



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

”Tuottajahan toimii kuin yrittäjä”

Yrittäjäidentiteetin kehittymisen tukeminen yritysneuvonnassa

Janita Reunanen

Kulttuurituotanto (240 op)

12 / 2015

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituotanto

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Janita Reunanen	Sivumäärä 74 ja 3 liitesivua
Työn nimi ”Tuottajahan toimii kuin yrittäjä” – Yrittäjäidentiteetin kehittymisen tukeminen yritysneuvonnassa	
Ohjaava(t) opettaja(t) Minna Hautio, Markus Suomi	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Humak Creve	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö selvittää kulttuurituotannon opiskelijoiden ja kulttuurituottajaksi jo vastavalmistuneiden henkilöiden yrittäjäidentiteetin kehitystä tukevia tekijöitä. Yrittäjäidentiteettiä on tutkittu vähän, mutta se on merkittävässä osassa henkilön valmiutta toimia yrittäjänä. Etenkin luovilla aloilla, kuten kulttuurituotannossa, yrittäjyyden ymmärtäminen ja yksilön tukeminen yrittäjäksi ryhtymisessä ovat merkittäviä asioita yrittäjyyden kasvaessa luovilla aloilla ja yleisesti ottaen yhteiskunnassamme.</p> <p>Opinnäytetyön tilaaja on Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) Creve, joka tarjoaa neuvonta- ja kehittämispalveluita luovien alojen yrityksille. Creven tehtävä Humakissa on edistää omilla palveluillaan opiskelijoiden yrittäjyyttä luovilla aloilla. Tutkimus osoittaa, kuinka kulttuurituotannon opiskelijoiden ja kulttuurituottajiksi jo valmistuneiden henkilöiden yrittäjäidentiteetin kehitystä voidaan tukea nimenomaan yritysneuvonnassa.</p> <p>Tutkimusaineisto on kerätty teemahaastattelemalla kulttuurituotannon opiskelijoita ja kulttuurituottajaksi jo valmistunutta henkilöä, jotka toimivat tai ovat toimineet yrittäjinä, ovat oikeissa ryhtyä yrittäjiksi tai ovat hyvin kiinnostuneita ryhtymään yrittäjiksi. Tutkimukseen liittyvän teorian tueksi olen suorittanut asiantuntijahaastattelun. Osana tutkimusta kohderyhmä on tehnyt myös persoonallisuustestin.</p> <p>Tutkimustulokset nostavat esiin yritysneuvonnan mahdollisuudet ja haasteet tukea yksilön yrittäjäidentiteetin kehitystä. Ne myös antavat konkreettisia ehdotuksia siitä, kuinka kulttuurituotantoon suuntautuneiden henkilöiden yrittäjäidentiteetin kehitystä voidaan tukea ja esittävät esimerkiksi yksilön ohjauksen sekä sosiaalisen tuen merkityksiä yrittäjäidentiteetin kasvussa. Tutkimustulokset ovat sovellettavissa myös muiden luovien alojen toimijoihin.</p>	
Asiasanat Yrittäjyys, identiteetti, yritysneuvonta, kulttuurituotanto, elämänhallinta, sosiaalinen tuki	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Cultural Management

ABSTRACT

Author Janita Reunanen	Number of Pages 74 and 3 attachment
Title "Producer Works Like an Entrepreneur" – Supporting the Development of Entrepreneur Identity in Business Advice	
Supervisor(s) Minna Hautio, Markus Suomi	
Subscriber and/or Mentor Humak Creve	
Abstract <p>This thesis examines the factors which support the development of entrepreneur identity amongst students and graduated students of cultural management. There have been made very few researches of entrepreneur identity, but it has a significant role in individual's readiness to become an entrepreneur. Especially in the creative industries, as in cultural management, where entrepreneurship is growing, it is important to understand the entrepreneurship and to know how to support the growth of an individual's entrepreneur identity.</p> <p>The subscriber of the thesis is the Humak University of Applied Sciences' (Humak) Creve, which provides advice and development services for the companies of the creative industries. Creve's mission is to advance students' entrepreneurship in Humak with their own services. This research shows specifically how it is possible to support the entrepreneur identity amongst students and graduated students of cultural management in a business advice.</p> <p>Data which is used in this research is collected by using theme interview method to the students and graduated student of cultural management who have been or are an entrepreneur, who are going to become an entrepreneur or who are very interested and have a passion to become an entrepreneur. For the support of the research's theory I performed an interview with a specialist on the subject. As part of the research the target group also carried out a personality test.</p> <p>Research results point out the possibilities and challenges of supporting the development of entrepreneur identity in the business advice. The results also give concrete suggestions how it is possible to support the entrepreneur identity's growth of a person who is directed to cultural management. They also presents for example the meanings of the guidance of an individual and social support in the growth of the entrepreneur identity. The research results can be also applied to concern other actors in the creative industries.</p>	
Keywords Entrepreneurship, identity, business advice, cultural management, life management, social support	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 YRITTÄJYYS, YRITYSNEUVONTA JA YRITTÄJÄIDENTITEETTI	8
2.1 Yrittäjyys	8
2.1.1 Liiketoiminta	11
2.1.2 Yritysmuodot	12
2.1.3 Yritysneuvonta	13
2.1.4 Yrittäjyyteen liitettävät ominaisuudet, käyttäytyminen ja taidot	15
2.2 Yrittäjäidentiteetti	16
3 YRITTÄJYYTEEN VAIKUTTAVAT MUUT TEKIJÄT	22
3.1 Temperamentti ja persoonallisuus	22
3.2 Työn mielekkyys, motivaatio ja tavoitteellisuus	25
3.3 Elämänhallinta ja stressi	29
3.4 Sosiaalinen tuki	32
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	34
4.1 Aineistonhankintamenetelmät	34
4.2 Analyysimenetelmät	37
5 ANALYYSI	39
5.1 Asiantuntijahaastattelu	39
5.2 Haastateltavan kohderyhmän taustat	44
5.7 Persoonallisuus	45
5.4 Työn mielekkyys, motivaatio ja tavoitteellisuus	47
5.5 Identiteettikeskustelu	50
5.6 Elämänhallinta ja stressi	58
5.7 Sosiaalinen tuki	61
5.8 Haastateltavien ajatuksia yritysneuvonnasta	63
6 YHTEENVETO	66
6.1 Johtopäätökset	66
6.2 Tilaajan palaute	70
LÄHTEET	71
LIITTEET	75

1 JOHDANTO

Suomessa EVA:n teettämän arvo- ja asennetutkimukseen (2010) osallistuneista henkilöistä seitsemän kymmenestä (70 %) on yrittämismyönteisiä ja katsovat yrittäjyyden olevan merkittävässä asemassa yhteiskunnassamme. Kuitenkin samaisen tutkimuksen mukaan suomalaisista enemmistö (55 %) ei pidä yrittäjyyttä järkevänä ratkaisuna. Yrittäjyys sisältää paljon riskejä ja sen ero palkkatyöhön on merkittävä. Tämä on suurin syy siihen, miksi enemmistö ei ryhtyisi yrittäjiksi. (Haavisto 2010, 57–59.) Miksi tästä huolimatta jotkut henkilöt valitsevat yrittäjyyden?

Opinnäytetyössäni tutkin, kuinka kulttuurituottajaopiskelijan tai jo valmistuneen kulttuurituottajan yrittäjäidentiteetin kehittymistä voi tukea yritysneuvonnassa. Keskeistä on selvittää kohderyhmän yrittäjäidentiteetin rakentumista vahvistavat tekijät, jotta tätä kehitysprosessia voitaisiin tukea parhaalla mahdollisella tavalla. Kriteerinä tutkimukseen osallistumisessa oli, että henkilöt toimivat yrittäjinä, ovat aikeissa ryhtyä yrittäjiksi tai ovat hyvin kiinnostuneita toimimaan yrittäjinä. Tutkiessani kulttuurituotannon suuntautuvien henkilöiden yrittäjäidentiteettiä, tutkimuskohteena on erityisesti luovien alojen yrittäjyys. Luovien alojen yrittäjyys on 2000-luvulta lähtien katsottu merkittävästi kasvavaksi yritystoiminnan alueeksi (Kauppa- ja teollisuusministeriö 2007). Tästä syystä yrittäjäidentiteetin kehitysprosessia on tärkeää tutkia, jotta yrittäjyyttä voitaisiin tukea ja ymmärtää paremmin ja että luovien alojen yrittäjyyden kasvu voitaisiin taata tulevaisuudessakin.

Kulttuurituotannon opiskelijat ja jo valmistuneet kulttuurituottajat toimivat luovilla aloilla sillä erityispiirteellä, että he voivat työskennellä kaikilla luovien alojen määritelmän toimialoilla. He toimivat hyvänä tutkimuskohteena siksi, että kulttuurituotannon opinnoissa ei perehdytä vain yhteen luovien alojen määritelmän toimialaan. Opintojen aikana saa kattavasti tietoa eri toimialoista, jonka jälkeen opiskelijat saavat itse valita, mihin luovan alan toimialaan he haluavat erikoissuuntautua ja työllistyä. Tutkimuksessani olen kuitenkin huomionnut sen, että kulttuurituotannon opiskelijoilla ja opinnoista valmistuneilla on jo valmiiksi opintojen kautta tietämystä yrittäjyydestä. Lisäapua opiskelijan pohdintoihin yrittäjyydestä antavat esimerkiksi opinnot tuotteistamisesta, markkinoinnista, viestinnästä ja taloussuunnittelusta (Humak, 2015a). Kulttuu-

rituotantoon suuntautuneella henkilöillä on siis jo etukäteen parempi tietämys yrittäjyydestä kuin esimerkiksi puhtaasti käsityöläisalalta yrittäjäksi ponnistavalla, jonka opinnot painottuvat pääsääntöisesti teosten tuottamiseen.

Tutkimukseni taustalla käytän paljon kasvatustieteiden maisteri Outi Häggin (2011) teosta ”Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti”. Hägg toimii myös yrittäjyyden ja yrittäjyyskasvatuksen koulutuspäällikkönä ja asiantuntijana (Tampereen yliopisto 2011). Hänen mukaansa yrittäjyysvalmennuksessa keskitytään pitkälti yritystoiminnan kehittämiseen. Tällöin tarkastelussa on taloudellinen toiminta, jolloin yksilön inhimillistä käyttäytymistä ei huomioida. Yrittäjäidentiteettiä on tutkittu niukasti ja sen tarkastelu yrittäjyysvalmennuksissa on jäänyt vähäiselle. (Hägg 2011, 6, 15.) Tutkimukseni keskiössä on siis varsin tuore näkökulma yrittäjäksi identifioitumisen prosessista. Yrittäjäidentiteetin tarkastelun tarve on rantautunut myös yritysneuvontaan ja opinnäytetyön tilaajanani toimiikin Humanistisen ammattikorkeakoulun (Humak) Creve, joka tarjoaa neuvonta- ja kehittämispalveluita luovien alojen yrityksille. (Creve 2015; Humak 2015b.)

Tutkimustulosteni on tarkoitus selvittää Humak Crevelle, kuinka se voisi yritysneuvonnassa tukea kulttuurituotannon alalle suuntautuneen henkilön yrittäjäidentiteetin kehitystä. Creven hautomopäällikkö Leena Janhila (2015) on kokenut samalla tavalla kuin Hägg (2011) – On tärkeää nostaa yksilö esiin liiketoimintasuunnitelman takaa (Creative Industries 2013). Janhila kuvailee perinteisen yritysneuvonnan olevan kuin portaikko, jossa käsitellään yritystoiminnan eri osa-alueita. Portaissa ylöspäin liikuttaessa käsitellään yritystoimintaan liittyviä asioita, kuten tuote- tai palveluideaa, yritysideoita, kannattavuutta ja taloutta. Kuitenkin yhä useammin portaissa ylöspäin etenemisen sijaan, pitää yksilön kanssa siirtyä muutama porraskorkeammalle, nk. kellaritasolle. ”Kellaritasolla” portailla tarkasteluun astuvat yksilön tarpeet, motivaation kohteet ja itselle asetetut tavoitteet sekä temperamentti ja muut yksilölliset piirteet, kuten yksilön käsitys yrittäjyydestä ja hänen mahdollisuutensa toimia yrittäjänä. Nämä ovat avainasemassa määrittelemässä sen, että kuinka vahvana yksilön yrittäjäidentiteetti näyttäytyy ja miten häntä tulisi tukea sekä ohjata yritysneuvonnassa. Tutkimukseni selvittää siis ”kellaritasolla” tapahtuvaa yksilön henkilökohtaista prosessia, jota voidaan kutsua myös identiteettikeskusteluksi.

Tutkimuskohteen valintaan vaikutti myös se, että Creve on osa Humakia, jolloin yhteiset arvot, strategia ja etiikka ovat osana niiden toimintaa. Creven tehtävänä Humakissa on edistää palveluillaan opiskelijoiden yrittäjyyttä luovilla aloilla. Tutkimus onkin tärkeä kulttuurituotannon alalle, sillä yksi työllistymisen keino kulttuurialan työtehtäviin on oman yrityksen perustaminen (Metropolia 2015).

Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten valossa Humak Creve pystyy korostamaan yrittäjäidentiteetin huomioimista yritysneuvonnassa ja mahdollisuuksien mukaan tukemaan kulttuurituotantoon suuntautuvien henkilöiden yrittäjäidentiteetin kehitystä. Tutkimustuloksia on kuitenkin mahdollista hyödyntää ja soveltaa myös muiden luovien alojen toimijoita neuvottaessa. Tutkimuksella on siis sovellusarvoa niin Crevelle kuin myös muille yritysneuvontapalveluyrityksille.

Tutkimuksessani pääkäsitteitä ovat yrittäjyys, yritysneuvonta ja yrittäjäidentiteetti. Ensiksi kerron, mitä on yrittäjyys ja millaisena yrittäjyys näyttäytyy meille ulkoapäin tarkasteltuna. Tutkimukseni tulokset päätyvät yritysneuvontaan hyödynnettäväksi, joten selvitän myös, mitä perinteinen yritysneuvonta sisältää. Tämän jälkeen siirryn käsittelemään ja pohtimaan yrittäjäidentiteettiä eli sitä, miten yksilö käsittelee yrittäjyyttä sisältäpäin. Asiantuntijahaastattelun kautta nostan esille, mitä keinoja yritysneuvontaan voitaisiin mahdollisesti ottaa yrittäjyysvalmennuksista, jotka huomioivat valmennuksessa yrittäjäidentiteetin kasvun tukemisen. Lisäksi käyn läpi muita yrittäjyyteen vaikuttavia tekijöitä, kuten temperamentin, työmotivaation, elämänhallinnan ja stressin suhdetta yksilön yrittäjyysajatuksiin. Näiden tekijöiden ymmärtäminen helpottavat yrittäjäidentiteetin kehitystä. Tuon esille myös valitsemani tutkimus- ja analyysimenetelmät. Tulen myös kuvaamaan, kuinka tutkimus toteutettiin, analysoimaan kohderyhmän vastaukset ja esittämään saadut tutkimustulokset.

2 YRITTÄJYYS, YRITYSNEUVONTA JA YRITTÄJÄIDENTITEETTI

2.1 Yrittäjyys

Tutkimuksen lähtökohtana on **luovien alojen yrittäjyys**. On siis hyvä määritellä ensin luova ala, ennen kuin perehdyn yrittäjyyteen. Luova ala on hyvin laaja käsite, joka määritellään eri maissa eri tavalla. Suomessa sen yleispätevä määritelmä on rakennettu toimialojen mukaan, jotka katsotaan kuuluvan luovien alojen piiriin. Toimialoja on kaiken kaikkiaan 14 kappaletta, jotka ovat animaatiotuotanto, arkkitehtipalvelut, elokuva- ja tv-tuotanto, kuvataide ja taidegalleriat, käsityö, liikunta- ja elämyspalvelut, mainonta- ja markkinointiviestintä, muotoilupalvelut, musiikki- ja ohjelmapalvelut, peliala, radio- ja äänituotanto, taide- ja antiikkikauppa, tanssi ja teatteri sekä viestintäala. (Metsä-Tokila 2013, 9-10.) Luovilla toimialoilla itse luovuus on luonnollisesti läsnä työnteossa. Luovalla toiminnalla on mahdollisuus murtaa vanhoja rakenteita ja luoda sekä kehittää uutta. Se voi parantaa epäkelvoja olosuhteita paremmiksi ja vapauttaa ahdistavista rajoitteista. Luovuus itsessään on innostavaa, kannustavaa ja sen avulla voi nähdä asioita uudessa valossa. Luovuus voi kuitenkin myös rikkoa turvallisuuden tunnetta, jonka pohjana ovat tutut käytännöt ja rutiinit. Luovuuden myötä tulleet uudet ideat kehittävät epävarmuuden tunnetta tulevista. Uudet ideat saattavat rikkoa myös yksilön käsitystä itsestään ja luoda konflikteja muiden ihmisten kanssa. (Harisalo 2011, 9.) Voidaankin siis todeta, että luovien alojen toimijat kohtaavat muita enemmän ristiriitaisuutta toimintatapojensa ja itsensä kanssa. Luovuutta voi olla vaikeaa sovittaa työnteokoon, koska luova ihminen vaatii työltä enemmän kuin yksilö, joka ei halua saada aikaan uusia ideoita ja tehdä elämässään muutoksia. Näin ollen myös luovien alojen yrittäminen asettaa yksilölle omat haasteensa.

Yrittäjyydestä puhuttaessa ensimmäisenä mieleen tulee monesti yrityksen perustaminen ja liiketoiminnan harjoittaminen. Yrittäjyys on kuitenkin myös ajattelu- ja toimintatapa. Lisäksi yrittäjyydellä on kolme eri muotoa. Sisäinen yrittäjyys merkitsee organisaation yrittäjämäistä toimintatapaa. Tämä toimintatapa näkyy motivoituneessa henkilökunnassa, halussa toteuttaa työnsä hyvin ja kehittää organisaation toimintaa sekä yksilön arvostuksessa ja rohkaisussa luovaan toimintaan. Sisäinen yrittäjyys näyttäytyy siis myös palkkatyössä olevan henkilön sitoumuksessa ja innostuksessa

omaa työtään kohtaan. Henkilö siis pitää työtään yhtä suuressa merkityksessä ja kantaa siitä vastuun, aivan kuin jos hän työskentelisi omassa yrityksessään. Voidaankin sanoa, että sisäinen yrittäjä toteuttaa unelmaansa omistamatta omaa yritystä (Sutinen & Viklund 2004, 58). Vuorostaan omaehtoinen yrittäjyys tarkoittaa yksilön omaa toimintatapaa ja kehitystä yrittäjäksi. Yksilö tekee valintoja, joilla hän rakentaa tulevaisuutensa. Ulkoinen yrittäjyys on yleensä pienyritysten omistamista ja johtamista. (Raatikainen 2012, 16; Tampereen kaupunki 2007.)

On lukuisia syitä, miksi yksilö päätyy yrittäjäksi. Yrittäminen voidaan kokea kutsumustyönä, jolloin omaa työtä pystyy parhaiten kontrolloimaan ja tuottamaan parhaimman mahdollisimman tuloksen. Yrittäjäksi ryhtyminen on mahdollista myös harrastustoiminnan kautta. Yksilö oivaltaa, että voisi työllistää itsensä omalla osaamisellaan ja tehden työtä, josta todella nauttii. Yrittäjyys saattaa myös kiinnostaa yksilöä, mutta hänellä ei ole valmiina yritysidea. Tällöin hän voi systemaattisesti etsiä ideaa olemalla ajan tasalla yhteiskunnan tarpeista ja löytämällä mahdollisen markkinaraon. Lisäksi yrittäjäksi voi päätyä jatkamalla perheyrittöystoimintaa. (Raatikainen 2012, 23–25; Sutinen & Viklund 2004, 75.)

Ei ole kuitenkaan aivan niin yksiselitteistä, että yrittäjyys koetaan kutsumuksena tai harrastuksesta johdetaan yritysidea. Huuskosen (1992) mukaan yksilön valinnanvapaus ja käyttäytyminen ovat johdannaisia ympäristössä tapahtuvista sosiaalisten suhteiden muutoksista ja niiden luomista paineista. Näin ollen yksilön elämänvaihe ja tilanne ovat merkittävässä osassa päätöstä ryhtyä yrittäjäksi. Samaten taustalla vaikuttavat syyt, kuten tausta- (esim. työkokemus, aikaisempi yrittäjäkokemus ja perhetausta), henkilö- (esim. persoonallisuus, elämänhallinta, arvot ja asenteet) ja tilannekijät (esim. työtilanne, yksittäiset tapahtumat ja ympäristön yrittäjämyönteisyys). (Pohjola 2011, 29.) Toisaalta on olemassa myös vastentahtoista tai pakkoyrittäjyyttä, jota tosin on tutkittu vielä vähän (mt., 36; Järvensivu 2014, 101). Vastentahtoinen yrittäjyys on tilanne, jolloin yksilö päätyy toimimaan yrittäjänä, vaikka ei alun perin olisi yrittäjäksi halunnut. Hän siis perustaa yrityksen ainoastaan pakkotilanteessa, muiden työllistymiskeinojen puuttuessa. (Pohjola 2011, 36–37.)

Yrittäjyyteen liitetään usein myös sanapari, ”sisäinen palo”. Sisäisestä palosta puhutaan silloin, kun korostetaan yrittäjyydessä itse työn mielekkyyttä pelkän suorittami-

sen sijaan. Työnteosta pitää todella nauttia eikä saa vain suorittaa, että jaksaa yrittäjän arkea. Monet kasvutarinat yrittäjäksi sisältävät tämän sanaparin ja myös useat yrittäjyydessä neuvovat sekä ohjaavat organisaatiot käyttävät sitä (NGsolut 2013; Helsingin Yrittäjät ry 2015, 7; Toivanen 2015). Sisäinen palo on ennen kaikkea luovuutta, innovatiivisuutta, motivaatiota sekä intuitiota (Helsingin yrittäjät ry 2015). Nämä asiat voidaan liittää myös yksilöön, joka ei ole yrittäjä. Tämä sanapari tuodaan kuitenkin useammin esille yrittäjyydestä keskusteltaessa. Yrittäjyys koetaan rasokkaammaksi kuin normaali palkkatyö ja juuri sisäisen palon koetaan auttavan yrittäjiä jaksamaan ja menestymään. Tämä sisäisen palon ja menestymisen välinen merkittävä suhde ilmenee Uusiauttin (2008) väitöstutkimuksessa (Laukkanen 2008).

On siis olemassa erilaisia yrittäjyystarinoita joilla on erilaiset lähtökohdat ja tavoitteet. Ibarra (1999, 2003) on kuitenkin tutkimuksissaan selvittänyt yhtäläisyyden yksilöiden välillä, kun he tekevät uravaihdoksen. Tämä yhtäläisyys näkyy siirtymävaiheessa, joka heijastaa yksilöiden oikukasta valinnantekoprosessia. Siirtymävaihe sisältää neljä eri vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa yksilö tutkii omia minuuksiaan. Tällöin yksilö pohtii mahdollisuuksiaan ja miettii mitä hänestä saattaisi tulla. Toisessa vaiheessa viipyillään eri identiteettien välillä ja yksilö testaa vanhoja ja uusia mahdollisia minuuksia. Kolmannessa vaiheessa pohditaan uudelleen asioiden tärkeysjärjestystä, elämän olettamusta ja minäkäsitystä. Tällä pohdinnalla yksilö perustelee itselleen tulevat suuret muutokset. Neljännessä vaiheessa yksilö suorittaa ulkoisesti uravaihdoksen ja sisäisesti hänellä on vahvempi ymmärrys siitä, miten hän haluaa itseään toteuttaa ja kuka hän on. Tämä on viimeinen vaihe, joka näyttää prosessin tuloksen. (Hägg 2011, 109–110.) Tämä prosessi pitää sisällään identiteettikeskustelun, jonka onnistuneena tuloksena syntyy yrittäjäidentiteetti, mikäli yksilön uravaihdos on ryhtyä yrittäjäksi.

Ennen siirtymistä yrittäjäidentiteetti-käsitteen avaamiseen, kerron ensin, mitä ns. ulkoisia haasteita ja vaatimuksia yrittäminen yksilölle asettaa. Mainitsemalla muutamia yrittäjyyteen liitettäviä käsitteitä tarkoitukseni on tuoda esille yrittäjyyteen vaadittavat muodollisuudet sekä toimenpiteet. Haluan selkeästi osoittaa nämä ulkoiset tekijät, sillä ne vaikuttavat yksilön sisäisiin näkemyksiin omasta kyvystä toimia yrittäjänä.

2.1.1 Liiketoiminta

Yrittäminen on liiketoimintaa, joka alkaa liikeideasta. Liikeidea kuvaa kysymyksillä mitä, kenelle ja miten sitä, millä tavalla yritys aikoo toiminnallaan hankkia voittoa (Sutinen & Viklund 2004, 68). Syntyneestä liikeideasta muodostetaan vuorostaan liiketoimintasuunnitelma. Liiketoimintasuunnitelma on liikeideaa yksityiskohtaisempi ja se sisältää yrityksestä tarkempaa tietoa. Liiketoimintasuunnitelmasta tulee ilmetä yrittäjän tausta ja ammattiosaaminen, liikeideamalli, yhtiömuoto ja yrityksen nimi, markkinat ja kilpailijat, riskianalyysi ja henkilöstötarve, rahoitus, laskelmat, perustamisasiakirjat ja arvio yrityshankkeesta ja tulevaisuuden visiosta. (Raatikainen 2012, 42.)

Markkinat ja kilpailijat ovat laajempi kokonaisuus, joka sisältää asiakasanalyysin, hinnoittelun, markkinatuoteanalyysin, kilpailijoiden arvioinnin ja yrityksen sijainnin. Kaiken lähtökohtana on kuitenkin tuotteistaminen (mt., 42,84). Tuotteistaminen on sana, jota ei ole selkeästi määritetty. Ei ole olemassa tiettyä näkemystä, mitä se tarkalleen ottaen tarkoittaa ja pitää sisällään. (Kantinkoski 2011, 3.) Tienpää (2005) määrittelee tuotteistamisen kuitenkin innovaatioprosessiksi, jossa idea ja osaaminen pyritään siirtämään myytäväksi tuotekonseptiksi. Jaakkolan, Oravan ja Varjosen (2007) mukaan tuotteistamisen avulla pyritään parantamaan yrityksen kilpailukykyä ja asiakkaan näkökulmasta tarjottava palvelu konkretisoituu sekä palvelun arviointi ja sen ostaminen helpottuu. (Mt., 21.)

