

Työelämälähtöisen mallin kehittäminen yrittäjyyden edistämiseksi

Satu Mursula

Opinnäytetyö
Maaliskuu 2019
Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen
Tradenomi (YAMK)

Tekijä(t) Mursula Satu	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä maaliskuu 2019
	Sivumäärä 57	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Työelämälähtöisen mallin kehittäminen yrittäjyyden edistämiseksi		
Tutkinto-ohjelma Yrittäjyys ja liiketoimintaosaaminen, Tradenomi (YAMK)		
Työn ohjaaja(t) Minna Tunkkari- Eskelinen		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Suomen työelämä 2030 todetaan, että vuoteen 2030 mennessä työnteosta tulee työaikojen suhteen vapaampaa, että työtä organisoidaan verkostomaisesti ja että työstä tulee jatkuva itseorganisointia. Ammatillinen koulutus muuttui ammatillisen reformin tultua voimaan 2018. Koulutuksen on muutettava työelämälähtöisemmäksi ja opiskelijoille joustavammaksi. Reformin myötä koulutuksen järjestäjien on monipuolistettava ja kehitettävä oppimisympäristöjä. Opinnäytetyön toimeksiantaja on koulutuskuntayhtymä Gradia.</p> <p>Tutkimuksessa haluttiin selvittää, millä keinoilla hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijat valmistumisen jälkeen alkaisivat yrittäjiksi. Miten opiskelijat voisivat jo opiskelujen aikana tutustua yrityksiin ja kokeilla yrittäjyyttä.</p> <p>Opinnäytetyössä Gradian hius- ja kauneudenhoitoalalle kehitettiin malli, joka vastaa reformin ja työelämän vaatimukseen. Kehitetty toimintamalli suunniteltiin lisäämään koulutuksen joustavuutta ja antamaan vaihtoehtoja työelämässä suoritetuille opinnoille.</p> <p>Teoreettisessa osassa tarkasteltiin Z- sukupolvea työelämässä, yrittäjiä ja yrittäjyyttä. Tutkimus toteutettiin laadullisena toimintatutkimuksena, jonka menetelmänä oli ryhmähaastattelu, havainnointi ja kirjalliset dokumentit.</p> <p>Tutkimus tulokset olivat yrittäjyyteen kannustavia ja opiskelijat voivat suorittaa työssäoppimisen hius- ja kauneusalan yrityksissä sopimusyrittäjinä. Tutkimustulosten perusteella opiskelijat ja yrittäjät kokivat yritystoiminnan kokeilun opiskelujen aikana tärkeäksi, ja se madaltaa kynnystä ryhtyä yrittäjäksi.</p> <p>Työelämälähtöinen toimintamalli on siirrettävissä muille koulutusaloille yrittäjyyden edistämiseksi.</p>		
<p>Avainsanat (asiasanat) Ammatillisen koulutuksen reformi, Z- sukupolvi, yrittäjyys, työelämälähtöisyys, työssäoppiminen</p>		
Muut tiedot		

Author(s) Mursula Satu	Type of publication Master's thesis	Date march 2019 Language of publication: finnish
	Number of pages 57	Permission for web publication: x
Title of publication Title Developing a working life model to promote entrepreneurship		
Degree programme Master`s Degree Programme in Entrepreneurship, Tradenomi (YAMK)		
Supervisor(s) Minna Tunkkari- Eskelinen		
Assigned by Jyväskylä Educational Consortium Gradia		
Abstract <p>Finland's working life 2030 states that by 2030 work will be more free in terms of working hours, that work will be organized on a network basis and that work will become self-organizing on a continuous basis. Vocational training changed following the entry into force of vocational reform in 2018. Education needs to become more work-oriented and more flexible for students. With the reform, education providers need to diversify and develop learning environments. The thesis was commissioned by Jyväskylä educational consortium Gradia. The research wanted to find out how hair and beauty students would become entrepreneurs after graduation. How students can get to know companies and try entrepreneurship while they are still studying.</p> <p>The thesis developed a model for Gradia hair and beauty care that meets the demands of reform and working life. The developed approach was designed to increase the flexibility of education and to provide alternatives to work-based learning. The theoretical part looked at the Z-generation in working life, entrepreneurs and entrepreneurship. The research was carried out as a qualitative action research, which consisted of group interviews, observation and written documents.</p> <p>The results of the research supported to promote entrepreneurship, and students can complete on-the-job training in hair and beauty companies as contractors. According to the research results, students and entrepreneurs found it important to experiment with entrepreneurship while studying, and this lowers the threshold to becoming an entrepreneur.</p> <p>The working life approach is transferable to other fields of education to promote entrepreneurship.</p>		
Keywords/tags (subjects) Vocational Education Reform, Generation, Entrepreneurship, Work Oriented, On- the-job learning		
Miscellaneous		

Sisältö

1 Johdanto.....	3
2 Työelämän sukupolvet	10
2.1 Z- sukupolvi työelämässä.....	11
2.2 (Väritettyjä) oletuksia Z- sukupolven arvoista.....	12
2.3 Z- sukupolven johtaminen	15
3 Yrittäjät ja yrittäjyys.....	17
3.1 Vuokratuoli/ sopimusyrittäjä.....	20
3.2 Kevytyrittäjä.....	21
3.3 OP kevytyrittäjä	22
3.4 Hybridiyrittäjä.....	23
3.5 NY- yrittäjä	24
4 Tutkimuksen toteutus	26
4.1 Toimintatutkimus	26
4.2 Aineistonkeruumenetelmät	29
4.3 Aineiston analysointi	31
5 Tutkimustulokset	35
5.1 Haastattelu	35
5.2 Kirjalliset dokumentit (vuosikertomukset).....	38
5.3 Työnantajan/ yrittäjän mielipide sopimusyrittäjä mallista	41
6 Johtopäätökset	42
7 Pohdinta	45
Lähteet.....	47
Liitteet.....	53

Liite 1: Haastattelurunko sopimusyrittäjille	53
Liite 2: Yrittäjän mielipide työssäoppimisesta ja sopimusyrittäjyysmallista	54
Liite 3. Vuokrasopimus	56

Kuviot

Kuvio 1. Gradian yrittäjyyspolku.....	6
Kuvio 2. Toimintatutkimuksen spiraali.....	29
Kuvio 3. Sopimusyrittäjä malli.....	43

Taulukot

Taulukko 1. opinnäytetyön vaiheet.....	10
Taulukko 2. Yrittäjyyden veto- ja työntötekijät.....	19
Taulukko 3. Kirjallisten tuotosten yhteenveto ja luokittelu.....	39

1 Johdanto

Tuomo Alasoinin, Anu Järvensivun ja Jorma Mäkitalon raportissa Suomen työelämä vuonna 2030 todetaan, että vuoteen 2030 mennessä työnteosta tulee työaikoen suhteen vapaampaa, että työtä organisoidaan verkostomaisesti ja että työstä tulee jatkuvaa itseorganisointia. Johtamisen kohteena on vuonna 2030 yhä useammin monenlaisista toimijoista ja arvoyhteisöistä koostuva verkosto. Työn organisointi on yhä enemmän henkilökohtainen asia, ja sitä tehdään erilaisissa työyhteisöissä rikkoen samalla työn ja vapaa-ajan välisiä rajoja. Verkosto-osaamisesta tulee tärkeämpää kuin työtaidoista. Työnantajien on innostettava nuorimpia sukupolvia aivan uudellaisilla ”diileillä”. (Dahl 2012,610.)

Keski-Suomen maakuntasuunnitelman yksi tärkeä tavoite on rakentaa maakuntaan yrittämiseen kannustava ja kansainvälinen toimintaympäristö, jossa yrittäjyys ja osaaminen muuntuvat kaupallisiksi innovaatioiksi. Yrittämiseen kannustava toimintaympäristö luo hyvät taloudelliset ja sosiaaliset mahdollisuudet harjoittaa kestävää ja kannattavaa yritystoimintaa. Yhteiskunnan tehtävä on aktivoida uuden yritystoiminnan syntymistä, auttaa olemassa olevien yritysten uudistumista ja kannustaa kasvuyrittäjyyteen. Henkisen toimintaympäristön lisäksi tarvitaan myös toimiva ja kilpailukykyinen fyysinen toimintaympäristö. (Keski-Suomen Strategia.)

Ihmiset lähtevät yrittäjiksi monista syistä. Joku on syntynyt yrittäjäksi. Syntyminen voi tarkoittaa sitä, että yrittäjä on kasvanut yrittäjäperheessä ja on oppinut yrittäjämaailmaa jo äidinmaidossa. Yrittäjiksi voidaan kutsua myös niitä, jotka siitä huolimatta, että lapsuudessa ei ole ollut yrittäjämallia, ovat tunteneet yrittäjätoiminnan kuin sisäisenä poltteenä ja halunneet alkaa yrittäjiksi lähes heti kun ovat vain kynnelle kyenneet. Kaikista yrittäjistä kuitenkin vain pieni osa on näitä yrittäjiksi syntyneitä. Näiden lisäksi yrittäjiksi on päätyneet myös yrittäjyyteen ajautunut ja joutunut.

Suomessa toimivista yrityksistä 93,2% on pieniä, alle neljä henkeä työllistäviä yrityksiä. Yksinyrittäjiä kaikista yrityksistä on yli puolet. Pienyrittäjille yrittäjyys on tapa työllistää itsensä, harjoittaa omaa ammattiaan ja erityisesti harvaan asutuilla alueilla yrittäjyys

voi olla ainoa keino hankkia elanto omalla asuinpaikkakunnallaan. Moni näistä yrityksistä on sivutoiminen. Riskit ovat pieniä, toiminta ihmisen kokoista ja kaikki niin hyvin niin kauan kuin sillä pärjää. (Suomen yrittäjät 2017.)

Uudet sukupolvet, 1980 alussa syntynyt Y- sukupolvi ja 2000- luvun alussa syntynyt Z- sukupolvi, ovat harjaantuneet paremmin uuden työn edellyttämiin taitoihin kuin vanhat massatuotantosukupolvet. Heiltä löytyy joustavuutta ja ketteryyttä, jota paikassa ja ajassa vapautuneen uudenlaisen työn tekeminen edellyttää. Monitaitoisuus ei ole harvinaisuus, vaan täyttä totta tulevaisuuden työelämässä. (Dahl 2012, 611). Tämän opinnäytetyön tutkimuksessa keskitytään Z- sukupolveen.

Ammatillinen koulutus muuttui ammatillisen reformin tultua voimaan 2018. Koulutuksen on muututtava työelämälähtöisemmäksi ja opiskelijoille joustavammaksi. Ammatillisen reformin myötä koulutuksen järjestäjien on monipuolistettava ja kehitettävä oppimisympäristöjä. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä opiskelijoiden mahdollisuuksia työelämälähtöisen toiminnan harjoittamiseen ja siten edistää Gradian vetovoimaisuutta tekemällä tutkinnoista houkuttelevampia hakijoiden ja opiskelijoiden näkökulmasta.

