarvitse tehdä itse.

Menestyvään yrittäjyyteen liitetään kasvuhakuisuus. Ihanteellisena ja dynaamisena yrityksenä pidetään sellaista, jossa pyritään etenkin liikevaihdon kasvattamiseen. Naisyrittäjät eivät sokaistu kasvun metsästämiselle, vaan he pohtivat omaa arvomaailmaansa kunnioittaen erilaisia ratkaisuja. Kasvuhaluttomuus ei näin ollen ole merkki riskinottokyvyn puutteesta, vaan se on tietoinen valinta. Tämä näkemys tuli esille myös Peltosen haastatteluissa. Hänen haastattelemansa naiset korostivat taloudellisten tavoitteiden sijasta ennen kaikkea henkistä hyvinvointia. (Peltonen 2005, 106.) Kulje-

tusalan naisyrittäjien kommentit olivat samansuuntaisia. Kasvuhakuisuus ei ole heille itsetarkoitus. ”Kasvua ei kannata hakea kasvun takia”, vaan pääasiaksi koettiin jatkuvuus ja pitkántähtäimen liiketoimintastrategia.

Arvojohtaja

Anna-Maija Lämsä näkee eräänä naisjohtajuuden erityispiirteenä ns. vaihtoehtoiset arvot. Naisten arvot, asenteet ja kiinnostuksen kohteet ovat erilaisia kuin miesten. Lämsän mukaan naiset ovat sosiaalistuneet hoivaan, toisten palvelemiseen ja tunteellisuuteen. Miehet ovat sosiaalistuneet kilpailuun, riskeihin ja hallitsemiseen. Naisten omia lähtökohtia korostetaan ja niitä pidetään tärkeinä. Joustavuus, tiimityötaidot, hyvä kommunikointikyky, yhteistyökyky, sosiaaliset kyvyt ja palveluhenkisyys liittyvät feministisesti suuntautuneeseen toimintatapaan. Tästä näkökulmasta naisjohtajien määrän lisääntyminen merkitsisi uusien, feminististen toimintatapojen ja ajatusten juurruttamista yrityksiin. (Lämsä 2003, 39-40.) Vuoden 2003 työolotutkimuksessa vastaajat arvioivat naiset paremmiksi esimieheksi sellaisissa asioissa kuin tuen ja rohkaisun antamisessa, hyvistä työsuorituksista kiittämisessä, innostavuudessa, työntekijöiden tunteiden huomioonottamisessa sekä kannustamisessa kehittämään itseään työssä ja opiskelussa (Lehto & Sutela 2004, 50).

”Kun sitä hyvää palautetta tulee, mä sit soitan ihan välittömästi sille kuskille, kuka sen on saanu.”

”Ja yritän aina tsempata kaikkia jokaiseen päivään. Ja jos tulee konflikteja, ni käydään lävitte sitte saman tien.”

Kommunikointitilanteessa nainen on myötäilevä osapuoli. Alaiset kokevat hänet osittain tämän vuoksi helposti lähestyttäväksi. Naisten oma kokemus on, että heidän myötäilevä ja käytännöllinen tukensa edesauttaa vuorovaikutustilanteissa. Keskustellessaan alaisensa kanssa nainen osoittaa kiinnostustaan heidän hyvinvointiaan kohtaan ja ovat valmiita antamaan neuvoja. Naiselle ei ole tärkeätä olla keskustelussa dominoivana osapuolena vaan hän voi antaa alaisensa hallita keskustelua. (Baker 1991, 45, 58.)

”Ehkä mä on aika kova aistimahan ja kuulostelemahan sitä, jos jostakin kenkää puristaa. Nii, että mä tykkähän, että sitte sanotaan mikä on ja niinku keskustellahan asioista. Niinku vaikeistaki asioista pitää pystyä keskustelemaan. Se on mulle kaikista raskain tilanne, että näet, että jokin asia on vialla, niin sitten, että mistä. Sitten menee aikaa siihen, että mikä on.”

Myös työyhteisön tunnesäännöt muotoutuvat erilaisiksi naisyrittäjän kohdalla. Eräs sääntöryhmä on se, kuka saa osoittaa tunteita ja kenelle. Naiselle sallitaan tunteiden näyttämistä voimakkaammin. Toisaalta esimiesasemassa olevalla on enemmän vapautta näyttää tunteitaan. (Ilmonen 1999, 319.)

Edellä mainitut tunnesäännöt eivät täysin määritä työyhteisössä vallitsevaa tunnemaisemaa. Myös ns. tilanteelliset tekijät vaikuttavat, esimerkiksi yrityksen taloudellinen tilanne tai henkilöstön ikä, sukupuoli tai etninen rakenne. Jokaisella työyhteisöllä on myös oma tunnehistoriansa, joka on muodostunut vuosien mittaan yhdessä koetuista iloista ja suruista. Erityisesti perheyrityksessä tunnehistoria on vahva, koska siihen yhdistyy sekä perhe-elämä että yrityksen historia. Ilmonen siteeraa artikkelissaan Silvia Gherardia, joka on osuvasti todennut, että työorganisaatioissa esitetään kaikkia klassisen draaman muotoja: komedioita, tragedioita, romansseja ja farsseja. ”Vain niiden dramaturgia ja ’ohjaukset’ vaihtelevat.” (Ilmonen 1999, 321.)

”Mä oon jo oppinu, et meiän lasijoutsenet ei opi lentämään.”

”Ne tietää sen, että ku mulla on asiaa, ni sit mulla on asiaa. Ja silloin se on vaan kuunneltava mitä mulla on sanottavaa.”

5.9 Johtajuutta ja huolenpitoa

Kun nainen toimii miesvaltaisella alalla, lankeaako hänelle emon rooli? Minna Hiillos on tutkinut nais- ja miesjohtajien tapaa toimia etenkin kriisitilanteissa. Hän haastatteli tutkimuksessaan pariakymmentä henkilöstöjohtajaa. Aineistosta nousi esille naisten turvautuminen äitimäiseen toimintatapaan vaikeissa tilanteissa. Erityisesti Hiillosta kiinnosti, onko äidillinen reagointi hyvä vai huono asia naisjohtajalle. ”Onko äidillisuus valttikortti vai jääkö käteen kuitti?” kuten tutkija asian ilmaisee. Syvähaastatteluissa ilmeni, että naiset turvautuivat esimerkiksi henkilöstöä irtisanoessaan empaattiseen, jopa hoivaavaan lähestymistapaan. He saattoivat käyttää paljonkin aikaa erilaisiin järjestelyihin, jotta asiat pystyttiin järjestämään parhain päin yksilön kannalta. Toisaalta he kiirehtivät selittämään, että bisneksen pyörittäminen on tärkeätä ja etteivät he halua olla mitään ”sosiaalityöntojoja”. Hiilloksen johtopäätökset ovat mielenkiintoiset. Lisääntyneet tehokkuusvaatimukset ja työelämän epäinhimillistyminen ja organisatorinen juurettomuus saattavat olla tekijöitä, jotka saavat henkilöstön kaipaamaan äitimäisiä johtamistapoja. (Hiillos 2003, 82-83.)