Tuotteistamisen lisäksi yrityksen perustajan tulee tehdä asiakasanalyysi. Analyysissa mitataan erilaisten kysymysten avulla yritysideoita toimivuutta asiakasnäkökulmasta. Kysymykset ovat esimerkiksi, keitä ovat asiakkaat, minkä asiakkaan tarpeen yrityksen tuote tai palvelu tyydyttää, kuinka usein ostoja tehdään, miten tuotetta tai palvelua tulisi markkinoida juuri näille asiakasryhmille yms. Kysymyksiin vastaamisen jälkeen, voidaan tehdä johtopäätös liikeidean kannattavuudesta. (Raatikainen 2012, 86.) Liikeidean kannattavuutta mittaa myös esimerkiksi tuotteen hintaan vaikuttavat tekijät, kilpailijoiden arviointi ja yrityksen sijainti sekä markkinointimahdollisuudet (mt., 87–93).

Liiketoiminnasta päättäminen ja siitä tehtävä suunnitelma, vaativat yksilöltä pitkäjänteistä työstämistä, jotta lopulta voidaan arvioida yritystoiminnan kannattavuus. Liike-

toimintasuunnitelma on järkevä havainnointityökalu, mutta sen laatiminen saattaa herättää yksilössä pelkoa. Yrittäjyydessä on niin paljon asioita, joita tulisi huomioida ja joista tulisi muistaa huolehtia.

2.1.2 Yritysmuodot

Seuraavaksi käyn läpi muutamia yritysmuotoja hyvin pelkistetysti. En siis perehdy yritysten perustamisasiakirjoihin liitettävien sopimusten sisältöihin, kirjanpitoon tai muihin yksityiskohtaisempaa selittämistä vaativiin velvoitteisiin. Määritelmät antavat yleiskuvan yritysmuodosta ja siitä, miten eri muodot eroavat toisistaan.

Yritysmuodot tässä tutkimusaineistossa edustavat ennen kaikkea joko yksinyrittäjyyttä tai tiimiyrittäjyyttä. Yritysmuodon valinta kertoo yksilön halusta toimia yksin tai/ja yhdessä muiden kanssa. Nämä ajatukset ja valinnat ovat merkittävässä osassa yrittäjäidentiteetin kehityksessä.

Oma toiminimi perustetaan silloin, kun halutaan toimia yksityisenä elinkeinonharjoittajana. Elinkeinonharjoittaja voi olla ammatinharjoittaja, joka toimii yksin tai liikkeenharjoittaja, jolla on kiinteä toimipaikka ja mahdollisesti muita työntekijöitä. Toiminimen hyvänä puolena on itsenäisyys ja nopea sekä joustava päätöksenteko. Elinkeinonharjoittajalla on kuitenkin yksinään vastuu yritystoiminnasta, jonka hän kantaa koko omaisuudellaan. (Raatikainen 2012, 69.) Toiminimen perustaminen ei vaadi pääomaan ollenkaan (Keitele 2008, 77).

Avoin yhtiö vuorostaan vaatii vähintään kaksi yhtiömiestä. Yhtiömiehillä on yhteisvastuu ja he vastaavat myös jokaisen yhtiömiehen tekemistä sitoumuksista kaikella omaisuudellaan. (mt. 78.) Päätöksenteko tapahtuu yhtiösopimuksen mukaisesti, johon voidaan kirjata myös vastuunrajoituksia. Jokaisen yhtiömiehen työpanos riittää yrityksen perustamiseen eikä rahapanosta tarvita, mutta käytännössä oma tai vieras pääoma helpottaa toiminnan aloittamista. Tämän lisäksi yhtiön toiminnalla tulee olla jatkuva tarkoitus, niin ajallisesti kuin taloudellisestikin (Yrittäjät 2014a). Yhtiömuoto on idyllisin pienille yrityksille, sillä se vaatii hyvää luottamusta ja tiivistä yhteistyötä yrityskumppaneilta. (Raatikainen 2012, 69.)

Kommandiittiyhtiö on hyvin samankaltainen avoimen yhtiön kanssa ja niitä säätelee sama laki (Sutinen & Viklund 2004, 98). Kommandiittiyhtiö eroaa avoimesta yhtiöstä vain siinä, että vastuunalaisen yhtiömiehen lisäksi yhtiössä kuuluu olla vähintään yksi kommanditääri eli äänetön yhtiömies. Äänetön yhtiömies sijoittaa yhtiöön tietyn pääoman ja vastaa yrityksestä ainoastaan sijoituksellaan. Yhtiö maksaa hänelle myös osinkoa, mikäli se tekee voittoa. Äänettömällä yhtiömiehellä ei ole päätösvaltaa yhtiön asioihin. (Keitele 2008, 78.) Yritysmuoto sopii parhaiten pienelle ja keskisuurelle yritykselle (Sutinen & Viklund 2004, 70).

Osakeyhtiön voi perustaa yksi tai useampi henkilö. Yhtiöitä on kahdenlaisia, yksityisiä (Oy) ja julkisia (Oyj) (Keitele 2008, 78). Osakkeenomistajan vastuu rajoittuu yritykseen sijoitettuun pääomaan eikä hän vastaa yhtiön sitoumuksista. Osakkeenomistajilla on ylin päätösvalta ja he muodostavat yhtiökokouksen. Yhtiöllä on myös hallitus ja toimitusjohtaja. Osakeomistuksella ei ole merkitystä hallituksen päätöksenteossa, vaan enemmistön mielipide ratkaisee. Yksityiselle ja julkiselle osakeyhtiölle on määritetty myös vähimmäisosakepääomat. (Yrittäjät 2014b.) Osakeyhtiö sopii keskisuurille ja suurille yrityksille (Sutinen 2004, 70).

Osuuskuntatoiminnan voi aloittaa yksi tai useampi luonnollinen henkilö, säätiö, yhteisö tai muu oikeushenkilö. Osuuskunnan tarkoitus on tarjota palveluita, joita jäsenet voivat hyödyntää ja tällä tavoin yhtiö voi tukea jäsenistön taloudenpitoa tai elinkeinoa. (Yrittäjät 2014c.) Osuuskunnalla pitää olla yhteiset säännöt osana sopimusta, johon merkitään myös tieto hallituksen järjestymisestä. Kaikki jäsenet ovat tasavertaisia ja jokaisella on yksi ääni käytettävänä. Osuuskuntaan liittymiseen kuuluu maksu, jonka saa erotessaan takaisin. Osuuskunta mielletään usein tiimiyrittämisen yritysmuodoksi, joka on etenkin 90-luvulta lähtien tullut suosiollisemmaksi. (Sutinen 2004, 72–73.)

2.1.3 Yritysneuvonta

Yritysneuvonnassa neuvotaan aloittavia yrittäjiä yrityksen perustamisessa. Neuvontaa annetaan myös jo toiminnassa oleville yrityksille, jotka tarvitsevat apua toimintansa kehittämisessä. Aloittavien yrittäjien neuvonnassa voidaan keskittyä esimerkiksi

liikeidean tarkasteluun, rahoitukseen ja verotukseen liittyviin asioihin. Jo toiminnassa olevia yrityksiä autetaan esimerkiksi liiketoimintasuunnitelman kehittämisessä, kannattavuuslaskelmissa tai kansainvälistymisessä. Yritysneuvojan pääasiallisena työtehtävänä on tukea yritystoimintaa ja yrittäjyyttä sekä huomioida asiakkaan tarpeet. Neuvojat voivat olla erikoistuneita johonkin toimialan tai sektorin yritystoimintaan, jolloin yrittäjä ohjataan tai hän voi hakeutua neuvontaan oman toimialansa asiantuntijalle. Yritysneuvojen työnkuvaan kuuluu myös erilaisten koulutusten suunnittelu ja järjestäminen yrittäjille. Yritysneuvontaan pääsee ajanvarauksella, mutta neuvontaa voidaan antaa myös puhelimitse tai sähköpostitse. Toisinaan neuvojat saattavat sopia tapaamisen myös yrittäjän toimitilaan. Yritysneuvojan ammatti edellyttää etenkin hyviä asiakaspalvelu- ja ongelmanratkaisutaitoja. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Yritysneuvontaan liittyy vahvasti mentoroinnin ja sparrauksen käsitteet. Mentorointi on kuin konsultoimista ja ohjaamista. Mentori on ihminen, jolla on ohjattavaa eli mentoroitavaa enemmän kokemusta ja tietoa sekä ymmärrystä jostakin asiasta. Mentorointi vaatii vahvaa kontaktia mentorin ja mentoroitavan välillä. Hyvässä mentoroinnissa mentori antaa ohjeita ja neuvoja valmiiden ratkaisujen sijaan. Mentorit myös innostavat ja rohkaisevat asiakkaitaan. Lisäksi mentorointiprosessiin kuuluu vahvasti riittävä ajan anto, ammatillinen osaaminen ja sitoutuneisuus. Mentorointisuhteen kulmakiviä ovat luottamus ja kokeneen antama tuki kokemattomammalle. (OPH 2015.)

Sparraus on urheilumaailman käsite, jota käytetään nyrkkeilyssä. Sparraajaa voidaan nimittää harjoitusvastustajaksi. Tämä tarkoittaa sitä, että hänellä pitää olla aktiivinen ote työhönsä ja ohjattavaan sekä valmius ryhtyä todelliseen toimintaan. Ohjattavan kehityksen edellytyksenä on, että sparraaja ”vastustaa” häntä. Ohjattavan tulee kuitenkin myös ”vastustaa” takaisin ja pitää kiinni omista näkemyksistään. Sparraus on yksi neuvonnan metodeista. (Keskinen 2006.)

Mentorin ja sparraajan lisäksi käytän tutkimuksessani myös muita sanoja, kuten valmentaja, kouluttaja, ohjaaja ja neuvoja. Sanat toimivat toistensa synonyymeina. Olen kuitenkin kohdentanut käyttämään neuvoja-sanaa silloin, kun puhun yritysneuvonnassa tapahtuvasta yrittäjyysvalmennuksesta.

2.1.4 Yrittäjyyteen liitettävät ominaisuudet, käyttäytyminen ja taidot

Hägg (2011) tuo esille Gibbin (2005) näkökulman yrittäjyyteen, joka kuvaa yrittäjyyttä ajattelu- ja toimintatapoina. Nämä tavat koskevat sitä, miten asioita tehdään ja nähdään sekä tunnistetaan, mitä tunnetaan ja millä tavalla ollaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa sekä kuinka myös itsensä kanssa kommunikoidaan. Ajattelu- ja toimintatavat kuvaavat myös organisointikykyä sekä tapaa oppia asioita ja asioista. Gibbin (2005) mukaan nämä ajattelu- ja toimintatavat eivät ole synnynnäisiä vaan ne ovat opittavia asioita. (Gibb 2005, 3, 37; Hägg 2011, 91–92.)

Taulukko 1. Yrittäjyyteen liitettävät ominaisuudet, yrittäjämäinen käyttäytyminen ja yrittäjyystaidot (Gibb 2005, 37 & Hägg 2011, 91 & Reunanen 2015)

Yrittäjyyteen liitettävät ominaisuudet	Yrittäjämäinen käyttäytyminen	Yrittäjyystaidot
<ul style="list-style-type: none"> - Saavutusorientaatio ja kunnianhimo - Vahva minäkäsitys ja itsetunto - Sinnikkyys ja pitkäjänteisyys - Vahva sisäinen elämönhallinta - Toimintaorientaatio - Tekemällä oppiminen - Päätäväisyys - Ahkeruus - Luovuus 	<ul style="list-style-type: none"> - Kyky havaita mahdollisuuksia ja tarttuu niihin - Kyky luoda uusia mahdollisuuksia ja hyödyntää ne - Kyky toimia aloitteellisesti, käynnistää uusia asioita ja saattaa ne päätökseen - Kyky ratkaista ongelmia luovasti ja kokoaa erilaisia asioita luovasti yhteen - Kyky arvioida ja ottaa riskejä - Kyky käyttää tehokkaasti sosiaalisia verkostoja 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategisen ajattelun taito - Luova ongelmaratkaisutaito - Kyky tehdä epävarmoissa tilanteissa päätöksiä intuiutionsa pohjalta - Kyky tehdä ehdotuksia - Suostuttelun ja taivuttelun taidot - Neuvottelu- ja myyntitaito - Taito johtaa liiketoimintaa, projekteja, tilanteita kokonaisvaltaisesti - Verkottumisen taito

Nämä Gibbin (2005) kuvaamat tavat ovat siis merkkejä yksilön yrittäjyydestä. Voidaankin ajatella, että mitä enemmän yksilöllä on näitä listattuja piirteitä, sitä suuremmalla todennäköisyydellä hän menestyy tai tulee menestymään yrittäjänä. Tämän kaltaiset ns. valmiit yrittäjäkuvat voivat kuitenkin vaarantaa yksilön ajatusmaailmaa siitä, millainen yrittäjä hänen tulisi olla. Näin voi käydä etenkin silloin, kun yksilö ei tunnista itseään kaikista yrittäjyyteen liitettävistä ominaisuuksista, käyttäytymisestä ja taidoista.

Tutkimukseni kannalta on keskeistä ymmärtää, että yksilön yrittäjyys ei kuitenkaan muodostu omaksumalla kaikki yrittäjyyteen liitettävät ajattelu- ja toimintatavat. Yrittäjäksi ryhtyminen ja syntyminen on ennen kaikkea henkilökohtainen oppimisprosessi. Hägg (2011) toteaaakin tutkiessaan yritysvalmennuksessa olleiden yksilöiden yrittäjäidentiteetin kehitystä, että:

Valmennettavat ymmärsivät, että heidän ei tarvitse sopia johonkin ennalta määritellyn muottiin, vaan he voivat itse vaikuttaa siihen, millaisena yrittäjyys heidän kohdallaan näyttäytyy (Hägg 2011, 153).

Yrittäjäidentiteettiä ei voida siis määritellä selkeästi tietynlaiseksi identiteetiksi, joka koostuisi samanlaisista tai edes samoista aineksista. Jokainen yksilö luo yrittäjäidentiteettinsä itse ja se kehittyy hänelle tietoisien ja tavoitteellisten työstämisen tuloksena (mt., 188, 198, 200). Tämän oivalluksen kautta voidaan taata yksilön vahvan yrittäjäidentiteetin syntyminen ja kehittyminen. Mikä se yrittäjäidentiteetti sitten oikein on? Siitä kerron seuraavassa luvussa.

2.2 Yrittäjäidentiteetti

Ennen kuin määrittelen **yrittäjäidentiteetin**, on hyvä määritellä identiteetti omana käsitteenään. Liisa Keltikangas-Järvinen on psykologian professori, temperamenttitutkimuksen uranuurtaja ja arvostettu tietokirjailija (Suomalainen 2015). Hän määrittelee identiteetin pysyväksi ja yksilölliseksi käsitykseksi omasta itsestä. Tämä käsitys pohjautuu yksilön omiin kokemuksiin ja se muodostuu omista tavoitteista sekä ratkaisuista. (Keltikangas-Järvinen 2008, 268.) Eri tieteenalojen, kuten neurologian ja sosiologian, identiteettikäsitykset kuitenkin eroavat Keltikangas-Järvisen näkemyksestä. Toiset tutkijat kuvaavat yksilön oppimisen tuloksena, että identiteetti on jatkuvasti muuttuva (Hägg 2011, 68). Hägg (2011) toteaaakin, että identiteetti on abstrakti psykologinen käsite, joka on vaikeasti määriteltävä. Identiteetti on kiistelty sekä paljon keskustelua herättävä. Identiteettiin liittyy myös käsitteet minuus, minäkuva ja minäkäsitys, joiden perusteella voimme todeta identiteetin olevan hyvin moni-ilmeinen käsite. (Mt., 64.)

Lyhyesti ilmaistuna minuus- ja myös minä-käsite ilmaisevat itseyyttä eli sitä, kuinka yksilö minuutensa kokee. Minuus on yksilön ajatukset omasta itsestä sekä mielikuvat omasta itsestä suhteessa muihin. Minuuden kokemuksessa voidaankin puhua yksilön perusasenteesta omaa itseään kohtaan. Minäkuva tai minäkäsitys koostuvat itsensä tiedostamisesta, itsensä tuntemisesta ja itsensä arvostamisesta. Ne sisältävät myös yksilön käsityksen itsestä fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena olentona. (Mt., 64–65.)

Ihmisellä ei kuitenkaan ole vain yhtä identiteettiä. Esimerkiksi Jokinen (2002) määrittelee minäidentiteetin ulottuvuuksiksi persoonallisen, sosiaalisen ja ammatti-identiteetin. (mt., 66, 68.) Tutkijat (Gergen 1985; Burr 1995; Markus & Nurius 1986; Ibarra 1999; Gergen 2009) ovat päätyneet yhteiseen johtopäätökseen siitä, että yksilön sisällä on erilaisia identiteettejä, jotka muodostuvat eri aikoina. Nämä erilaiset identiteetit eivät kuitenkaan muodosta yhtenäistä kokonaisuutta jonkin eheän minän rinnalle. Kuitenkin esimerkiksi Hall (1999) on eri mieltä ihmisen moniolevaisuudesta ja hänen mukaansa ihmisellä olisi yksi johdonmukainen minä. (Mt., 71.)

Hallin (1999) mukaan yrittäjäidentiteetti, siinä missä ammatti-identiteettikin, kuuluvat subidentiteetti-käsitteeseen. Subidentiteetti tarkoittaa, että yksilö samaistuu ympäristön herättämiin erilaisiin roolivaatimuksiin. (mt., 79.) Yrittäjäidentiteetin muotoutuminen alkaa siis jo silloin, kun yksilö pohtii siirtymistä yrittäjän rooliin. Yksilön yrittäjäidentiteetti muotoutuu yrittäjäksi ryhtymisen prosessin aikana ja vahvistuu sitä mukaan, kun yksilön kokemukset, tavoitteet sekä ratkaisut yrittäjänä ja yrittäjäksi ryhdyttäessä varmistuvat. Oman sisäisen itsensä keskustelun lisäksi yrittäjäidentiteetin kehittymiseen vaikuttaa myös oppiminen, kuten liiketoiminnallisen osaamisen hallitseminen. Osaamisen tunne yritystoiminnan lainalaisuuksista tuo yksilölle varmuutta ja vahvistaa yrittäjäidentiteetin kehittymistä. (Mt., 133.)

Silloin puhutaan vahvasta identiteetistä, kun yksilö elää sopusoinnussa valintojensa, arvojensa ja itsensä kanssa kaikilla elämänalueilla. Vahvaan identiteettiin sisältyy näin ollen yksilön kokemus, että hän pystyy toteuttamaan itseään. Tämä vahva identiteetti auttaa myös kestäämään stressiä, jota saattaa syntyä, kun yksilö kohtaa esimerkiksi muutoksia tai muunlaisia painetta aiheuttavia tilanteita. (Keltikangas-Järvinen 2008, 269.)

Vahvan yrittäjäidentiteetin, tai minkä tahansa identiteetin, syntyminen ei ole kuitenkaan nyky-yhteiskunnassa itsestäänselvyys. Usein identiteetin palasia tarjotaan ulkopuolelta (Keltikangas-Järvinen 2008, 270). Voidaankin siis todeta, että yksilön yrittäjäidentiteetin syntymistä ja tukemista tulee ohjata varovasti ja hellävaroin. Yksi keino on hyödyntää itsereflektiota. Reflektion avulla yksilö pystyy omien havaintojensa perusteella löytämään uusia näkökulmia eri asioihin ja muodostamaan uutta tietoa kokemansa kautta. Hägg (2011) kokee, että reflektion avulla yksilön itsetuntemus lisääntyy, itseluottamus kasvaa ja kriittisen ajattelun taidot kehittyvät. (Hägg 2011, 155.) Voidaankin siis ajatella, että yksilön itsetuntemuksen ja kriittisen ajattelun taitojen kehitettyä mahdollisuus ulkopuoliseen, tiedostettuun tai tiedostomattomaan johdatteluun vähenee.

Yrittäjäidentiteetin syntymiseen vaikuttaa vahvasti myös yksilön käymä identiteettien välinen keskustelu. Etenkin luovilla aloilla yksilöt kokevat vaikeaksi yhdistää ammattija yrittäjäidentiteetin. Raen (2004) tutkimukset yrittäjäidentiteetin oppimisesta luovilla aloilla osoittavat, että perinteinen yrittäjyys ja liiketoimintamalli, jotka ovat voittoa tavoittelevia, eivät sovi useimmiten luoville aloille. Hänen mukaansa luovien alojen ammattilaisia motivoi vapaus ja itseilmaisus, jonka vuoksi he eivät sovi perinteiseen yrittäjäkuvaan. (mt., 89.) Myös Hägg (2011) nostaa tutkimuksessaan esille luovan minän ja yrittäjäminän dilemman. Luovien alojen toimijoiden minäkäsitystä määritteli luovuus ja taiteen tekeminen, jotka koettiin erottamattomana osana minäkuva. Yrittäjyyttä pelättiinkin juuri siitä syystä, että se koettiin uhkana menettää oma luovuus ja taiteellisuus. Tämä pelko nousi jopa suurimmaksi esteeksi yrittäjäidentiteetin kehittymiselle. (mt., 146.) Pohjolainen (2011, 61) on vuorostaan tutkinut luovilla aloilla toimivien henkilöiden identifioitumista yrittäjäksi tai joksikin muuksi, kuten identifioitumista ammatin perusteella. Hän tutki asiaa selvittämällä, että mitä nimikettä toimijat itsestään halusivat mieluiten käyttää. Tarkastelun kohteeksi kulminoitui luovilla aloilla toimijoiden suhtautuminen yrittäjyyteen.

Yrittäjäidentiteettiä on siis tutkittu vähän, mutta Häggin (2011) ja Raen (2004) tutkimusten lisäksi on olemassa muitakin teorioita yrittäjyyteen identifioitumisesta. Hoang ja Gimeno (2005) ovat tutkineet yrittäjäksi ryhtymisen prosessia identiteetin rakentamisprosessina. Vuorostaan Ibarra (2003) teoria eroaa monista muista perinteisistä identiteettiteorioista siltä osin, että hän uskoo onnistuneen identiteettimuutoksen ta-

pahtuvan rohkealla eri minuuksien testaamisella. Ero moniin muihin teorioihin on siinä, että muut korostavat enemmän oman sisäisen, todellisen minän tuntemisen olevan enemmän pääosissa onnistuneessa identiteetti- ja roolimuutosprosessissa. Hytin (2003) mukaan, olisi tärkeää tutkia yrittäjäidentiteettiä yrittäjyyden ymmärtämiseksi. Hänen mukaansa yrittäjyystutkimusten viitekehyksiä tulisi laajentaa enemmän psykologian ja sosiologian tutkimusaloille, sillä juuri sieltä löytyy identiteetti- ja rooliteorioiden tausta. (Mt., 86–87, 107.)

Lindgren ja Packendorff (2006) ovat tutkineet yrittäjyyden, opettajuuden ja naiseuden yhdistämistä naisopettajien keskuudessa. He havaitsivat, että opettajuuden ja yrittäjyyden yhdistäminen liittyi syvästi arvoihin. Julkisella sektorilla opettaminen ei tarjonnut heille yhtä hyvää ympäristöä toteuttaa erilaisia pedagogisia metodeja kuin yksityissektori. Tutkittavilla ilmeni kuitenkin ristiriitaisuutta ammatti- ja yrittäjäidentiteetin välillä, sillä he kokivat olevansa enemmän opettajia kuin yrittäjiä. (mt., 88.) Berglundin (2006) tutkimuksen mukaan yksilössä uuden identiteetin kasvaminen vaatii vuorovaikutuksellisen prosessin muiden olemassa olevien identiteettien kanssa. Muiden identiteettien on siis tuettava uutta identiteettiä, jotta se voisi syntyä. Lisäksi Down ja Warren (2008) ovat päätyneet tutkimuksissaan siihen tulokseen, että olemassa olevat yrittäjä tarinat vaikuttavat yksilön yrittäjäidentiteetin kehittymiseen ja ylläpitoon. (Mt., 90.)

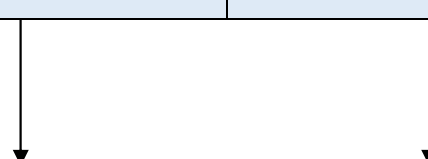
Yrittäjäidentiteettiä on siis tutkittu jonkin verran, mutta on tärkeää huomata, että nämä teoriat ovat syntyneet vasta 2000-luvun aikana eli ne ovat vielä hyvin nuoria. Yrittäjäidentiteetti-teoriat pohjautuvat erilaisiin näkökulmiin ja kohderyhmiin, mutta Häggin (2011) tutkimusasetelma on hyvin lähellä omaani. Hänen tutkimustuloksensa osoittavat yrittäjäidentiteetin kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä yrittäjyysvalmennuksessa ja tutkimuksen teoriasta sekä sen tuloksista löytyy sovellusarvoa tutkimukselleni yrittäjäidentiteetin kehityksen tukemisesta yritysneuvonnassa. Tästä syystä olen valinnut hänen tutkimuksensa toimimaan oman yrittäjäidentiteettitutkimukseni perustana.

Häggin (2011) tutkimustuloksista nousi kuusi yrittäjäidentiteetin kehityksen kannalta merkittävää tekijää, jotka olivat pedagogiikka ja didaktiikka, rituaalisuus, identiteetti-vertailu, itsesääätely, ohjaavat hahmot ja ryhmädynamiikka. Nämä tekijät ryhmittyvät


kahden pääkategorian, rituaalipedagogiikan ja identiteettineuvottelun, alle (mt., 131, 168.) Avatakseni tiivistetysti ja selventääkseni näiden kuuden kategorian sisältämiä asioita loin seuraavan taulukon.