Tutkimuskysymys on:

Miten opiskelijat saivat kokemusta yrittäjyydestä opiskelujen aikana?

Millainen on malli yrittäjyyden edistämiseksi hius- ja kauneudenhoitoalalla?

Tutkimusaineisto koostuu opinnäytetyön tutkijan sopimusyrittäjille tekemästä ryhmähaastattelusta, havainnoinnista, pilotissa alusta asti olleen yrittäjän puhelinhaastattelusta sekä sopimusyrittäjien vuosiraporteista. Tutkimuksen kohderyhmänä ovat 2017 hiusalalta valmistuneet, nyt sopimusyrittäjinä toimivat parturi-kampaajat, sekä 2019 valmistuneet hiusalan opiskelijat. Tutkimuksessa käytän ryhmistä nimeä 1 ja 2.

Lopputuloksena syntyy Gradian hius- ja kauneusalalle malli, joka vastaa reformin ja työelämän vaatimukseen sekä helpottaa sopimusyrittäjäksi ryhtymistä valmistumisen jälkeen.

Ammatillisen koulutuksen uusi lainsäädäntö mahdollistaa uusia rakenteita koulutukseen. Ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä. Ammatillista koulutusta on välttämätöntä uudistaa, koska tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Uudistumista edellyttää myös se, että koulutukseen on käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. (minedu.fi 2019)

Opinnäytetyön toimeksi antaja on Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia. Gradia uudistaa oppimista ja työelämää sekä luo kaikenikäisille opiskelijoille ja yritysasiakkaille mahdollisuuksia oman osaamisen ja liiketoiminnan kehittämiseen. Gradiassa on opiskelijoita 23 000 ja henkilöstöä 1100. Gradia tekee aktiivista osaamisen kehittämiseen liittyvää yhteistyötä vuosittain 2 500 yrityksen ja työyhteisön kanssa. Gradia myös kasvattaa yrittäjiä ja antaa valmiuksia yrittäjyyteen. Yli 500 perustutkinto-opiskelijaa toimii vuosittain yrittäjänä osana opintojaan. Gradiaan kuuluvat ammatilliset oppilaitokset Gradia Jyväskylä ja Gradia Jämsä sekä Gradia-lukiot Jyväskylän Lyseon lukio, Schildtin lukio ja Jyväskylän aikuislukio. (Gradia.fi.2019.)

Gradiassa kaikki lukiolaiset ja ammatin opiskelevat voivat sisällyttää tutkintoonsa yrittäjyysopintoja. Yritteliästä asennetta painottava yrittäjyyskasvatus kuuluu kaikille opettajille. He saavat tukea tehtävään koulutusaloilla olevilta yrittäjyyskoordinaattoreilta. Opinnäytetyön tutkija toimii itse hius-kauneusalan yrittäjyyskoordinaattorina. Yrittäjyyskoordinaattorit välittävät opiskelijoille ja opettajille tietoa yrittäjyydestä ja auttavat opintojen henkilökohtaistamisessa ja tarvittaessa yrittäjyysnäytöissä. Opiskelijat voivat turvallisesti kokeilla yrittäjyyttä Nuori yrittäjyys opinto-ohjelman mukaisessa harjoitusyrityksessä tai koulutuskuntayhtymän osuuskunnissa. Kokeiluyrittäjyyden kautta oppii paljon työelämässä tarvittavia taitoja, kuten vastuun ottamista, asiakkaiden hankintaa sekä markkinointia.

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradian Strategia Uusi yhdessä 2020+ visio on:

” Rohkeutemme omaksua uutta yhdessä tekee meistä edelläkävijöitä”. Perustehtävänä kouluttaa toiselle asteelle koko ikäluokka ja kehittää aikuisväestön osaamista ja työelämää. Arvoina työ ja yrittäminen, monien kulttuurien yhteisö sekä sivistys ja taitaminen. Muutoksen ajureina toimivat; työ ja elämä, rahoitus sekä lainsäädäntö. Yrittäjyys on siis yksi tärkeitä painopistealueita ja kehittämisen kohteita. (gradia.fi.2019.)



Kuvio 1. Gradian yrittäjyyspolku.

(gradia.fi 2019.)

Gradian yrittäjyyspolun vaiheet:

* **Innostun:** yrittäjämäinen asenne

Olen kiinnostunut tulevaisuuden työelämästä

Jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus valita tutkintoon kuuluvia yrittäjyysopintoja. Opintoja voi poimia myös ammattikorkeakoulun ja yliopiston tarjonnasta.

* **Kokeilen** – kokeiluyrittäjyys

Haluan kokeilla yrittäjänä toimimista osana opintojani

Opiskelija voi kokeilla yrittäjänä toimimista.

* **Yritän- oman liiketoiminnan käynnistäminen**

Haluan hankkia osaamista oman yrityksen perustamiseksi

Opiskelija saa tukea oikean liiketoiminnan aloittamiseen oppilaitosten (Gradia, Jamk, Yliopisto) ja Jyväskylän kaupungin perustaman Yritystehtaan esihautomosta ja verkkovalmennuksista.

* **Kehitän- oman liiketoiminnan kehittäminen**

Haluan kehittää yritykseni liiketoimintaa tai osaamistani

Valmistuneille tarjotaan sparrausta ja täydennyskoulutusta. (gradia.fi 2019)

Gradian yrittäjyyden ekosysteemissä opiskelija voi hankkia ja täydentää yrittäjyysosaamista tarpeidensa mukaan Gradian oman tarjonnan lisäksi EduFutura-oppilaitosten yhteisestä opintotarjonnasta, oppilaitosten ja Jyväskylän kaupungin yhteisesti omistamasta Yritystehtaasta sekä muun asiantuntijaverkoston kautta. Ekosysteemi tarjoaa opiskelijoille näin laajemmat mahdollisuudet ja verkostot yrittäjyyden oppimiseen. Ekosysteemi tuottaa Keski-Suomeen sekä uusia, menestyviä yrityksiä että vahvistaa ja uudistaa olemassa olevien yritysten kilpailukykyä. (gradia.fi. 2019)

Yrittäjyys sisältyy nykyisin vahvasti toisen asteen ammatillisen koulutuksen perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin. Ammatillisissa perustutkinnoissa on sekä pakollisia että valinnaisia yrittäjyyden tutkinnon osia. Gradian yrittäjyyden oppimismalli – ekosysteemi- valittiin Euroopan parhaaksi 17.10.2019.(gradia.fi 2019)

Hius- ja kauneudenhoitoala

Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto on 1.8.2018 alkaen ollut yhtenäinen tutkinto, josta valmistutaan tutkinnon valinnaisten osien perusteella partureiksi, kampaajiksi, kosmetologeiksi tai kosmetiikkaneuvojiksi. (eperusteet 2017.) Ennen koulutusohjelmauudistusta hius- ja kauneudenhoitoalan opintolinjat olivat omia kokonaisuuksiaan, joista valmistuttiin joko kosmetologeiksi, parturi-kampaajiksi tai kosmetiikkaneuvojiksi. (eperusteet 2014.)

Suurin osa hiusalalla työskentelevistä toimii itsenäisenä ammatin- tai liikkeenharjoittajana, eli yrittäjänä. Itsensä työllistäminen yrittäjänä on hiusalalla usein hyvä vaihtoehto, maakunnissa jopa ainut vaihtoehto työskennellä luovassa ja mielenkiintoisessa ammatissamme. Parturi-kampaamoalalla kilpailua on paljon. Kun yrityksiä on paljon ja yhdessä liikkeessä voi olla useita yrittäjiä, lisää se pelkoa siitä, kuinka kilpailussa pärjää. Alalla vallitsee niin sanottu pakkoyrittäjyys, sillä palkkakulut ovat suuret, joten käytännössä alalle työllistyminen vaatii joko oman liikkeen perustamista tai sopimus- tai vuokratuoliryrittäjyyttä toisen omistamassa liikkeessä. Uusimpana mallina alalle on tullut kevytyrittäjyys. Toiminimi on yleisin yritysmuoto, jolloin yrittäjä toimii yksityisenä elinkeinoyrittäjänä. Yrittäjä tekee itse omat päätökset ja on itse henkilökohtaisesti vastuussa yrityksen sitoumuksista koko omaisuudellaan. Toiminimi on yksinkertainen ja helppo, nopea perustaa. Toiminimi sopii heille, jotka ovat hankkineet jo aiempaa yrittäjyyskokemusta. Työntekijän palkkaaminen on yrittäjälle aina iso askel. Hius- ja kauneusalalla ratkaisuna on monesti toisten yrittäjien palkkaaminen vuokratuoli- tai sopimusyrittäjänä.

Opinnäytetyö on jaettu seitsemään kappaleeseen. Johdannossa kuvataan lyhyesti hankkeiden taustaa, tutkimuksen tavoite, tutkimuskysymys sekä tutkimusmenetelmä. Kappaleessa kaksi tarkastellaan tutkimuksen kannalta olennaisimpia käsitteitä, joita ovat sukupolviteoria, Z- sukupolvi ja siihen liittyvät arvot ja johtaminen. Z- sukupolven ymmärtäminen ja johtaminen ovat olennaista tietoa yrittäjyysmallin kehittämiseksi. Kolmannessa kappaleessa avataan yrittäjyyden käsitteitä sekä erilaisia yrittäjyyden muotoja. Neljännessä kappaleessa esitellään tutkimusmenetelmiä, joilla tutkimuksen aineisto on kerätty ja analysoitu. Tämän jälkeen viidennessä kappaleessa tulokset ja kuudennessa kappaleessa johtopäätökset. Lopuksi seitsemännessä luvussa on tutkimuksen pohdinta.