Kaikki haastattelemani naiset osoittivat olevansa tilanneherkkiä ja luovivansa taitavasti johtajuuden ja emon roolin välillä. Toisaalta he tiedostivat rajan, jonka yli ei ole hyvä mennä kaveruudessa alaisten kanssa. Samanaikaisesti he aistivat herkästi, milloin heidän oli syytä käyttää äitimäistä tapaa.

”Tää on joskus vähä ollu ku lastentarhakin, mutta ei sitä kukaan asiakas o vielä niin ku pahakseen pannu. Eikä kuljettajakkaan. On täällä joskus haettu kuljettajienki lapsia päiväkodista, kun ne soittaa tuolta, et ei he ny ehikkään. Mulla oli kerranki viis yhtä aikaa autossa.”

6 Naisyrittäjäelämää

6.1 Letit ja työkalupakki

Erilaiset elämänkaaret leikkasivat toisiaan haastattemieni naisten elämässä: oma, lasten ja yrityksen elämänkaari. Parhaimmillaan keskustelussa olivat esillä perheen naiset neljässä sukupolvessa. Yhteisenä nimittäjänä oli kuljetusliike. Perheyrittäjäyys oli vahvasti mukana useimpien haastattemieni naisten elämässä. He olivat kasvaneet yrittäjäyyskulttuurissa, jossa työ isojen autojen kanssa oli arkipäivää. Lapsuudessa leikki ja työnteko sekoittuivat positiivisella tavalla renkaiden pesussa ja työkalupakin kantamisessa.

”Mää oon ollu aina se, ketä oli aina tallilla ja tungin autojen mukaan itteeni aina ja aina vaan keikalle mukaan.”

”Jo kotiolot olivat yrittäjäyteen ohjaavia... Isällä oli maatalouden ohella turkistarha, metsäkoneurakointia, traktoriurakointia, ym...”

Perheyritysten tyttärinä useat eivät olleet vielä opiskeluaikanaankaan vakuuttuneita suuntautumisestaan kuljetusalalle saati jatkamaan perheyritystä. Heille oli yrittäjäperheessä annettu aito vapaus harkita muuta vaihtoehtoa elämänuralleen. Ehkäpä heidän onnensa oli nimenomaan olla kuljetusliikkeiden tyttäriä.

Kaksi haastatelluista, jotka olivat kuljetusyrittäjän tyttäriä, oli työskennellyt aluksi muulla alalla. Yhteistä heille oli avustaminen yrityksen tehtävissä satunnaisesti ja siten kytkös yritykseen säilyi. Asioiden loksahdettua paikoilleen he kuitenkin päätyivät yrityksen jatkajiksi. Heille kävi kuten Koi-

ranen (2006, 119) on ennustanut: kehittymisprosessin aikana muutosta ei tapahdu ainoastaan oppijan tietorakenteissa vaan hänen taidoissaan, motivaatioissaan, uskomuksissaan ja itsetunnossaan. He ajautuivat tilanteeseen, jolloin heidän oli tehtävä ratkaisu tulevaisuudestaan. He valitsivat yrittäjyyden.

Suurin osa perheyrittysten tyttärinä oli valinnut joko tietoisesti tai tahtomattaan sellaisen opiskeluväylän, joka tuki myöhemmässä vaiheessa yrittäjänä toimimista. Koirasen mukaan ero tavallisen, yritteliään oppijan ja perheyrittäjäksi tähtäävän välillä on oppimisen tavoitteissa. Yritteliäs oppija hakee sellaisia oppimismahdollisuuksia, jotka sopivat hänen oppimistyyliinsä ja lähtökohtiinsa. Perheyrittäjäksi tähtäävä kehittää niitä tyynejä, arvoja ja uskomuksia, joita arvostetaan perheen sisällä ja joista on hyötyä liiketoiminnan muodolle. (Koiranen 2000, 119, 124.)

”Siinä mä koin sen aika hyväksi, että kun mä menin opiskelemaan, niin mulla oli niin paljon taustatietoa opiskelussa, että mä pystyin siitä ottamaan aika paljon irti...”

6.2 Veri on vettä sakeampaa

Kuljetusalalla toimivan naisyrittäjän kasvuympäristönä on ollut lähes poikkeuksetta dieselin katkuinen talli. Toinen tyypillinen taustatekijä on avioero tai leskeksi jääminen. Kun kuljetusalan perheyrittys perustetaan yhdessä miehen kanssa, on harvinaisempaa, että nainen toimii johtavassa asemassa. Perheyrittäjyyteen liittyy taloudellisten siteiden lisäksi voimakas tunneside. Koiranen viittaa perheyrittäjyydestä puhuessaan Stinnettin ja DeFrainin (1985) tutkimuksiin. Heidän mukaansa vahvoja perhe- ja sukuyhteisöjä yhdistävät seuraavat piirteet:

- korkea sitoutuminen perheeseen,
- tunnustuksen antaminen ja ilmaiseminen perheen sisällä,
- hyvä kommunikointikyky,
- perheyhteisöllä on myös korkeampia tavoitteita kuin taloudellinen hyvä; yhteinen pyrkimys sekä hengelliseen että henkiseen hyvään sekä
- kyky käsitellä kriisejä ja selviytyä niistä. (Koiranen 2000, 106.)

Naisyrittäjät integroivat saumattomasti yrittäjyyden, perheen ja sosiaalisen elämän. Yrittäjyys on heidän elämänsä – hyvinä ja pahoina päivinä. Perheyhteisöä ravisuttavat tämän vuoksi yritystoimintaan liittyvien myrskyjen lisäksi henkilökohtaiset tunteet. Ihmissuhteet ovat henkilökohtaisuutensa vuoksi syviä, joten niitä ei voida sysätä syrjään odottamaan kiirettömämpiä aikoja. Toisaalta per-

heyhteisö tavoittelee aina yksilötasolla jäsentensä kehittymistä ja hyvinvointia sekä yritystoiminnan tasolla liiketaloudellista menestystä. (Koiranen 2000, 106.)

”Perheyritys on välillä tosi raskas, mutta yleensä sitten kun tulee semmonen niin ku kriisi tai muu joku tämmönen, ni sit se on vahvuus aivan ehdottomasti.”