Taulukko 2. Häggin (2011, 131–169) tutkimustulokset

Pedagogiikka ja diadiikiikka	Rituaalisuus	Identiteettivertailu
<ul style="list-style-type: none"> • Oppimiskäsitys • Oppimismenetelmät • Oppimisympäristö • Valmennusohjelman laatu • Valmentajien ja kouluttajien pedagoginen pätevyys 	<ul style="list-style-type: none"> • Yrittäjyyden rituaaliset vaiheet • Yrittäjyyden riitit ja symbolit 	<ul style="list-style-type: none"> • Nykyinen minä • Mahdollinen yrittäjänä • Yrittäjäkompetenssit
Ryhmädynamiikka	Ohjaavat hahmot	Itsesäätely
<ul style="list-style-type: none"> • Ryhmytyminen • Ryhmäkoheesio 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkitykselliset toiset yrittäjyyden ikoneina • Minäkäsitykseen vaikuttaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Affektiiviset, konatiiviset ja kognitiiviset itsesäätelykompetenssit • Reflektointi • Itsensä johtaminen



RITUALIAALIPEDAGOGIIKKA



IDENTITEETTINEUVOTTELU

Yrittäjyyden rituaaliset vaiheet merkitsevät muutosvaihetta yksilön elämässä, kun hän rituaalisin ja symbolisin keinoin erottautuu vanhasta ja siirtyy epävarmaan väliin rakentamaan tulevaisuuttaan uudelleen. (mt., 139–140.) Identiteettivertailukategoriaan kuuluva *yrittäjyyskompetenssit* tarkoittavat yksilön oman osaamisen peilaamista siihen, mitä yrittäjältä odotetaan. Näitä piirteitä on esimerkiksi liiketoimintaosaaminen ja yrittäjyyteen liitettävät normit. (mt., 148.) Ryhmädynamiikan osa-alue *ryhmäkoheesio* kuvaa ryhmän sisäistä riippuvuussuhdetta ja luottamusta (mt., 165). Itsesäätely-kategorian *affektiiviset, konatiiviset ja kognitiiviset itsesäätelykompetenssit* sisältävät esimerkiksi tunteiden käsittelyä, asennemuutoksen, motivaation kasvun ja tahtotilan vahvistumisen. *Reflektointi* vuorostaan ilmentää yksilön itsetuntemuksen lisääntymistä, itseluottamuksen kasvua ja kriittisen ajattelutaitojen kehittymistä. Itsen-

sä johtaminen käsittää yksilön heräämisen ohjaamaan omaa mieltään ja siirtymään reflektoinnista toimintaan käytännössä. (Mt.,152–156.)

Tutkimuksessani käytän hyödyksi Häggin (2011) tuottamaa tietoa yrittäjyysvalmennuksen mahdollisuuksista tukea yrittäjäidentiteetin kasvua. Pysin osittain sovittamaan sekä kyseenalaistamaan hänen teoriansa sopivuutta yritysneuvontaan. Olen harkinnanvaraisesti valinnut perehtyä teorian niihin kategorioihin, joilla koen olevan vaikutusmahdollisuuksia yritysneuvonnassa. Tämän lisäksi tuon tietenkin esille uutta tietoa yrittäjäidentiteetin tukemisesta yritysneuvonnassa, joka pohjaa enimmäkseen tutkimuksen psykologiseen näkökulmaan ja sen tekijöihin.

3 YRITTÄJYYTEEN VAIKUTTAVAT MUUT TEKIJÄT

3.1 Temperamentti ja persoonallisuus

Puhuttaessa identiteetistä, päädytään ennen pitkään keskustelemaan myös temperamentista ja persoonallisuudesta. Toisinaan arjessa nämä kaksi käsitettä saatetaan sekoittaa keskenään tai niitä käytetään väärissä yhteyksissä. Siinä missä identiteetti-teorioita on monia, on myös temperamentti- ja persoonallisuusteorioita.

Temperamentti on yksilön synnynnäinen ja pysyvä ominaisuus. Se on osittain myös perinnöllinen. Temperamentissa voi näkyä muutoksia oppimisen myötä. Kuitenkin hallitsemattomat ja yllättävät tilanteet tuovat temperamentin parhaiten esiin. Tällöin yksilö ei ehdi reagoida tilanteeseen millään muulla tavoin kuin synnynnäisellä tavallaan. (Keltikangas-Järvinen 16–17.)

Temperamentti ja persoonallisuus eivät ole sama asia. Temperamentti on lähtökohta persoonallisuuden syntymiselle. Yksilön **persoonallisuus** kehittyy temperamentista, ympäristön ja kasvatuksen muokkaamana. Persoonallisuus syntyy siis kokemuksen ja kasvun kautta, jonka prosessissa ominaisuudet, kuten minuus, minäkuva, itsetunto, arvomaailma ja tavoitteet mallintuvat. Aikaisemmin yrittäjyyttä pyrittiin selvittämään yksilöiden erilaisten persoonallisuuspiirteiden kautta ja luomaan teoriaa, että yrittäjäksi valikoidutaan. Tutkimukset ajautuivat kuitenkin umpikujaan. (mt., 15). Teoriat eivät olleet johdonmukaiset juuri siitä syystä, että ihmisen persoonallisuus muuttuu sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta koko ajan, kuten Burr (1995) on asian havainnollistanut (Mt., 72).

Temperamentti selittää ihmisten tapoja – miksi toinen toimii toisin kuin toinen. Ihmisillä on erilaiset temperamentit eli tavat ja toimintatyyli reagoida. (Keltikangas-Järvinen 2008, 11–13.) Temperamentin varjossa ei kuitenkaan voi puolustautua sanomalla esimerkiksi, että: ”Tein niin, koska minulla on tällainen temperamentti”. Tämä lausahdus ei ole hyväksyttävä selitys, sillä kognitiiviset ratkaisut ja päätöksenteko eivät ole osa temperamenttia. Ihmiset voivat siis vaikuttaa toimintaansa itseohjautuvasti. (Mt., 22–24.)

Temperamentilla ei ole päämäärää, temperamentin aikaansaama reaktio ei ole keino päästä johonkin eikä siihen sisälly harkintaa. (Mt., 24).

Keskeisten temperamenttiteorioiden keskiössä on samat temperamentin piirteet. Näihin piirteisiin lukeutuu emotionaalinen herkkyys ja intensiivisyys, itsesäättely, ja sosiaalisuus ja aktiivisyys. (mt., 43.) Temperamenttipiirteitä voidaan löytää erilaisista tilanteista. Piirteet nousevat esiin esimerkiksi ensireaktiossa uudessa tilanteessa. Tällöin voidaan havaita kaksi temperamenttipiirrettä; yksilön halu lähestyä tai hänen halunsa välttää uutta tilannetta. Temperamentti vaikuttaa myös valintatilanteissa. Se määrittää kuinka stressaaviksi yksilö valintakonfliktit kokee ja miten valinnan teko ylipäättään onnistuu. Lähestymis-välttämiskonflikti kertoo yksilön halusta lähestyä sekä välttää tilannetta. Kysymyksessä voi olla esimerkiksi halu tehdä elämässään muutos, mutta uusi ja tuntematon pelottaa. Yksilö saattaa myös kohdata lähestymis-lähestymiskonfliktin, jolloin hänen tulee valita kahden yhtä miellyttävän tilanteen väliltä. Vuorostaan välttämis-välttämiskonfliktissa yksilö joutuu valitsemaan kahden tilanteen väliltä, joita molempia hän haluaisi välttää. Temperamenttipiirteinä voi olla myös ujous tai estyneisyys. Ujot ihmiset ovat varautuneita uusia ihmisiä kohdattaessaan, mutta eivät välttämättä ole arkoja kaikissa odottamattomissa tilanteissa. Estyneet ihmiset vuorostaan ovat varautuneita kaikissa uusissa tilanteissa. (Mt., 52–57.)

Temperamentti näyttäytyy myös sopeutumiskyvyssä. Temperamentti näkyy yksilön tavassa suhtautua muutoksiin, miten hän ylipäättään hyväksyy muutokset, pystyykö hän muutostilanteessa joustamaan ja kuinka venyvä joustamiskyky on. (mt., 96; Työterveyslaitos 1994, 169.) Sopeutumiskyvyn lisäksi yksilön aktiivisuudesta havaitaan temperamenttipiirteitä. Aktiivisuus ei kuitenkaan tarkoita tehokkuutta. Se tarkoittaa intensiteettiä, nopeutta ja voimaa, jonka perusteella ihminen taipuu toimimaan. Aktiivisuus näyttää miten nopeasti yksilö toimii ja kuinka paljon hän toimintaansa käyttää energiaa. (Mt., 133.)

Temperamentin taipumuksia nähdään myös yksilön sosiaalisuudessa. Yksilö saattaa olla taipuvainen hakeutumaan muiden ihmisten seuraan ja näin ollen olla seurallinen. Toinen saattaa viihtyä paremmin yksinään eikä ole niin riippuvainen toisista ihmisistä. Sosiaaliset taidot eli kuinka yksilöt tulevat toimeen toisten henkilöiden kanssa, ei ole osa sosiaalisuutta. Yksilö, joka ei ole niin taipuvainen seurallisuuteen kuin joku muu,

saattaa siitä huolimatta omata varsin hyvät sosiaaliset taidot ja kykenee hyvään vuorovaikutukseen toisen henkilön kanssa. (Mt., 104–106.)

Työelämässä temperamentti-aihteita voidaan havaita yksilöiden työskentelytyylistä. Puhuttaessa keskittymiskyvystä ja tarkkaavuudesta on hyvä huomioida, että tarkastelun kohteena ei kuitenkaan ole yksilön kognitiiviset kyvyt, kuten oppimiskyky. Keskittymiskyky ja tarkkaavuus ilmaisevat yksilön tapaa esimerkiksi opiskella tai tehdä työtä, mutta ei sitä, kuinka älykäs hän on. (mt., 139.) Yksilön temperamentti tulee esille, kun häntä ulkopuolelta häiritään. Häirittävyden kautta voidaan tarkastella, kuinka helposti yksilö reagoi ympäristön ärsykkeisiin ja joutuu keskeyttämään työnsä. Yksilön häirittävyden ollessa korkea, hän tarvitsee täydellisen työrauhan. Ympäristön hälinä ei häiritse yksilön työskentelyä, jos hänen häirittävytensä on matala. (mt., 139, 233.)

Sinnikkyys vuorostaan osoittaa yksilön tarkkaavuuden kestoa, peräänantamattomuutta ja kuinka paljon hän käyttää aikaa yhden asian tekemiseen yhtäjaksoisesti. Keskittymiskykyyn vaikuttavat myös yksilön vastaus- eli responsiivisuuskynnys. Yksilö saattaa olla hyvin herkkä esimerkiksi kylmälle, kuumalle, nälälle tai melulle, jotka heikentävät hänen kykyään keskittyä työntekoon. Myös rytmisyys on osana yksilön työntekoa, sillä esimerkiksi aamu-uninen ei ole hyvässä vireystilassa aikaisin aamulla. Yksilön korkea rytmisyys voi olla myös terveysriski, mikäli hän työkseen tekee paljon vuorotyötä. Vaihtuvat työvuorot estävät nukkumisen säännöllisyyden ja vaikeuttavat näin hänen elämäänsä. (Mt., 141–142.)

Keltikangas-Järvinen (2008) nostaa esille myös työnhaussa kohdatun ”hyvä tyyppi” -ongelman. Usein etsitään ”sopivia persoonia” työyhteisöön. Tällaisessa määritelmässä on kuitenkin haittapuolensa. (mt., 246; Järvensivu 2010, 106.) Työnantajan toiveissa saattaa olla esimerkiksi, että uusi työntekijä saisi olla hyvin sosiaalinen. Yksilö menee haastatteluun ja osoittautuu sosiaalisesti sekä vakuuttaa työnantajan siltä osin, että saa työn. Hän kuitenkin näin ollen päätyy osaksi työyhteisöä, joissa muutkin ovat seurallisia. Työympäristössä on paljon hälinää ja melua. Sosiaalisuudesta huolimatta yksilöllä saattaa olla kuitenkin hyvin korkea häirittävyys, jolloin hän tarvitsisi työskentelyyn työrauhan. Lopulta hän ei pysty keskittymään työntekoon ja työkyvyyttömyyden vuoksi hän irtisanoutuu. Yksilö täytti työnhaun kriteerit, mutta tästä huo-

limatta hän ei ollut sopiva henkilö kyseiseen työpaikkaan. Usein siis työnantajat kompastuvat omiin nilkkoihinsa, kun he etsivät ”sopivia persoonia” osaksi työyhteisöä.

Nämä pysyvät temperamentit osoittavat, että ihmisten välillä tulee aina olemaan eroja. Temperamenttien erot on jokaisen hyvä huomioida, jotta ihmisten erilaisuuden ymmärtäminen helpottuisi. (mt., 21.) Erilaiset temperamentin piirteet osoittavat myös osittain, että toisilla meistä on jo syntyessään enemmän yrittäjyyteen liitettäviä ominaisuuksia. Yksilön, jolla on korkea sinnikkyys ja joka on periksi antamaton, voidaan tältä ominaisuudeltaan katsoa pärjäävän paremmin yrittäjänä kuin henkilön, jonka sinnikkyys on matala. Yksilö, joka ei ole estynyt temperamenttipiirteeltään, käyttäytyy mutkattomammin muutosten edessä, jolla tässä tarkoitan yrittäjäksi ryhtymistä. Yksilö voi olla myös elämishakuinen, jonka vuoksi hänen ei tarvitse tehdä päätöksiä analyttisesti, vaan hän pohjaa ratkaisunsa intuitiolla (mt., 90–91). Nämä kaikki piirteet löytyvät listattuna aiemmin esittämässäni Gibbin (2005) yrittäjyyteen liitettävien ominaisuuksien, käyttäytymisen ja taitojen -taulukossa. Hänen mukaansa kaikki taulukon asiat voi oppia. (Gibb 2005 3, 37.) Temperamenttiteorioiden valossa voidaan kuitenkin todeta, että synnynnäiset temperamenttipiirteet ovat vahvempia kuin itsekontrollin myötä opitut asiat (mt., 133).

Yksilöiden omat temperamenttipiirteet voivat siis edesauttaa paremmin yrittäjäidentiteetin syntymistä. Kuitenkin tärkeintä on omien temperamenttipiirteiden tunnistaminen, olivat ne sitten yrittäjyysystävällisiä tai ei. Oman temperamentin tunnistaminen auttaa yksilöä rakentamaan itselleen vahvan identiteetin (mt., 271). Lisäksi tietoisuus omista reaktioista tietyissä tilanteissa tai reaktioiden syistä, auttaa yksilöä muuttamaan tilanteen itselleen sopivammaksi (mt., 220). Näin ollen myös vahvan yrittäjäidentiteetin syntymisprosessia edesauttaa oman temperamenttinsa tuntemus.

3.2 Työn mielekkyys, motivaatio ja tavoitteellisuus

Luovan alan toimijoiden yrittäjyyden ongelmaksi on usein nostettu luovuuden ja kaupallisuuden yhdistämisen ongelmallisuus (Työministeriö 2002, 15; Hägg 2011, 89). Tutkimukseni kannalta on siis tärkeää selvittää, mitkä asiat lisäävät ja vähentävät työn mielekkyyttä, motivaatiota ja tavoitteellisuutta. Samat ajatukset vaikuttavat luon-

nollisesti myös yksilöiden yrittäjäidentiteetin kehittymiseen. Työn mielekkyys kulkee käsi kädessä motivaation ja tavoitteellisuuden kanssa. Avaan siis ensiksi hieman näitä käsitteitä.

Richard M. Ryan, psykologian, psykiatrian ja opetuksen professori, on tutkinut **motivaatiota** osana itsemääräämisoikeusteoriaa (SDT – Self-Determination Theory). Motivaatio ohjaa ihmistä toimintaan ja toimintaan ohjaavia tekijöitä on kahdenlaista. Yksilö on *sisäisesti motivoitunut* toimintaan silloin, kun hän nauttii tekemisestään ja tekeminen on yksinkertaisesti hänelle mielenkiintoista. Hän ei kuitenkaan saa tekemisestään minkäänlaista palkintoa. Toinen motivaation muoto on, kun yksilö on *motivoitunut ulkoisesti*. Ulkoisen motivaation merkkejä on tekemisestä saatu palkinto toiselta tai itsensä palkitseminen ja toisen tai oma painostus tekemiseen, esimerkiksi ylpeyden tai syyllisyyden vuoksi. Ulkoisesti motivoitunut tekeminen on myös sitä, kun teko johtaa hyvään asiaan tai teko sopii yksilön arvoihin, vaikka tekeminen ei sellaisenaan innostaisi yksilöä. On siis helpompi selvittää, mikä motivoi ihmistä ulkoisesti kuin tiedostaa, mikä häntä motivoi sisäisesti. (Ryan 2015.) Nämä samat asiat liittyvät vahvasti myös työmotivaatioon. Tutkitusti motivaation ulkoiset tekijät lisäävät tyytymättömyyttä, kun taas sisäinen motivaatio lisää työtyytyväisyyttä ja parantaa työsuoritusta. (Työterveyslaitos 1994, 55–57.)

Taulukko 3. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio (Ryan 2015; käänös englannista suomeksi Reunanen 2015)

Sisäinen motivaatio	Ulkoinen motivaatio
<ul style="list-style-type: none"> - Kiinnostus aktiviteettia kohtaan sen itsensä vuoksi - Nauttiminen aktiviteetista sen itsensä vuoksi - Aktiviteetin tekeminen kiinnostaa ilman palkkion saamista - Tiedostamattomilla palkinnoilla ei ole merkitystä motivaatioon 	<ul style="list-style-type: none"> - Aktiviteetista annetaan palkinto tai yksilö itse palkitsee itseään sen tekemisestä - Aktiviteettiin tekemiseen painostetaan ulkopuolelta tai yksilö itse painostaa itseään (ylpeys/syyllisyys) - Aktiviteetti johtaa hyvään asiaan, vaikka se ei itsessään ole innostava - Aktiviteetin tekeminen sopii yksilön arvoihin, vaikka se ei itsessään ole innostava

Sisäisen motivaatio ja työtyytyväisyys voidaan havaita myös silloin, kun yksilön kolme psykologista perustarvetta täyttyy. Ensimmäinen perustarve on itsehallinnollisuus eli se, että yksilö kokee tekevänsä jotakin omasta halustaan ja vapaaehtoisesti. Tekeminen on tällöin tasapainossa omien arvojen ja kiinnostuksen kohteiden kanssa. Toinena tärkeänä tarpeena on pätevyyden, toisin sanoen, osaamisen tunne tekemisessään. Kolmantena perustarpeena on yhtenäisyyden tunne, joka merkitsee yksilön tunnetta kuuluvansa joukkoon ja olevansa osa jotakin sekä tuntemusta olevansa tärkeä ja arvokas toiselle. Nämä ovat asioita, jotka myös saavat yksilön sitoutumaan ja luottamaan työorganisaatioon. Kolmen perustarpeen täytyminen edesauttaa myös yksilön hyvää psykologista hyvinvointia. (Reeve 2009, 145–146, 154–155, 161–162; Ryan 2015.)

Yksilön kolmen perustarpeen täyttymistä ja näin ollen työmotivaatiota tukee tietynlainen henkilöiden välinen vuorovaikutus. Yksilön itsehallinnollisuutta tukee hänen näkökulmansa ymmärtäminen, rohkaisu itsereflektioon, erilaisten merkittävien vaihtoehtojen tarjoaminen sekä kontrolloivan puheen ja palkitsemisen käytön minimointi. Yksilön työnteon osaamistunnetta kannustavat sellaiset työtehtävät, joissa taito on dominoiva kokemus ja työlle ei ole asetettu liian korkeaa haastetta. Lisäksi yksilölle tulisi antaa epävirallista palautetta häntä arvottamatta, jolloin kehu kohdentuu yksilön antamaan panokseen tiettyä saavutusta kohtaan. Kehua ei tule kohdistaa yksilön ominaisuuteen tai verrata häntä muihin. Yksilön yhtenäisyyden tunnetta työyhteisössä tukevat häntä kohtaan osoitettu arvostus ja merkittävyys, välittäminen, myötävaikuttaminen sekä yksilön kokemus olevansa pidetty. (Reeve 2009, 148–149, 159–161, 162–163; Ryan 2015.)

Tavoite vuorostaan on tekemisen päämäärä. Yksilöllä on usein työssä ja muussa elämässä monia tavoitteita, jolloin tavoitteet tulee priorisoida sekä selventää itselleen. Tavoitteiden selvennys vaatii niiden uudelleen määrittämistä monella eri tasolla. Tämän lisäksi tavoitteiden nopea saavuttaminen vaatii johdonmukaista resurssien jakamista. (Allen 2008, 93, 148.) Tavoitteiden tehokkaaseen saavuttamiseen Allen ehdottaa alhaalta ylöspäin työskentelyn ajattelu- ja toimintamallia. Ajatusmallin ideana on, että yksilön saavuttaessa ensin alatasen pieniä tavoitteita hänen itsevarmuutensa ja tunne tilanteen hallinnasta kasvavat. Tällöin myös usko omaan kykyihin saavuttaa ylimmän tason päätavoite lisääntyy. Ylhäältä alaspäin suuntautunut toiminta-

malli ei Allenin (2008) mukaan toimi, sillä se synnyttää yksilössä turhautumista. Turhautuminen johtuu siitä, että lähdetäessä heti saavuttamaan ylimmän tason pääta-voitetta, yksilölle ei ole missään vaiheessa ehtinyt kehittymään varmuuden tunnetta tilanteen hallinnasta. Hallitsematon tilanne aiheuttaa yksilössä epäluottamusta omia kykyjään kohtaan, jolloin työnteko ja tavoitteen saavuttaminen tuntuu hyvin työläältä (Työterveyslaitos 1994, 77). (Allen 2008, 235–236.)

Omaan työntekoon ja sen mielekkyyteen voi vaikuttaa luonnollisesti myös itse. Omat riittämättömyyden ja epäonnistumisen ajatukset on mahdollista selättää valmentamalla itseään ja muuttamalla käsityksiä itsestään. Riittämättömyyden tunnetta voi poistaa valmentamalla hallitsemaan omaa toimintaansa. Valmennuksen kautta voi oppia toimimaan nopeammin, vastaanottavaisemmin, ennakoivammin ja keskittyneemmin, jotka kaikki tehostavat työstä suoriutumista. Lisäksi työnteon tuloksiin voi pyrkiä suhtautumaan rennommin ja hallitummin, vaatimatta itseltään liikaa tai liian vähän. (Allen 2008, 36.) Vuorostaan omaa epäonnistumisen pelkoa ja luovuttamisen halua voi ehkäistä luomalla itselle sisäisesti kuvia työtehtävän onnistumisesta. Allenin mukaan esimerkiksi etenkin luovilla, herkillä ja älykkäillä ihmisillä on taipumusta luoda erittäin voimakkaita sisäisiä kuvia ja reagoida niihin herkemmin. Tällöin epäonnistumisen kuvat tuntuvat yksilölle niin todellisilta, että hän säikähtää ja luovuttaa. (mt., 278.) Ylipäättään negatiivisten tunteiden syntymistä itseään ja omaa toimintaansa kohtaan voi välttää rikkomasta itsensä kanssa tehtyjä sopimuksia. Sopimusten rikkominen herättää yksilössä epäluottamusta itseensä. Epäluottamuksen syntymistä välttääkseen yksilön ei tulisi luvata mitään itselleen, lupauksista tulisi pitää kiinni tai ne tulisi neuvotella uusiksi. (Mt., 263.)

Tavoitteiden saavuttamisessa on hyvä huomioida myös työskentelytyyli. Usein työn ja vapaa-ajan sekoittuminen keskenään häivyttää työnteon tavoitetta ja ylipäättään vaikeuttaa elämistä (Työterveyslaitos 1994, 220, 223). Yksilölle saattaa syntyä epävarmuutta ja kyseenalaistamista tavoitetta kohtaan, kun työ hivuttautuu vapaa-ajalle tai vie aikaa perhe-elämältä. (Järvensivu 2010, 25, 178.) Täysin kadoksissa oleva tavoitteellisuus vaivaa yksilöä, koska ei ole selvää minkälaiseen lopputulokseen hänen tulisi päätyä (Allen 2008, 33).

Työ on siis mielekästä, kun työnteko on sisäisesti motivoitunutta. Lisäksi tavoitteiden tulee olla selkeät ja niillä tulee olla jokin tarkoitus. Yksilöllä tulee olla myös mahdollisuus vaikuttaa tavoitteiden määrittämiseen ja työnteon sekä sen tavoitteen tulee sisältää optimaalista haasteellisuutta. Myös työnantajan tulisi tukea yksilön halua työskennellä omasta halustaan eikä kontrolloida häntä. Kontrolloitu johtajuus vähentää työmotivaatiota. (Ryan 2015.)

Yksilöllä ei kuitenkaan ole aina mahdollisuutta tehdä mielekästä työtä. Tällöin yksilön toimintaa määrittelevät eri pärjäämisstrategiat. Hänen pärjäämisstrategiansa voi olla passiivinen, jolloin hän ei välitä tai kieltää tilanteen ja sen uhkaavat tekijät. (Järvensivu 2010, 191–192.) Yksilö voi valita myös aktiivisen pärjäämisstrategian. Hän voi esimerkiksi kehittää ”omia sovelluksia” ja kompromisseja suorittaakseen työtehtävänsä mielekkäämmin. Hän voi myös vaihtaa työpaikkaa tai jopa koko alaa. Omaa pärjäämistään voi parantaa myös ryhtymällä yrittäjäksi (Järvensivu 2014, 98). Yrittäjyys pärjäämisstrategiana on usein hyvin radikaali irtiotto palkkatyöyhteiskunnasta, joka viestii yksilön suostumattomuudesta sen asettamia raameja kohtaan. Taustalta löytyy tyypillisesti riittämättömyyden tunne asetettuihin vaatimuksiin, työn järjettömyys ja sisällöttömyys sekä oman ja työnantajan moraalien ristiriidat. Ainoana keinona tuntea työn mielekkyyttä on ollut perustaa oma yritys, jossa yksilö saa itse valita arvonsa ja määrittää toimintatapansa. (Järvensivu 2010, 198, 218, 220.)

3.3 Elämänhallinta ja stressi

Elämänhallinta tarkoittaa ihmisen uskoa siihen, että hän voi vaikuttaa asioihin ja muuttaa olosuhteita itselleen suotuisammiksi (Keltikangas-Järvinen 2008, 255).