Opinnäytetyön vaiheet

Syksy 2016-kevät 2017	1 pilotin (sopimusyrittäjien) käynnistäminen, ohjaus, aihealueen valinta
Syksy 2017-kevät 2018	Tiedonkeruu, taustatietojen hankkiminen, kirjallisuuden lukeminen, aiheeseen perehtyminen
Syys- Lokakuu 2018	2 pilotin (sopimusyrittäjien) käynnistäminen, yrittäjien ohjaus, havainnointi
Marras – Joulukuu 2018	Sopimusyrittäjien ohjaus, reflektio, havainnointi
Tammikuu 2019	Tutkimusongelman määrittelemineen/ tietope- rusta
Helmikuu 2019	Tavoitteiden asettaminen ja taustatietojen hankkiminen, tutkimusmenetelmien valinta, kohderyhmän määrittelemineen
Maaliskuu 2019	Tiedonkeruu, haastattelut, tavoitteiden täsmentäminen, viitekehyksen kirjoittaminen
Huhtikuu 2019	Ryhmä 2. Vuosikertomukset /raportit Tietojen käsittely/ litterointi, viitekehyksen kirjoittaminen
Toukokuu2019	Tietojen käsittely, viitekehyksen kirjoittaminen
Elokuu 2019	Tutkimustulosten analysointi, viitekehyksen kirjoittaminen, kirjallisuuteen perehtyminen
Syyskuu 2019	Tutkimustulosten analysointi, kirjallisuuteen, tutkimuksiin perehtyminen, opinnäytetyön kirjoittamista
Loka- marraskuu 2019	Tutkimustulosten analysointi, opinnäytetyön kirjoittaminen, johtopäätökset, tulokset
Joulukuu2019	Opinnäytetyö valmis

Taulukko 1: opinnäytetyön vaiheet

2 Työelämän sukupolvet

Sukupolvien jakaminen on variaatioiden taivas. Määrittelyt ja rajaukset riippuvat esimerkiksi siitä, mistä tulokulmasta sukupolvi -käsitteeseen tartutaan. Järvensivun (2014a, 35) mukaan niin amerikkalaisesta kuin suomalaisesta työelämäkirjoittelusta on tunnistettavissa työelämässä vaikuttavien sukupolvien kolmi- kuin neliportaista jaottelua. Järvensivu (2014a, 26) viittaa kolmiportaista jaottelua tarkentaakseen Lavoie-Tremplayn ja muiden (2010) tekemään jakoon BB-, ja Y- sukupolvista, joissa BB- sukupolvi määrittyy vuosina 1946- 1963 syntyneiden, X- sukupolvi vuosina 1964-1980 syntyneiden ja Y- sukupolvi vuosina 1981- 2000 syntyneiden sukupolveksi. Jaottelu perustuu lähinnä yhdysvaltalaiseen yhteiskuntaan ja sen historiaan. Neliportaisen jaottelun takaa puolestaan löytyy Tapscott (2010, 29-30), joka muodostaa työelämässä olennaisesti vaikuttavat sukupolvet seuraavan jaottelun mukaisesti:

1. Suuret ikäluokat (Baby Boom Generation), 1946-1964
2. X- sukupolvi, 1965-1976
3. Y- sukupolvi (nettisukupolvi), 1977-1997
4. Z- sukupolvi, 1998-

Vuosikymmenten tapahtumat ja muut merkittävät kokemukset ovat siis tärkeämpi yhdistävä tekijä. Esimerkiksi suuret ikäluokat kokivat sodan jälkeisen uudelleenrakentamisen ja talouden vahvistumisen, kun X- sukupolvi puolestaan on taistellut työpaikoista, sekä kokenut laman vaikutukset talouteen (Tapscott 2010, 26-29.) Toisaalta Järvensivu, Niskanen ja Syrjä ovat luoneet uudenlaisen ajattelumallin sukupolvijaosta kirjassaan Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Teorian pohjalta sukupolvijaottelu rakentuu seuraavanlaisesti:

1. Suuret ikäluokat (1945-1954)
2. Öljykriisin sukupolvi (1955-1964)
3. Hyvinvoinnin sukupolvi (1965-1972)
4. Lamasukupolvi (1973-1979)

5. Y- sukupolvi, diginatiivit (1980-1990)
 6. Z- sukupolvi, suuren globaalin taantuman sukupolvi (1991-)
- (Järvensivu, Nikkanen& Syrjä, 2014)

2.1 Z- sukupolvi työelämässä

Jos jokin on varmaa ja pysyvää, niin muutos ja eteenpäin kulkeva aika. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Globalisaation myötä maailma on avautunut ja tullut yhä läpinäkyvämmäksi. Myös ihmisten käsitykset työstä ja sen merkityksestä ovat ajan saatossa muuttuneet. Sama pätee johtajuuteen ja johdettavana olemiseen. Johtajuuden vaihtoehtoja ovat liikahtaminen ja muuttuminen tai vaihtoehtoisesti lankeaminen. Ne säännöt, jotka toimivat vielä X- ja Y- sukupolveen, joutuvat entistä tiiviimpään tarkasteluun Z- sukupolven kohdalla. (Tienari & Piekkari 2011, 278.) Vaikka Z- sukupolven ajatukset ja työelämäntavat ovat vielä monella tapaa pimennon peitossa, eivät ne estä spekulointia tai olettamusten asettelua. Mitä Z- sukupolven oletetaan tuovan mukanaan työelämään ja johtajuuteen?

Z- sukupolvella on hyvin luonnollinen suhde teknologiaan. Kun zetat haluavat oppia, viestiä, ymmärtää, löytää tai tehdä monia muita asioita, he etsivät tiedon netistä. Kyse ei ole vain teknologian käyttötavasta vaan tämä sukupolvi toimii eri tavalla. Zetat ovat yhteistyökykyisiä, heidän työmotivaationsa on korkea ja heillä on erilainen käsitys urasta. Myös markkinoijat ovat huomanneet, ettei perinteiset televisiomainonnat tehoa suurimpaan osaan nuorista. Opettajat koulussa ovat huomanneet, että nuoret eivät jaksakaan keskittyä pitkiä aikoja, ainakaan opetuksen seuraamiseen. Tapscottin mukaan ymmärtämällä tätä sukupolvea, opimme ymmärtämään tulevaisuutta ja samalla meillä on mahdollisuus käsittää, miten yhteiskuntamme tulisi muuttua. (Tapscott 2010, 23-25.)

Ville Kivisen pro gradu tutkielman tutkimustulosten perusteella todettiin, että hyvä esimiestyö on nuorelle työntekijälle erittäin tärkeä asia työssä. Heidän mukaansa esimiehen tärkeimmät ominaisuudet ovat: on läsnä ja tavoitettavissa, kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti, auttaa ratkaisemaan ongelmia työssä, käy

avointa keskustelua työhön liittyvissä asioissa ja arvostaa ja kuuntelee mielipiteitä. (Kivinen 2019, 2.)

Z- sukupolvi tunnetaan myös nimellä online- sukupolvi. Nimitys tulee siitä, että Z- sukupolven katsotaan olevan tavoitettavissa ympäri vuorokauden- ja tätä he mielellään itsekin odottavat muilta. Digitaalinen tietotaito ja siihen liittyvät työkalut ovat tälle sukupolvelle arkipäiväisiä. He odottavat myös yritysmaailmalta uudenlaisia johtajia. Online- sukupolven mielestä informaatio on arvokasta vasta, kun se jaetaan. Näin ollen Z- sukupolven edustajat ymmärtävät sekä hakevat verkostojen tuomaa arvoa. (Viljakainen 2011, 47-48.)

Näille nuorille joustavat työajat ja palkkaus, joka perustuu suorituksiin ja markkina-arvoon ovat tärkeämpiä kuin toimistossa vietetty aika. He eivät pelkää jättää suuremista töitä, jos löytävät toisen, joka tarjoaa parempaa palkkausta, haastavampia tehtäviä, matkustusmahdollisuuksia tai vaikka vain vaihtelua. (Tapscott 2010,90.)

Z- sukupolvi kukoistaa organisaatioissa, joissa he saavat kehittää omia vahvuuksiaan ja joissa heitä inspiroidaan parhaisiin tuloksiin. Heidän vapaudenkaipuunsa muuttaa myös koulujärjestelmää. Suurin osa maailman tiedosta on heidän ulottuvillaan. Opetuksen pitäisi tapahtua siellä missä he haluavat ja milloin he haluavat. Saapuminen tiettyyn aikaan tietyssä paikassa pidettävälle, keskinkertaisen opettajan pitämälle luenlolle, jossa he ovat passiivisia kuulijoita, tuntuu heistä vanhanaikaiselta tai se ei sovi heille ollenkaan. (Tapscott 2010, 91.) Nämä uudet työntekijät ovat itsenäisiä, mutta pitkälle verkottuneita ja osaavat etsiä tietoa ja informaatiota epätyypillisistä paikoista sekä erilaisin keinoin. Z-sukupolvi kukoistaa organisaatioissa, joissa he saavat kehittää omia vahvuuksiaan ja joissa johtajat/esimiehet ovat henkisesti ja teknologisesti kykeneviä inspiroimaan heitä parhaisiin tuloksiin. (Viljakainen 2011, 49.)

2.2 (Väritettyjä) oletuksia Z- sukupolven arvoista

Sukupolviaaltoteorian mukaan työelämän nuorimman sukupolven eli Z- sukupolven avainkokemukseksi muodostui suuri globaali taantuma vuodesta 2008 alkaen. Aalto-teoriaan pohjaten, Z- sukupolven mielenmaisema muistuttaa enemmän lamasukupolven ja öljykriisin sukupolven edustajia kuin edeltäjäänsä Y- sukupolvea. (Järvensivu

ym.2014, 56.) Olettamusta vahvistaa myös Rantapelkosen (2017) näkemys, jonka mukaan nuorten silmissä tulevaisuus näyttäytyy pessimistisenä, jopa turvattomana. Nuorten usko tulevaisuuteen ei ole niin yleisellä tasolla kuin on kuviteltu ja osittain sen koetaan johtuvan esimerkiksi järkkyyneestä uskosta suomalaisen päätöksentekojärjestelmän toimivuuteen. (Schönberg 2017.) Järvensivun (2014a, 359) mukaan zetat voivat olla jopa astetta "kovempi" sukupolvi kuin edeltäjänsä.

Z- sukupolvia koskevia odotuksia leimaa ajatus nähdä tulemisen tarpeesta sekä rohkeasta uskalluksesta vaatia inhimillisempää kohtelua. Sukupolvessa korostuu yksilöllisyys, joka heijastuu esimerkiksi siinä, että työn tulee tarjota ennen kaikkea kiinnostavaa tekemistä ja merkityksellisyyden tunnetta. Työn on kyettävä tarjoamaan myös yhteisö, joka on parhaimmillaan kuin kaveripiiri. Johtajuuden vaateeksi nousee avoimuus, joka käytännön tasolla ilmentyy vapaampana työskentelynä, eli mahdollisuutena määrittää omat työajat ja työn tekemisen paikat. Työhön sitoutumisen apuna eivät ole enää keuhut ja kuri; sitoutuminen saavutetaan työllä, joka tuottaa tunteen merkityksellisyydestä.

Työn merkityksellisyys on Z- sukupolvelle juuri se avaintekijä, joka kiehtoo ja motivoi. Tästä syystä yritysten tulee kyetä pukemaan tarinansa sellaiseen muotoon, että se kykenee antamaan ihmisen työlle merkityksen. Nuoret haluavat tehdä rahaa mielekkäällä tavalla. (Tienari & Piekkari 2011, 15, 26, 96-97.)

Tapscott luettelee kirjassaan Syntynyt digiaikaan kahdeksan Z- sukupolvelle tyypillistä arvoa, jotka ovat selvinneet hänen laajassa nuorillensa tekemässään tutkimuksessa.

Tapscottin kahdeksan normia ovat:

- 1) Vapaus
- 2) Räätelöinti
- 3) Tutkiminen
- 4) Eettisyys
- 5) Yhteistyö
- 6) Viihde
- 7) Nopeus

8) Innovatiivisuus. (Tapscott 2010,88.)