Käyttäytymissäännöt ovat perheyrityksessä epämuodollisempia kuin muussa yritystoiminnassa. Perheenjäseniä palkitaan sen mukaan, keitä he ovat. He saavat osakseen rakkautta ja tukea ilman ehtoja. Tulos tai ulos –mentaliteetti ei tule kysymykseen perheyrityksessä. Suvun vanhin eli näkemys perheen avainhenkilöstä vaihtuu hitaasti. Yleisemmin syynä on vain kuolema tai avioero. Myös tämä voi olla toisaalta tuki, toisaalta taakka. (Koiranen 2000, 107.)

”Kun on samaa perhettä, tulee joskus semmosia neuvonpitoja, että kovalla äänellä keskustellaan jostain asiasta.”

6.3 Yrittäjyys on elämä

”Täs on kasvanu koko elämänsä ni täs on huomannut, et tää on yks elämäntapa, et enhän mä sellaseks virkanaiseks, niin sanotusti kahdeksasta neljään tyyppiä oo olenkaan.”

Kansainvälisissä tutkimuksissa on erääksi yrittäjyyteen kannustavaksi tekijäksi havaittu joustavuus ajankäytössä ja sitä myöten mahdollisuus tasapainoilla helpommin yrittäjyyden ja perhe-elämän välillä. Suomessa tilanne on keskimäärin Hytin mukaan päinvastainen. Yrittäjyys vie enemmän aikaa kuin normaali palkkatyö ja se on mahdollista tämän vuoksi vasta elämänvaiheessa, jossa perhe ei vaadi niin paljon aikaa naiselta. Tämä eroavaisuus on selitettävissä sillä, että Suomessa naisten työssäkäynti on normi ja kotiäitinä olo poikkeus. Esimerkiksi päivähoidon järjestelyt perustuvat naisten normaaliin työssäkäyntiin. (Hytti 2003, 107.)

Kuljetusalan naisyrittäjiä haastatellessani tulokset ovat myötäilleet kansainvälisiä selvityksiä. Naiset kokevat yrittäjyytensä olevan ”cooperative network of relationship”, johon kuuluvat työ, perhe ja sosiaalinen elämä ilman erityisiä rajoja. Tasapainoilu näiden osatekijöiden välillä saattaa olla yksi syy siihen, että joku naisyrittäjä kokee riittämättömyyttä johtajana. Toisaalta heidän käsityksensä menestymisestä yrittäjänä on yhtä kuin menestyminen tasapainoilussa elämänsä eri osatekijöiden välillä. (Brush 1992, 24.) Tällainen kokonaisvaltainen suhtautuminen yrittäjyyteen osana elämää

vaikuttaa naisten tapaan tehdä intuitiivisia päätöksiä. Miehet perustavat päätöksensä logiikkaan ja syy-seuraus –suhteisiin, kun taas naiset luottavat enemmän omaan intuitioonsa. (Aaltio-Marjosola 2001, 136-137.)

Aaltio-Marjosolan mukaan naisyrittäjät kokevat yrityksensä ennemminkin sosiaalisten suhteiden verkkona ja suhdejärjestelmänä kuin taloudellisena yksikkönä yhteiskunnassa. Naisyrittäjät ikään kuin integroivat yrityksensä perheen ja yhteiskunnan kanssa yhdeksi kokonaisuudeksi, joka on yhtä kuin heidän elämänsä. (Aaltio-Marjosola 2001, 98.)

Useimpien haastattelemieni naisten aamiais- ja iltapalapöytään oli lapsuudesta lähtien kuulunut vanhempien yrityksen asioiden puinti. Edes opiskelu tai vuodet vieraan työnantajan palveluksessa eivät olleet vieraannuttaneet heitä yrittäjyys on elämäntapa -asenteesta. Naiset ovat integroineet yrittäjyyden elämäkseen, jonka he jakavat kunakin aikakautena parhaaksi katsomallaan tavalla eri elämän osatekijöille. He eivät yksinomaan säätele vuorokausirytmien mukaista ajankäyttöään vaan mittayksikkö on kuukausi tai vuosi. Eri elämänvaiheet seuraavat toinen toisiaan, mutta ne kietoutuvat yrittäjyyden ympärille. Seuraava esimerkki kertoo hyvin, millaista kasvatustyötä nainen tekee – missäpä muualla kuin työympäristössään. Sama lainaus kuvastaa myös hyvin sitä, kuinka syvässä kulttuurinen suhtautuminen naisten ja miesten töihin on.

”Mun siskonpoika oli kyydissä, se oli joku viiden vanha sillon. Sit mein meni perälaudasta semmonen pääkaapeli poikki, et se jäi niinku auki. Me oltiin Lahden keskustassa ja sit se viis vuotias pikkupoika sano, et kyllä mua hävettää olla sun kyydissä, ku sä oot nainen ja sulla on perälauta auki, ni nyt ne luulee, et sä oot unohtanu sen.”

Naiset ovat kyenneet kääntämään ympärivuorokautisen yrittäjyyden voitokseen nimenomaan joustavuuden suhteen. Palkansaajien kohdalla työn ja perheen yhteensovittamista on tuettu elämäntarkoituksellisen mukaisilla työaikaratkaisuilla. Henkilö työskentelee elämänsä eri vaiheissa erilaisella intensiteetillä. Lasten ollessa pieniä hänellä pitäisi olla mahdollisuus osa-aikatyöhön. Lasten kasvaessa sitoutuminen työhön voi olla myös ajallisesti laajempaa. (Kivimäki & Otonkorpi-Lehtoranta 2003, 37.) Samantyyppistä mallia pyrkivät toteuttamaan haastatteleman pienten lasten yrittäjä-äidit. Yrityksen laajentaminen kiinnostaa vasta sitten, kun lapset ovat isompia.

”Aika haasteellistahan se on varsinki nyt ku on perhe ni ei voi venyttää niit omii työpäiviä niinku ihan mielettömän pitkäks.”

6.4 Ammattiylpeyttä ja elämänylpeyttä

Yhteistä haastatelluille naisille oli vahva ammattiylpeys. He olivat vahvalla, mutta vaatimattomalla tavalla ylpeitä siitä, että ovat kuljetusalan yrittäjiä.

”Pitäis saada tää alan arvostus ylös ja kuljettajan työn arvostus... Ne tekee hyvää työtä, kuljettajat.”

Itsearvostus ja ammatillinen identiteetti kuuluvat ammatillisiin valmiuksiin, joiden avulla henkilö ylläpitää jatkuvaa kehittymistään. Ammatillinen kasvu mahdollistaa muutosvalmiutemme työelämän muuttuessa. Ammatillisen kasvun edellytykset puolestaan pohjautuvat humanistiseen ihmiskäsitykseen. Se korostaa minän ja identiteetin asemaa ja merkitystä ihmisen kehityksessä. Ihmisen kokemuksellisuus, identiteetin lujittuminen ja itsensä toteuttaminen ovat palasia, joilla ihminen rakentaa perustaa ammatilliselle kasvulle. (Polo 2004, 56-60.)