Elämänhallintaa on myös suunnitelmallisuus, vastuullisuus, toimiminen ja omien tunnetilojen sekä niiden käyttäytymisseurausten ohjaaminen (mt., 253, 267). Kaikki edellä mainitut asiat, identiteetti, temperamentti, työn mielekkyys, motivaatio ja tavoitteellisuus ovat osa elämänhallintaa. Yksilö voi rakentaa itselleen erilaisia identiteettejä ja hän voi tunnistaa temperamenttinsa niin, että hän pärjää paremmin eri olosuhteissa. Itsesäätely siis lopulta määrittää ohjaako yksilö temperamenttiaan vai temperamentti yksilöä (mt., 268). Yksilö voi siis päättää, mitä hän toiminnallaan haluaa

saavuttaa ja johtaa itseään voimaan hyvin (Haarala 2015). Elämänhallinta on ennen kaikkea kyky löytää tyydyttävä myönnytys omien ja ympäristön vaatimusten välillä. Se syntyy vähitellen ja se kehittyy lapsuudesta aikuisuuteen saakka. (Keltikangas-Järvinen 2008., 263.)

Järvensivu on tutkinut suomalaisten työelämäkokemuksia ja pärjäämistä heidän kirjoittamiensa tarinoidensa perusteella (Järvensivu 2014, 7). Hän on löytänyt elämänhallinnan olevan suuressa osassa siinä, ovatko tarinat olleet myönteisiä vai kielteisiä. Yksilöt, jotka kirjoittivat myönteisesti työelämäntarinastaan, olivat pitäneet lankoja omissa käsissään, tehneet ratkaisuita itse ja kyenneet ratkaisemaan vaikeiden tilanteiden aiheuttamia ongelmia. Uhkat oli koettu mahdollisuuksina ja luovuutta käytetty pärjäämiskeinona. Vuorostaan kielteisiä tarinoita väritti onnettomuus ja epäonnisuus. Yksilöt olivat harmistuneita erilaisista sattumuksista, jotka koettiin vääryyksinä. Kirjoitusten läpi paistoi yksilön oman elämän hallitsemattomuus ja ajatus asioiden tapahtumisesta sekä etenemisestä itsestä riippumattomasti. He olivat pikemmin oman elämänsä uhreja kuin johtajia. (mt., 26–27.) Elämänhallinnan yksi tärkeimmistä elementeistä onkin omien tekojensa ja lopputuloksen välisen syy-seuraussuhteen näkeminen, jonka kautta yksilöllä on mahdollisuus osittain säädellä elämänsä kulkua ja tapahtumia (Keltikangas-Järvinen 2008, 261).

Elämänhallinta ei kuitenkaan aina ole yksilölle sisäisenä tekijänä. Ulkoista elämänhallintaa tapahtuu silloin, kun yksilö on luonut identiteettinsä ulkoisista tekijöistä. Tällaisia tekijöitä on esimerkiksi voimakkaiden vanhempien asettamat toiveet ja odotukset yksilöä kohtaan. Tällöin yksilö kokee elämänsä olevan vain suorittamista eikä tunne sitä omakseen (mt., 269.) Elämänhallinnan kiteytyksenä voisikin toimia roomalaisen runoilijan, Horatiuksen, lausuma:

Hallitse mieltäsi tai se hallitsee sinua (Allen 2008, 35).

Yksilön tulee siis kyetä käsittelemään ongelmiaan omassa mielessään eli harjoittaa psyykkistä työtä, jotta hän välttää stressin syntymisen (Keltikangas-Järvinen 2008, 267). Arkikielessä stressillä yleensä tarkoitetaan kaikkia epämieluisia asioita. Psykologia kuitenkin erittelee stressistä stressitilan, stressiä aikaansaavat asiat ja tapahtumat eli stressorit, selviytymiskeinot ja stressin kustannukset. (Mt., 168–169.)

Stressitila syntyy, kun yksilön omien voimavarojen tai resurssien sekä ympäristön välillä on epäsuhtainen tilanne. Stressitila aiheutuu, kun yksilö ei oikeasti selviydy tilanteesta tai kun hän tuntee, että ei selviytyisi. (mt., 169–170.) Stressoreita eli stressitilan aiheuttajia on kahdenlaisia. On objektiivisia stressoreita, jotka ovat riippumattomia yksilön henkilökohtaisista tulkinnoista eli esimerkiksi äärimmäiset elämänmuutokset, onnettomuudet ja luonnonkatastrofit. Toiset stressorit ovat subjektiivisia eli ne ovat yksilöllisiä. Tällöin jokin ärsyke laukaisee stressitilan vain tietyissä ihmisissä. (Mt., 178–180.)

Yleisesti ottaen organisoimattomuus sekä toiminnan puute lisäävät yksilölle epämääräistä olotilaa, jota on vaikea hallita. Juuri tämä hallinnan puute aiheuttaa stressiä. (Allen 2008, 19, 37.) Stressitilat voivat olla myös tiedostamattomia, jolloin yksilö ei tiedä kärsivänsä stressistä. Vasta, kun stressi katoaa hän huomaa olotilansa kohentuneen. Tiedostamatonta stressiä ilmenee usein, kun kyse on yhdestä tai useasta henkisestä stressitilasta, jotka ovat jatkuneet pitkään. (mt., 42.) Työelämän merkittäviä stressitiloja aiheutuu etenkin silloin, kun yksilön omat periaatteet eivät ole sopu- suhdassa työnantajan toimintatapojen kanssa (mt., 90).

Vuorostaan stressitilan selviytymiskeinot ovat yksilön pyrkimystä tasapainottaa ympäristön vaatimukset ja oma kapasiteetti. Käytettävät selviytymiskeinot ovat sidoksissa vallitsevaan tilanteeseen ja ne joustavat sekä muuttuvat stressitilaolosuhteiden myötä. (mt., 181.) Stressin kustannukset näkyvät usein yksilön käytöksen ja henkisen tilan muutoksina sekä psyykkisinä ja fyysisinä sairauksina (mt., 182–183; Työterveyslaitos 1994, 185). Saloniemen ja Virtasen (2008) mukaan psyykkistä oireilua työelämässä aiheuttaa etenkin epävarmuustekijät (Järvensivu 2010, 75).

Aiemmin totesin temperamentin näyttäytyvän parhaiten silloin, kun yksilö päätyy ääritilanteeseen, johon automaattisesti reagoi synnynnäisellä temperamentillaan. Stressitila ei ole yksilölle normaali tila, joten on mahdollista näyttää ilmi ja havainnoida yksilön synnynnäistä stressiherkkyyttä. (Keltikangas-Järvinen 2008, 127.) Stressiherkkyydestä voidaan erottaa esimerkiksi juuri subjektiiviset stressorit eli nähdä, miten toiselle yksilölle syntyy stressitila asiasta, josta toinen ei tunne stressiä ollenkaan (mt., 187). Tämän lisäksi joillakin yksilöillä on temperamenttinsa vuoksi taipumusta negatiivisiin tunnetiloihin ja tutkimusten mukaan negatiiviset tunteet ja stressi ovat

yhteydessä toisiinsa. Heille siis kehittyy helpommin stressitiloja kuin yksilöille, joille on taipumusta kokea enemmän positiivisia tunnetiloja. (mt., 190.) Myös temperamentti vaikuttaa yksilön stressin selviytymiskeinoihin ja sen kustannuksiin. Jotkin temperamenttipiirteet auttavat selviytymisprosessia enemmän kuin toiset. Lisäksi stressin kustannukset ovat yksilöllisiä eli toiset ovat alttiimpia sairastumaan psyykkisesti tai fyysisesti. (Mt., 190–193.)

Oman temperamentin tunnistamisen lisäksi se tulisi siis myös tunnustaa. Esimerkiksi omien ns. heikkojen kohtien myöntäminen on toisille vaikeaa. Kuitenkin niiden myöntäminen ehkäisee yksilöä tekemästä päätöksiä ulkopuolelta tulevan paineen vuoksi ja auttaa tekemään niitä elämänvalintoja, jotka johdattavat hänet tasapainoon itsensä ja ympäristönsä kanssa. (mt., 220–221.) Yksilön on mahdollista vaikuttaa elämäntaansa myös tulemalla tietoisiksi tunteistaan. Damasion (2003) mukaan tunnekokemukset ovat epäilemättä osana identiteetin, ja näin ollen myös yrittäjäidentiteetin, kehittymisessä. (Hägg 2011, 121.)

3.4 Sosiaalinen tuki

Häggin (2011, 163) tutkimuksen mukaan yrittäjyysvalmennuksessa ryhmädynamiikka ja sen mukana syntynyt ryhmäytyminen olivat merkittäviä psyykkisen ja sosiaalisen oppimistilan luojia. Sosiaalinen vuorovaikutus mahdollistaa keskusteluiden syntymisen ryhmäläisten kesken. Ryhmän jäsenten keskusteluita virittää se lähtökohta, että heillä kaikilla on sama tavoite (Työterveyslaitos 1994, 133). Yhteinen tavoite ei kuitenkaan yksistään määritä ryhmän toimintaa. Ryhmässä tapahtuvaa toimintaa kuvaa myös toisen henkilön havainnoiminen, prosessoitu tulkitseminen ja tunteiden syntyminen. (mt., 118–119.) Ryhmässä yksilöt voivat saada tietoa muilta ja jakaa omaa tietouttaan muille. Saatuun tietoon reagoidaan yksilöllisesti ja sille annetaan merkitys. Uudet merkitykset vuorostaan mahdollistavat asioiden tarkastelun erilaisista näkökulmista ja kyvyn tehdä perusteellisimpia havaintoja. Sosiaalinen vuorovaikutus siis opettaa. (Hägg 2011., 98–99.) Silloin, kun ryhmädynamiikka on parhaimmillaan, antaa se yksilölle myönteistä tukea, joka on hyvin merkityksellistä (Työterveyslaitos 1994, 147). Myös työelämässä on huomioitu ryhmä- ja tiimityöskentelyn tuomat mahdollisuudet ja tästä syystä ne ovatkin yleistyneet (mt., 133; Raatikainen 2012, 76).

Ryhmän lisäksi merkitystä on myös ryhmän ohjaajalla tai valmentajalla. Ohjaajan tulee arvioida eri työtapoja, joilla hän voi auttaa ryhmää saavuttamaan tavoitteensa. (Työterveyslaitos 1994, 145–146.) Häggin (2011, 159–160) mukaan on myös etu, mikäli ohjaajalla on henkilökohtaista kokemusta ryhmän yhteisestä tavoitteesta, esimerkiksi yrittäjyysvalmentajan ollessa itse yrittäjä. Tällöin hän toimii ryhmäläisille yrittäjäesimerkkinä ja identiteettikuvana. Idyllitilanteessa ohjaaja kykenee saamaan ryhmäläiset kokemaan turvallisuuden tunnetta, joka edesauttaa heitä keskustelemaan luottamuksellisistakin asioista.

Yrittäjäidentiteetin kehittymisen tukemisesta puhuttaessa, ei voida siis kieltää **sosiaalisen tuen** voimaa ja merkitystä. Parhaimmillaan ryhmä ja sen ohjaaja kannustavat sekä rohkaisevat yksilöä saavuttamaan tavoitteensa. Voidaankin ajatella, että jos yksilön usko itseensä hiipuu, voi sosiaalinen tuki hedelmöittää uudelleen hänen ajatuksensa onnistumisesta. Loppuen lopuksi kuitenkin yksilön menestymiseen vaikuttaa eniten se, että hän uskoo omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa (mt., 125).

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkin, kuinka Humakin kulttuurituotannon opiskelijoiden ja jo opinnoista valmistuneiden yrittäjäidentiteetin kehittymistä voidaan tukea yritysneuvonnassa. Tutkimuksen keskiössä on identiteetin kehittämisprosessi, joka on yksilön omakohtainen oppimisprosessi. Tästä syystä valitsin tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun eli puolistrukturoidun haastattelun, koska sen avulla henkilöitä voidaan tarkastella ainutlaatuisina yksilöinä. Haastattelumenetelmän avulla pystytään tutkimaan henkilön kokemuksia, motiiveita, ajatuksia, tulkintoja ja tunteita. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 16, 48.)

Teemahaastattelu on osa laadullisia eli kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden haastateltavalle saada oman äänensä kuuluviin, jonka avulla voidaan selvittää hänen käyttäytymisen merkityksiä ja sen sisältöä. (mt., 26–27.) Teemahaastattelu on myös joustava ja se mahdollistaa asioiden syväluotaamisen sekä lisäkysymysten esittämisen (mt., 48).

4.1 Aineistonhankintamenetelmät

Teemahaastattelu

Lokakuun 2015 alussa aloitin haastateltavien etsinnän. Kriteerinä haastatteluun osallistumiselle oli, että henkilö näkee yritystoiminnan perustamisen hyvin mahdollisena, hänellä on palava halu perustaa oma yritys tai hänellä on jo kokemusta yritystoiminnasta. Lisäksi henkilöiden tuli olla kulttuurituotannon opiskelijoita tai opintonsa jo päättäneitä. Apua yrittäjähenkisten kulttuurituotannon opiskelijoiden löytämiseen sain Humakin lehtorilta sekä muutamilta opiskelijoilta. Löysin kahdeksan yrittäjähenkistä henkilöä, jotka suostuivat haastateltaviksi. Haastattelut suoritin aikavälillä 13.–19.10.2015. Päädyin tekemään ryhmähaastattelun kolmen henkilön kanssa ja viisi yksilöhaastattelua. Heistä kahden kanssa suoritin haastattelun kasvokkain ja kolmen kanssa puhelimitse.

Teemahaastattelurungon (liite 1) tein Hirsjärvi ja Hurmeen (2000, 67) esimerkin avulla. Muodostin tema-alueita, joiden sisältöjen selvittämisen tueksi tein muutamia

apukysymyksiä. Osana haastattelukysymyksiä oli myös pienimuotoisia tehtäviä, joiden oli tarkoitus stimuloida henkilön ajatuksia sekä rauhoittaa hänet omiin ajatuksiinsa jatkuvan vastaamisen sijaan. Oletetusti tehtävät onnistuivat parhaiten ryhmässä, jossa oli myös mahdollista vuorovaikutustilanteen vuoksi täydentää omia vastauksiin. Tehtävien merkitys väheni etenkin puhelinkeskusteluissa, jolloin haastateltava ehkä koki luontevammaksi vastata heti kuin antaa minun odottaa hiljaisuudessa. Pyrin kaikissa haastattelutilanteissa ennen kaikkea siihen, että henkilöllä oli hyvin aikaa haastattelulle ja, että haastattelu tapahtui jossakin miellyttävässä tilassa, missä hänen oli mukava olla (mt., 73–74).

Alkuperäisenä toiveenani oli löytää kymmenen haastattelukriteerit täyttävää henkilöä. Tarkoituksena oli tällöin pitää kaksi viiden hengen ryhmähaastattelua, jotta olisin voinut verrata ryhmien antamia vastauksia keskenään ja saavuttaa entistä luotettavampia tuloksia. Ryhmähaastatteluiden tarkoituksena oli myös mahdollistaa teoriaosuudessa ilmentyneiden ryhmädynamiikan ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkityksien havainnointia käytännössä – vaikkakin hyvin pienessä ja rajallisessa ajassa. Kuitenkin henkilömäärän sijaan tutkimukselle tärkeämpää oli tavoittaa ne henkilöt, jotka todella ovat yrittäjähenkisiä. Osa henkilöistä oli myös ulkopaikkakuntalaisia, mikä vaikeutti ryhmähaastatteluiden järjestämistä. Ylipäätään ihmisten aikataulujen yhdistäminen oli osittain hankalaa. Ensin oli tarkoitus järjestää ryhmähaastattelu viidelle henkilölle ja tehdä kolme yksilöhaastattelua, mutta kaksi henkilöä eivät päässeetkään osallistumaan ryhmähaastatteluun. Lopulta kuitenkin viiden hengen ryhmähaastattelulle varattu aika ei olisi riittänyt, sillä kolmelle hengelle kaksi tuntia riitti juuri sopivasti. Voidaankin todeta, että haastattelutulosten luotettavuutta olisi vähentänyt liian pitkä haastattelutilanne. Pitkittänyt haastattelutilanne olisi saattanut tuoda keskittymiskykyongelmia, vääristänyt ja/tai lyhentänyt vastauksia.

Valmentauduin haastattelijan rooliini hyvin lukemalla, mitä haastattelutilanteessa ja omassa käytöksessä on hyvä huomioida. Pyrin esimerkiksi tietoisesti aikaansaamaan keskustelua ja mahdollistamaan, että jokainen osallistuja sai puheenvuoron. (mt. 61, 63.) Valitsin myös olevani osa haastattelutilannetta luontevalla kanssakäymisellä. Näin tilanteesta muodostui kaikkien osalta leppoisampi sen sijaan, että olisin vain kysynyt kysymyksiä. Vältin kuitenkin kaiken ylimääräisen kommentoinnin, joka olisi voinut muuttaa haastattelusta keräämäni aineistoa. Haastatteluun valmentautumi-

sella oli merkitystä etenkin ryhmähaastattelutilanteessa, jossa tuli hallita usean henkilön kommentointia suhteessa rajalliseen aikaan. (Mt. 109.)

Tein esihaastattelun 11.10.2015. Tutkimustulosten laadukkuuden parantamiseksi koin esihaastattelun välttämättömäksi, jotta sain työstettyä teemahaastattelusta sopivan pituisen, eheämmän ja toimivamman. Nauhoitetuissa äänitallenteissa oli hyvä äänenlaatu ja puhtaaksikirjoitin eli litteroin ne pian haastatteluiden jälkeen (mt., 73, 184–185).

Suoritin myös vielä joulukuussa 2015 yritystoiminnan asiantuntijahaastattelun. Haastattelumenetelmänä käytin myös teemahaastattelua. Kysymyksessä oli haastattelu, jonka halusin tehdä saadakseni vielä lisätukea ja -arvoa jo olemassa olevalle tutkimusaineistolle. Tekemäni haastattelurunko (liite 2) asiantuntijahaastattelua varten tosin muuttui paljon haastattelun aikana, koska henkilöllä oli niin monta eri työnkuvaa, jossa yrittäjäidentiteetin tukeminen näyttäytyi. Kysymyksiä ei siis voinut aina kohdentaa mihinkään tiettyyn työnkuvaan ja asioita tarkasteltiin usein kahden tai useamman työnkuvan kautta. Tästä syystä kaikki asiantuntijalle tekemäni lisäkysymykset toivat uutta ja tärkeää tietoa, kun taas ryhmähaastattelussa esittämäni tarkentavat kysymykset eivät tuottaneet juurikaan aineistolle lisäarvoa.

Persoonallisuustesti

Yrittäjäidentiteetin syntyyn ja tukemiseen liittyy vahvasti psykologinen teoriatausta, jota käsittelin teoriaosuudessa mm. identiteetti-, temperamentti- ja persoonallisuuskäsitteet avatessani. On kuitenkin pitkä prosessi ja alan asiantuntijuutta vaativaa, suorittaa tutkimus, joka selkeästi toisi esille esimerkiksi haastateltavien temperamentin piirteitä ja persoonallisuutta. Tutkimuksen ja aiempien persoonallisuusteorioiden kannalta oli kuitenkin mielenkiintoista ja oleellista selvittää, millaisia persoonallisia yhteyksiä kohderyhmällä oli keskenään. Ratkaisuksi ongelmaan tutkin internetin tarjoamia persoonallisuustestejä, joista osaksi haastatteluita valitsin Myersin ja Briggsin teoriaan pohjautuvan testin (16 Personalities). Haastateltavat suorittavat testin omalla ajallaan ja lähettivät vastaukset minulle.

Myersin ja Briggsin persoonallisuustesti on tyyppi-indikaattori, joka on kehitetty helpottamaan ja hyödyntämään Carl Jungin psykologisia teorioita. Tyyppi-indikaattori

sisältää neljä eri ulottuvuutta, jotka on merkitty kirjaimin. Vastaamalla erilaisiin kysymyksiin selviää, kuinka voimakkaasti henkilössä ilmenee ulottuvuuksien eri osat alueet ja hän saa vastaukseksi nelikirjaimisen kirjainyhdisteen. Tyyppi-indikaattori sisältää 16 eri persoonallisuustyyppiä, jotka muodostuvat näistä kirjainyhdistelmistä. (Myersbriggs 2015.)

Valitessani juuri tämän testin kävin läpi internetin tarjoamia muita vaihtoehtoja tekemällä testejä itse. Sivustojen ulkoasuista huolimatta sain saman testituloksen kaikista tekemistäni testeistä. Perustin valintani kuitenkin niihin kriteereihin, että ulkoasu oli laadukas, jotta haastateltavat suhtautuisivat testiin keskittyneesti ja ottaisivat aikaa sen tekemiseen. Toinen kriteeri oli, että testi oli suomeksi, jolloin kysymysten väärinymmärryksiltä vältyttäisiin. Osa haastateltavista mainitsi, että eivät nähneet itseään saamastaan kuvauksesta. kuitenkin itse kykenin samaistumaan omaan testitulokseeni. Testin täydellistä luotettavuutta on näin ollen vaikeaa mitata. Voidaan kuitenkin olettaa, että testin tulokset määräytyvät samankaltaisten vastausten perusteella, jonka jälkeen tulosten samankaltaisuutta voi arvioida suhteessa toisiinsa.

4.2 Analyysimenetelmät

Aineiston purkamisen suoritin jakamalla sen vastaaviin teema-alueisiin kuin haastattelurungossakin. Luokittelin myös laajojen kysymysten kautta syntyneitä käsitteitä eri ryhmiin. Mahdollisuuksien mukaan yhdistelin luokkia ja havainnoin kokonaiskuvaa. (mt., 141, 143; Tuomi & Sarajärvi 2012, 93.) Tämän lisäksi tyypittelin vastauksia eli etsin vastauksista yhteneväisiä piirteitä tai merkityksiä, joista loin eräänlaisia yleistyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2012, 93).

Laadukkuuden ja luotettavuuden osoittamaksi, pyrin valitsemaan lähteet harkiten. Käytin Häggin (2011) ohella esimerkiksi Keltikangas-Järvisen (2008) ja Ryanin (2015) teorioita, sillä he ovat oman alansa asiantuntijoita. Pyrin myös mahdollisuuksien mukaan tuomaan esille tiedon useasta eri lähteestä, joka lisää esille tuodun asian luotettavuutta.

Tutkimustulokseni osittain yhtenevät myös Häggin (2011) tekemiin tutkimustuloksiin, jolloin tieto varmentuu kahdesti ja se voidaan katsoa luotettavaksi. Tutkimuksen kohderyhmän pienuudesta huolimatta voidaan kuitenkin todeta, että osa saaduista tuloksista ovat siltä määrin yleismaailmallisen valideja, että ne voidaan yleistää koskevan myös muita kulttuurituotantoon suuntautuvia henkilöitä sekä muiden luovien alojen toimijoita kohtaan (mt., 186–189).

Yleistyksien tekemisessä ja tulosten analysoinnissa tuon esille myös omaa kokemustani Humakin kulttuurituotannon opintojen parista. Hyödynnän siis tietoa siitä, että millaista opiskelu kulttuurituotannon opinnoissa on käytännössä ja miten mahdollisesti nämä opitut asiat näkyvät haastateltavien ajatuksissa ja käytöksessä. Tarkastelen asiaa erityisesti siitä näkökulmasta, että miten opinnot ovat mahdollisesti kehittäneet haastateltavien yrittäjäidentiteetin kehittymistä tai mitä valmiuksia opinnot tarjoavat yrittäjyyteen.

5 ANALYYSI

5.1 Asiantuntijahaastattelu

Saadakseni kuulla yrittäjäidentiteettiin kohdistuvasta huomiosta ja sen nykytilasta yrittäjyysvalmennuksissa ja yritysneuvonnassa, haastattelin 3.12.2015 luovien alojen monitoiminaista, yrittäjä, kouluttaja ja yritystoiminnan asiantuntija Marit Hohtokaria. Hän on mm. luovien alojen yritystoiminnan, alkavien yrittäjien liikeideoiden sparraamisen ja mentoroinnin sekä koulutuksen ja valmennuksen asiantuntija. Hohtokari toimii tai on toiminut yrittäjän ja kouluttajan lisäksi, mm. tuottajana, kirjoittajana, ohjaajana, johtajana, projektipäällikkönä sekä konsulttina. Kaikki hänen aiemmat sekä nykyiset työnkuvansa liittyvät luovien alojen edistämiseen ja hän on toiminut yritysneuvonnan asiantuntijana kohta jo 40 vuotta. Haastattelussa perehdyimme hänen työnkuviinsa yrittäjänä, kouluttajana ja valmentajana. (Hohtokari 2015)

Hohtokari tapaa kaikkien työtehtäviensä kautta yrittäjiä ja yrittäjäksi aikovia, jolloin osana valmennuksia ja koulutuksia hän mentoroi, valmentaa ja sparraa myös henkilöiden yrittäjyyttä sekä seuraa heidän yrittäjäidentiteettinsä syntymistä. Tällä tavoin Hohtokari keskittyy auttamaan yksilöä löytämään itsestään vastauksia siihen, voisiko hän toimia yrittäjänä. Mentorointi ja valmennus eivät sisällä ollenkaan liiketoiminnan tai sen rahoituksen suunnittelua, vaan nämä asiat ovat mentoroinnin ja valmennuksen lopputuloksia, mikäli valmennettava päättää ryhtyä yrittäjäksi. (Hohtokari 2015.)

Hohtokari on suorittanut neljä eri tutkintoa ja viimeisimpänä hän on suorittanut koulutuksen yrittäjyysidentiteettivalmentajaksi Aalto-yliopistolla. Hän toimi kymmeniä vuosia elokuva-alan järjestöjen toiminnanjohtajana. Tämän jälkeen hän siirtyi kouluttamaan tv-tuottajia. Koulutukseen sisältyi hyvin paljon yrittäjämäisen toiminnan harjoittamista, sillä kuten Hohtokari itse totesi:

”Tuottajahan toimii kuin yrittäjä”.