Vapaus tarkoittaa Z- sukupolvelle vapautta valita työpaikkansa ja -aikansa. He vapautuvat perinteisistä toimistotiloista ja- työajoista sekä yhdistelevät koti- ja sosiaalista elämää työn kanssa. (Tapscott 2010, 89.) Nettisukupolven nuoret ovat tutkijoita. He näyttävän olevan hyvin tietoisia ympäröivästä maailmasta ja haluavat saada lisää tietoa tapahtumista. Työpaikkojen osalta tutkiminen tarkoittaa, että nuoret ovat tietoisimpia ja ottavat selvää yrityksistä, joissa haluavat työskennellä. (Tapscott 2010, 96.) Nettisukupolvi odottaa muilta myös rehellisyyttä. He eivät halua työskennellä epärehellisessä organisaatiossa tai ostaa sellaisen yrityksen tuotteita. Zetat odottavat yhtiöiden kohtelevan huomaavaisesti asiakkaitaan, työntekijöitään ja työympäristönsä yhteisöjä. Nettisukupolven nuoret ovat tietoisempia kuin koskaan ympäröivästä maailmasta. (Tapscott 2010, 98-100.)

Nettisukupolven ihmiset ovat yhteistyön tekijöitä kaikilla elämänalueillaan. He haluavat olla mukana auttamassa yhtiöitä tekemään parempia tuotteita ja palveluita. Zetat oppivat enemmän tehdessään yhteistyötä, sekä opettajansa että toistensa kanssa. He ovat esimerkki nousevasta uudesta koulutusmallista, joka on oppilaisiin keskittyvä ja yhteistyövaltaisia opetustapoja hyödyntävä. (Tapscott 2010 106.) Viihteen merkitys on aivan uudessa roolissa kuin aikaisemmin ja erityistä siitä tekee, että nuoret odottavat viihteen kuuluvan myös työpaikalla. Nuoret eivät näe mitenkään ongelmaksi some-tusta työaikana. (Tapscott 2010, 108.)

Koska Z- sukupolvi on syntynyt digiaikaan, he edellyttävät nopeutta. He ovat tottuneet saamaan välittömän vastauksen joka päivä, kellon ympäri. Niinpä he olettavat, että kaikki muutkin heidän maailmassaan vastaavat nopeasti. Jokaiseen pikaviestiin pitää saada välittömästi vastaus. Whatsupit piippaavat pitkin iltaa.

Nettisukupolven ihmiset kommunikoivat ihmisten kanssa mieluummin sähköisten välineiden avulla kuin tapaavat näitä, ellei kyse sitten ole ensitapaamisesta tai tärkeästä neuvottelusta. Nettisukupolven ihmiset eivät halua raataa samalla byrokraattisella tavalla kuin vanhempansa. He ovat kasvaneet jatkuvan innovoinnin ja muutoksen aika-

kaudella ja haluavat työpaikkansa olevan samalla tavoin innovatiivinen ja luova. (Tapscott 2010, 110-111.) Uusia sukupolvia yhdistää myös se, että he korostavat yksilöllisyyttään sekä kuluttamisessa että suhtautumisessaan työhön, mutta kuuluvat myös useisiin verkostoihin sosiaalisen median kautta.

2.3 Z- sukupolven johtaminen

Johtaminen nykypäivän Suomessa näyttäytyy valitettavan usein byrokraattisena asioiden johtamisena, vaikka se mitä uudet, ehkä vanhemmatkin sukupuolet kaipaivat, on ihmisten johtaminen valmentavin ja sparraavin ottein. Tienarin ja Piekkarin (2011, 252) mukaan Z- sukupolven edustajat ovat juuri heitä, jotka uskaltavat kyseenalaistaa hierarkian ja ylhäältä tulevat ohjeistukset ja muutokset. Samaa mieltä on myös johtamisguru Hamel (2009, 31), jonka mukaan nuoret miehet ja naiset eivät ole enää johdettavissa perinteisin keinoin. He haluavat vapautta ja äänensä kuuluviin. He kyseenalaistavat ja kokeilevat.

Uusille sukupolville esimiehen tulisi näyttäytyä enemmän mahdollistajana kuin rajoittajana. Nuorten mukaan esimiehen hyviin ominaisuuksiin kuuluu reiluus, luotettavuus, kannustavuus, rentous, oikeudenmukaisuus ja palautteenantokyky. (Piha & Poussa 2012, 98-99.) Z- sukupolvi arvostaa esimiehiä, jotka puhuvat samaa kieltä ja omaavat samankaltaisia arvoja. Esimiehiä, joista heijastuu rentous, mutta samalla kyky puhaltaa tarpeen tullen "peli poikki" auktoriteettisin ottein niin, että avoimuus ja kaverillisuus vuorovaikutuksessa säilyvät. Yhteistä näille Z- sukupolven arvostusta nauttiville esimiehille on myös se, että he ovat ansainneet paikkansa omien työtuloksien kautta (Tienari & Piekkari 2011, 252.)

Z- sukupolvi vaatii johtamiselta täysin uusia tuulia, mikä tarkoittaa sitä, ettei johtaminen saa olla enää näkyvää vaan se tulee piilottaa epäjohtamiseksi.

Vilmaleena Venäläinen mainitsee opinnäytetyönsä kehitysehdotuksissa mentoroinnin, joka on yksi uusi tämän päivän työelämän käsitteistä, jota jo sujuvasti käytetään monissa yrityksissä. Usein asetelma on, että vanhempi työntekijä ohjaa ja opastaa nuorempaa työntekijää johonkin työtehtävään. Tilanteen voisi nähdä toisin päin. Nuoret

osaajat voisivat mentoroida vanhempaa työntekijää ajattelemaan uudella tavalla, esimerkiksi teknologian kanssa. Nuorempi yrittäjä opastaisi vanhempaa yrittäjää uusiin sosiaalisen median tarjoamiin kanaviin. Tämä olisi varmasti hyödyllistä esimerkiksi markkinoinnissa ja asiakashankinnassa. (Venäläinen 2018, 40.)

Epäjohtaminen

Epäjohtaminen on kokonaisvaltainen tapa katsoa maailmaa. Se on johtamistyyli, jossa johtaja ei etsi omaa arvoa vaan pikemminkin tuottaa sitä johdettavilleen. (Tienari & Piekkari 2011, 24-25.) Johtaminen ilmenee muun muassa valmentavana otteena, merkityksen rakentamisena ja erilaisuuksista ammentamisina. Epäjohtaminen on tiimityötä, jossa fiksu valmentaja (esimies) käsittelee jokaista pelaajaa ainutlaatuisena yksilönä, mutta pitää myös huolta siitä, että pelaajat pelaavat yhteen. Pelaajilla on yhteinen suunta ja tuntuma yhteisestä päämäärästä. Epäjohtaminen on kiteytettävissä kahteen sanaan: kehykset ja vapaus. Se on johdonmukaista tavoitteiden sopimista, mahdollistamista sekä puitteiden luomista. Samalla se kuitenkin onnistuu luomaan tilan, joka vapauttaa. Tilan, jossa vastuu ja valta jakautuu sovittujen tavoitteiden mukaisesti. (Tienari & Piekkari 2011, 25, 221.)

Jaettu johtajuus pitää sisällään paljon samoja elementtejä epäjohtamisen käsitteen kanssa. Jaetussa, keskusteleavassa johtamisessa keskeistä on se, että kaikki jakavat puhumalla toisilleen toiveensa ja pelkonsa. (Juuti, 2013,51.) Juutin mukaan keskusteleva johtaminen toteutuu käytännössä valmentavana johtamisena, mentorointina, työhönsäntä ja coutsaamisena. Edellä mainituille jaetun johtamisen muodoille yhteistä on se, että ne perustuvat luottamukselle ja avoimelle keskustelulle. (Juuti 2013, 140-141.)

Epäjohtamisen rinnalle voidaan nostaa myös älykäs johtaminen, jossa pyritään luopumaan käskyttämisestä ja suunnataan johtamisen voimavara innostamiseen. Älykäs esimies on innostava, ohjaava, kehittävä, osallistuva sekä valtuuttava, mutta samanaikaisesti osaa kontrolloida ja valmentaa. Älykkäässä johtamisessa pyritään panostamaan avoimuuteen, tasavertaisuuteen, välineellisyyteen sekä virtuaalisuuteen. (Sydänmaalakka 2012, 108-109.)

3 Yrittäjät ja yrittäjyys

Kaikki ihmiset ovat luonnostaan jollain tavalla yritteliäitä, vaikka kaikista ei tule yrittäjiä. Yrittäjyyden erilaisia määritelmiä on lukuisia. Yrittäjyys voidaan jakaa ulkoiseen eli omistajayrittäjyyteen ja sisäiseen yrittäjyyteen, jossa yrittäjyyttä pidetään ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapana. Sisäiseen yrittämiseen kuuluu luova, rohkea, ahkera, tuottava ja määrätietoinen työnteko myös toisen palveluksessa.

Sisäisellä yrittäjyydellä on paljon yhteisiä piirteitä ulkoisen yrittäjyyden kanssa, esimerkiksi riskinotto, vapaudenhalu, ja toimintasuuntautuneisuus. Sisäisen yrittäjyyden kautta voidaan kokeilla liikeidean luomista ennen omien varojen riskeeraamista. Olemassa olevat jakelukanavat ovat myös tarpeen sisäisellä yrittäjyydellä luodun uudisteen onnistumiselle. (Koiranen, Pohjansaari 1994.)

Matti Koiranen ja Pekka Ruohotie ovat tarkastelleet yrittäjyyttä kolmen kulmakiven kautta, joita on kyky, halu ja uskallus. He ovat esittäneet, että oppimisen ja yrittäjyyden ymmärtämiseksi erotetaan kognitiiviset, affektiiviset ja konatiiviset rakenteet toisistaan. Kognitiot ovat prosesseja, jotka auttavat oppijaa tiedostamaan, jäsentämään ja saamaan tietoa jostakin kohteesta. Näitä kuvaavia käsitteitä ovat muun muassa havaitseminen, ymmärtäminen ja ajattelu. Affekti puolestaan tarkoittaa tiettyyn kohteeseen kohdistuvia tunnereaktioita, kun taas konaatio viittaa mielen prosesseihin, jotka auttavat oppijaa kehittymään. Affekteja kuvaavia käsitteitä muun muassa tunne, mieliala, emootio sekä temperamentti ja konaatiota luonnehtivat esimerkiksi halu, tahto ja määrätietoinen pyrkimys. (Koiranen 2000, 116-117; Ruohotie & Koiranen 2000, 32.)