Yksilön identiteetti rakentuu erilaisista minäkäsityksistä. Käsitteet persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti osoittavat, kuinka minuuteen liittyvät tulkinnat kehystetään suhteessa muihin ihmisiin. Mihin yksilö samastuu tai keihin hän vertaa itseään? Persoonallisella identiteetillä ilmaistaan sitä, miten ihminen määrittelee itsensä suhteessa toisiin ihmisiin. Hän tekee havaintoja, vertaa ja löytää yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia. Sosiaalisella identiteetillä ihminen määrittelee itsensä ollessaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa tai toimiessaan sosiaalisen ryhmän jäsenenä. (Ruohotie 2004, 4.)

Vahva, persoonallinen identiteetti välittyy kuljetusalalla toimivista naisista, myös muista kuin yrittäjistä. Pääsääntöisesti nämä naiset ovat niitä tyttöjä, jotka lapsesta lähtien ovat tahtoneet isiensä, enojensa tai setiensä isojen autojen kyytiin. He ovat lapsesta lähtien murtaneet ennakkoluuloja omilla toiveillaan ja unelmillaan. Naisyrittäjien lapsuuteen liittyi lisäksi varttumista perheyrietyksen kokonaisvaltaisen yrittäjäelämän keskellä. Kuka tahansa olisi ollut ylpeä mittojen mukaan teetetyistä remonttihaalareista ja työkalupakista. He oppivat myös taistelemaan ennakkoluuloja vastaan – joskus rankaisunkin uhalla.

”Kun oli tää ammatinvalinnanohjaus koulussa tunnilla. Mää muistan sen ikäni, olisinko mää ollu sitten neljäntoista. Luokassa oli hirvee hälinä ja se opettaja sai sen sillä sitte, että nyt ruvetaan käymään kaikki läpi, että oottekste koskaan ajatellu mitä te haluaisitte tehdä, ku teistä tulee isoja. Mitä sää haluat tehdä, ku sää oot iso. Mää sanoin, et kuule rekkakuskiks. Mä sain jälki-istuntoo suun soitosta.”

Työelämässä kuljetusalan naiset rakentavat sosiaalista identiteettiään tilanteissa, joissa he pelkällä olemassaolollaan ovat kuin huutomerkkejä. Kun 25 metriä pitkän yhdistelmäajoneuvon kuljettajan paikalta ilmestyy nainen, siihen kiinnitetään huomiota. He oppivat kuuntelemaan muiden reaktioita antamatta niiden murentaa itsetuntoaan. Naisyrittäjät tottuvat siihen, että toimitusjohtajaa tai ”isäntää” pyydetään puhelimeen heidän vastatessaan. Silvuuttamisista huolimatta heillä on terve itsetunto, ja he tuntevat sekä vahvat että heikot puolensa. Korvajärvi puhuu sukupuolen tekemisen näkökulmasta. Työpaikoilla ei riitä, että osaa ja tietää vaan on myös osattava esittää tietämisensä oikealla tavalla. Naiset rakentavat identiteettiään tällaisissa tilanteissa ja erityisesti niiden toistoissa. Sukupuoli on mukana esityksissä sekä niiden vastaanotossa ja tulkinnoissa. (Korvajärvi 2004, 24.)

6.5 Dieselin katkua seuraavalle sukupolvelle

Analysoidessani haastatteluja ensivaikutelmani oli, että kuljetusalan naisten rooli kasvattajana jäi vähäisemmälle huomiolle. Tarkempi analysointi toi esiin sen, että naiset ovat tottuneet integroimaan yrittäjyytensä perhe-elämään. Arjessa naiset kokevat lastensa kasvatuksen yhdeksi oleelliseksi ja luonnolliseksi osaksi elämäänsä. Niin oma lapsuus kuin omien lastenkin osallistuminen olivat keskustelussa läsnä, mutta useimmiten työn tai yrittäjyyden näkökulmasta. Eräässä kuljetusyrityksessä neuvotteluhuoneen eteisessä oli itseoikeutetusti lastenistuin, pyörillä varustettu.

”En ainakaan millään tavalla patista ja pakota. En ainakaan mihinään vaiheessa pakota. Jos itte haluavat ruveta suunnittelemaa, se on heidän asiansa Mut se että kaikkien niinku osallistuuvat ja yritän opettaa mitä osaan.”

”Yrittäjyyden hyvää puolta ... saa niinku tavallansa sen oman lähipiirin etehen tehrä sitä työtä.”

Yrittäjyyttä on vaikeata varsinaisesti opettaa, mutta nuoren elinympäristössä vaikuttavat aikuiset edesauttavat omalla käyttäytymisellään yrittäjyysmyönteisesti. Yrittäjyyteen voidaan virittää ja samalla kaivaa esiin nuoren mahdollisia valmiuksia ryhtyä myöhemmin yrittäjäksi. Naisyrittäjät toivat korostuneesti esille sen, että heidän lapsillaan on vapaus valita ammattinsa. He ovat ikään kuin tarjonneet lapsilleen eväät yrittäjyyttä varten, mutta näiden oma päätös on, minkä polun he valitsevat.

”Kun lapsi haluaa rahaa, kysyn, että haluatko pestä nupin vai yhdistelmän. Opetan, että itse ihminen päättää, kuinka maailmassa pärjää.”

Koiranen painottaa perheyriyksessä kasvattamisen ja mentoroinnin erottamista toisistaan. Mentorointi on kiinteä vuorovaikutussuhde, jossa vanhempi ja kokeneempi perehdyttää, neuvoo, kouluttaa ja valmentaa nuorempaa ja kokemattomampaa. Vanhemman henkilön kokemusta siirretään osaksi nuoremman ihmisen kokemusmaailmaa. (Koiranen 2000, 123.) Haastattelujen perusteella vakuutuin siitä, että perheyrittäjyyden näkökulmasta haastattelemieni naisten saama liiketoiminnallinen kasvatusta oli enemmän mentorointia kuin perhekasvatusta. Yrittäjänä toimineet äidit ja isät yhdistivät elämäkokemuksensa sekä viisautensa ja asettuivat vanhemman roolista mentorin tai valmentajan rooliin.

”Paras (koulutus) on se, tähän kuljetusalalle, et on syntynyt yrittäjäperheeseen, ni se kyl on aika kaikenkattava.”

Myös Uudessa-Seelannissa tehty tutkimus korostaa perheen merkitystä naisyrittäjyyden tukena. Lähipiiristä oleva mentori koettiin yhtä hyväksi kuin virallisen organisaation myötä järjestetty mentori. (McGregor & Tweed 2002, 433.)