Nykyisin hän voi seurata ja tukea henkilöiden yrittäjäidentiteetin syntymistä kahdella eri toimitavalla. Ensimmäinen tapa on, että yrittäjäidentiteettiohjaus tapahtuu osana

erilaisia valmennuksia ja koulutuksia, joiden osallistujina on kymmeniä henkilöitä. Tällä hetkellä hän esimerkiksi toimii kouluttajana IPR-agenttien valmennusohjelmassa, jonka tavoitteena on synnyttää noin kymmenkunta uutta yrittäjää. Koulutukset ovat pitkäkestoisia ja pitkällä aikavälillä tapahtuvia, joissa autetaan henkilöä löytämään oma toimintatapansa toimia yrittäjänä. Yrittäjäidentiteetti kasvaa yksilöllä pitkän valmennuksen aikana, mutta kaikista ei välttämättä tule koskaan yrittäjiä. Tällöin heidän yrittäjäidentiteettinsä ei ole kasvanut riittävän vahvaksi tai sitä ei ole löytynyt ollenkaan. (Hohtokari 2015.)

Hohtokarin toinen tapa toimia yrittäjyysvalmentajana on yksittäisen henkilön ohjaaminen. Individualistisessa yrittäjyysvalmennuksessa Hohtokari suorittaa henkilön kanssa noin 1,5 – 2 tunnin kävelyitä ulkotiloissa, luonnon äärellä. Ohjauksen menetelmänä hän käyttää sokraattista menetelmää. (Hohtokari 2015.) Sokraattisessa keskustelussa menetelmän työkaluna toimii ainoastaan keskustelu, jonka kautta keskusteluun osallistujat voivat vaihtaa ajatuksiaan. Valmentaja esittää kysymyksiä ohjattavalle ja pyrkii ohjattavan omaehtoiseen ongelmanratkaisuun. Lähtökohtana on usein, että ohjattavalla on jokin valmis tulkinta ongelmaansa. Valmentaja pyrkii kysymysten avulla saamaan ohjattavan arvioimaan ja muokkaamaan alkuperäistä tulkintaansa. Sokraattisen menetelmän onnistuneena lopputuloksena syntyy yleistävä määritelmä, josta löytyy ratkaisu ohjattavan ongelmaan. (Työterveyslaitos 1994, 145.)

Sokrates-kävelyillä Hohtokari pyrkii keskustelun avulla ja esittämällä kysymyksillään ohjaamaan yksilöä löytämään itse ratkaisut itsestänsä. Hänen mukaansa, ainakin henkilökohtaisesti, neuvojen antamatta jättäminen on kuitenkin osittain vaikeaa. (Hohtokari 2015.) Tästä voidaankin päätellä, että sokraattinen menetelmä tai yleensä yrittäjyysidentiteettivalmennus on haastavaa valmentajan kannalta. Myös Keltikangas-Järvinen toteaa, että vahvan identiteetin syntymistä vaarantavat juuri erilaiset valmennustilanteet, joissa yksilöä autetaan löytämään itsensä sekä tunnistamaan heikkoutensa ja vahvuutensa. On siis muistettava, että tämänkaltaiset ns. väliintulot uhkaavat yksilön omia kokemuksia, tavoitteita ja ratkaisuja, joihin identiteetti oikeasti perustuu. (Keltikangas-Järvinen 2008, 270.) Yksilön yrittäjyysidentiteettivalmennus saattaa siis olla haasteellista.

Hohtokarin mukaan yrittäjäidentiteetin syntyprosessia voi valmentaja tukea ohjaamalla yksilön ajatusmalleja. Tämä tarkoittaa sitä, että yksilön aivoissa olevia hermoratoja avataan niin, että yksilö kykenee näkemään uusia asioita ja tekemään havaintoja eri tavalla. Hän kuitenkin muistuttaa, että mitään erityisiä työkaluja yrittäjäyysidentiteetti- valmennuksessa ei voida hyödyntää. Hohtokari perustelee ajatustaan sillä, että esimerkiksi, vaikka sokraattinen keskustelu on ohjauksen työkalu, niin viidestä Sokrates-kävelystä kaikki ovat erilaisia – ainoastaan nimi on sama. Hän tuo myös esille mahdollisesti hyödynnettävien työkalujen haittapuolet, kun kysyin, minkälaisia työkaluja yritysneuvonnassa voisi hyödyntää. Hohtokarin mukaan yritysneuvonnassa käytettävien toimintatapojen tulisi olla yhtä monisyisiä ja -vaiheisia kuin yritysneuvoja itse on. Raamitettu työkalu, johon valmennettava pyritään sovittamaan ja jossa hänen tulee toimia, kahlitsee sekä yksilöä itseään, että yritysneuvojaa.

”Neuvojakaan ei kykene silloin käyttämään ja antamaan koko sitä omaa parastaan ja omaa osaamistaan, koska kysehän on kuitenkin hyvin pitkälle aina henkilökohtaisista ominaisuuksista ja osaamisesta ja taidoista ja vuorovaikutuksesta ja tavasta osata lukea myös sitä toista osapuolta (Hohtokari 2015).”

Hänen mukaansa siis hyödynnettävän työkalun tulisi joustaa aina tasan tarkkaan sen mukaisesti, mikä vuorovaikutustilanne on kyseessä henkilön ja yritysneuvojan välillä. (Hohtokari 2015).

Hohtokarin puheesta voidaankin päätellä, että yrittäjäyysidentiteetti- valmennuksessa ei ole ainoastaan kyse valmennettavasta, vaan myös valmentajasta. Siinä missä valmennettavalla on omat henkilökohtaiset ominaisuudet, niin on myös valmentajalla. Jollakin työkalulla saattaa saavuttaa tuloksia jonkun yksilön kanssa, mutta toiselle siitä ei ole samanlaista hyötyä tai se voi olla täysin hyödytön. Lisäksi jonkin työkalun hyödyntämisestä saattaisi pitää yksi valmentaja, mutta toiselle se ei sopisi. Voidaan-kin siis päätellä, että ei ole mahdollista kehittää sellaista yhtä viivaista ja raamitettua työkalua, joka tuottaisi kaikille samanlaisen hyödyn. Työkalun käyttäjänä ja kohteena on kuitenkin kyseessä aina eri yksilö erilaisilla ominaisuuksilla ja erilaisella identiteetillä. Tämän teorian näkökulmasta ei siis voida katsoa yhden tietyn työkalun sopivan jokaiseen neuvontatilanteeseen, ellei se jouta niin paljon, kuten esimerkiksi sokraattinen keskustelumenetelmä.

Hohtokari nostaa esille myös, että yksi hyvä työkalu sellaisenaan on yritysneuvonnan suorittaminen ulkotiloissa. Tätä hän itsekin hyödyntää Sokrates-kävelyillään. Hohtokarin mukaan tilalla on olennainen merkitys yritysneuvonnassa. Pää ja jalat ovat yhteydessä toisiinsa, joten ohjattavan on helpompi tuoda ajatuksensa esille. Lisäksi parasta on, jos neuvonta ei tapahdu ohjattavalle tutuissa paikoissa, joissa ympäristö tuottaa ärsyksiä. Esimerkiksi tutut ihmiset saattavat tulla vastaan tai ympäristön muut asiat herättävät muistoja. Tärkeää ulkotilan neuvonnassa on siis se, että ympäristö tuottaa valmennettavalle mahdollisimman vähän ärsyksiä, jotta hän voi keskittyä ajatuksiinsa ja keskusteluhetkeen. Mikäli neuvontaa ei voida suorittaa ulkona, niin seuraavaksi paras vaihtoehto on mahdollisimman mukava ja mieluisa ympäristö, mutta ei kuitenkaan ohjattavan omassa kodissa. Tämän lisäksi on tärkeää huomioida neuvonnan kesto. Hohtokarin mukaan viimeistään kahden tunnin jälkeen yksilö alkaa toistamaan itseään eikä mitään uutta keskusteltavaa enää synny. Tällöin on hyvä päättää neuvonta ja tarpeen mukaan tavata uudelleen kahden tai kolmen viikon päästä. (Hohtokari 2015.)

Hohtokari toteaa useaan kertaan myös, että yrittäjyysidentiteettivalmennuksessa ei voi hyödyntää mitään ”poppakonsteja”. Tärkeää on ensin herättää valmennettavan luottamus ja kun luottamus on löytynyt, niin sitten se on vain keskustelua. Sitten vain keskustellaan ja keskustellaan. Yhtä oikeaa tapaa ei ole olemassa ja se millaista keskustelutapaa hyödynnetään ja minkälaista keskustelua syntyy, riippuu täysin valmentajan ja valmennettavan vuorovaikutuksesta keskenään. (Hohtokari 2015.)

Haastattelussa nousi esille myös yksilöiden erilaiset tilanteet hakeutua yksilöohjaukseen. Hohtokarin mukaan syyt ovat aina niin henkilökohtaisia, että mitään yksittäistä syytä hän ei voi nimetä. Hän kuitenkin mainitsee, että suuri joukko viime aikoina on hakeutunut hänelle ohjaukseen, koska he eivät ole olleet tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa. Tällöin he ovat alkaneet pohtia yrittäjyyttä vaihtoehtona muutokselle ja olisiko uskallusta ryhtyä yrittäjäksi. Tämän lisäksi ohjauksessa on ollut jo yrittäjinä toimivia, jotka ovat miettineet yritystoiminnan muuttamista johonkin toiseen suuntaan. Myös opintojensa loppusuoralla olevat ovat hakeutuneet yksilöohjaukseen ja siellä pohtineet tulevaisuuden suunnitelmia, joissa myös ajatukset yrittäjyydestä ovat olleet osana. (Hohtokari 2015.)

Hohtokari arvioi, että hänen pitkän aikavälin valmennuksiin ja koulutuksiin osallistujista 60–70 % menestyvät yrittäjinä. Loppuosa ei ole perustanut yritystä, perustettu yritystoiminta on lopetettu tai yrittäjät eivät ole ryhtyneet päätoimisiksi yrittäjiksi, vaan päätyneet pyörittämään yritystä sivutoimena. Haastattelussa tuli ilmi myös ryhmävalmennuksen hyvät ja haittapuolet. Hohtokarin mukaan valmennusryhmissä on aina yksi tai kaksi henkilöä, jotka perustavat yrityksen ryhmäpaineen alla. He näkevät, että muut ympärillä ovat innostuneita ja etenevät valmennuksessa yrityksen perustamiseen asti. Tällöin he myös itse kokevat, että heidänkin valmennuksen lopputuloksena pitää syntyä yritys, vaikka he eivät olisi vielä tai ehkä koskaan valmiita toimimaan yrittäjinä. Tämän seurauksena yritystoiminta ei lopulta kannata ja toiminta lopetetaan. Hyviksi puoliksi hän mainitsee, että ryhmävalmennuksessa ryhmäläisillä on mahdollista vaihtaa ajatuksia keskenään ja sparrata toinen toistaan. Toisinaan syntyy myös tiimejä, jotka perustavat yrityksen yhdessä. Ryhmässä voi myös peilata omia ajatuksiaan toisten ajatuksiin, tehdä havaintoja ja tällä tavalla tutkiskella yrittäjyyttä itsessään. (Hohtokari 2015.) Myös Hägg (2011, 155–156) tuo väitöskirjassaan esille, että tämä peilaaminen eli reflektointi on suuressa osassa yrittäjäidentiteetin syntyprosessissa.

Hohtokarilla on ryhmävalmennuksissa- ja koulutuksissa arviolta noin 20–50 ja yksilöohjauksissa noin 10–15 henkilöä vuodessa. Kaikissa näissä on mukana myös yrittäjäidentiteetin kehittymisen tarkastelu. Hän kuitenkin muistuttaa, että Suomessa yrittäjäidentiteetin olemassa olon tunnistaminen on uusi asia ja se saa osakseen vähäistä huomiota etenkin yritysneuvonnassa. Hohtokari toteaaakin, että hyvä, jos sadasta yritysneuvojasta 10 % pistää minkäänlaista arvoa yrittäjäidentiteetille. Kuitenkin yritysneuvonta on edelleen mitä suurimmissa määrin liiketoimintasuunnitelmien arviointia ja rahoituspäätösten tekemistä ilman, että yrittäjäidentiteetin tukeminen on neuvonnassa mukana millään tasolla. Häggin (2011, 9) tavoin hän toivoo yrittäjäidentiteetin vahvempaa tarkastelua yrittäjyysvalmennuksissa ja näin ollen myös yritysneuvonnassa. Hän on myös itse tutustunut Häggin (2011) teokseen ja sanoo allekirjoittavansa siitä kaiken. Hohtokari on itse käynyt saman yrittäjäidentiteetin kehittymisprosessin ja samoin hänen ystävänsä. Tämän lisäksi hän on seurannut vierestä, kuinka kerta toisen jälkeen hänen valmennettavansa käyvät tämän saman prosessin läpi. Merkittävimpanä lähtökohtana yrityksen perustamisessa ja tie menestymiseen on siis yksilön kehittyneessä yrittäjäidentiteetissä. Vahvalla yrittäjäidentiteetillä kaikki muut

yrittäjien perustamiseen liittyvät asiat ovat pitkälti enää vain teknillistä suorittamista. (Hohtokari 2015.)

Lopuksi Hohtokari nostaa myös kuntien yritysneuvontapalveluihin liittyviä ongelmia. Ensimmäisenä hän mainitsee, että vasta lähiaikoina aineettomaan omaisuuteen perustuva liikevaihto on huomattu olevan yhtä merkittävää kuin aineelliseen perustuva. Kuitenkin joidenkin yritysneuvojien on hankalaa auttaa niitä yrittäjiksi aikovia, joiden liiketoiminta perustuu aineettomaan omaisuuteen. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että aineettomaan omaisuuteen perustuvan yritystoiminnan laskutus perustuu muihin määreisiin kuin ne, joilla voidaan suorittaa aineellisen omaisuuden kannattavuuslaskelmia. (Hohtokari 2015.)

Toinen Hohtokarin mainitsema ongelma kohdistuu julkisten yritysneuvontapalveluiden toiminnan rahoitukseen. Hänen mukaansa julkisen yritysneuvonnan toiminnan rahoitus perustuu osittain yritysneuvojien tekemiin starttirahapäätöksiin. Varmensin asian Varsinais-Suomen Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) yrityspalveluasiantuntijalta (2015) sekä Turun seudun yrityspalvelupiste Potkurin edustajalta (2015) ja heidän mukaansa Varsinais-Suomessa neuvontapalveluiden rahoitus ei ole yhteydessä yritysneuvojien tekemiin starttirahapäätöksiin. Molemmat kuitenkin mainitsivat, että muilla maakunnilla tilanne on toisenlainen. Yrityspalveluasiantuntija kertoi tarkemmin, että muilla alueilla yritysneuvontapalveluiden toimintaa on rahoitettu myös työllisyysmäärärahoista yritysneuvojien starttirahalausuntojen perusteella (TE-toimisto 2015). Tämä tarkoittaa sitä, että osassa Suomen seutukunnista julkiset yritysneuvontapalvelut saattavat keskittyä ensisijaisesti yksilön hyvään liiketoimintasuunnitelmaan, jotta starttirahalausunto on mahdollista myöntää ja näin ollen saada rahoitusta edellä mainitulla tavalla. Tällöin neuvojan kiinnostuksen kohteena ei ole yksilön yrittäjäidentiteetin kehittyminen tai sen tukeminen. (Hohtokari 2015.)

5.2 Haastateltavan kohderyhmän taustat

Haastateltavina oli kuusi naista ja kaksi miestä. Henkilöistä kuusi oli 20–30-vuotiaita ja kaksi 30–40-vuotiaita. Kahdella koulutustaustana oli ainoastaan lukio. Kolmella koostui koulutustausta lukioista sekä yhdestä tai useasta ammatillisesta tutkinnosta.

Kahdella oli kesken tai suoritettuna yliopistotutkinto. Yksi oli saattanut jo kulttuuritautannon opintonsa loppuun, kun taas muilla haastateltavilla opinnot olivat vielä kesken.

Kolmella haastateltavista oli virallisesti kokemusta yrittäjänä 1-5 vuotta. Kolmella kokemus yrittäjyydestä kulminoitui osallistumiseen aikaisempina vuosina Turussa järjestettävään Nuori yrittäjä -kurssiin. Kurssin kautta saadun tiedon ja taidon kautta kaikilla heistä oli innostus yrittäjyyttä kohtaan kasvanut. Kahdella haastateltavalla ei ollut kokemusta yrittäjänä toimimisesta ollenkaan. Viidellä haastateltavista ajatus yrittäjyydestä oli herännyt 0,5-5 vuotta sitten. Yksi oli ajautunut yrittäjäksi ilman sen suurempia mietintöjä. Kaksi haastateltavista oli jo pidempään tai aina kokeneet olevansa yrittäjähenkisiä. Heille tunne yrittäjäksi ryhtymisestä oli kasvanut oman ammatinharjoittamisen myötä.

Olen laatinut haastateltavien anonyymiyden suojaksi yksilöitä kuvaavat kirjainyhdistelmät. Yrittäjinä toimivia tai toimineita merkitsen Y1, Y2 ja Y3. Yrittäjyydessä kokeneita henkilöitä kuvaavat kirjainyhdistelmät YK1, YK2 ja YK3. Henkilöt, joilla ei ole kokemusta yrittäjyydestä ovat EY1 ja EY2. Taustatiedoissa en käyttänyt kirjainyhdistelmiä, jotta henkilöiden taustatietoja ei voisi yhdistää heidän vastauksiinsa ja näin ollen tunnistaa haastateltavia.

5.7 Persoonallisuus

Haastateltavien tekemän persoonallisuustestin tarkoituksena oli selvittää, että kuinka paljon väite, että yksilöt eivät valikoidu yrittäjiksi tietynlaisen persoonallisuuden vuoksi, pitää paikkansa (Hägg 2011). Persoonallisuustestin kautta tutkin löytyisikö haastateltavista yhteneviä tekijöitä ja mitä ne olisivat. Kahdeksan haastateltavan joukosta löytyi viittä eri persoonallisuustyyppiä, joka näytti väitteen todeksi. Haastateltavat eivät siis edustaneet yhtä tietynlaista persoonallisuutta, mutta muita yhteneviä tekijöitä löytyi.

Taulukko 4. Haastateltavien persoonallisuustestin tulokset

H	P-TYYPPI		MIELI		ENERGIA	
			Ekstrovertti	Introvertti	Intuitiivinen	Realistinen
Y1	ESFJ-T	Konsuli	X			
Y2	ENTJ-A	Komentaja	X		X	
Y3	ESFJ-A	Konsuli	X			X
YK1	ESFP-A	Viihdyttävä	X			X
YK2	ENFJ-T	Päähenkilö	X		X	
YK3	ENFP-A	Kampanjoija	X		X	
EY1	ESFP-A	Viihdyttävä	X			X
EY2	ENFP-A	Kampanjoija	X		X	
H	LUONTO		TAKTIIKAT		IDENTITEETTI	
	Logiikkakeskeinen	Periaatekeskeinen	Suunnitteleva	Etsivä	Määrätietoinen	Varovainen
Y1		X	X		X	
Y2	X		X		X	
Y3		X	X		X	
YK1		X		X	X	
YK2		X	X			X
YK3		X		X	X	
EY1		X		X	X	
EY2		X		X	X	

Tein tuloksista mielenkiintoisia havaintoja, kuten esimerkiksi, että kaikki haastateltavat ovat testin mukaan ekstrovertejä. Vuorovaikutus ja sosiaalinen kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa on siis tulosten perusteella kaikille mieluista. Tämän lisäksi seitsemän haastateltavaa ovat enemmän periaatekeskeisiä kuin logiikkakeskeisiä eli karkeasti jaoteltuina he tekevät enemmän tunne- kuin järkipohjaisia ratkaisuita. Tämän lisäksi myös seitsemän kahdeksasta ovat määrätietoisia.

Testitulokset eivät kuitenkaan yllätä, sillä jo haastattelutilanteissa havaitsin kaikkien haastateltavien olevan hyvin avoimia ja puheliaita. Heistä huokui määrätietoisuus, mutta kuten testituloksetkin osoittaa, oli YK2 kaikista varovaisin, joka näkyi myös hänen yrittäjyyspohdintoissaan. Varovaisuus haastattelussa ilmeni etenkin siksi, että hän oli palavasti kiinnostunut yrittäjyydestä, mutta hänellä ei ollut vielä liikeideaa, jota työstää ja tulla tekemisessään sekä ajatuksissaan varmemmaksi. Myös enemmistön tunnepohjainen, ”sydämellä tekeminen” oli selkeä tulos, sillä kaikkien motivaatiot yrittäjyyttä kohtaan pohjautuivat suuremmissa määrin tunteisiin. Analysoin yksityiskohtaisemmin haastateltavien tunteiden vaikutusta yrittäjäidentiteetin kehittymiseen Identiteettikeskustelu-osiossa.

5.4 Työn mielekkyys, motivaatio ja tavoitteellisuus

Selvitin kulttuurituotannon opiskelijoiden ja jo valmistuneen kulttuurituottajan syitä, motivaatioita ja tavoitteita yritystoimintaa kohtaan. Pyysin haastateltavia listaamaan arkielämän motivaatioita, mutta haastatteluteema sai heidät automaattisesti pohtimaan motivaatioita yrittäjyyden kautta. Samat motivaatiot olivat kuitenkin osana myös arkea. Jo haastatteluiden aikana ilmeni, että haastateltavien syyt, motivaatiot ja tavoitteet sekoittuivat keskenään ja asia, jonka joku mainitsi motivaatiokseen, oli toisen henkilön tavoite jne. Havainnollistaakseni tuloksia, ryhmittelin haastateltavien vastauksia, joissa sama/samankaltainen asia toistui vähintään kaksi kertaa.

Taulukko 5. Haastateltavien syyt, motivaatiot ja tavoitteet yritystoiminnassa

Syy/motivaatio/tavoite	Syy	Motivaatio	Tavoite
Alan työttömyys/itsensä työllistämisen/sopivuus omalle tilanteelle	Y2, Y3, YK1, YK3, EY1, EY2	EY2	EY1, EY2
Arvostus		Y2, YK1, YK2, YK3, EY2	
Auttaminen	Y3, YK3	Y1	Y2, Y3 YK2, YK3
Euforia		Y2, YK2	
Hedonismi		Y2, YK3	
Itsensä kehittäminen		Y2, YK1, YK2	
Kilpaileminen		Y2, YK3	
Kunnianhimo		YK1, EY1	
Luonto ja ympäristö/jäljen jättäminen jälkipolvelle		YK2, YK3	
Muiden työllistäminen	Y3, YK3		Y3
Onnistuminen/vastuu (onnistumisesta)		Y3	YK1, EY1
Taide- ja kulttuurisisältö		Y2, YK2, EY2	
Toimeen tuleminen/raha		Y1, Y2, Y3, YK3, EY1	Y1, Y2, Y3, YK2, YK3
Toiminnan epäkohtien kehittäminen		Y1, Y2, Y3	
Työn merkitys/arvo/tärkeys	YK2	YK1, YK2, YK3	Y3, YK1, YK2, EY2
Yhteistyö/yhteisöllisyys/sosiaaliset suhteet		Y3, YK2, EY1, EY2	
Yritystoiminnan laajentaminen		Y2, Y3	
Yrittäjyys sopiva muoto itselle/perhetausta	YK1, YK2, EY1, EY2		
Vapaus/itsensä toteuttaminen	Y1, Y2, Y3, YK1, YK2, YK3, EY1, EY2	Y1, Y2, Y3, YK1, EY2	Y1, YK1, YK3, EY1

Taulukosta voidaan huomata, että alan työttömyys, auttaminen, vapaus sekä työn merkityksellisyys oli monen haastateltavan syy, motivaatio ja/tai tavoite. Kaikille haastateltaville syy yritystoiminnan aloittamiseen olivat vapaus ja itsensä toteuttaminen. Kolmanneksi suurin syy yritystoiminnan ylläpitoon tai sen perustamiseen oli näkemys, että yrittäjyys olisi sopiva työmuoto itselle. Myös yrittäjämäinen perhetausta vaikuttivat henkilön ajatuksiin siitä, että oman yrityksen perustaminen voisi olla ratkaisu itsensä työllistymiseen.

Vuorostaan suurimmaksi yksittäiseksi motivaation kohteeksi muodostui arvostus, jolla haastateltava tarkoitti itsensä sekä työnsä arvostamista ja/tai muiden arvostusta itseään kohtaan. Tämän lisäksi enemmistöä yritystoiminnassa motivoi yhteistyö, yhteisöllisyys ja sosiaaliset suhteet. Myös raha motivoi enemmistöä, mutta enimmäkseen sillä perusteella, että tulisi toimeen yritystoiminnallaan. Kaikki kuitenkin korostivat, että rahaa tärkeämpää on esimerkiksi saada tehdä sitä mistä pitää. Toimeen tuleminen olikin haastateltavien suurin yksittäinen tavoitteen kohde. Toiseksi suurimpana tavoitteena oli toisten ihmisten auttaminen.

Haastateltavien maininta alan työttömyydestä ja vapauden tarve saivat minut pohtimaan heidän suhtautumistaan aiempiin työtehtäviinsä ja asemiinsa työsuhteissa. Haastateltavat sanoivat olleensa aiempiin työsuhteisiinsa tyytyväisiä tai osittain tyytyväisiä, riippuen siitä, oliko työsuhde sisältänyt esimerkiksi kaupanalan työtehtäviä opintojen ohella vai oman alan työtehtäviä. Kaikki muut paitsi EY2 mainitsi, että he eivät olleet kuitenkaan saaneet työsuhteissa riittävästi vastuuta eivätkä mahdollisuutta kehittää työyhteisön toimintaa tai työsuhteet eivät olleet tarjonneet kasvuvaraa itsensä kehittämiseksi. EY2 vuorostaan nosti osittaisen tyytymättömyytensä syyksensä, että hänen asuinpaikkakunnallansa on huono kulttuurialan työllisyystilanne ja työpaikoista käydään kilpailua. Työsuhteessa tyytyväisenä työskentely olisi siis periaatteessa mahdollista, mutta käytännössä mahdotonta. Myös Y3 ja EY1 toivat esille alan työttömyyden olevan osittaisena syynä ajatuksilleen yritystoiminnan aloittamisesta. Kuitenkin tutkiessani haastattelutuloksia kokonaisuudessaan totesin, että heidän innostuksensa yrittämiseen pohjautuu enemmän omiin henkilökohtaisiin intresseihin kuin alan huonoon työllisyystilanteeseen.