Visa Huuskosen mukaan yrittäjyystermonologia on aika sekavaa ja epäyhtenäistä. Sanoja käytetään useissa eri merkityksissä. Hankaluutta aiheuttaa, ettei suomen kielen ”yrittäjyys” vastaa läheskään yksiselitteisesti termiä ”entrepreneurship”. Englanninkielen entrepreneurship tai entrepreneurial on usein laatumääre, joka annetaan yritystään tietyllä tavalla hoitaville yrittäjätyypeille. Suomen kielessä yrittäjä ja yrittäjyys viittaavat selvemmin henkilön harjoittamaan liiketoimintaan, eikä yrittäjiä erotelle yrityk-

sen johtamistavan perusteella. Suomen kielen yrittäjään ei liitetä välttämättä kasvuhakuisuutta, mutta toisaalta hän on selvemmin itse omistamansa yrityksen johtaja kuin entrepreneur. Entrepreneurship vastaa yhdessä mielessä suomen sanoja yrittäjä ja yritteliäisyys. (Huuskonen 1992, 33.)

Huuskosen (1992, 40) mukaan hyvä yrittäjä pystyy tekemään aloitteita, on innovatiivinen ja pystyy kantamaan yrityksen taloudellisen riskin. Yrittäjä toimii yleensä samalla sekä asioiden että ihmisten johtajana ja jos yritys menestyy, saa yrittäjä omistajana voittoa tai palkkiota. Huuskonen (1992,9) kirjoittaa tutkimuksessaan, että pienyritykset parantavat työllisyyttä, tasaavat alueellisia eroja, mahdollistavat ihmisille mielekkäitä työsuhteita ja lisäävät elinkeinoelämän sopeutuvuutta.

Yrittäjyyden erilaiset muodot ovat kuitenkin vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Paula Kyrön, Heleena Lehtosen ja Kari Ristimäen mukaan yrittäjyys kiinnittyy 1) yksilön yrittäjämäiseen toimintatapaan, 2) ulkoiseen yrittäjyyteen eli pienyrityksen omistamiseen ja johtamiseen, 3) organisaatioyrittäjyyteen eli organisaation kollektiiviseen toimintatapaan ja 4) sisäiseen yrittäjyyteen, joka liittyy yksilön ja organisaation yrittäjämäiseen toimintatapaan. Yrittäjyyskasvatuksessa voidaan käsitellä kaikkia yrittäjyyden muotoja ja niiden välisiä suhteita. Katso myös Möttönen 2019” Yrittäjyyskasvatus”.

Hytti ja O`Gorman (2004, 13) tuo yrittäjyyden näkökulmaan yrittäjyysvalmiuksen, joka pitää sisällään kolme tulokulmaa: yrittäjämäinen toiminta, liiketoiminta ja yhteiskunta. He ehdottavat yrittäjyyskoulutuksen ymmärtämiseen käsittekaaviota, joka sisältää kolme tavoitetta. Yhtenä tavoitteena on oppia yrittäjämäistä toimintatapaa, toisena oppia yrittäjäksi sekä kolmantena tulokulmana oppia ymmärtämään yrittäjyyttä.

Kyrö ja Carrier (2005, 25) ovat sitä mieltä, että opettajilla ja myös kouluilla pitäisi olla mahdollisuus tarjota opiskelijoille oppimisympäristöjä, joissa nämä voivat testata, nähdä, kommunikoida ja tuntea oppimaansa sekä vapaasti organisoida asioita.

Kansainvälisissä tutkimuksissa mm. Gibb (2005), Fayolle (2007, 60), Fayolle ja Gailly (2008) ovat kuvanneet, että yrittäjyyteen oppiminen tapahtuu paremmin tekemällä

kuin kuuntelemalla oppien. Käytännönläheinen, tekemällä ja harjoitteilla oppiminen sekä tiimityöskentely ovat parhaita yrittäjyyteen oppimisen menetelmiä. (Torniainen 2018, 8.)

Työkokemuksella on vaikutusta yrittäjäksi ryhtymisessä. Yrittäjillä on usein kokemusta työskentelystä pienissä yrityksissä tai perheyrietyksessä. Edeltävissä työpaikoissa hankitun asiantuntemuksen ja osaamisen turvin ryhdytään pyörittämään omaa yritystä. Tilannetekijöillä tarkoitetaan yksilön ympäristössä havaittavia yleisiä tapahtumavirtoja (esim. työllisyystilanne) tai henkilökohtaisia sattumuksia. Tilannetekijät voi jäsentää veto- ja työntötekoihin (push and pull -effect), jotka on kuvattu taulukossa 1.

	Vetotekijät (pull)	Työntötekijät (push)
Yksilö	Persoonallisuuden piirteet Arvot ja asenteet Yrittäjyys elämän tavoitteiden joukossa (intentiot) Kosketus yrittäjyyteen Osaaminen (koulutus, työkokemus, työn ulkopuoliset harrasteet)	Persoonallisuuden piirteet (sopeutumattomuus) Pakon olemassaolo (työttömyys tai sen uhka) Sosiaalinen marginaalisuus Nykyinen työpaikka tai työtehtävä (vaikutus- tai etenemismahdollisuudet, yksipuoliset työtehtävät)
Ympäristö	Esimerkkien olemassaolo (pienyrittysvaltaisuus) Arvot ja asenteet (yrittäjyys ilmasto) Niukat tulo- odotukset palkkatyössä Ulkopuolisten toimijoiden aktiivisuus	Alhainen koulutustaso (alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus) Palkkatyön tarjonnan vähäisyys Halu asua alueella (paikallinen identiteetti) Etäinen sijainti
Talous	Yrittäjien asema ja arvostus taloudessa (yrittäjyyteen liittyvät arvot ja asenteet) Talouden kasvuvaihe (markkinakysynnän kasvu, rahan tarjonta, tulevaisuuden usko) Talouden taantuma	

Taulukko 2. Yrittäjyyden veto- ja työntötekijät. (Niittykangas 2004, 137; Tarvainen 2018,21.)

Työministeriön työpoliittisessa tutkimuksessa Palkkatyöstä yrittäjäksi (2006) tarkasteltiin yrittäjyyteen vetäviä tekijöitä. Henkilöt olivat huomanneet houkuttelevan liiketoimintamahdollisuuden ja he kokivat yrittäjyyden luontevaksi askeleeksi edetä urallaan. Toinen vetävä tekijä oli myös tarjottu mahdollisuus ryhtyä yrittäjäksi. Työntäviä tekijöitä olivat tyytymättömyys edelliseen työpaikkaan, mikä johtui siitä, että palkkatyö ei

vastannut koulutusta. Työntävä tekijä oli myös se, että yrittäjyys oli ainoa keino työllistyä omalle alalle tai omalla paikkakunnalla. (Möttönen 2019, 36.) Nämä tekijät ovat myös hiusalalla tuttuja. Edeltävissä työpaikoissa hankitun asiantuntemuksen ja osaamisen turvin ryhdytään pyörittämään omaa yritystä.

Yrittäjyyden muotoja hius- ja kauneudenhoitoalalla

3.1 Vuokratuoli/ sopimusyrittäjä

Hius- ja kauneudenhoitoalalla on viime vuosikymmenen kuluessa siirrytty palkkatyön tarjoamisesta lähes yksinomaan vuokratuoliyrittäjyyteen, sopimusyrittäjyyteen tai uusimpana toimintamallina kevytyrittäjyyteen. Vuokratuoliyrittäjä mielletään yleisesti yksityiseksi elinkeinoharjoittajaksi, joka maksaa kiinteää vuokraa työpisteestään ja kustantaa itse kaikki yritystoiminnan harjoittamiseen kuuluvat tuote-, laite- ja tarvikeshankinnat. Helpoin tapa aloittaa yrittäjyys hiusalalla on sopimusyrittäjyys. Yrittäjä ei tarvitse kuin henkilökohtaiset työvälineet.

Maiju Qju, parturi-kampaamo Loihtimosta työllistää kaksi vuokratuoliyrittäjää ja yhden sopimusyrittäjän. Hänen mukaansa yhteistyömalli toimii niin hyvin, ettei hän ole enää palkkaamassa omia työntekijöitä. ” Vuokratuoliyrittäjyys on minulle turvallisin vaihtoehto työllistää osaajia. Kyseessä on käsityöammatti, ja jos työntekijä joutuu sairauslomalle, häntä on vaikea korvata. Vuokratuoliyrittäjä maksaa kiinteää vuokraa, oli hän sitten lomalla, töissä tai sairauslomalla” Qju kommentoi.

Vuokratuoli- ja sopimusyrittäjät ovat nimensä mukaisesti itsenäisiä yrittäjiä. Qju kokee eduksi sen, että he ovat työntekijöinä usein yrittäjähenkisiä, niin kuin sopii odottaa. Kaikki osaavat myös toimia omatoimisesti. Jokainen Loihtimossa työskentelevä vuokratuoli- tai sopimusyrittäjä on myös oman yrityksensä johtaja. (Y- studio.fi 2018.)

Sopimusyrittäjän vuokraan sisältyy perinteisesti asiakkaisiin käytettävät tuotteet, ajanvarausjärjestelmä, markkinointi, puhelin ja kassa. Sopimusyrittäjä maksaa joka kuukausi omasta arvonlisäverottomasta liikevaihdosta sopimusta tarjonneelle yrittäjälle prosenttivuokraa. Yleensä prosenttivuokra on sopimusyrittäjän bruttopalkasta 30-50 prosenttia. Sopimukseen on hyvä määritellä minimi ja maksimi taso. Omasta osuudestaan sopimusyrittäjä maksaa omat verot, kirjanpitäjän, ennakot sekä arvonlisäverot.

(Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla 2019.) Tämä on huomattavasti riskittömämpi vaihtoehto alkuvaiheessa verrattuna kiinteään kuukausivuokraan. Kaikki tärkeät, pienetkin asiat on hyvä kirjata yrittäjän ja vuokranantajan väliseen sopimukseen.

Sopimusyrittäjät eivät ole työntekijäsuhteessa, vaan he ovat yksinyrittäjiä, jotka usein käyttävät toiminimeä. Yritykselle, jossa on sopimusyrittäjiä, tämä on edullista sillä maksettavaksi ei lankea kustannuksia esimerkiksi sairaus- ja äitiyslomista.