7 Korkojen kopinaa – yhteenveto

Matkantekoni tämän tutkielman kanssa alkoi entrepreneur-sanan tulkinnoista ja rantautui psykologian ja sosiologian kautta naistutkimukseen. Jo ensimmäisen haastattelun jälkeen aloin aprikoida, oliko karttani sittenkään oikea. Suunnistin eri tieteenalojen maastossa ja yritin katsella kullekin tietelle ominaisten lasien lävitse tutkimaani aihetta. Lähdettyäni haastattelusta tuntemukseni oli, että kuljin hyvin valaistua, tasaista tietä päämäärääni kohti. Kun palasin tutkimusten ja artikkeleiden pariin, tuntui kuin olisin ajautunut sumun keskelle. Naisetko huonoja riskinottajia? Ongelmia päätöksenteossa? Vaikeuksia delegoinnissa? Vasta loppumetreillä törmäsin Helene Ahlin vastajulkaisuun tutkimukseen, jossa hän kyseenalaisti aiemman naisyrittäjyystutkimuksen. Jokainen epäkohta, johon hän artikkelissaan puuttui, tuntui sytyttävän mielessäni ilotulituksen. Delete-näppäimen käyttö ei enää arveluttanut: McClellandit, Mukhtarit ja Marshallit joutuivat roskakoriin. Haastattelemani naisyrittäjät avasivat oven heidän todellisuuteensa, jossa ei ollut sijaa väitteille naisten alhaisesta riskinottokyvystä tai vähäisemmästä motivaatiosta yrittäjyyteen. Löytämäni Ahl avasi oven tutkimuksen maailmaan, jossa oli sijaa naisten tavalle kokea ja elää.

Perheyrittäjyys

Kuljetusyrittäjät, pitäkää tyttäristänne hyvää huolta! Positiiviset roolimallit, koulutuksen muuttuminen, median kattavuus, matkustamisen lisääntyminen sekä koulutustason nousu ovat tekijöitä, jotka edesauttavat naisten hakeutumista miehiselle alalle. Suurin merkitys on kuitenkin sillä, millaista roolimallia lapset saavat kotona. Molempien vanhempien ennakkoluuloton ja kannustava asenne lapsen ammatinvalintaa kohtaan on parasta pääomaa, mitä heille voi antaa. Paras kannustus ja valmentautuminen yrittäjyyteen on kotona vallitseva positiivinen yrittäjyysilmasto. Ne haastateltavat, jotka olivat kasvaneet kuljetusyrittäjäperheessä, kokivat saaneensa hyvät eväät omaan yrittäjyyteensä. Heillä oli ikään kuin yksi valttikortti enemmän kuin muilla: lapsesta saakka hankittua rehellistä tietoa kuljetusyrityksen arjesta iloineen ja suruineen. Sen lisäksi heillä oli vapaus valita jokin muu ammatti, kuten muutamat haastatelluista olivat tehneetkin – palatakseen takaisin. Perheen tuttavuus-suhteiden avulla he olivat tutustuneet sellaiseen verkostoon, josta oli heille liiketoiminnallista apua yrittäjinä. Tie kuljetusliikkeen tyttärestä yrittäjäksi ei ollut mutkaton, mutta huomattavasti tasaisempi kuin ilman perheyrittäjyksen taustatukea aloittavalla.

Segregaation purkua ja yrittäjyyskasvatusta

Kuljetusalan yrittäjäksi ei ryhdytä yhdessä yössä eikä suoraan koulunpenkiltä. Naisen kohdalla tie yrittäjäksi vaatii vielä pidemmän tien kulkemista kuin miespuolisilla kollegoilla. Sama ilmiö koskee naisten ryhtymistä teknisen alan yrittäjiksi. Jotta naisyrittäjyys ei lepäisi pelkästään perheyrittäjien tyttärien varassa, tarvitaan rohkeasevia tukijoita nuoren ympärille jo siinä vaiheessa, jolloin hän valitsee ammattia itselleen. Yrittäjyyskasvatusta annetaan läpi koko koulujärjestelmän perusopetuksesta yliopistoihin. Samaan yhteyteen pitäisi saada segregaation purkuun liittyvää kasvatusta. Naisten osuutta miesvaltaisilla aloilla ja toisinpäin saadaan nostettua vain lisäämällä tietoa eri ammattien soveltuvuudesta molemmille sukupuolille. Tarvitaan myös roolimalleja esille, joihin nuoret voivat samastua. Tämä vaatii yhteistyötä tiedotusvälineiden kanssa segregaation purkamiseksi. Liisat ja kaisat, lähtekää rohkeasti naistenlehtiin!

Yrittäjäelämää

Yrittäjän vapaus mielletään usein illuusioksi ja yrittäjäyys ympärivuorokautiseksi liekanaruksi. Haastattelemani naisyrittäjät olivat kääntäneet yrittäjäyden kokonaisuikaisuuden edukseen. Heille yrittäjän vapaus oli vapautta säädellä omaa päivärytmiään tarpeidensa mukaan. Ne naisyrittäjät, joilla oli pieniä lapsia, olivat tietoisesti tehneet yrittäjäyden suhteen sellaisia valintoja, että he pystyivät antamaan aikaansa myös perheelle. Toisaalta lapset otettiin pienestä lähtien mukaan työhön. Kaava on yksinkertaisuudessaan tasapainoinen: perhe, sosiaaliset suhteet, yrittäjäyys. Mikään elämän osa-alue ei tuntunut olevan aikavarkaan roolissa. Raja yrittäjäyden, perheen ja sosiaalisen elämän välillä on vähemmän kuin veteen piirretty viiva.

Naisverkostot

Nykyisellään erilaiset naisyrittäjäyden tukimuodot on suunnattu perinteisille naisyrittäjäyden aloille. Kuljetusalan naisyrittäjät kokevat ne vieraiksi. ”Ne ovat eri maailmasta” kuten eräs haastatelluisista sanoi. Haastattelemani naiset olivat hyvin tietoisia siitä, mitkä ovat liiketoiminnan menestystekijöitä, kuten kustannuslaskenta, markkinointi ja strateginen suunnittelu. Yleisesti teknisillä aloilla toimivia naisyrittäjiä tukemaan pitää saada heidän erityistarpeensa huomioivia tukimuotoja. He olivat kiinnostuneita erilaisista naisverkostoista, esimerkiksi vertaisryhmistä, mentoroinnista ja teemapaisista, kunhan kohderyhmän tarpeet ja mielenkiinnon kohteet huomioidaan.

“They really don't hang their egos on the next rung of the corporate ladder” (Sellers 2003, 80). Jo ensimmäisten haastattelujen jälkeen jäin pohtimaan, mikä on se jossakin taustalla oleva tekijä, joka yhdistää heitä. Se on jotakin nöyräksi tekevää hehkua, voimaa ja vapautta. He olivat ylpeitä siitä, mitä tekivät. Valta oli heille vain väline toimeenpanna tarpeellisia toimia. Kun pyysin mainitsemaan tähtihetken yrittäjäyden ajalta, haastateltavat mainitsivat joko onnistumisen liiketoimintastrategiasa, onnistumisen palvelun laadussa tai mieluisan muiston perheen parista.