Haastateltavien maininta kulttuurituotantoalalla vallitsevasta työttömyydestä syynä yrittäjäksi ryhtymiseen antaa viitteitä vastentahtoisesta yrittäjyydestä (Pohjolainen 2011). Työllisyystilanteen vaikutuksesta haastateltavien ajatusten syntymiseen yritys-toiminnan aloittamisesta ei voida kieltää, sillä myös Hohtokari (2015) kertoi usean yksilön päätyvän yrittäjyysvalmennukseen ollessaan tyytymätön työtilanteeseensa. Muu haastattelumateriaali tukee kuitenkin pitkälti sitä, että haastateltavien yrittäjyys-ajatukset pohjautuvat sisäiseen motivaation (Ryan 2015). Motivaation perustana toimii vapaus saada toteuttaa itseään ja irtautua työsuhteen asettamista rajoista. Haastateltavien kyllästyminen näihin asetettuihin rajoihin, viittaavat radikaalin pärjäämisstrategian valintaan eli irtiottoon palkkatyöyhteiskunnasta (Järvensivu 2010, 2014). YK3 kuvaannollistaa ajatuksen seuraavasti:

”Sama ku omistais jonku hienon fillarin ja sit ei koskaan käyttäis sitä, niin se tuntuu tyhmältä.”

Pyysin haastateltavia nimeämään myös asioita, jotka vähensivät motivaatiota. Kuusi haastateltavaa (Y1, Y2, Y3, YK2, YK3, EY1) mainitsi epäonnistumisen laskevan motivaatiota. Tämä osoittautuikin suurimmaksi tekijäksi motivaation laskemisessa, mutta Y1 ja YK3 pohtivat epäonnistumisen voivan myös motivoida, jos kyseessä on tilanne, josta voi ottaa opikseen ja tulevaisuudessa vastaavanlaisessa tilanteessa suoriutua paremmin. Myös arvostuksen puute itseä tai omaa tekemistä kohtaan (Y1, YK3, EY1, EY2) koettiin vähentävän motivaatiota. Samoin liian rajoitettu työnkuva ja pelkotilat olivat motivaatiota laskevia tekijöitä. Edellisen kysymyksen tulosten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että haastateltavat suhtautuvat enemmän innokkaasti yrittäjyyteen kuin antoivat esimerkiksi pelon epäonnistumisesta jarruttaa tavoitteidensa saavuttamista (Allen 2008). Haastateltavien tavoitteet ovat myös realistisia, jolloin pelko epäonnistumisesta ei nouse merkittävään asemaan (mt.; Työterveyslaitos 1994). Ainoastaan liikeidean pohdintaan selkeyttä kaipaavat (YK2, EY1, EY2) osoittivat haastattelun kautta, että motivaatiota vähentävät tekijät voisivat olla syynä hylätä ajatukset yrityksen perustamisesta. Tämä siitä syystä, että heille ei ollut karttunut vielä riittävästi itsevarmuutta yrittäjyyttä kohtaan.

Ibarran (2003) ja Hohtokarin (2015) mukaan syyt, motivaatiot ja tavoitteet ryhtyä yrittäjiksi ovat ihmisillä erilaiset, mutta voidaan kuitenkin todeta, että samalle toimialalle

kouluttautuvien tai sillä työskentelevien henkilöiden syissä, motivaatioissa ja tavoitteissa on yhtäläisyyksiä. Tämän lisäksi perustarpeet; itsehallinnollisuus, osaamisen tunne ja yhtenäisyyden tunne, korostuivat motivaatioissa toimia vapaasti, auttaa muita ja tehdä yhteistyötä sekä halusta, että työ on tärkeää ja että sillä on merkitystä (Ryan 2015). Kuitenkin alan heikko työllisyystilanne antaa viittauksia sille, että etenkin EY2 voi kokea yrittäjäidentiteettinsä kehittymisen hankalaksi, kun tahto yrittäjyyteen ei ole ainakaan vielä täysin sisäisesti rakennettua.

5.5 Identiteettikeskustelu

Yrittäjäkuvat

Kysymys, mitä sanasta ”yrittäjä” tulee haastateltaville mieleen, toi esille monenlaisia asioita. Kaikki haastateltavat ajattelivat sanaa henkilönä, mutta myös asioita yritystoiminnasta tuli mieleen. Kuitenkin pohdinnoista nousi esille selkeästi neljä kategori-aa, joihin vähintään neljän tai viiden haastateltavan kuvaukset sopivat. Ensimmäinen kategoria koostui yrittäjän toimintaa ja tehokkuutta kuvaavista asioista. Toinen kattoi sisäistä yrittäjyyttä kuvaavat asiat. Kolmannessa kategoriassa haastateltavat näkivät yrittäjän vahvana ja ihailtavana omaa tietensä kulkevana yksilönä. Neljännessä he toivat esille yrittäjyyteen kohdistuvan riskiajattelunsa.

Taulukko 6. Haastateltavien yrittäjäkuvat

Toiminta ja tehokkuus	H	Sisäinen yrittäjyys	H
Aikaansaava/työntekijä/moniosaaja	Y1	Luova/visionääri	Y1
Tehokkuus/pitkät päivät/ harvoin "ei töissä"	Y2	Idea/mielentila	Y2
Luovii tilanteessa kuin tilanteessa	Y3	Kiinnostuksen palo aiheeseen	YK2
Itsensä ja muiden työllistäminen	YK3	Yrittäjämäinen persoona	EY1
Reipas/aktiivisuus	EY2		
Vahva luonne/esikuva		Riskiajattelu	
Oman onnensa seppä	Y2	Epäonnistuminen ja onnistuminen	Y2
Vahva/oman tien kulkeminen/erilainen kuin muut	Y3	Riski	YK1, YK2
Eteenpäin meneminen/vastuu	YK2	Kova työ	EY2
Itsevarmuutta huokuva/rohkea	EY1		
Ihailtava	EY2		
Julkisuuden yrittäjä/yrittäjänä toimiva ystävä	EY1, EY2		

Kategorioita tarkasteltaessa voidaan huomata, että jokaisessa kategoriassa on sekä yrittäjän, yrittäjyyttä kokeilleen ja yrittäjyydessä kokemattoman henkilön ajatuksia yrittäjästä. Tämä sopusuhtainen edustus joka kategoriassa todistaa, että kokemuksellisuus ja kokemattomuus eivät haastateltavien keskuudessa aiheuta ristiriitaisuutta yrittäjäkuvien syntymiselle. Lisäksi voidaan tiivistettynä sanoa, että haastateltavien yhteinen yrittäjäkuva edustaa tehokkuutta, idearikkautta ja itsevarmuutta. Ihailtavan yrittäjäkuvan lisäksi on kuitenkin pohdittu myös yrittäjän rooliin liittyviä riskejä ja työn vaativuutta.

Tämä kysymys toimi lähtökohtana pääkysymykselle eli sille, löysivätkö haastateltavat itsensä antamastaan yrittäjäkuvasta. Neljä haastateltavaa kokivat pystyvänsä samaistumaan täysin antamaansa yrittäjäkuvaan (Y2, Y3, YK2, YK3). Vuorostaan kolme näki itsensä kuvauksesta osittain (Y1, YK1, EY2). Osittainen samaistuminen riippui täysin heidän tekemistään sanavalinnoista. Esimerkiksi, jos yksi valittu asia ei koskenut heitä, he eivät voineet täysin samaistua kuvaukseen. Yrittäjyydessä kokemattomalle henkilölle (EY1) yrittäjä kuvasti itsevarmuutta ja rohkeutta, joihin hän tunsi vasta kasvavansa. Hän ei kokenut vielä olevansa yrittäjäkuvansa kaltainen, mutta uskoi samaistuvansa kuvaukseen tulevaisuudessa.

Annettujen yrittäjäkuvien kautta voidaan todeta, että jo olemassa olevilla yrittäjätarinoilla on merkitystä yksilön yrittäjäidentiteetin kehitykseen ja ylläpitoon (Down & Warren 2008). Haastateltavien antamat yrittäjäkuvat peilasivat hyvin paljon jo olemassa oleviin yrittäjätarinoihin. Kahdella haastateltavalla (EY1, EY2) mieleen tulivat myös lehtiartikkelien yrittäjätarinat tai yrittäjänä toimiva ystävä. Haastateltavat joko samaistui kuvaustensa kaltaisiksi ja halusivat ylläpitää sitä tai annettu kuvaus oli tavoite, jonka he halusivat saavuttaa. Olemassa olevat yrittäjäkuvat ja -tarinat eivät aiheuttaneet heille paineita, vaan ne koettiin ainoastaan motivoivina tekijöinä.

Haastateltavien omat yrittäjäkuvat tuntuivat olevan selkeät, mutta päätin vielä tarkastella heidän suhtautumistaan yrittäjyyteen identifioitumisen kautta (Pohjolainen 2015). Neljä haastateltavaa (Y1, Y2, YK1, YK3) halusivat käyttää nimikkeenään yrittäjää tai ammattinimikettään riippuen tilanteesta. Nimikeyhdistelmät tuntuivat myös mieluisilta. Y3, YK1 ja EY2 halusivat määritellä itsensä tekemisensä kautta. Y3 sanoi yrittäjänimikkeen olevan liian yleismaailmallinen, josta ei oikeastaan ilmene hänen työnku-

vansa. YK1 ei puolestaan pitänyt yrittäjä-sanasta, sillä se herätti hänessä ”tässä vaan jotain yritetään” -mielleyhtymän, joka ei anna vahvaa kuvaa toiminnasta. Myös YK3 pohti yrittäjä-nimikkeeseen kohdistuvaa yleistä yhteiskunnallista suhtautumista ja totesi siihen liittyvän kaksijakoisuutta. Tästä huolimatta hän oli itse valmis käyttämään sitä. EY1 halusi ehdottomasti käyttää nimikkeenään yrittäjää, sillä hänen mielestään se kuvasti parhaiten hänen tulevaa työnkuvaansa ja hän myös piti yrittäjää ihailtavana nimikkeenä.

Kolme haastateltavaa (Y3, YK1, EY2) eivät siis halunneet käyttää yrittäjä-nimikettä. Oletettaessa, että kieltäytyminen yrittäjä-nimikkeen käytöstä tarkoittaisi epävarmaa suhtautumista yrittäjyyteen, pitäisi todeta, että näiden kolmen henkilön suhde yrittäjyyteen on kaksijakoinen. Tätä toteamusta on kuitenkin hyvä verrata kokonaisuudessaan haastatteluissa saamiini tietoihin. Y3 kuvasi yrittäjää innostuneeksi sekä innostavaksi itsessään ja YK1 pohti yrittäjä-sanasta unelmia, haaveita sekä tavoitteita. Y3 ja YK1 osoittivat siis muissa vastauksissaan sisäistä paloa yrittäjyyttä kohtaan. Koen siis, että heidän yrittäjä-nimikkeen käytöstä kieltäytyminen on syntynyt ennen kaikkea järkipäisistä syistä ja/tai mielipiteestä eikä negatiivisesta suhtautumisesta yrittäjyyteen. Vuorostaan EY2 on yrittäjyyspohdintoissaan vielä niin alkuvaiheessa, että kaksijakoisuutta on nähtävissä, vaikka hänkin pohti yrittäjää ihailtavana henkilönä. Hänellä ei ole valmista liikeideaa ja osittain hän pohtii myös, että onko hänestä yrittäjäksi. Vastauksista voin kuitenkin havaita, että hän pyrkii suhtautumaan yrittäjyyteen positiivisesti, mutta se ei ole vielä täysin mahdollista.

Saatujen tulosten nojalla voidaan huomata, että haastateltavien sisäinen identiteetti-keskustelu ei ole erityisemmin ristiriitainen. Tulosten perusteella kukaan haastateltava ei tunne yrittäjäidentiteetin vaarantavan esimerkiksi heidän ammatti-identiteettiään. (Rae 2004; Berglund 2006; Hägg 2011.) Ammatti- ja yrittäjäidentiteetin erottamisen sijaan he pikemminkin haluavat identiteeteistä tukea toisilleen. Yrittäjyys nähdään jopa ammatti-identiteettiä vahvistavana ja selkeyttävänä tekijänä.

Myös kysymys luovuuden ja liiketoiminnan yhdistämisestä toi samoja tuloksia identiteettien hyvästä vuorovaikutteisesta keskustelusta. Aiemman tuloksen valossa ei yllättänyt, että kaikki vastasivat luovuuden ja liiketoiminnan tukevan toisiaan. Tämä ei yllättänyt myöskään siksi, koska kulttuurituotannon opinnoissa tuodaan vahvasti esil-

le, että luovasta toiminnasta on mahdollista kehittää liiketoimintaa. Y1 ja YK1 sanoivat, että kulttuurimme on määrittänyt ajatuksen, että luovuus ja liiketoiminta ovat erillään. Tämä on ainoa syy, miksi niiden yhteenkuuluvuutta kyseenalaistetaan. YK1 ja myös YK3 pohtivat myös, että luovan työn tuotteistaminen vain parantaa luovan työn laatua. EY1 ja EY2 vuorostaan käsittelivät kysymystä enemmän henkilökohtaisella tasolla eli kuinka heidän oma luovuutensa kärsisi liiketoiminnan yhteydessä. Molemmat epäilivät mahdollisten vaikeuksien yhteensovittamisessa ilmaantuvan ainoastaan, mikäli omassa ajanhallinnassa olisi ongelmia ja kiire estäisi mahdollisuuden luovuudelle. Y2 mainitsi kuitenkin luovuuden ja liiketoiminnan yhdistämisen ongelmista käsityöpainotteisilla luovilla aloilla:

”Jos aatellaan taidelähtöisesti liiketoimintaa, ni se täytyy olla ikään kuin se liiketoiminta osana sitä prosessia jo, et sitä ei vaan tehdä niinku sydän verellä se taideteos ja sit mietitää jälkeinpäin hinta, vaiks se pitäis olla alusta lähtien tiedossa, että tää nyt tehtäis tälle, koska haluan rahaa ja tää on mun työ.”

Kaikki haastateltavat tiedostivat muiden luovien alojen ongelmallisuuden yhdistää luovuus sekä liiketoiminta ja toivat esille joidenkin alan toimijoiden kokevan haasteelliseksi arvottaa omaa luovaa työtään. Haastateltavilla oli kuitenkin itsellään selkeä kuva luovien alojen liiketoiminnallisista mahdollisuuksista. Lähtökohtaisesti he eivät myöskään kokeneet, että heidän oma luovuutensa kärsisi liiketoiminnan myötä.

Tunteet

Yrityksen perustamiseen liittyvät ennakkokäsitykset olivat yksimielisiä seitsemän haastateltavan kohdalla. Kaikkien heidän mielessä oli ensimmäinen ajatus ollut, että yrityksen perustaminen ja toiminnan pyörittäminen olisi tavalla tai toisella ollut vaikeaa. Maininnat vapaa-ajan riittämättömyydestä (Y1, YK3, EY1), hirveistä taisteluista ”byrokratiaviidakossa” (Y2, YK2, YK3, EY1) ja huolesta yrittäjyyden vaikuttamisesta opiskelijan saamiin tukiin sekä yrittämisen yleisestä vaikeudesta (YK1, EY2) kertoivat negatiivisista ennakkokäsityksistä. Haastateltavat (Y1, Y2, YK1, YK2, YK3, EY1, YE2) kuitenkin kaikki korjasivat, että yrittäjyyskoulutusten ja/tai yritysneuvontapalveluiden kautta heidän ennakkoluulonsa ovat karsineet pois ja nyt he näkevät yrityksen perustamisen positiivisemmasta näkökulmasta. EY1 kuitenkin mainitsi, että hän nimenomaan omalla tulevalla yritystoiminnallaan haluaa poistaa näitä yritystoimintaan

liitettäviä ennakkoluuloja. Lisäksi neljä haastateltavaa (Y2, YK1, YK2, YK3) huomauttivat, että yrittäjyyskoulutuksessa he oppivat, että yrityksen perustamiseen ei tarvita edes valmista ideaa. Kahdeksas haastateltava (Y3) koki, että yritystoiminnan perustaminen ei ole missään vaiheessa luonut hänelle mitään ennakkokäsityksiä ja hän on alusta asti ollut tietoinen siitä, mihin on ryhtynyt ja mitä kaikkea yritystoiminta pitää sisällään. Y1 kiteytti hyvin jokaisen haastateltavan ajatuksen:

”Yrittäjyys on sitä, mitä siitä itse tekee.”

Kolme haastateltavaa (Y1, YK2, YK3) mainitsivat yritystoiminnan perustamiseen liittyvien tunteiden olleen innostuneisuutta. Loput viisi haastateltavaa (Y2, Y3, YK1, EY1, EY2) sanoivat, että yrityksen perustaminen tuottaa tai tuotti heissä ristiriitaisia tunteita. Yrityksen perustaminen aiheutti tai aiheuttaa heissä innokkuutta, mutta myös epätietoisuus ja toisaalta hyvin selkeä tietoisuus tulevista vaikeista tilanteista sai tai saa aikaan haastateltavissa pelon tunteita.

Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat ovat siis kokeneet negatiivisia ennakkokäsityksiä, joita pohdinnat yrityksen perustamisesta ovat aiheuttaneet tai aiheuttavat. Kuitenkin nykyisin haastateltavien päällimmäisenä tunteena yritystoimintaa kohtaan on innostus. Negatiivisten tunnetilojen kääntäminen positiiviseksi on vaatinut tunteiden prosessointia eli itsesäätelyä. Voidaankin todeta, että haastateltavat pystyvät hyvin käsittelemään tunteitaan eivätkä negatiiviset tunteet ole lamauttaneet heitä. Saadut tuntemukset on tiedostettu sekä käsitelty, jotta oman elämän hallinta on mahdollistunut ja yrittäjäidentiteetin kehittyminen voinut jatkua. (Keltikangas-Järvinen 2008; Hägg 2011.)

Itseohjautuvuus

Annoin haastateltaville Gibbin (2005) tekemän listan yrittäjyyteen liitettävistä ominaisuuksista, yrittäjämäisestä käyttäytymisestä, ja yrittäjyystaidoista. Pyysin heitä valitsemaan jokaisen kolmen kategorian alta yhden tai useamman asian, jossa he haluaisivat kehittyä. Vastausten kannalta on merkittävää huomata asiat, jotka vähintään kolme haastateltavaa valitsi ja asiat, joita kukaan ei valinnut. Näin pystymme tarkastelemaan kulttuurituottajaopiskelijoiden ja opinnoista jo valmistuneen kulttuurituottajan suurimpia heikkouksia sekä vahvuuksia.

Taulukko 7. Haastateltavien heikkoudet ja vahvuudet

Yrittäjyyteen liitettävät ominaisuudet	Tulokset	Haastateltava
Sinnikkyys ja pitkäjänteisyys	5	Y2, YK2, YK3, EY1, EY2
Vahva sisäinen elämäntilanne	3	Y1, Y3, YK2
Tekemällä oppiminen	0	
Päätäväisyys	0	
Yrittäjämäinen käyttäytyminen		
Kyky arvioida ja ottaa riskejä	5	Y2, Y3, YK1, YK2, EY1
Yrittäjyystaidot		
Strategisen ajattelun taito	5	Y2, Y3, YK1, YK2, EY2
Luova ongelmanratkaisutaito	0	
Kyky tehdä ehdotuksia	0	
Neuvottelu- ja myyntitaito	3	Y2, YK3, EY1

Viisi haastateltavaa valitsivat kehityskohdaksi yrittäjyyteen liitettävistä ominaisuuksista sinnikkyuden ja pitkäjänteisyyden. Kaksi heistä (Y2, YK2) perustelivat valintansa sillä, että yleensä he haluavat heti olla tekemisessään hyviä ja ärsyyntyvät nopeasti, jos toiminta osoittautuukin liian hankalaksi. Tällainen tilanne vie heidän mielenkiintonsa eivätkä he jaksaisi asian kanssa sinnitellä. Puolestaan EY1 kuvasi tarvitsevansa parempaa pitkäjänteisyyttä silloin, kun opettelee esimerkiksi uusia teknisiä taitoja. EY2 kaipasi lisää pitkäjänteisyyttä sen hetkiseen tilanteeseensa, kun hän kehitti liikeideaansa ja haki pohdintoihinsa apua muilta. YK3 vuorostaan mainitsi kaikki pitkäkestoiset istumatyöt olevan hänelle ylitysepääsemättömän hankalia. Kolme haastateltavaa valitsivat myös vahvan sisäisen elämäntilanteen kehityskohdaksi. Valinnan henkilökohtaisten syiden lisäksi Y1 mainitsi elämäntilanteen hankaluudeksi työn ja vapaa-ajan sekoittumisen keskenään.

Viisi haastateltavaa mainitsivat yrittäjämäisen käyttäytymisen kategoriasta riskien arvioimisen ja niiden ottamisen heille vaikeaksi. YK2 ja EY1 sanoivat hankaluuden kumpuavan etenkin varovaisuudesta ja epävarmuudesta, jota he vielä yritystoimintaa kohtaan kokivat. YK1 ei perustellut vastaustaan enempää, vaan totesi asian yleisesti ottaen olevan hänelle kehityksen kohteena. Y2 mainitsi luottavansa joskus niin paljon omaan arvostelukykyynsä, että aliarvioi joitakin mahdollisia riskejä. Y3 puolestaan toi esille luovilla aloilla työskentelyä ja riskien ottoa vaikeuttavan asian:

”Kun on kyse tämmösestä luovasta alasta ja kun se meidän, mitä me tuotetaan yleensä on aineetonta, joten sen arvioiminen ja sen niin kun tavallaan arvon arvioiminen ja paljon siihen kannattaa heittää rahaa kiinni (...) jos miettii niin kuin yrittäjämäisesti niin se on semmonen että kun sä et oikeastaan pysty ennustamaan tai sanomaan että minkä arvonen tää sun juttu nyt on.”

Myös Hohtokari (2015) nostaa esille tämän hankaluuden luoda yritystoimintaa aineetomasta omaisuudesta. Kyseessä on siis ajankohtainen ongelma, joka vaatii lisää koulutustilaisuuksia niin yrittäjille kuin yritysneuvojillekin.

Yrittäjäystaidoissa viidelle haastateltavalle hankaluutta tarjosi strategisen ajattelun taito. Y2 pohti nojautuvansa niin paljon intuitioonsa ja siihen, mikä sillä kyseisellä hetkellä tuntuu parhaimmalta tavalta toimia eikä hän mieti toimintansa strategiaa kovin pitkälle. Y3 perusteli valintaansa sillä, että vaikka kuinka asioita suunnittelisi etukäteen, niin aina tietää, että ne eivät kuitenkaan tapahdu suunnitellusti. YK1 perusteli valintaansa kertomalla, että hän yleensä ideoi paljon, mutta usein idean toteutuminen käytännössä eli strateginen ajattelu jää vähälle. YK1 ja EY1 puolestaan yleisesti totesivat, että strategisen ajattelun taitoa voisi aina kehittää. Edellistä kategoriaa tarkastelemalla voidaan nähdä, että viidestä strategisen ajattelun taidon valinneista haastateltavista neljällä oli kehityskohtena myös kyky arvioida ja ottaa riskejä. Tulos voidaan nähdä ikään kuin ketjureaktiona sille, että kun strategisen ajattelun taito on riittämätön, niin kyky ennakoida tulevaisuudessa hämmöttäviä mahdollisia riskejä heikentyy.

Myös neuvottelu- ja myyntitaidot osoittautuivat hankaliksi kolmelle haastateltavalle. Y2 korosti etenkin neuvottelutaitojen vaativan vielä opettelua. Vuorostaan YK3 painotti myyntityön tuottavan epämiellyttäviä itsensä ”tyrkyttämisen” tuntemuksia. YE1 totesi yleisesti, että myyntitaidoissa olisi vielä kehittämisen varaa.

Kehityskohtien löydettyä, esitin Gibbin (2005) oppimisteoriaan nojaten kysymyksen siitä, että uskoivatko haastateltavat yksilön voivan oppia kaikki listassa ilmentyvät asiat. Kaikki vastasivat, että osittain voi opetella mutta jokainen jatkoi vastaustaan jakamalla näkemyksensä siitä, että jokaisessa yksilössä on kuitenkin tietyt listan piirteet vahvempina kuin toisissa. Y1, YK1 ja EY1 pohtivat, että ihmisellä on syntyessään tiettyjä ominaisuuksia, mutta kasvun kautta on mahdollista kehittää ominai-

suuksiaan. EY1 lisäsi myös, että yhdellä henkilöllä ei tarvitse olla kaikkia ominaisuuksia ja taitoja, sillä esimerkiksi yhteisryttäjäydessä toinen henkilö voi omalla taidollaan korvata toisen puutteellisia ominaisuuksia. Vuorostaan Y2, Y3, YK2 ja YK3 painottivat jo olemassa olevista piirteistä niin, että uusien asioiden oppiminen voi olla myös vasten yksilön todellista minuutta, jolloin opittujen asioiden mukainen toiminta ei tapahdu luonnollisesti. YK3 toi vastauksessaan hyvin esille yksilön ominaisuuksien olevan sidoksissa heidän temperamenttiinsa:

”Mulle tuli täs vähän semmonen olo et vähä semmone kompakysymys, et ku nää ikuun ku nää otsikot tavallaan kertoo tän vastauksen, et käyttäytymistä voi muuttaa ja taitoja voi kehittää (...) Mut sitten niinku nää yrittäjyyteen liitettävät ominaisuudet - nää ominaisuudet on yleensä tämmösiä mitkä liittyy sit ehkä enemmän temperamenttiin ja nimenomaan sen henkilön ominaisuuksiin ylipäänsä, et sit se menee siihen, et sun pitää ihan ihmisenä kehittää itseäsi, jos sä haluat näissä asioissa kehittyä.”

YK3 huomautti kuitenkin, että oppiminen ja muutosten tekeminen on mahdollista, mutta se vaatii paljon aikaa. Myös EY2 totesi, että joitakin asioita voi selkeästi oppia ja parantaa. Hän kuitenkin pohti, että vahvan minäkäsityksen ja itsetunnon työstäminen voisi olla erityisen vaikeaa.

Saatujen vastausten perusteella voidaan todeta, että kaikki haastateltavat huomioivat synnynnäisten temperamenttien olevan osana yksilön toimintaa, mutta he näkivät itseohjautuvuuden olevan merkittävämpi tekijä. Haastatteluissa ilmeni hyvin, kuinka heistä jokainen tiedosti myös omat temperamenttipiirteensä. He pystyivät erinomaisesti havainnoimaan omaa toimintaansa ja kertomaan arkailematta omista heikkouksistaan ja vahvuuksistaan, joka toimii erinomaisena maastona yrittäjäidentiteetin rakentumiselle (Keltikangas-Järvinen 2008).