Sopimuksesta kannattaa tarkistaa huolellisesti seuraavat kohdat:

- **sopimuksen kesto**, määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva
 - **mitä siihen todella sisältyy**, kuuluuko sopimukseen esim. aineet, tarvikkeet, hankat, paperitarvikkeet, sähkö-, vesi-, teosto-, grames-maksut, lehtitilaukset, puhtaanapitokulut, pyykinpesu, markkinointikulujen jako, rahaliikenne, maksupäätemaksut, koulutuskulujen jako yms.
- **tuotemyynti**, provisio?
- **vuokran suuruus**, arvonlisäverollinen vai veroton?
- **vuokranmaksu- tai tilityspäivä**
- **vuokrasopimuksen irtisanomisaika** kummallekin osapuolelle
- **päiväys ja allekirjoitukset** molemmilta, molemmille osapuolille omat kappaleensa (hiusyrittäjät.fi)

3.2 Kevytyrittäjä

Kevytyrittäjä on yrittäjän ja palkansaajan yhdistelmä. Kevytyrittäjä toimii kuin yrittäjä, hankkii itse asiakkaansa, määrittelee omat hintansa ja päättää omat työaikansa. Verkossa toimivat laskutusyritykset tarjoavat palvelujaan ihmisille, jotka tarvitsevat virallisen väylän laskuttaa asiakkaitaan ilman oman yrityksen y- tunnusta. Laskut tehdään laskutuspalveluyrityksen Y- tunnuksella. Itsensä tällä tavoin työllistäviä on alettu kutsua kevytyrittäjiksi. Lainsäädännön mukaan työtä kuitenkin tehdään aina joko yrittäjänä tai palkansaajana, mitään virallista kolmatta kategoriaa ei ole. Kevyt yrittäjä on laskutuspalveluyritysten itse lanseeraama epävirallinen termi. Nykyään se korvataan

yleisemmin termillä itsensä työllistäjä. Kevytyrittäjä voi esimerkiksi laskuttaa pienimuotoisesti tehtyä työtä laskutuspalvelun kautta sekä toimia samalla ansiotyössä. (ukko.fi 2019.)

Kevytyrittäjä tekee työn, luo laskun ja saa palkkion tililleen, kun asiakas on maksanut laskun. Palkanmaksun yhteydessä veloitetaan palvelumaksu, joka on 5% arvonlisäverottomasta laskutussummasta+ alv. Palkanmaksun yhteydessä maksettavaksi tulevat palvelumaksun lisäksi lisäveloitus 2,7%+ alv, sosiaaliturvamaksu 0,77%+ alv bruttopalkasta sekä ennakonpidätys oman veroprosentin mukaan. (ukko.fi.2019.)

Samalla systeemillä toimivat myös esim. Eezy, Odeal, FinJob, Omapaja sekä kassavirtanen.fi. Rekisteröinti on näissä kaikissa malleissa ilmaista. Kertauksena siis, että laskutusyritykset hoitavat paperityöt ja byrokratian ja kevytyrittäjänä on mahdollisuus toimia kuin yrittäjä, mutta perustamatta omaa yritystä. Eli ei ole omaa Y- tunnusta tai toiminimeä. Kevytyrittäjä on verotuksen ja kirjanpidon näkökulmasta palkansaaja mutta työeläkeyhtiöiden päätöksen mukaan kevytyrittäjät on tulkittu 1.5.2017 jälkeen yrittäjiksi, jotka näin siis kuuluvat yrittäjäeläkevakuutuksen piiriin. 1.1.2016 voimaantulleen työttömyysturvalain mukaan kevytyrittäjät on määritelty työttömyysturvan osalta yrittäjiksi. (ukko.fi 2019.)

3.3 OP kevytyrittäjä

OP- kevytyrittäjä mallissa henkilölle luodaan rekisteröity Y- tunnus. Henkilö on yksityinen elinkeinonharjoittaja, joka rekisteröidään ennako- ja arvonlisävelvollisten rekisteriin. Palveluun rekisteröityminen ei maksa mitään, tarvitaan vaan verkkopankkitunnukset, joiden kautta palveluun tunnistaudutaan. Palvelun käytöstä maksetaan 5% suuruinen kulu laskun arvonlisäverottomasta summasta. Arvonlisävero (24%) ja palvelumaksu ovat automaattisesti vähennyskelpoisia menoja.

Kaupparekisteriin rekisteröityminen ei tapahdu automaattisesti, mutta mikäli haluaa rekisteröidä toiminimen kaupparekisteriin, maksaa se 60€ ja se tehdään omatoimisesti. Rekisteröinti ei ole pakollista, ellei kyseessä ole luvanvarainen elinkeino toiminta.

Ei tarvitse olla OP- pankin jäsen ryhtyä OP- kevytyrittäjäksi. Eli arvonlisävero ja ennakkovero, jotka palvelu hoitaa puolestasi. YEL- vakuutus, jos työtulot ylittää

7799,37€/ vuosi (2019). Palvelun kautta hoituvat siis kaikki muut paitsi YEL- maksu. (op-kevytyrittaja.fi 2019.)

OP Kevytyrittäjä ja toiminimiyrittäminen eivät laillisesti eroa toisistaan. Molemmissa toimitaan yksityisenä elinkeinoharjoittajana, jolla on Y- tunnus. Erot toiminimiyrittämisen ja OP Kevytyrittämisen välillä liittyvät laskuttamiseen ja muuhun paperityöhön. Toiminimiyrittäjän on itse hoidettava kaikki yrittäjätöiminnan aloittamiseen ja pyörittämiseen liittyvä byrokraatia. OP Kevytyrittäjä- palvelu taa hoitaa puolestasi niin laskutuksen kuin kirjanpidonkin palvelumaksua vastaan. (Bisnes.fi 2019)

3.4 Hybridiyrittäjä

Hybridiyrittäjyys tarjoaa uudenlaisen yrittämisen mallin. Hybridiyrittäjyys on vähäriskisempi vaihtoehto kuin täyspäiväinen yrittäjyys, joka tarjoaa joustavan yrittämisen muodon, jossa on mahdollista testata omaa yritysidea. Se on myös keino tasapainottaa epävarmaa työllisyystilannetta. Hybridiyrittäjyys voi olla myös hyvä polku palkkatyöstä yrittäjiksi siirtymisessä. Se tarjoaa mahdollisuuden kokeiluun ja oppimiseen pienemmin panoksin. Hybridiyrittäjyys voi kuitenkin olla myös pysyvämpi muoto työskennellä.

Viljamaan, Varamäen ja Joensuu-Salon tutkimuksessa; Best of both worlds? Persistent hybrid entrepreneurship haluttiin selvittää mitkä tekijät vaikuttavat hybridiyrittäjyyteen. Tutkimuksessa tarkasteltiin eroja siirtymävaiheessa olevien korkeakoulujen, jotka odottavat siirtyvän kokopäiväiseen yrittäjyyteen, ja pysyvien korkeakoulujen välillä, jotka pitävät osa-aikaista asemaansa pysyvänä. 848 akateemisesta korkeakoulusta kerättyjen tietojen perusteella tutkijat havaitsivat, että vain pieni vähemmistö pitää täydellistä itsenäistä ammatinharjoittamista todennäköisenä lähitulevaisuudessa ja että itsensä toteuttaminen on merkittävin motiivi yrittäjyyteen. Tulokset viittaavat siihen, että jatkuvaa hybridiyrittäjyyttä olisi pidettävä itsenäisenä yrittäjyyden muotona ja jopa osittaisella yrittäjyydellä on mahdollisuus pidentää uraa ja parantaa työhyvinvointia. Hybridiyrittäjyys tarjoaa yrittäjämäisesti taipuvaisille työntekijöille molempien maailmojen parhaat puolet. (Viljamaa, Varamäki, Joensuu-Salo 2017.)

Hybridiyrittäjyys käsitteenä kiteyttää yhteen palkkatyön ja yrittäjyyden hyvät puolet. Henkilö saa yrittäjän vapauden toteuttaa itseään työn kautta, mutta samalla säilyttää varman tulonlähteensä eli palkkatyön. Matala kynnyks mahdollistaa yrittäjyyden myös vähemmän rohkeutta omaaville yrittäjille. Eskelisen ja Salevan pro gradu tutkielmassa todetaan, että hybridi- yrittäjyyttä esiintyy ympäri maailman, ja Burken, FitzRoyn & Nolanin (2008) mukaan hybridi- yrittäjät ovat jo määrällisesti syrjäyttäneet perinteisen mallin yrittäjät (Folta ym.2010,3.) Hybridi- yrittäjyys nähdään turvallisena siltana palkkatyöstä päätoimiseen yrittäjyyteen siirtyville. Siirtymävaihe tulee edullisemmaksi, kun aloitusvaiheen järjestelyt voi tehdä vielä palkkatyössä ollessaan. Siirtymävaiheesta koi- tuu kustannuksia ja merkittäviä muutoksia ihmiselle, joka on lähdössä palkkatyötä. Täl- laisia muutoksia ovat muu muassa eläke-edut, sosiaalinen asema työpaikalla, yrityksen pääoman kerääminen, elämäntyllin muutos, terveydenhuolto, muut edut ja yrittäjänä epäonnistumisen pelko. (Eskelinen, Saleva 2016,13.)

Koulumaailmaan hybridiyrittäjyys voisi olla varteenotettava vaihtoehto, kun koke- musta on rajallisesti sekä työelämästä että yritystoiminnasta. Hybridiyrittäjyys mahdol- listaa molempien kokemuksen kartuttamisen yhtäaikaaisesti. Yrittäjyyttä kannattaa läh- teä kokeilemaan joustavien mallien, kuten osuuskuntayrittäjyyden tai OP- kevytyrittäjyyden kautta.

3.5 NY- yrittäjä

Opiskelija voi toimia tänä päivänä yrittäjänä monilla eri muodoilla. Yleisimmin opinto- hin sisältyvänä opiskelija voi toimia esimerkiksi Nuori Yrittäjyys ry:n opinto-ohjelmien tai oman oppilaitoksen osuuskuntatoiminnan kautta. Monelle opiskelijalle yrittäjyys on nykyään mahdollisuus oman osaamisensa kaupallistamiseen ja ansiotulojen hankkimi- seen opintojen aikana.

Nuori- yrittäjyys- koulutusohjelmat ovat Nuori Yrittäjyys ry:n tarjoamia yrittäjyyskasva- tuksen ohjelmia. Ohjelmat toimivat kaikilla kouluasteilla alakoulun pikkuyrittäjistä kor- kea-asteen NY Startup- ohjelmaan saakka. Ohjelmat painottuvat tekemällä oppimiseen sekä tarjoavat työelämätaitojen, yritteliäisyyden ja taloudenhallinnan opetukseen. NY- yritys on koulutusohjelman kautta perustettu oikealla rahalla toimiva harjoitusyritys.

NY- yrityksen kautta myydään tuotteita tai palveluita asiakkaille sekä kehitetään yrityksen toimintaa. NY- yrittäjyys sopii hyvin omien liikeideoiden kokeiluun ja yrittäjyyskemuksen hankintaan. NY- yrittäjyys on matalan kynnyksen aloitus yrittäjyyteen.

Monet harjoitusyritykset kuten NY- yritykset (NY Vuosi Yrittäjänä ja NY Start Up) eivät ole arvonlisäverollisia, eli yrittäjien ei tarvitse ilmoittautua rekisteriin tai maksaa veroa myynnistään. Eli yritys laskuttaa kaikki tekemänsä työt ALV 0% eli ilman veroja.