8 Kopina jatkuu – aiheita jatkotutkimukseen

Kuljetusalan naisyrittäjyyden kirjo on laaja. Viidentoista haastatellun joukossa oli sekä henkilöliikenteen että tavaraliikenteen yrittäjiä. Heidän tilanteensa on kuitenkin varsin erilainen esimerkiksi lainsäädännön paineiden vuoksi. Myös yritysmuodossa oli suuria eroja. Osalla haastatelluista yritysmuotona oli toiminimi. Osalle yrittäjyys oli enemmänkin ulkoistettua palkkatyötä, osalle taas perustarpeiden tyydyttämistä, osalle kasvusuuntautunutta yrittäjyyttä. Olisi mielenkiintoista tutkia erikseen puhtaasti perheyrittäjyyttä tai keskittyä tutkimaan pitkittäistutkimuksena, miten pienet, 1-2 auton, naisvetoiset kuljetusliikkeet kehittyvät tulevaisuudessa. Myös pitkittäistutkimuksena toteutettu tutkimus, jossa aineisto koostuu naisyrittäjien omasta tarkkailusta, toisi kaivattua tietoa naisyrittäjyydestä.

Naisyrittäjyyteen liittyvää tilastointia on kehitettävä. Tilastokeskuksen ylläpitämissä yritystilastoissa perusmuuttujina on yritysten lukumäärä, henkilöstö ja liikevaihto. Luokittelu on tehty toimialoitain, alueittain, omistajatyypeittäin ja oikeudellisen muodon mukaan, mutta ei omistajan sukupuolen mukaan. Esimerkiksi olisi ollut mielenkiintoista verrata naisten ja miesten omistamien yritysten luottojen korkomarginaaleja, mutta koska pohjana on Tilastokeskuksen luokittelu, ei naisyrittäjien lukuja ole mahdollista saada erikseen. Yrittäjyyskentän pirstoutuminen eri yrittäjäjärjestöihin vaikeuttaa myös todellisten lukujen saamista.

Toimiessani kouluttajana, yrittäjänä, opiskelijana, äitinä olen pyrkinyt toteuttamaan mottoa ”minkä ilotta oppii, sen surutta unohtaa”. Sama elämänohje pätee naisyrittäjyystutkimukseen. Joku tekee, toivon mukaan, matkaa näiden naisten elämään Khin neliötestien ja kontingenssikertoimien viitoittamaa tietä, joku toinen tarinoiden kautta. Pääasia, että matka jatkuu ja pyörät pyörivät.

Lähteet:

Aaltio-Marjosola, Iris 2001. Naiset, miehet ja johtajuus. Helsinki: WSOY.

Aaltola, Juhani 2006. Osaaminen, oppiminen ja koulutuksen haasteet.

<<http://www.chydenius.fi/julkaisut/chynetti/artikkelit/chynetti12.html>>. Sivua päivitetty 9.9.2006.

Aaltonen, Mika 2006. Osaaminen on tulevaisuuden tekemistä – yhdessä. Tukeva-projektin loppuseminaari 11.5.2006. Tampere.

Ahl, Helene 2006. Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 30 (5), 595-621.

Ahokas, Marja 1998. Tunnettyö. Teoksessa Lahikainen, Anja Riitta & Pirttilä-Backman, Anna-Maija (toim.) *Sosiaalinen vuorovaikutus*. Rauni Myllyniemen juhlakirja. Keuruu: Otava, 120-133.

Ahokas, Marja, Passinin, Stefano & Pirttilä-Backman, Anna-Maija 2005. Muuttuuko vai eriytyykö käsitys vastuusta? Teoksessa Pirttilä-Backman, Anna-Maija (toim.), Ahokas, Marja, Myyry, Liisa & Lähteenoja, Susanna. *Arvot, moraali ja yhteiskunta*. Helsinki: Gaudeamus, 115-144.

Arenius, Pia, Autio, Erkko & Kovalainen, Anne 2005. Finnish entrepreneurial activity in regional, national and global context. *Tekes Technology Review* 176/2005. Helsinki.

Argyris, Chris & Schön, Donald A. 1996. *Organizational learning II. Theory, method and practice*. Reading, Massachusetts: Addison -Wesley Publishing company.

Asetus luvanvaraisesta tavaraliikenteestä tiellä 1999. 924/1999.

<<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990924>>. Sivua päivitetty 30.4.2006.

- Atkinson, Rita L., Atkinson, Richard C., Smith, Edward E., Bem, Daryl J. & Nolen-Hoeksema, Susan 2000. Hilgard's introduction to psychology. New York: Harcourt Brace.
- Babcock, Linda & Laschever, Sara 2003. Negotiation and the Gender Divide. Princeton University Press.
- Baker, Margaret Ann 1991. Gender and Verbal Communication in Professional Settings: A Review of Research. *Management Communication Quarterly* 5 (1), 36-63.
- Bruin, Anne de, Brush Candida G. & Welter, Friederike 2006. Introduction to the Special Issue: Towards Building Cumulative Knowledge on Women's Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 30 (5), 585-592.
- Birley, Sue 1989. Female entrepreneurs: are they really any different? *Journal of Small Business Management* 27 (1), 32-37.
- Brush, Candida G. 1992. Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship: Theory & Practice* 16 (4), 1042-2587.
- Catley, Suzanne & Hamilton, Robert. T. 1998. Small Business Development and Gender of Owner. *Journal of Management Development* 17 (1), 75-82.
- Eriksson, Päivi, Henttonen, Elina, Meriläinen, Susan, Pajunen, Hanna, Hänninen, Päivi & Savolainen, Jaana 2005. Technologies, Strategies and Women's Entrepreneurship in the New Economy – Nates. Teoksessa Pesonen Pekka (toim.) ProACT-tutkimusohjelma 2001–2005. Tekes teknologiaohjelmaraportti 5/2006.
- Eriksson, Päivi & Pietiläinen, Tarja 2001. Yrittäminen ja sukupuolen moniulotteisuus haaste tutkimukselle ja koulutukselle. *Aikuiskasvatus* 4/2001. Helsinki: Kansanvalistusseura, 295- 305.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- SKAL 2006. Polttoaineen hinnan vaikutus kuljetuskustannuksiin. <<http://www.skal.fi/>>. Viitattu 30.4.2006.