Haastateltavien vahvuuksia olivat yrittäjyyteen liitettävistä ominaisuuksista tekemällä oppiminen ja päättäväisyys. Myös yrittäjyystaidoista luova ongelmanratkaisutaito ja kyky tehdä ehdotuksia koettiin hyvinä piirteinä itsessä. Tulos ei yllätä, sillä nämä vahvuudet antavat viittauksia kokemuksesta Humakin kulttuurituotannon opinnoista sekä yrittäjyysajatuksista. Etenkin tekemällä oppiminen ja luova ongelmanratkaisutaito ovat asioita, joita opintojen aikana painotetaan paljon. Päättäväisyys ja kyky tehdä ehdotuksia eli tuoda omia ideoitaan muiden tietoisuuteen ovat vuorostaan asioita,

jotka nousevat esille haastateltavien yrittäjyysajatuksissa. Yrittäjyys edellyttää määrätietoisuutta ja yritystoiminnan kehittäminen vaatii ideointia.

5.6 Elämänhallinta ja stressi

Tutkin eri kysymysten kautta haastateltavien valmiutta elää yrittäjänä ja kuinka joustavia he olisivat omassa toiminnassaan yrittäjyyden edessä. Selvisi, että kaikki haastateltavat olivat valmiita tekemään hyvin paljon töitä yrityksen eteen etenkin sen perustamisen alkuvaiheessa. He olivat valmiita myös liu'uttamaan töitä vapaa-ajalleen. Kuitenkin kolme haastateltavaa (YK1, YK3, EY2) mainitsivat, että heille voisi sopia myös lifestyle-yrittäjyys eli sellainen elämäntapa, jossa elämä rakennetaan yritystoiminnan ympärille eikä toisinpäin. Y3 sanoi, että raja työn ja vapaa-ajan välille olisi hyvä löytää, mutta hän kuitenkin vastauksessaan mainitsi, että tehdystä rajasta huolimatta yrittäjä on aina töissä. Hän täsmensi, että koskaan ei voi tietää, mistä saa innostuksen ja uppoutuu töiden tekoon tai kenet tapaa missäkin. Vuorostaan neljä haastateltavaa (Y1, Y2, YK2 ja EY1) halusivat vetää selkeän rajan työn ja vapaa-ajan välille. Y2 kiteytti kuitenkin hyvin syyn sille, miksi omasta vapaa-ajasta on helppo joustaa yritystoiminnan vuoksi:

”Jos uskoo siihen asiaan, ni se on se helpoin, mitä voi sijoittaa, on se oma työpanos.”

Vapaa-ajan lisäksi haastateltavat olivat valmiita panostamaan yritystoimintaansa myös taloudellisesti. Kuusi haastateltavaa (Y1, Y2, Y3, YK1, YK2, YK3) mainitsivat panostuksen ehdoksi kuitenkin sen, että liikeideaan ja itseensä pitää olla hyvin vahva usko, jotta he sijoittaisivat yritystoimintaan tai ottaisivat suuremmankin taloudellisen riskin. Y1 ja Y2 mainitsivat olevansa valmiita alentamaan omaa elintasoaan hetkellisesti yritystoiminnan eteen, mutta sillä ehdolla, että he edelleen tulevat toimeen. Myös YK1, YK2 ja YK3 mainitsivat, että riskejä ottaessa perusturvan tulee olla taattu. Y3 painotti, että riskejä pitää uskaltaa ottaa ja tuttu ja turvallinen on hylättävä, jos haluaa saavuttaa omia haaveitaan. Hänen mukaansa yritystoiminnan pitäisi kuitenkin kahden vuoden kuluttua tuottaa normaaleja kuukausituloja, jolloin sijoitettu työpanos ja raha maksavat itsensä takaisin. Vuorostaan EY1 ja EY2 kokivat hieman hankalaksi

pohtia yritykseen panostamista rahallisesti, koska heillä oli ajatukset omasta yritystoiminnasta vasta ideointiasteella. EY1 pohti mahdollisuutta starttirahaan ja EY2 suunnitteli lainan ottamista, jonka uskaltaisi ottaa siksi, että suunnitelmissa oli pienen mittakaavan yritystoiminta, joka ei sisältäisi suurempia riskejä.

Vastauksista voidaan todeta, että haastateltavat ovat kaikki hyvin määrätietoisia jo olemassa olevasta tai tulevaisuudessa perustettavasta yritystoiminnastaan. He olivat valmiita antamaan yritystoiminnalle paljon omasta vapaa-ajastaan ja osalle ei ollut edes tärkeää luoda selvää rajaa työn ja vapaa-ajan välille. Vastauksista näkyi myös, että he olivat miettineet omia vaikutuskeinojaan yhdistää yritystoiminta osaksi muuta elämää (Järvensivu 2014). He myös yksilöittäin prosessoivat, että millaista yrittäjyyttä he halusivat tai haluaisivat harjoittaa. Taloudellisten riskien ottaminen ei myöskään tuntunut olevan haastateltaville vaikeaa, kunhan määritellyt riskin ehdot täyttyivät. Taloudellisten asioiden pohdinta ei kuitenkaan ollut helppoa yrittäjyydessä kokemattomille haastateltaville, mikä tosin oli myös odotettavissa. Haastateltavilla tuntui olevan hyvä ymmärrys yritystoiminnan eri tekijöitä kohtaan ja kaikki tuntuivat pystyvän joustamaan tilanteessa kuin tilanteessa oman tavoitteensa saavuttamiseksi.

Haastateltavat suhtautuivat yritystoimintaan järkevästi ja oman elämän hallinta tuntui olevan mahdollista yritystoiminnasta huolimatta. Selvitin kuitenkin myös, miten he suhtautuivat itsensä johtamiseen ja mitkä olivat ne tekijät, jotka voisivat olla esteenä huonoon elämäntilanteeseen ja näin ollen heikentää yrittäjidentiteetin kehittymistä ja vahvistumista.

Taulukko 8. Tulokset haastateltavien itsensä johtamisen heikkouksista (Haaranen 2015: itsensä johtamisen määritelmä)

Itsensä johtaminen on	Tulokset	Haastateltavat
tavoitteellisuutta	0	
itsetuntemusta ja sen kehittämistä	2	Y1, EY1
psyykkistä ja fyysistä henkilökohtaista hyvinvointia	1	Y3
stressin hallintaa	5	Y1, YK1, YK2, EY1, EY2
ajankäytön hallintaa	2	YK1, YK3
tunneälykkyyttä/tunteiden hallintaa	0	
muutosvalmiutta	2	Y2, EY1
muutosten hallintaa	2	EY1, EY2

Tulokset osoittavat, että yli puolella oli vaikeuksia stressinhallinnan kanssa. Y1 jopa sanoi, että vaikka hän pitää stressinhallintaansa hyvänä, hän siitä huolimatta toivoisi sen hallintaan kehitystä. Haastateltavista kukaan ei valinnut kehityskohdaksi tavoitteellisuutta tai tunneälykkyyttä ja tunteiden hallintaa. Tämä ei tullut yllätyksenä, sillä jo aiemmat tutkimustulokset ovat osoittaneet, että haastateltavien toiminta pohjautuu määrätietoisuuteen ja he pystyvät sekä tunnistamaan että hallitsemaan tunteitaan. Neljä haastateltavaa valitsivat haluavansa kehittää myös itsetuntemustaan tai ajankäytön hallintaa. Muutosvalmiuden ja muutosten hallinnan heikkous yrittäjyydessä kokemattomille tuntui selkeältä valinnalta, koska he olivat vasta aikomassa aloittaa yritystoimintaa ja tulevat muutokset vielä mietityttivät paljonkin. Y3 toivoi myös parempaa fyysistä hyvinvointia itselle.

Vertasin haastateltavien itsensä johtamisen kehityskohtien vaikutusta siihen muutokseen, jonka yrittäjyys oli tai sen uskottiin tuovan. Neljä haastateltavaa (Y1, YK1, EY1, EY2) katsoivat yritystoiminnan tuoneen tai tuovan heille enemmän itsevarmuutta. Y1 kuvaili tullessaan rohkeammaksi ja pelottomammaksi ottamaan riskejä. YK1 kertoi itseluottamuksensa ja uskonsa kasvaneen hyvin paljon. EY1 sanoi, että itsevarmuus syntyisi uusien kykyjen ja taitojen karttumisen sekä viisastumisen myötä. Myös EY1 luonnehti, että tuleva muutos yrittäjäksi toisi hänelle lisää itsevarmuutta ja se myös selkeyttäisi hänen omaa ammatti-identiteettiään. Y3 vastasi, että hän odottaa yritystoiminnan tuovan varmempaa toimeentuloa ja helpompaa elämää. Y2 ja Y3 mainitsivat, että yritystoiminta ei ole hirveästi muuttanut heitä ja enää he voisivat korkeintaan kyynistyä. YK2 koki kyynisyyden olevan myös mahdollista, mutta ensisijaisesti hän odotti yritystoiminnalta ajatustensa selkeytymistä ja tämän tuomaa onnistumisen tunnetta.

Kokemukset oman yritystoiminnan tuomista muutoksista olivat enemmistön mukaan positiiviset. Kyynisyyskään ei välttämättä ole negatiivista. Yrittäjien näkökulmasta se saattaa merkitä myös, että mikään yritystoiminnan mukana tullut asia ei vaivaa enää samalla tavalla kuin ennen ja asioihin suhtaudutaan viileämmin tuntein. Osittain kyynisyydellä saattaa olla siis myös positiivisia vaikutuksia yritystoiminnassa.

Tulosten perusteella nähdään, että vaikka stressinhallinta oli usealle haastateltavalle kehityksen kohteena, niin kokemukset yrittäjyydestä ovat kuitenkin tuoneet tai niiden

uskotaan tuovan lisää itsevarmuutta ja luottamusta. Lisääntynyt itsevarmuus ja luottamus ovat merkkejä vahvan yrittäjäidentiteetin kehittymisestä, jolla vuorostaan on vaikutusta hyvään stressinhallintaan (Hall 1999; Keltikangas-Järvinen 2008). Haastateltavien tarve kehittää omaa stressinhallintaansa ei kuitenkaan tarkoita, että heillä ei olisi riittäviä keinoja stressitilojen hallitsemiseksi jo nyt. Ainakin aiemmat tulokset haastateltavien kyvystä käsitellä omia tunteitaan ja ajatuksiaan antavat viitteitä hyvästä stressinhallinnasta ja myös kyvystä kehittää sitä (Keltikangas-Järvinen 2008; Hägg 2011).

5.7 Sosiaalinen tuki

Ennen kuin kysyin haastateltavien ajatuksista vertaistuen merkityksessä yrittäjyyteen kasvamisessa, halusin ensin kuulla, kuinka he omin sanoin kuvasivat prosessiaan ryhtyä yrittäjäksi tai miten ensimmäiset ajatukset yrittäjyydestä syntyivät. Neljä haastateltavaa (Y1, YK1, YK2, EY1) kertoivat, että yrittäjyysvalmennuskurssit muuttivat heidän tapansa ajatella. Ennen valmennuskurssia yrittäjyyttä ei ollut välttämättä edes ajateltu mahdollisena (Y1) tai ajatus siitä, että pitää olla jotenkin ”valmis” voidakseen ryhtyä yrittäjäksi muuttui (YK1). YK1 ja myös EY1 mainitsivat saaneensa rohkeutta ja itsevarmuutta niin, että ajatukset yrittäjyydestä vahvistuivat. YK3 oli päätenyt toimimaan yrittäjämäisesti muiden tarpeesta, jonka vuoksi oman yritystoiminnan perustaminen alkoi tuntua järkevältä. Y2 sanoi päätyneensä yrittäjäksi melko helposti, joten hän ei missään välissä prosessoinut yrittäjäksi ryhtymistä mitenkään erityisen pitkään, vaan päätös syntyi nopeasti. Hän kuitenkin kertoi yrittäjänä toimimisen muuttaneen hänen suhtautumistaan rahaan niin, että nykyisin hän puhuu raha-asioista avoimemmin. Uuden suhtautumisen myötä myös taiteen eli oman työn hinnoittaminen ei ole tuntunut enää niin vaikealta kuin alussa. Y3 sanoi ajatelleensa yrittäjämäisesti lukioikäisestä asti. Hän kuvailee, että luottamus itseään kohtaan on kasvanut epäonnistumisten sekä onnistumisten kautta, joka on tuonut varmuutta omaan tekemiseen. EY2 sanoi ajatustensa yrittäjyydestä olevan edelleen punnitsevia. Toisaalta kulttuurituotannon opinnot ovat vahvistaneet hänen tunnettaan siitä, että yrittäjyys voisi olla hänelle mahdollinen valinta. Toisaalta hän kuitenkin pohtii yrittäjyyden asettamia vaatimuksia ja omia voimavarojaan selvittää niistä.

Tämän jälkeen kysyin, saivatko haastateltavien yrittäjämäiset ajatukset kannatusta heidän perheeltään ja ystäviltä. Neljä haastateltavaa (Y1, Y3, YK1, YK3) kokivat saavansa kannusta sekä perheeltä että ystäviltä. Kolme haastateltavaa (YK2, EY1, EY2) sanoivat saavansa paljon tukea ystäviltä, mutta ei välttämättä kaikilta perheenjäseniltä tai perhe ei voinut tukea, koska ei tiennyt henkilön ajatuksista ryhtyä yrittäjäksi. Y2 vastasi yrittäjäksi ryhtymisen olleen niin nopeaa, että hän ei puhunut asiasta juuri kenellekään. Nykyisin hänen toimintansa on niin luonnollista, että siihen ei kiinnitetä ystävä- ja perhepiirissä huomiota eikä hän itse puheissaan kohdista siihen huomiota.

Ystävä- ja perhepiirin lisäksi tiedustelin haastateltavilta, että mitä heille merkitsee vertaistuki eli muiden samassa tilanteessa olevien henkilön tuki omalle tilanteelle. Seitsemän haastateltavaa (Y1, Y2, Y3, YK1, YK2, YK3, EY1) sanoivat, että vertaistuen merkitys on hyvin suuri. Y1 kuvaili, että vertaistuki on antanut hänelle todella paljon ja yrittäjyyttä kohtaan vallitseva yhteisymmärrys, että se on erilaista kuin normaali työnteke, on ollut kantava voima. Y2 ja YK1 pohtivat, että vertaistuki on huojentavaa. Silloin näkee, että muutkin ihmiset kokevat samoja ongelmia ja niihin voidaan yhdessä etsiä ratkaisuja. Myös EY1 nostaa esille vertaistuessa saatavan avun itselle ja myös sen antamisesta muille. Hän kokee, että ulkopuolisten antamat uudet näkökulmat ovat olleet yllättäviä ja on tullut ilmi asioita, joita ei olisi koskaan itse ymmärtänyt ajatella. Lisäksi vertaistuelta saatu hyvä palaute esimerkiksi omaa liikeideaa kohtaan on ollut rohkaisevaa. YK2 ja YK3 vain yleisesti totesivat, että vertaistuki motivoi ja ajatusten jakaminen ihmisten kanssa, joilla on samat mielenkiinnon kohteet on hyvin inspiroivaa. EY2 ei ollut kokenut vielä vertaistuen vaikutuksia, mutta hän arveli ajatusten jakamisen ja tuen saamisen muilta olevan hyödyllinen keino tullakseen varmemmaksi omista ajatuksistaan. Vuorostaan Y3 oli muiden tavoin kokenut vertaistuen voimaannuttavana ja hän sanoikin, että yrittäjän on ehdottoman tärkeää olla vuorovaikutustaitoinen eikä olla yksinäinen johtaja. Lisäksi hän toi esille, että vertaistuki on tärkeää myös siksi, että:

”...Nykyään ollaan enemmän tiimiä.”

Tiimityöskentelyn merkityksen havaitsin myös, kun tarkastelin haastateltavien antamia taustatietoja ja heidän yritysmuotovalintojaan. Heistä kolme (Y3, YK2, EY1) halusivat yrittää mieluummin yhdessä kuin yksin. Y3 ja EY1 valitsivat mieluisimmaksi

yrittäjämuodokseen osuuskunnan ja Y3 totesi, että tulevaisuudessa myös osakeyhtiö olisi mahdollinen ratkaisu. YK2 osoittautui antavan siinä mielessä kiintoisan vastauksen, koska ennen haastattelua hän oli arvioinut perustavansa toiminimen tai osakeyhtiön. Haastattelussa hän kuitenkin totesi, että ei haluaisi yrittää yksin. Toiminimi vuorostaan on yksinyrittäjän valinta. Joko hän oli tullut toisiin ajatuksiin vastaustenannon ja haastattelun välillä tai sitten ryhmähaastattelutilanne sai hänet ajattelemaan asiaa uudelleen. Myös kaksi muuta haastateltavaa (Y1, YK1) halusivat yrittää tiimisä osuuskunnassa tai osakeyhtiössä. He kuitenkin mainitsivat, että yksinkin yrittäminen esimerkiksi toiminimellä olisi mahdollista. He eivät siis kaihtaneet kantaa vastuuta yksin, mutta yhteisyrittäjyys tuntui kuitenkin miellyttävämmältä. Vuorostaan Y2, YK3 ja EY2 halusivat yrittää yksin. YK3 ja EY2 kokivat sen omalla kohdallaan järkevimmäksi ratkaisuksi. Y2 totesi, että koska vielä on riippuvainen muista, niin olisi hienoa saavuttaa se tunne, kun ei ole kenestäkään riippuvainen ja voisi tehdä kaiken yksin. Y2 ja YK3 näkivät kuitenkin myös yhteisyrittäjyyden edut.

Haastateltavien kokemukset vertaistuen merkityksellisyydestä oli koettu etenkin yrittäjyysvalmennuskursseilla. Tulokset siis tukevat Häggin (2011) ja Työterveyslaitoksen (1994) tutkimustuloksia, joiden mukaan ryhädynamiikalla on suuri merkitys yksilön yrittäjäidentiteetin kehittymisessä. Myös Hohtokari (2015) toi esille yhteisyrittäjyyden syntymisen yrittäjyysvalmennuskoulutusten kautta, jossa ryhmäkoheesio on vahvasti läsnä. Vastauksista voi havaita myös, että vaikka henkilö valitsi yksin yrittämisen tai näki sen myös mahdollisuutena, niin kuitenkin kahdeksasta haastateltavasta seitsemän huomioi yhteisyrittäjyyden olevan hyvä vaihto. Haastateltavat mainitsivat tiimiyrittämisen hyviksi puoliksi esimerkiksi vastuun jakautumisen usealle henkilölle ja toistensa täydentämisen henkilökohtaisilla osaamisilla.

5.8 Haastateltavien ajatuksia yritysneuvonnasta

Lopuksi kysyin haastateltavilta, että millaisissa asioissa he kaipaavat tai kaipaisivat apua yritysneuvonnasta. Kaikkiaan kuusi haastateltavaa (Y1, Y3, YK1, YK2, EY1, EY2) halusivat apua liiketoiminnan talousasioihin. Taloushallinnon asiat koettiin hankaliksi. Toinen asia, jossa kolme haastateltavaa (Y1, Y3 ja EY2) halusivat ohjausta, oli liikeidean suunnittelu. YK1 ja Y3 halusivat myös selvennystä byrokraattisiin asioi-

hin, kuten sopimus-, vakuutus- ja muihin lakitekniillisiin asioihin. Lisäksi kolme haastateltavaa (Y1, YK1, EY2) sanoivat hyödyntäneensä jo yritysneuvontapalveluja mm. yritysmuodon valitsemisessa ja liikeidean kehittämisessä.

Yhteisten yritystoiminnan ongelmakohtien lisäksi haastateltavat kaipasivat apua omiin yksilöllisiin kehityskohtiinsa. YK2 kaipasi apua omaan stressinhallintaansa, YK3 ajankäytön hallintaan ja Y2 lievennystä jääräpäisyydelleen, jotta hän osaisi huomioi- da toistenkin ideat.

Selvitettyäni avun tarpeen kohteet, kysyin haastateltavilta vielä lopuksi, että minkälai- sena he haluaisivat saada avun ongelmiinsa yritysneuvonnasta. Kaikki haastateltavat sanoivat, että mentori olisi hyvä apu ongelmien ratkaisemiseen. Y1 ja Y3 mainitsivat myös sparraajan olevan hyvä. Haastateltavilta tuli odotetusti toisistaan eroavia vas- tauksia, sillä heidän neuvonta-avun tarpeensa olivat yksilöllisiä. Kokosin kaikkien vastauksista yhtenäisen kuvan ihanteellisesta mentorista tai sparraajasta.

Taulukko 9. Haastateltavien ihannementori ja –sparraaja

Mentori/sparraaja, jolla on...
...erikoisosaamista jostakin osa-alueesta.
...helposti saavutettava palvelu.
...hyvä suhtautuminen yksilöön.
...kyky ja halu antaa henkilökohtaista tukea yksilölle.
...kyky inspiroida ja auttaa yksilöä saamaan ideoita.
...kyky kohdentaa ohjaus ko. tilanteeseen eikä käsitellä tilannetta yleisellä tasolla.
...kysymyksiin selkeitä vastauksia.
...tietämystä ja kokemusta toimialalta.
...todellista kokemusta ja osaamista.
...todenmukainen ja rehellinen ote neuvonnassa.

Mentorin ominaisuuksista ”kyky ja halu antaa henkilökohtaista tukea yksilölle” sai eni- ten mainintoja haastateltavien joukosta (Y1, Y3, YK1, YK3). Tulos oli sinällään yllät- tävä, sillä haastateltavat tuntuivat ajattelevan yritysneuvontaa juuri tämän perinteisen mallin mukaan, jossa apua haetaan ennemmin liiketoiminnallisiin asioihin kuin yksilön omiin sisäisiin kehityskohtiin. Kysymyksen asettelulla kehotin kuitenkin haastateltavia

luovaan ajatteluun ja pohtimaan yli sen, mikä oli jo tiedossa yritysneuvontapalveluiden toiminnasta. Tutkimuksen kannalta on merkittävää, että yksilöt halusivat pyytää apua yrittäjäidentiteettinsä kehittymiseen myös yritysneuvonnasta. Tämä tarkoittaa sitä, että he pyrkivät myös omilla tarpeillaan liittämään yrittäjäidentiteetin ohjauksen osaksi yritysneuvontapalveluita.

Toiseksi eniten toivottiin mentoria tai sparraajaa, jolla on ”kyky inspiroida ja auttaa yksilöä saamaan ideoita” sekä ”tietämystä ja kokemusta toimialalta” (Y1, Y3, YK1). Haastateltavat halusivat, että mentori osaisi innostaa heitä, että tapaamisen jälkeen haluaisi vain lähteä toteuttamaan juuri saatuja ideoita. He myöskin korostivat, että mentori, jolla ei ole tietämystä yritystoiminnan toimialasta ei voi toimia luotettavana ohjaajana.

Ryhmähaastattelussa virisivät ajatukset myös erilaisista yrittäjä- tai yritys-illoista, joissa olisi vapaamuotoista keskustelua. Haastateltavat ideoivat myös teemailtoja, joissa keskusteltaisiin tietynlaisista aihealueista, joita yrittäjät ja yrittäjäksi haluavat haluaisivat itsessään kehittää. Teemailtaa ohjaisi asiantuntija, jotta se etenisi johdonmukaisesti ja olisi mahdollisimman hyödyllinen. Iltojen tausta-ajatuksena oli saada myös vertaistukea muilta osallistujilta. Haastateltavien ajatukset kohdistuivat siis selkeästi ryhmäneuvontaan ja sen kehittämiseen. Havaitsin myös, että ryhmähaastattelutilanne itsessäänkin jo osoitti, että ryhmäneuvonta olisi toimiva ratkaisu yrittäjäidentiteetin kehittymisen tukemiseksi. Haastattelun aikana toisten ajatukset virittivät uusia ajatuksia henkilöissä ja sain paljon enemmän tietoa haastateltavista ryhmässä kuin yksilöittäin.

6 YHTEENVETO

6.1 Johtopäätökset

Tutkimustuloksia tarkasteltuna kokonaisuutena, voidaan todeta, että yrittäjäidentiteetin syntyminen ja kehittyminen on yksilöllinen prosessi. Yrittäjäidentiteetin suurimaksi kehityksen mahdollistajaksi kulttuurituotannon opiskelijoiden ja jo valmistuneen kulttuurituottajan keskuudessa nousivat itsevarmuus ja -luottamus. Mitä enemmän henkilö uskoi itseensä ja onnistumiseensa, sitä vahvempana näyttäytyi hänen yrittäjäidentiteettinsä. Jokainen myös tiedosti, että he luovat yrittäjyydestä itselle sopivimman toimintamallin eikä ole olemassa mitään yhtä oikeaa tapaa toimia yrittäjänä. Tämä mahdollistaa todenmukaisen yrittäjäidentiteetin kehittymisen. Kuitenkin yksilön yrittäjäidentiteetti kuin myös muut identiteetit, käyvät läpi elinikäisen prosessin. Identiteettien kehitykset eivät siis saavuta määränpäättä. Ne voivat ainoastaan kehittyä vahvoiksi, jolloin ne kestävät yksilön kokemia muutoksia.

Kulttuurituotannon opiskelijoiden ja jo valmistuneen kulttuurituottajan taustoilla ei ollut juuri merkitystä tutkimustuloksissa. Persoonallisuustesti osoitti kaikkien olevan sosiaalisesti avoimia, joista suurin osa oli määrätietoisia ja perustivat tekemisensä tunnepohjalta. Opiskelijoilla ja jo valmistuneella kulttuurituottajalla oli samoja syitä, tavoitteita ja motivaatioita yrittäjyysajatuksissaan. Merkittävimpiä niistä olivat vapaus toteuttaa itseään, työn merkityksellisyys ja auttaminen. Henkilöiden identiteettikeskustelut ammatti- ja yrittäjäidentiteetin välillä eivät aiheuttaneet ristiriitaisia tunteita, vaan yrittäjyydestä haettiin jopa tukea ammatti-identiteetin selkiytymiselle. Ylipäätään identiteettien katsottiin sulautuvan hyvin toisiinsa eikä ristiriitaisuusongelmia ollut nähtävissä, mitä vuorostaan Hägg (2011) tutkimuksessaan havaitsi.