Suomessa Nuori Yrittäjyys- toiminta alkoi vuonna 1995, jolloin ensimmäiset koulut lähtivät mukaan NY Vuosi Yrittäjänä- opinto-ohjelmaan. Suomessa toiminta alkoi osana Svenska Handelshögskolanin (Hanken) yrittäjyyskasvatusprojektia. Svenska Handelshögskolanin sisarjärjestö oli toiminut Ruotsissa vuodesta 1980 ja sen innoittamana Nuori Yrittäjyys toiminta tuotiin Suomeen. Nuori Yrittäjyys ry perustettiin 2002 vuoden lopulla ja toiminta käynnistyi vuoden 2003 alussa. Yhdistyksen perustajajäseninä toimivat Hanken, Helsingin kauppakorkeakoulu (nykyisin Aalto-opisto) Suomen yrittäjät ja Jobs and Society (nykyisin Suomen Uusyrityskeskukset). Vuonna 2003 tulivat mukaan ensimmäiset yhteistyökumppanit, joiden avulla aloitettiin ensimmäisten uusien NY-ohjelmien suunnittelu ja toteuttaminen. Samassa yhteydessä Vuosi yrittäjänä- ohjelman nimi tuli käyttöön entisen Nuori Yrittäjyys- ohjelman tilalle ja Nuori Yrittäjyys varattiin samalla viestinnässä yhdistyksen nimelle. (Nuori Yrittäjyys 2019.)

Vuosien 2004- 2019 välillä Vuosi yrittäjänä- ohjelman vuosittainen osallistujamäärä on kasvanut 500 nuoresta noin 4500 nuoreen. Nykyisin Vuosi yrittäjänä- ohjelma on saatavissa yläkouluissa, toisen asteen oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Ohjelma on käytössä yli 180 oppilaitoksessa ympäri Suomen. (Nuori Yrittäjyys 2019.) NY Start Up- ohjelma on tarkoitettu yliopistoon ja ammattikorkeakouluun.

NY on osa kansainvälistä Junior Achievement- verkostoa. Verkosto tavoittaa vuodessa yli kymmenen miljoonaa oppilasta 113 maassa. JA European verkosto tavoittaa vuodessa yli kolme miljoonaa oppilasta 39 maassa. (Nuori Yrittäjyys 2019.)

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä Gradia sai 16.10.2019 Junior Achievement European tunnustuspalkinnon The Entrepreneurial School Awards 2019 aktiivisesta yrittäjyysopintojen kehittämisestä. (Awards 2019.)

4 Tutkimuksen toteutus

4.1 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus on osallistavaa tutkimusta, jolla pyritään yhdessä ratkaisemaan käytännön ongelmia ja saamaan aikaan muutosta. Toimintatutkimuksen tavoitteena on ratkaista organisaatiossa ilmenevä käytännön ongelma ja samanaikaisesti luoda uutta tietoa ja ymmärrystä ilmiöstä. Se on siis ongelmakeskeistä ja vahvasti käytäntöön suuntautuvaa. Toimintatutkimukseen liittyy voimakkaasti käytännönläheisyyden vaatimus. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 58.)

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millä keinoilla hius- ja kauneudenhoitoalan opiskelijat valmistumisen jälkeen alkaisivat yrittäjiksi. Miten opiskelijat voisivat jo opiskelujen aikana tutustua yrityksiin ja kokeilla yrittäjyyttä. Muutos voidaan saada aikaan vain toiminnan kautta.

Koska toimintatutkimuksessa lähtökohtana on toimintojen tai käytänteiden muuttaminen, se sopii mielestäni hyvin tutkimukseeni, jonka tavoitteena on uudenlaisen toiminnan ja mallin kehittäminen. Tavoitteena on tutkimustulosten hyödyntäminen käytännön työelämässä. Toimintatutkimuksessa on pääasiallisesti kyse laadullisesta tutkimuksesta, mutta siinä voidaan hyödyntää myös määrällisiä tiedonkeruumenetelmiä. (Heikkinen 2010, 37.) Toimintatutkimuksessa on mahdollista hyödyntää menetelmä triangulaatiota, eli erilaisten aineistonkeruumenetelmien yhdistämistä. (Huovinen & Rovio 2010, 104.)

Toimintatutkimuksen tunnusmerkkinä on syklisyys. Sillä tarkoitetaan suunnitelmaa, jota ei ole vielä käytännössä testattu. Kehitetty suunnitelma testataan kertaalleen ja saatujen tulosten pohjalta kehitetään uusi, paranneltu suunnitelma. Edellä kuvailtua menetelmää toistetaan useita kertoja, jotta toimintaa saadaan hiottua. Kokeilun ja tutkimuksen vuorovaikutuksena muodostuu etenevä spiraali. Spiraali sisältää kokonaisuudessaan suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin ja uudelleen suunnittelun vaiheet. (Syrjälä ym.1994,26-27.) Tässä tutkimuksessa mallia myös testattiin pariin otteeseen (2016-2019) ja siitä saatujen tulosten pohjalta on saatu tämänhetkinen malli muodostetuksi.

Tarkan ja yksiselitteisen määritelmän antaminen toimintatutkimuksesta on vaikeaa, koska kyseessä ei ole pelkkä tutkimusmenetelmä, vaan joukko tutkimusmenetelmiä. Toimintatutkimus on hyvin lähellä kehittämistutkimusta, ja usein niitä pidetäänkin synonyymeinä, vaikka metodologiassa niiden välillä on selvä ero. Kananen (2014,13) toteaa, että oikeastaan pitäisi puhua tutkimusstrategiasta, jolla lähestytään ja saadaan tietoa ilmiöstä, jotta muutos voidaan toteuttaa.

Toimintatutkimukselle tyypilliset piirteet ovat:

- Käytännönläheisyys
- Ongelmakeskeisyys
- Tutkittavien ja tutkijoiden aktiiviset roolit
- Tutkittavien ja tutkijoiden suhteen perustana oleva yhteistyö.

(Kuula 1999, 9-12.)

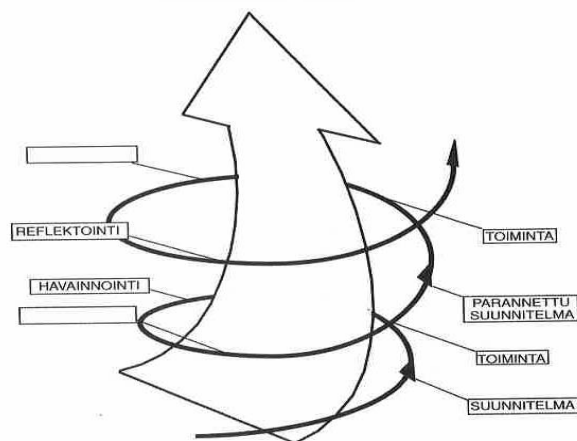
Toimintatutkimus ei siis ole niinkään tutkimusta toiminnasta vaan tutkimusta toiminnan sisällä toiminnan kehittämistä varten. Tutkija ei ole ulkopuolinen, vaan hän osallistuu aktiivisesti tehden muutokseen tähtääviä väliintuloja eli muutosinterventioita.

Reformin myötä työssäoppiminen ja näyttötutkintojen järjestäminen siirretään yhä enemmissä määrin oppilaitoksista työpaikoille ja parturi-kampaamoihin ja niiden omistajille ilman korvausta. Perinteisesti hius- ja kauneusalalla työssäoppimisesta ei ole saanut korvausta ei opiskelijat eivätkä yrittäjät/ ohjaajat. Koulutusopimuksella opiskellessaan opiskelija ei ole työsuhteessa eli hän on opiskelija eikä saa palkkaa. Mikäli opiskelija on oppisopimuksella parturi-kampaamossa, hänelle maksetaan palkkaa ja työnantajalle koulutuskorvausta. Kuinka oppilas motivoidaan työssä opiskeluun? Nyt on jo nähtävissä, että työssäoppimispaikat ovat kiven alla. Yrityksiin pitää saada motivoituneita työntekijöitä työssäoppimiseen, jotka ottavat vastuuta asiakashankinnasta, markkinoinnista ja kannattavuudesta.

Gradian sopimusyrittäjä mallissa opiskelija saa tekemästään työstä korvauksen. Työssäoppimisesta tehdään koulutusopimus. Opiskelija tienaa itse oman palkkansa eli hänelle ei yritys maksa palkkaa. Hän hankkii itse asiakkaansa. Hän ei saa ruokarahakor-

vausta vaan hän itse yrittäjänä kustantaa ruokansa. Jos ei ole asiakkaita niin ei ole tulojakaan. Opiskelija on motivoituneempi hankkimaan asiakkaita ja markkinoimaan osaamistaan, kun hän saa siitä rahaa. Opiskelija saa myös helpommin omalta alalta esimerkiksi kesätyöpaikan ja näin voi myös valmistua työelämään aikaisemmin. Opiskelija usein tekee työssäoppimiset samassa yrityksessä ja näin yritys voi myös kouluttaa sopimusyrittäjästä heille sopivan työntekijän/yrittäjän. Win-Win eli molemmat voittavat ja hyödyntävät toisiaan.

Toimintatutkimuksessa reflektiivisyys on keskeisessä asemassa. Esimerkiksi niin, että vakiintuneet toimintakäytännöt otetaan tarkastelun kohteeksi ja mietitään millaisia tavoitteita ne palvelevat. Reflektiivisyys on jatkuvasti uudelleen toistuva kehä, jossa toiminta, sen havainnointi, reflektointi ja uudelleen suunnittelu muodostavat yhden syklin. (Heikkinen 2015, 211-213.) Reflektion keskeisyys toimintatutkimuksessa ilmenee muun muassa siten, että toimintatutkimusta hahmotellaan itsereflektiivisenä kehänä, jossa toiminta, sen havainnointi, reflektointi ja uudelleensuunnittelu seuraavat toisiaan. Reflektiivisestä kehästä syntyy ajassa etenevä spiraali, kun syklejä asetellaan peräkkäin. Spiraali kuvaa, kuinka toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja uudelleen suunnittelun sykleinä (kuvio 2.)



Kuvio 2. Toimintatutkimuksen spiraali.

(Valli, Aaltola 2015, 212.)

Toimintatutkimuksen spiraalimallin on todettu joskus kahlitsevan toimintatutkimuksen tekijää, koska toiminnan etenemisessä ei voida todellisuudessa erottaa tarkkaan erillisiä suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin vaiheita. Todellisuudessa toimintatutkimuksen vaiheet lomittuvat toisiinsa. (Valli, Aaltola 2015, 213.)

4.2 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullisella tutkimusmenetelmällä toteutetussa tutkimuksessa tutkimusaineistoa voi kerätä monella tavalla. Laadullisen tutkimusmenetelmän tutkimusaineistoksi soveltuvat niin esineet, ihmisten puhe kuin kuva- ja tekstiaineistot kuten kuvanauhoitteet, monimediatauotteet, dokumenttiaineistot, päiväkirjat, kirjeet, elämäkerrat, kirjoitelmat, kouluaineet, sanomalehdet, aikakausi- ja ammattilehdet, arkistomateriaali, mainokset ja valokuvat, oli ne sitten julkaistu paperiversioina tai verkossa. (Vilka 2015, 122.)