- Finnvera 2006. Naisyrittäjälaina. <<http://www.finnvera.fi/index.cfm?id=1903>>. Viitattu 29.10.2006.
- Garside, Peter 2006. Understanding Diversity in SMEs. Presentation at EU Conference "The Benefits of Diversity and Inclusion for Small and Medium-Sized Enterprises". 29.9.2006. Cyprus.
- Godwin, Lindsey N., Stevens, Christopher E. & Brenner, Nurete L. 2006. Forced to Play by the Rules? Theorizing How Mixed-Sex Founding Teams Benefit Women Entrepreneurs in Male-Dominated Contexts. *Entrepreneurship Theory and Practice* 30 (5), 623-642.
- Goleman David 1998. Tunneäly: Lahjakkuuden koko kuva. Helsinki: Otava.
- Hallituksen strategia-asiakirja 2006. Hallituksen poikkihallinnolliset politiikkaohjelmat ja politiikat. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 3/2006.
- Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004-2007. Seurantaraportti (maaliskuu 2006). 2006. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Harju, Johanna, Hytti, Ulla, Mäki, Katja & Paasio, Kaisu 2004. Gendering of entrepreneurship: ethnomethodological and narrative analysis. In Hearn, Jeff, Jyrkinen, Marjut, Meriläinen, Susan, Moisander, Johanna, Niemi, Hertta, Rolin, Kristina, Vanhala, Sinikka, Henttonen, Elina, Hiillos, Minna, Katila, Saija & Tallberg, Teemu 2004. Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and organizations in flux. Swedish School of Economics and Business Administration. Helsinki.
- Heinonen, Jarna, Kovalainen, Anne & Pukkinen, Tommi 2006. Global entrepreneurship Monitor 2005. Executive Report Finland. Sarja b tutkimusraportteja. B 2 / 2006. Turun kauppakorkeakoulu. Yritystoiminnan tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Hiillos, Maria 2003. Tupla tai kuitti – äitiydestä ammentaminen johtajuudessa. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Näköaloja naisjohtajuuteen. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja N:o 137/2003, 72-86.

- Hirsjärvi, Sinikka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sinikka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2001. Tutki ja kirjoita. 6.-7. painos. Tampere: Tammerpaino Oy.
- Hisrich, Robert D. & Peters, Michael P. 2002. Entrepreneurship. McGraw-Hill. 5th edition. Boston.
- Hochschild, Arlie 1979. Emotion work, feeling rules and social structure. American Journal of Sociology 85(3). 551-575.
- Huuskonen, Visa 1995. Yrittäjäksi ryhtyminen. Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja, sarja A-2:1992.
- Hytti, Ulla 2003. Stories of Entrepreneurs: Narrative Construction of Identities. Publications of the Turku School of Economics and Business Administration, Series A-1:2003.
- Ilmonen, Kaj 1999. Työelämä ja tunteet. Teoksessa Näre, Sari (toim.) Tunteiden sosiologiaa II. Historiaa ja sääätelyä. Tietolipas 157. Helsinki: SKS, 299–324.
- Juujärvi, Soile & Myyry, Liisa 2004. Ammatillisen moraaliajattelun kehitys: oikeudenmukaisuudesta huolenpitoon? Teoksessa Pirttilä-Backman, Anna-Maija (toim.) Arvot, moraalit ja yhteiskunta. Helsinki:Gaudeamus, 70-94.
- Kauppinen, Tero & Lindqvist, Jari 2006. Elements for European Logistics Policy - A Discussion Paper. Publications of the Ministry of Transport and Communications. 8/2006.
<<http://e.finland.fi/netcomm/news/showarticle.asp?intNWSAID=47942>>. Sivut päivitetty 29.4.2006.
- Keller, Evelyn Fox 1988. Tieteen sisarpuoli. Gummerus: Jyväskylä.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) 1996. Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Jyväskylä: Vastapaino.

- Kivimäki, Riikka & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri 2003. Pomot ja perheet. Työelämän ja perheiden hyvinvointi. Sitran julkaisusarja 260. Helsinki: Edita.
- Knotts, Tami L. , Jones, Stephen C. & LaPreze, Melody Waller 2004. Effect of owners' gender on venture quality evaluation. *Women in Management Review* 19 (2), 74-87.
- Koiranen, Matti 2000. Juuret ja siivet - perheyrittäjien sukupolvenvaihdos. Helsinki: Edita.
- Korvajärvi, Päivi 2004. Sukupuolistavien käytäntöjen valta. Teoksessa Hearn, Jeff, Jyrkinen, Marjut, Meriläinen, Susan, Moisander, Johanna, Niemi, Hertta, Rolin, Kristina, Vanhala, Sinikka, Henttonen, Elina, Hiillos, Minna, Katila, Saija & Tallberg, Teemu 2004. Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and organizations in flux. Swedish School of Economics and Business Administration. Helsinki.
- KTM 2003. Tilastoja Suomesta. PowerPoint-esitys 22.11.2004. Kauppa- ja teollisuusministeriö.
- KTM 2005. Perheyrittäjyys. Perheyrittäjät jatkuvuuden, uusiutumisen ja kasvuhakuisuuden moottorina. Kauppa- ja teollisuusministeriön julkaisu 16/2005. <http://ktm.elinar.fi/ktm_jur/>. Sivu päivitetty 3.10.2006.
- KTM 2006. Yrittäjyyskatsaus 2006. Elinkeino-osasto. Helsinki.
<[http://ktm.elinar.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/All/C20A8DB6279DCAACC22571EF00306E05/\\$file/jul28elo_2006_netti.pdf](http://ktm.elinar.fi/ktm_jur/ktmjur.nsf/All/C20A8DB6279DCAACC22571EF00306E05/$file/jul28elo_2006_netti.pdf)>. Sivu päivitetty 23.10.2006.
- Kumpulainen, Timo (toim.) 2000. Koulutuksen määrälliset indikaattorit 2005. Helsinki: Opetushallitus.
- Kyrö, Paula 2004a. Naisyrittäjien toisenlainen todellisuus. *Aikuiskasvatus* 24 (4). 295-308.
- Kyrö, Paula 2004b. Tutkimusprosessi valintojen polkuna. Tampereen yliopisto, ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus: Saarijärvi.
- Laine, Timo 2001. Teoksessa Valli, Raine & Aaltola, Juhani (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Gummerus.