Opiskelijoiden ja kulttuurituottajan luomista omista yrittäjäkuvista löytyi piirteitä heistä itsestään. Kuvaukset olivat realistisia, joten mainitut piirteet koettiin ainakin mahdolliseksi saavuttaa tulevaisuudessa oman yrittäjäksi kasvamisprosessin myötä, mikäli henkilö ei kokenut täysin samaistuvansa omaan yrittäjäkuvaansa sillä hetkellä. He siis uskoivat omiin vaikutuskeinoihinsa saavuttaa tavoitteensa ja olivat itseohjautuvia.

He ymmärsivät myös temperamenttinsa ja tunteidensa vaikutukset toiminnassaan sekä ajatuksissaan, joka edesauttaa vahvan yrittäjäidentiteetin kehittymistä.

Kulttuurituotannon opiskelijat ja jo valmistunut kulttuurituottaja olivat myös valmiita joustamaan elämässään niin, että yritystoiminnan perustaminen ja toiminnan ylläpitäminen olisi mahdollista. Mahdollisuus vastentahtoiseen yrittäjyyteen näkyi tutkimustuloksissa osittain, sillä yksi suurimmista syistä perustaa yritys oli alan työllisyystilanne. Haastateltavien sisäinen yrittäjyys näyttäytyi kuitenkin vahvempana kuin tilannesidonaisuus. Lisäksi kulttuurituotannon opinnoissa suoritettavat opintokokonaisuudet yrittäjyydestä olivat saaneet henkilöt tuntemaan yrittäjyyden olevan luonnollinen ratkaisu työllistymiselle.

Kulttuurituotannon opinnot ovat siis selkeästi olleet edesauttamassa henkilöiden yrittäjäidentiteetin kehittämisessä ja tuoneet tietotaitoa toimia yrittäjämäisesti. Tämä näkyy etenkin siinä, että opintojen aikana valittavissa oleva NY-kurssi oli saanut usean haastateltavan ajattelemaan yrittäjyyttä mahdollisena työmuotona itselle. Heille oli opinnoista karttunut myös tietoa liiketoiminnallisista asioista, kuten tuotteistamisesta, markkinoinnista ja taloushallinnasta. Omasta osaamisesta riippumatta, heillä on siis ainakin valmis tietopohja siitä, että minkälaisia taitoja yrittäjän olisi hyvä hallita. Opinnot mahdollistavat myös näiden taitojen opettelun ja oppimisen. Lisäksi opinnoissa tehtävät useat oppimispäiväkirjat ovat mahdollistaneet henkilöiden kyvyn itsereflektointiin, joka on myös yrittäjäidentiteetin kehityksen kannalta tärkeä ominaisuus. Voidaan siis todeta, että kulttuurituotannon opinnot valmentavat opiskelijoita osittain myös yrittäjyyteen, jolloin tuottajan toiminnassa on nähtävissä samoja piirteitä kuin yrittäjän toimikuvassa. Myös tästä syystä ammatti- ja yrittäjäidentiteetin yhteensovittaminen ei ole heille hankalaa.

Opiskelijoiden ja kulttuurituottajien tieto- ja taitoperustasta huolimatta he myös tarvitsevat yrittäjäidentiteetin kehittymiseen tukea. Perinteisessä yritysneuvonnassa heidän yrittäjäidentiteettinsä tukeminen on mahdollista esimerkiksi lisäämällä heidän liiketaloudellista osaamistaan. Tunne kasvaneesta yritystoiminnan osaamisesta vahvistaa yrittäjäksi ryhtymistä ja toimimista. Tutkimustuloksissa myös strategisen ajattelun ja myynti- sekä neuvottelutaitoihin kaivattiin kehitystä. Myös stressinhallinta oli enemmistölle kehityskohteena. Perinteisessä yritysneuvonnassa voidaan siis ohjata

ja opastaa kulttuurituotannon opiskelijoiden, kulttuurituottajien tai muiden luovien alojen toimijoiden yritystoiminnassa tarvittavia ominaisuuksia ja taitoja. Opitut yritystoiminnan ominaisuudet ja taidot auttavat yksilöiden yrittäjäidentiteetin vahvistumista.

Tutkimus osoittaa kuitenkin, että itse yrittäjäidentiteetin kehittämiseen ei voida mallintaa mitään tietynlaista työkalua, jota yritysneuvonnassa voitaisiin hyödyntää kulttuurituotannon opiskelijoihin, kulttuurituottajiin tai luovien alojen muihin toimijoihin. Yhden tietynlaisen työkalun luominen rajoittaa sekä yksilön että neuvojan toimintaa sekä ajatuksia, jolloin työkalun ulkopuolelle voi jäädä kaikki olennainen tieto ongelman ratkaisemiseksi ja yksilön yrittäjäidentiteetin tukemiseksi. Yrittäjäidentiteetin kehittymisessä jokaisella yksilöllä on omat ongelmansa, jotka voidaan siis selvittää vain keskustelemalla. Tällöin yritysneuvonnan pitäisi olla myös kohdennettu käsittelemään nimenomaan yksilön yrittäjäidentiteetin kehittämisen tukemista eikä liiketoiminnallisia asioita tulisi käsitellä samassa neuvontatilanteessa.

Lähtökohtana keskustelulle kohdennetussa yrittäjäidentiteetin tukemisen neuvonnassa on, että yritysneuvoja ymmärtää yrittäjäidentiteetin syntymisprosessia, jotta hän voi tukea yksilöä parhaalla mahdollisella tavalla. Yrittäjäidentiteetin kehityksen ohjauksessa on esimerkiksi huomioitava, että neuvoja ei saa johdatella ohjattavaa. Johdatuksesta voi syntyä yksilölle väärin perustein rakennettu yrittäjäidentiteetti. Tällä tavoin luotu identiteetti ei ole kestävä eikä se ole oma. Yksilön tulee siis löytää vastaukset itsestään. Yritysneuvojan on tärkeää myös luoda luottamus ohjattavaan, jolloin keskustelu on mutkatonta. Luottamuksen syntyyn vaikuttavat myös haastateltavien listaamat ihannementorin tai -sparraajan piirteet. Asiantuntijuus ja vahva läsnäolo edesauttavat luottamuksen syntyä. Lisäksi henkilökohtainen tukeminen ja usko yksilön onnistumiseen ovat merkittävässä asemassa yrittäjäidentiteetin kehittymisessä.

Tutkimustulokset osoittivat myös, että ryhmäneuvonta on hyvä keino tukea yrittäjäidentiteetin kehittymistä. Kulttuurituotannon opiskelijat ja jo valmistunut kulttuurituottaja kokivat vertaistuen olevan äärimmäisen merkittävässä asemassa. He kokivat uskon ja luottamuksen itseensä kasvaneen. Vertaistuki oli luonut myös itsevarmuutta omaa liikeideaa ja yritystoimintaa kohtaan. Ryhmäneuvonta on myös idyllinen muoto kulttuurituotannon opiskelijoilla ja kulttuurituottajille siksi, koska suurin osa heistä on

epäilemättä ekstrovertejä, joille sopii ja jotka nauttivat sosiaalisista vuorovaikutustilanteista.

Tutkimuksessani en tutkinut yritysneuvonnan tilan merkitystä yrittäjäidentiteetin kehityksen tukemisessa, sillä oletuksenani oli, että haastateltavat eivät pysty tietämään millaisessa tilassa neuvonta olisi tuottoisinta oman yrittäjäidentiteetin kehittymisen kannalta. Lisäksi yritysneuvontaa ajateltiin osittain vain sen tarjoamien perinteisten palveluiden mukaan, jolloin vastaukset olisivat vääristyneet. Asiantuntijahaastattelu kuitenkin osoitti, että ainakin yksilöneuvonnan tapahtuminen ulkotilassa olisi hyvä keino yrittäjäidentiteetin kehityksen ohjauksessa. Tämän menettelytavan voisi ottaa kokeiluun myös yritysneuvonnassa.

Mainitsemieni mahdollisuuksien lisäksi on hyvä tarkastella kohdennetun yrittäjäidentiteetin tukemisen neuvontamallin haasteellisuutta yritysneuvonnassa. Yritysneuvonnan kulminoituessa muutamaan tapaamiskertaan, voidaan sen katsoa vaikeuttavan hyvän perustan syntymistä yrittäjäidentiteetin kehittymiselle. Kulttuurituotannon opiskelijoiden ja kulttuurituottajan avoimuudesta huolimatta vain muutamat neuvontatapaamiset eivät tule synnyttämään henkilöiden välillä riittävää luottamusta. Luottamuksen puute rajaa keskusteluita eikä todellisiin ongelmakohtiin välttämättä päästä. Lisäksi yrittäjäidentiteetin kehittyminen on pitkä prosessi. Tästä syystä on siis hyvä harkita perinteisen yritysneuvonnan ja kohdennetun yrittäjäidentiteetin tukemisen neuvonnan erottamista toisistaan. Kohdennetun yrittäjäidentiteettineuvonnan olisi hyvä rakentaa pidemmälle aikavälille, jossa tapaamiskertoja on useita.

Tulevaisuudessa, jotta kohdennetun yrittäjäidentiteetin tukemisen palvelumalli voisi rantautua myös muihin yritysneuvontapalveluihin ympäri Suomea, niin tulisi tämän hetkisiä rahoituskäytäntöjä muuttaa ainakin julkisen sektorin yritysneuvontapalveluissa. Niiden seutukuntien yritysneuvontapalveluiden rahoituskäytännöt tulisi siis muuttaa, joissa yritysneuvojen tekemillä starttirahalausunnoilla on yhteys rahoituksen saamiseen. Tämän kaltainen liiketoimintakeskeisyys ei anna tarpeeksi sijaa yksilön yrittäjäidentiteetin kehityksen tukemiselle.

Opinnäytetyöni toimii hyvänä tietopohjana kulttuurituotannon opiskelijoiden ja kulttuurituottajien yrittäjäidentiteetin kehittymisprosessin ymmärtämisessä ja näin ollen sen

voidaan katsoa olevan itsessään työkalu Humak Creven tai muun yritysneuvonnan hyödynnettäväksi. Tutkimukseni on tuottanut uutta, hyödynnettävää ja sovellettavaa tietoa Crevelle tai muille yritysneuvontapalveluille siitä, millä keinoilla he voivat kulttuurituotannon opiskelijoiden ja jo valmistuneiden kulttuurituottajien yrittäjäidentiteetin kehitystä tukea. Kulttuurituotannon opintojen mahdollistamista kokemuksista yrittäjyydestä ja yrittäjämäisten ominaisuuksien sekä taitojen tiedostamisesta ja osaamisesta huolimatta, yrittäjäidentiteetin tukemisen menetelmät perustuvat pitkälti yksilön ja neuvojan vuorovaikutukseen ja luottamukseen. Tästä syystä tutkimustuloksia voi soveltaa myös muiden luovien alojen toimijoihin.

6.2 Tilaajan palaute

Humak Creven hautomopäällikkö Leena Janhila antoi palautetta opinnäytetyöstäni. Hänen mukaansa tutkimus tarttuu ajankohtaiseen ja tarpeelliseen aiheeseen ennakkoluulottomasti. Hänen sanoo opinnäytetyön tuovan monipuolisesti esille erilaisia näkökulmia aiheesta. Lisäksi teksti sekä analyysiosiot osoittavat hänen mukaansa ammattitaitoa ja lähdekriittisyyttä. Hän näkee, että asiantuntija- ja kohderyhmähaastattelut täydentävät tausta- ja teoria-aineistoa hyvin ja tuo aiheen osaksi tätä päivää.

Janhilan mukaan opinnäytetyö on vahvistanut tilaajan näkemystä identiteettitason kysymysten huomioimisesta aloittavien yrittäjien yritysneuvontapalveluissa. Tutkimuksen esittämät haasteet on hyvä huomioida, mutta sen ehdottamat menetelmät ovat jo nyt siirrettävissä käytäntöön. Tilaajatahona Humak Creve aikoo viedä niitä eteenpäin koko yritysneuvontakentällä, jotta yritysneuvonnan palvelutarjonta sekä neuvontamenetelmät muotoutuisivat uudelleen ja yrittäjäidentiteettinäkökulma osana yritysneuvontaa kehittyisi.

Janhila toteaa, että jatkon kannalta on kiinnostavaa selvittää tutkimuksessa nostettujen uusien menetelmien toteutumista käytännössä ja nähdä niiden vaikutuksia etenkin julkisen yritysneuvonnan palveluihin. Lisäksi hän mainitsee, että lähivuosina muutokset yritysneuvonnan toteutustavoissa ja tavoitteiden asettamisessa nousevat esiin. Hän esittää myös, että aiheen tuominen osaksi yritysneuvonnan tutkintokoulutuksia kohottaisi yrittäjäidentiteettinäkökulmaa vahvemmin esille.

LÄHTEET

- 16 Personalities 2015. Viitattu 10.12.2015. <http://www.16personalities.com/fi>
- Allen, David 2008. Kerralla valmista. Opi tehokkaaksi ilman stressiä. Suom. Tiina Sjelogren. Keuruu: Bazar Kustannus Oy.
- Creative Industries 2015. Blogi. Viitattu 2.11.2015. <http://www.creativeindustries.fi/blog/post/36>
- Creve 2015. Viitattu 1.11.2015. <http://www.creve.fi/>
- Gibb, Allan 2005. Towards the Entrepreneurial University. Entrepreneurship Education as a lever for change. National Council for Graduate Entrepreneurship. Policy Paper #003. Viitattu 10.11.2015. <http://irandanesh.febpco.com/FileEssay/karafarin-c-1386-10-30-m21.pdf>
- Haaranen, Maija 2015. Itsensä johtaminen. Viitattu 28.11.2015. <http://www.maijahaaranen.com/itsensa-johtaminen>
- Haavisto, Ilkka 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Taloustieto Oy. Viitattu 3.11.2015. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf
- Harisalo, Risto 2011. Luovuuden teknologia. Ideointimenetelmät organisaatioiden luovuuden vahvistajana. Tampere: Tampere University Press.
- Helsingin yrittäjät 2007. Kasva yrittäjäksi. Yrittäjyyskasvatustietoa opettajille ja yrittäjyydestä kiinnostuneille. Viitattu 25.11.2015. <http://www.yrittajat.fi/File/4b2f0a9d-e5d3-4bf0-8c5b-2aed56b44632/Kasva%20yritt%C3%A4j%C3%A4ksi-julkaisu.pdf>
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015a. Opinto-opas. Lukuvuosi 2015-2016. Viitattu 22.10.2015. <http://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/08/Humak-opinto-opas-2015-2016.pdf>
- Humanistinen ammattikorkeakoulu 2015b. Creve. Kumppaneille. Viitattu 31.10.2015. <http://www.humak.fi/kumppaneille/creve/>
- Hägg, Outi 2011. Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1618.
- Janhila, Leena 2015. Kokous opinnäytetyön aiheen asettamisesta. Turku: Logomo.
- Järvensivu, Anu 2010. Tapaus työelämä. Ja voiko sitä muuttaa? 2. painos. Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, Anu 2014. Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Tampere: Työterveyslaitos.
- Kantinkoski, Salla 2011. Palvelumallin tuotteistaminen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö. Viitattu 24.10.2015. https://www.theseus.fi/xmlui/bitstream/handle/10024/37565/Kantinkoski_salla.pdf?sequence=1
- Keitele, Jukka 2008. Yrittäminen kannattaa aina! Helsinki: Books on Demand GmbH.

- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2008. Temperamentti, stressi ja elämänhallinta. Juva: WSOY.
- Keskinen, Soili 2006. Suomen työnhajaajat. Osviitta. Viitattu 5.12.2015. <http://www.suomentyonhajaajat.fi/Osviitta/keskinen.html>
- Laukkanen, Marjo 2008. Väitös: Sisäinen palo yhdistää työssä menestyjiä. Kotimaa Uutiset. Kaleva 25.4.2008. Viitattu 25.11.2015. <http://www.kaleva.fi/uutiset/kotimaa/vaitos-sisainen-palo-yhdistaa-tyossa-menestyjia/309511/>
- Metropolia 2015. Kulttuurituotanto. Nuoret-Kulttuuri. AMK-tutkinnot. Koulutustarjonta. Viitattu 24.10.2015. <http://www.metropolia.fi/haku/koulutustarjonta-nuoret-kulttuuri/kulttuurituotanto/>
- Metsä-Tokila, Timo 2013. Luovat alat. Toimialaraportti 7/2013. TEM:n ja ELY-keskusten julkaisu.
- NGsolut 2015. Oletko syntynyt yrittäjäksi vai työntekijäksi? Artikkelit 4.12.2013. Viitattu 25.11.2015. <http://www.ngsolut.com/artikkelit/item/29-oletko-syntynyt-yrittajaksi-vai-tyontekijaksi>
- OPH 2015. Mentorointi. Menetelmiä ja työvälineitä. WBL-TOI Manual. Laadunhallinnan tuki. Säädökset ja ohjeet. Viitattu 5.12.2015. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/mentorointi
- Pohjolainen, Jukka-Pekka 2011. Miksi yrittää? Yrittäjyys ja yrittäjäksi ryhtyminen luovilla toimialoilla. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakoulun perustutkinnon opinnäytetyö. Viitattu 27.11.2015. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/29557/Pohjolainen_Jukka-Pekka.pdf?sequence=1
- Raatikainen, Leena 2012. Liikeideasta liikkeelle. 9 painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Reeve, Johnmarshall 2009. Understanding Motivation and Emotion. 5. painos. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Ryan, Richard M. 2015. Innostuksen ja johtamisen –seminaari 13.5.2015. Esitykset ja materiaalit. <http://www.leadingpassion.fi/passion/materiaalit/>
- Suomalainen 2015. Temperamentti ja koulumenestys. Kotimaiset pokkarit. Pokkarit. Viitattu 4.12.2015. <http://www.suomalainen.com/pokkarit/kotimaiset-pokkarit/temperamentti-ja-koulumenestys-sku-p9789510408360>
- Sutinen, Mika & Viklund, Esa 2004. Kaikki mitä olet halunnut tietää yritystoiminnasta, mutta et ole tiennyt keneltä kysyä. Opas yrittäjille, yrityksen perustamista suunnitteleville sekä yrittäjätutkintoon valmentuville. 9. painos. Savonia-ammattikorkeakoulu. Savonia-ammattikorkeakoulun julkaisusarja B2/2004.
- Tampereen kaupunki & Tampereen ammattiopisto 2007. Sisäinen yrittäjyys. Materiaalit. 18.11.2015. <http://koulut.tampere.fi/materiaalit/os/lt/sisainenyrittajyys.html>
- Tampereen yliopisto 2011. KM Outi Hägg. Yrittäjyysvalmennus ja yrittäjäidentiteetti. Väitöstiedotteet. Viitattu 20.10.2015. <http://www.uta.fi/ajankohtaista/vaitokset/tiedote.html?id=63483>

- Tarjanne, Petri & Kaunisharju, Kirsi 2007. Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015. Kauppa- ja teollisuusministeriö. KTM Julkaisuja 10/2007.
- The Myers & Briggs Foundation 2015. MBTI Basics. MBTI Personality Type. Viitattu 1.12.2015. <http://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/>
- Toivanen, Pertti 2015. "Yrittäjyyteen oltava sisäinen palo". Kuopion kaupunkilehti 15.8.2015. Viitattu 25.11.2015. http://www.kaupunkilehti.fi/web/pdf/2015_34/KUO_20150815_13.pdf
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Tammi.
- Turun seudun yrityspalvelupiste Potkuri 2015. Potkurin edustaja. Sähköposti. 8.12.2015.
- Työ- ja elinkeinotoimisto 2015. TE-toimiston edustaja. Sähköposti. 8.12.2015.
- Työministeriö - Työvoiman kehittäminen ja ohjaus -tiimi 2002. Kulttuuriteollisuus. Edita Prima Oy.
- Työterveyslaitos 1994. Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Teoksessa Aho, Keijo & Elo, Anna-liisa & Elovainio, Marko & Huuhtanen, Pekka & Juuti, Pauli & Kalimo, Raija & Kandolin, Irja & Kauppinen, Kaisa & Leppänen, Anneli & Lindström, Kari (toim.) & Moilanen, Liisa & Saarelma.Thiel, Tiina & Seppälä, Pentti & Vartia, Maarit. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Yrittäjät 2014a. Avoin yhtiö. Perustamistoimet. Minustako yrittäjä. Viitattu 20.12.2015. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustakoyrittaja/perustamistoimet/avoinyhtio/>
- Yrittäjät 2014b. Osakeyhtiö. Perustamistoimet. Minustako yrittäjä. Viitattu 20.12.2015. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustakoyrittaja/perustamistoimet/osakeyhtio/>
- Yrittäjät 2014c. Osuuskunta. Perustamistoimet. Minustako yrittäjä. Viitattu 20.12.2015. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustakoyrittaja/perustamistoimet/osuuskunta/>

HAASTATTELUT

Kaikki haastattelut on tehnyt Janita Reunanen.

Y1: Yrittäjä, nainen. 13.10.2015. Turku.

Y2: Yrittäjä, mies. 16.10.2015. Turku. Ryhmähaastattelu.

Y3: Yrittäjä, nainen. 19.10.2015. Haastattelu puhelimitse.

YK1: Yrittäjydessä kokenut, nainen. 19.10.2015. Turku.

YK2: Yrittäjydessä kokenut, nainen. 16.10.2015. Turku. Ryhmähaastattelu.

YK3: Yrittäjydessä kokenut, mies. 16.10.2015. Turku. Ryhmähaastattelu.

EY1: Ei kokemusta yrittäjydessä, nainen. 14.10.2015. Haastattelu puhelimitse.

EY2: Ei kokemusta yrittäjydessä, nainen. 17.10.2015. Haastattelu puhelimitse.

Hohtokari, Marit 2015. Yrittäjä, kouluttaja ja yritystoiminnan asiantuntija. 4.12.2015.

Haastattelu puhelimitse.

LIITTEET

Liite 1.

Kohderyhmän haastattelurunko

1. Taustatiedot (kerätty ennen haastattelua)

- Ikä
- Koulutus
- Kuinka kauan toiminut yrittäjänä/halunnut yrittäjäksi
- oman yrityksen yritysmuoto/kiinnostavat yritysmuodot

2. Työn mielekkyys, motivaatio ja tavoitteellisuus

- Miksi toimii tai haluaa toimia yrittäjänä
- Yrittämisen tavoite
- Motivoinnin kohteet yleensä – onko samat työnteossa (tehtävämuoto: kirjoittaa itselle paperille, jotta haastateltava voi seuraavassa kysymyksessä tarkastella omia vastauksiaan)
- Motivoiko joku muu asia juuri yrittäjyydessä
- Tyytyväisyys aiempiin työtehtäviin työsuhteissa (ennen ajatusta yrittäjyydestä)
- Mikä vähentää motivaatiota

3. Identiteettikeskustelu

- Mitä tulee mieleen sanasta ”yrittäjä” (tehtävämuoto: kirjoittaa itselle paperille, jotta haastateltava voi seuraavassa kysymyksessä tarkastella omia vastauksiaan)
- Näetkö samoja asioita itsessäsi
- Mitä titteliä itsestäsi käyttäisit (kulttuurituottaja, tuottaja, yrittäjä, muu tutkintonimike)
- Onko luovuuden ja liiketoiminnan yhdistäminen ongelmallista
- Millaiset on/olivat ennakkokäsitykset yrityksen perustamisesta
- Millaisia tunteita ennakkokäsitykset aiheuttaa/aiheutti

- Valitse Gibbin (2005) laatimasta yrittäjyyteen liitettävät ominaisuudet, yrittäjämäinen käyttäytyminen ja yrittäjyystaidot -taulukosta asioita, jotka tuntuvat vaikeilta (tehtävämuodossa, jotta haastateltava muistaa vastauksensa ja voi perustella ne)
- Uskotko, että taulukkoon listatut asiat voi oppia

4. Elämänhallinta ja stressi

- Kuinka paljon valmis panostamaan yrittäjyyden eteen vapaa-ajallisesti ja taloudellisesti
- Listaus asioista, jotka johtavat hyvään itsensä johtamiseen. Valitse omat kompastuskivet (tehtävämuodossa, jotta haastateltava muistaa vastauksensa ja voi perustella ne)
- Millä tavoin yrittäjyys muuttanut tai uskoo muuttavan itseään

5. Sosiaalinen tuki

- Millainen prosessi yrittäjäksi haluaminen ja/tai yrittäjäksi ryhtyminen on ollut
- Saavatko yrittäjähenkiset ajatukset kannatusta ystävä- tai perhepiirisänne
- Vertaistuen merkityksestä
- Ajatuksia yritysneuvonnasta: missä asioissa tarvitsee/tarvitsisi apua, miten toivoisi saavansa avun

Liite 2.

Asiantuntijahaastattelu

Taustatiedot

- Koulutus, työnkuva, nimike
- Kauanko on toiminut yritystoiminnan asiantuntijana

Yrittäjyyspalvelut

- Millaisia yrittäjyyspalveluita tarjoaa
- Kuinka pitkät ovat odotusajat yrittäjyyspalveluihin
- Yrittäjyyspalveluiden osallistujamäärä vuodessa (noin arvio)
- Yleisimmät syyt asiakkaan hakeutumisessa yrittäjyyspalveluihin ovat
- Kuvaus yleisestä toimintamallista asiakkaan kanssa yrittäjyyspalveluissa
- Minkälaisia toimintakeinoja ja työkaluja hyödyntää asiakkaan ongelmien ratkaisemiseksi
- Mitä muita toimintakeinoja tai työkaluja yrittäjyyspalveluissa voisi hyödyntää
- Ovat olemassa olevat toimintakeinot ja työkalut riittäviä

Yrittäjäidentiteetti

- Miten tarkastelee asiakkaan yrittäjäidentiteettiä
- Asiakkaiden epävarmuudesta toimia yrittäjänä - onko suurin esto yritystoiminnan aloittamiseen ja/tai sen jatkamiseen

Toiminnan arviointi ja kehitysehdotukset

- Oma kapasiteetti (aikaresurssit ym.) auttaa asiakasta
- Yritysneuvonnan ongelmakohtia ja kehitysratkaisuja