- Lavikka, Riitta. 2004. Teollisuuden muutos osana arkista kiirettä. Teoksessa Riitta Lavikka (toim.) *Sopeudu ja vaikuta*. Tampere: Tampere University Press, 51-77.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela Hanna 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lewis, Patricia 2006. The Quest for Invisibility: Female Entrepreneurs and the Masculine Norm of Entrepreneurship. *Gender, Work and Organization* 13 (5), 453-469.
- Logrén, Johanna & Löfgren, Joan 2005. Koukussa yrittäjyyteen - suomalaisten ja venäläisten nais-yrittäjien motiiveja ja haasteita. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja B-64.
- Lutz, Catherine A. 1996. Engendered Emotion: Gender, Power, and the Rhetoric of Emotional Control in American Discourse. Teoksessa *The Emotions. Social, Cultural and Biological Dimensions*. Harré Rom & Parrott W. Gerrod (toim.). Sage: London.
- Lämsä, Anna-Maija 2003. Miten näkyy nainen johtamistutkimuksessa? Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) *Näköaloja naisjohtajuuteen*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja N:o 137/2003, 25-46.
- Manz, Charles C. 1986, Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organization. *Academy of Management Review* 11(3), 586-600.
- Martelius-Louniala, Tiina 2003. Tunteet ja naisjohtaja. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) *Näköaloja naisjohtajuuteen*. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja N:o 137/2003, 47-71.
- Matero, Johanna 1996. Tieto. Teoksessa Koivunen, Anu & Liljeström, Marianne (toim.) *Avainsanat. 10 askelta feministiseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- McGregor, Judy & Tweed, David 2002. Profiling a new generation of female small business owners in New Zealand: networking, mentoring and growth. *Gender, Work and Organization* 9 (4), 420-438.

- Melin, Kirsti 2001. Yrittäjyysintentiot ja niiden taustatekijät Virossa ja Suomessa. Acta Wasaensia. Nro. 93. Liiketaloustiede 37. Johtaminen ja organisaatiot.
- Meriläinen, Susan 2001. Changing Gendered Practices: A PAR Project Within an Academic Work Community. Helsinki School of Economics and Business Administration, Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis A-192.
- Moilanen, Pentti & Räihä, Pekka 2001. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola J. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: Gummerus.
- Naumanen, Mika 2005: TEKBARO 2005. Teknologiabarometri kansalaisten asenteista ja kansakunnan suuntautumisesta tietoon perustuvaan yhteiskuntaan. Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry.
- Näre, Sari 2004. Kokonainen nainen. Helsinki: Kirjapaja.
- Pajarinen, Mika, Rouvinen, Petri & Ylä-Anttila, Pekka 2006. Uusyrittäjien kasvuhakuisuus. KTM:n julkaisuja 29/2006. Elikeino-osasto.
- Peltonen, Ulla K. 2005. Naisia ja yrittäjiä. Naisten tulkintoja yrittäjyyteen ryhtymiseen vaikuttavista tekijöistä sekä kokemuksia yrittäjänä toimimisesta. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Perheyritysten liitto ry 2006. <<http://www.perheyritystenliitto.html>>. Sivu päivitetty 7.10.2006.
- Pietiläinen, Tarja 2003. ”Don Quijot tässä koko ajan” – uusmedia-alan yrittäjänaiset strategisen johtajuuden merkitysmaailmassa. Teoksessa Anna-Maija Lämsä (toim.) Näköaloja naisjohtajuuteen. Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan julkaisuja N:o 137/2003, 100-119.
- Rauhala, Lauri 1993. Eksistentiaalinen fenomenologia hermeneuttisen tieteenfilosofian menetelmänä. Maailmankuvan kokonaisrakenteen erittelyä ihmistä koskevien tieteiden kysymyksissä. Filosofisia kysymyksiä Tampereen yliopistossa. Vol. 41, 110.

- Routamaa, Vesa, Hautala, Tiina & Rissanen, Anna-Leena 2004. Hunting for Female Entrepreneurs -Entrepreneurial Capacity and Gender, Proceedings of 49th ICSB World Conference Johannesburg. South Africa 2004.
<<http://www.sbaer.uca.edu/research/icsb/2004/Papers%20pdf/105.pdf>>. Sivua päivitetty 1.5.2006.
- Saastamoinen, Kari 2006. John Stuart Mill. Klassikkogalleria. Feministisiä ajattelijoita 1600-1950 – luvuilta. <<http://www.helsinki.fi/kristiina-instituutti/klassikkogalleria/mill/bibliografia.htm>>. Sivua päivitetty 10.9.2006.
- SKAL 2006. Polttoaineen hinnan vaikutus kuljetuskustannuksiin. <<http://www.skal.fi/>>. Sivua päivitetty 30.4.2006.
- Sellers, Patricia 2003. Power: Do women really want it? Fortune 148 (8), 80-100.
- Schein, Edgar H. 1999. Process Consultation Revisited. Building the Helping Relationship. Addison - Wesley Publishing Company. Cambridge.
- Simpson, Ruth & Holley, Debin 2001. Can Restructuring Fracture the Glass Ceiling? The Case of Women Transport and Logistic Managers. Women in Management Review 16 (4), 174-183.
- Sullivan, Robert 2000. Entrepreneurial learning and mentoring. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research 6 (3), 160-175.
- Tienari, Janne 2005. Management and gender: it doesn't matter, right? <<http://www.lut.fi/kati/staff/tienari/tienari2.pdf>>. Sivua päivitetty 20.8.2006.
- Tilastokeskus 2005. Naiset ja miehet Suomessa. Helsinki.
- Tilastokeskus 2006. Työssäkäyntitilasto 2003. tyossakaynti.tilasto@tilastokeskus.fi 19.10.2006.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Jyväskylä: Gummerus.

Työttömyysturvalaki 2002. 1290/ 30.12.2002.

<<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>>. Sivu päivitetty 11.3.2006.

Varto, Juha 2005. Laadullisen tutkimuksen metodologia.

<http://arted.uiah.fi/synnyt/pdf/kirjat/varto_laadullisen_tutkimuksen_metodologia.pdf>. Sivu päivitetty 23.10.2006.

Vehviläinen, Marja 2004. Kuinka tutkia sukupuolta ja valtaa organisaatioissa? Teoksessa Hearn, Jeff, Jyrkinen, Marjut, Meriläinen, Susan, Moisander, Johanna, Niemi, Hertta, Rolin, Kristina, Vanhala, Sinikka, Henttonen, Elina, Hiillos, Minna, Katila, Saija & Tallberg, Teemu 2004. Sukupuoli ja organisaatiot liikkeessä? Gender and organizations in flux. Swedish School of Economics and Business Administration. Helsinki.

Wager Maaret 1998. Arvoituksellinen sukupuoli. Teoksessa: Pirttilä-Backman Anna-Maija ja Lahikainen Anja Riitta (toim.) Sosiaalinen vuorovaikutus. Helsinki: Otava.

Vilkkumaa, Ilpo 1998. Sosiaalisen taidon metsästys. Lähtökohtia sosiaalisen kyvykkyyden ymmärtämiseen. Teoksessa Pirttilä-Backman Anna-Maija ja Lahikainen Anja Riitta (toim.) Sosiaalinen vuorovaikutus. Helsinki: Otava.

Åhman, Helena 2003. Oman mielen johtaminen – näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. HUT Industrial Management and Work and Organizational Psychology. Dissertation series No 12. Espoo. Teknillinen korkeakoulu. Helsinki. <<http://www.huntingminds.com/artikkelit/vaitoskirja.pdf>>. Sivu päivitetty 26.8.2006.