Tuomen ja Sarajärven (2018, 83-84) mukaan laadullisessa tutkimuksessa käytetyimmät aineistonkeruumenetelmät ovat haastattelut, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista koottu tieto. Menetelmiä voidaan käyttää vaihtoehtoisesti, rinnakkain tai eritavoin yhdistettynä tutkimuksen resurssien ja tutkimusongelman mukaan. Tässä tutkimuksessa aineistonkeruumenetelmänä ovat ryhmähaastattelu, puhelinhaastattelu, osallistava havainnointi ja kirjalliset dokumentit.

Haastattelu on aineistonkeruumenetelmänä hyvä valinta, kun halutaan korostaa yksilöä tutkimustilanteen subjektina, yksilöä, jolla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Haastattelu kannattaa usein yhdistää kehittämissyöissä myös toisiin menetelmiin, sillä useimmiten menetelmät tukevat toisiaan. Haastattelujen tehtävänä voi olla esimerkiksi asioiden selventäminen tai syventäminen. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2009.)

Haastattelumenetelmiä on erilaisia. Näitä muita haastatteluja ovat muun muassa teemahaastattelu, syvähaastattelu ja ryhmähaastattelu. Ryhmähaastattelussa eli fokusryhmämenetelmässä osallistujia on useita, tyypillisesti noin 6-12 henkeä. Tässä tutkimuksessa heitä oli kahdeksan.

Keräsin tutkimusaineistoni ryhmähaastattelulla ja minulla oli valmiina muutamia kysymyksiä, joihin halusin vastauksia ja jotka käsittelivät sitä miten haastateltavista tuli sopimusyrittäjiä, mitkä tekijät siihen vaikuttivat, minkälaiset verkostot heillä on ja miten he näkevät tulevaisuuden.

Ryhmähaastattelussa hyödynnetään etukäteen laadittuja kysymyksiä valmiin aihepiirin ympärillä. Tutkimusta varten haastattelin kahdeksaa parturi- kampaamo toimialan naisyrittäjää, jotka ovat toimineet valmistumisen jälkeen (2017) puolitoista vuotta sopimusyrittäjinä kolmessa hiusalan yrityksessä. Haastateltavat valittiin siten, että henkilöt olivat mukana ensimmäisessä pilottikokeilussa, joka oli 2016-2017 (ryhmä 1). Tusin haastateltavat hyvin, koska olin heidän opettaja/valmentaja ja ohjannut heitä koko opiskelujen ajan ammatillisissa - ja yrittäjyysopinnoissa.

Kaikki haastateltavat suhtautuivat tilanteeseen positiivisesti. Tuttuus luo myös luottamuksen tunnetta, kun haastattelijana on tuttu ihminen. Silloin haastattelutilanne on myös rennompaa. Ryhmä oli myös hyvin tiivis, koska olivat olleet yhdessä hiusalan perustutkinnon koulutuksessa kolme vuotta ja osa toimi samassa yrityksessä sopimusyrittäjinä.

Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruunmuoto, koska samalla saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa. Ryhmä voi auttaa, jos kysymys on esimerkiksi muistinvaraisista asioista. Ryhmä voi auttaa myös väärinymmärrysten korjaamisessa. Toisaalta ryhmä voi estää ryhmän kannalta kielteisten asioiden esiintulon. Ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään keskustelun suunnan. Nämä seikat on otettava huomioon tuloksia tulkittaessa ja johtopäätöksiä tehtäessä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2015, 210-211.)

Haastattelulupaa kysyin WhatsAppin kautta, jossa myös kerroin opinnäytetyöstäni. Lisäksi osallistujia informoitiin henkilöllisyyden pitämisestä salassa, tutkimuksen tarkoituksesta sekä tietojen käyttämisestä. Kaikki haastateltavat ovat iältään Z- sukupolvea.

Ryhmähaastattelu suoritettiin maaliskuussa 2019 kahvilassa, aamupäivällä. Aika ja paikka ehdotus tuli haastateltavilta. Aika sijoittui viikonloppuun, joka oli hyvä, ettei se häirinnyt kenenkään työskentelyä eikä ansionmenetystä. Kun varsinainen haastattelu alkoi laitoin nauhurin päälle, kerroin osallistujille vielä ryhmähaastattelun tarkoituksen.

Haastattelua olin harjoitellut ja kokeillut kollegoilleni. Nauhoitin koko haastattelun ja tilaisuus kesti noin kaksi tuntia. Itselläni oli haastattelurunko, jossa oli muutamia kysymyksiä valmiina, mutta annoin haastateltavien vapaasti keskustella kokemuksistaan yrittäjyydestä. (liite 1.) Tavoitteeni oli olla itse mahdollisimman vähän äänessä ja että haastateltavien kesken syntyisi luontevaa keskustelua. Mielestäni tämä onnistui hyvin. Kaikki olivat keskustelussa hyvin mukana. Haastateltavat kertoivat kokemuksistaan ja mielipiteistään hyvin avoimesti. Haastateltavat eivät näyttäneet mitenkään jännittävän nauhoitusta vaan tunnelma oli tosi rento ja mukava. Kahvittelu haastattelun lomassa varmaankin auttoi.

4.3 Aineiston analysointi

Laadullisen aineiston analyysin tarkoitus on luoda aineistoon selkeyttä ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta aiheesta. Aineistosta pyritään saamaan selkeä ja mielekäs. (Eskola & Suoranta 2008, 137.) Sisällönanalyysin tavoitteena on auttaa järjestämään aineisto aluksi tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisällä olevaa informaatiota. Pelkistämisen tavoitteena onkin aineiston informaatioarvon lisääminen. Aineiston pelkistäminen ja tiivistäminen on välttämätöntä, sillä aineiston rikkaus johtaa myös siihen, että sellaisenaan se on hajanaista. (Puusa & Juuti. 2011, 117.)

Koskisen ym. (2005) mukaan ehkä suurin virhe minkä tutkija voi tehdä, on kerätä aineisto ja kuvata se ilman selkeää tulkintaa. Nimenomaan tulkinta on se piirre, joka erottaa tutkimuksen arkijärjestä. Analysoinnin jälkeen tulokset tulee siis tulkita ja selittää. (Puusa & Juuti. 2011, 123.)

Aineiston puhtaaksikirjoitus, eli litterointi on hidas työvaihe ja litteroinnin tasoja on erilaisia. Tutkijan tehtävä on ratkaista, mitä aineistosta litteroidaan ja millä tarkkuudella. Päätelmiä ja teemojen koodaamisia voidaan tehdä myös suoraan tallennetulta aineistolta, mutta silloin haastattelut eivät ole kovin pitkiä tai haastateltavia määrällisesti monta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 138.)

Aloitin ryhmähaastatteluaineiston analysoinnin kuuntelemalla nauhoitukset moneen kertaan, ja vaikeuksia hieman aiheutti kahvilan taustahäly. Kuuntelun jälkeen litteroin

ryhmähaastattelun. Merkitsin haastateltavat numeroin H1-H8. Purin haastattelut nostamalla esiin haastattelussa mainittuja yhtäläisyyksiä sekä keskistyin painotuksiin yrittäjyydessä. Haastateltavilta kysyin mitkä tekijät vaikuttivat siihen, että he lähtivät parturi-kampaajaksi valmistumisen jälkeen yrittäjiksi? sopimusyrittäjiksi? sekä minkälaiset verkostot heillä on. Painotus oli yrittäjyydessä, joten poimin vastauksista ne kohdat.

Toisena tiedonkeruumenetelmänä on osallistava havainnointi. Osallistava havainnointi yhtenä tiedonkeruumenetelmänä istuu tähän opinnäytetyöhön hyvin, koska tutkija itse kuului tutkittavaan yhteisöön heidän ope/valmentajana. Tässä tutkimuksessa käytetään aineistoa toiminnan havainnoinnista useamman vuoden ajalta, jossa tutkija on ollut osallisena opettajavalmentajana ja kehittäjänä. Tutkija on osallistunut sekä yrittäjyyskasvatuksen kehittämistoimintaan, että ohjannut ja valmentanut opiskelijoita yrittäjyyden oppimisessa ja kehittymisessä. Osallistuvan havainnoinnin etuna on se, että tutkija pääsee syvälle kiinni tutkittavan ilmiön olemukseen. Tutkimuksessa havainnointi toiminta on toteutunut vuosien 2016-2019 aikana, jolloin yrittäjyyden ohjauksessa ja valmennuksessa käytetyt menetelmät ja oppimisympäristöt (yritykset) ovat olleet havainnoinnin ja analyysin kohteena.

Osallistavan havainnoinnin kulmakivinä on, että kaikkia tutkimuksessa mukana olevia henkilöitä arvostetaan ja kaikkien näkemyksiä pidetään tärkeinä. Vuorovaikutuksella pyritään laajentamaan näkökulmia ja huolehtimaan, että kehittämistyön aikana aloitettu toiminta jatkuisi myös ilman tutkijan tukea. (Tuomi & Sarajarvi 2013, 82-83.)

Erilaisten dokumenttien hyödyntäminen ja niiden analysointi olivat tässä kehittämistyössä erittäin luonteva vaihtoehto muiden aineiston keruumenetelmien ohella.

Dokumenttiaineistoa olivat:

Aineisto	Miksi?
Blogit (oppimispäiväkirjat)	Oman osaamisen ja oppimistavoitteiden analysointi
Liiketoimintasuunnitelmat	Liiketoiminnan ydinalueitten hahmottaminen

Yrittäjyyskurssi/ näytöt	Yrittäjyyden oppiminen ja osaamisen näyttäminen
Vuosikertomukset	Oman oppimisen hahmottaminen sekä kannattavuuden toteaminen
Motorola	Arvioinnin tueksi

Sopimusyrittäjät pitivät blogeja koko yritystoiminnan ajan, joista tutkija saattoi seurata mitä he oppivat ja kokivat yritystoiminnassaan. Ryhmä 1:llä oli myös tavoitteena yritystoiminnan lopuksi yhteinen matka, johon yritystoiminnalla kerättiin rahaa. Tutkija näki raporteista minkälaista tulosta, kukakin teki. Siitä saattoi myös päätellä, miten kannattavaa yritystoiminta oli. Ryhmä 2 vuosiraporteissa oli tase, josta näki tämän ryhmän sopimusyrittäjien tulokset.

Molemmat tutkimuksessa olevat sopimusyrittäjä ryhmät (1,2) suorittivat ylimääräiset yrittäjyyden tutkinnon osat osana yritystoimintaa (Yrityksessä toimiminen 15osp, Yritystoiminnan suunnittelu 15 osp). Kaikki sopimusyrittäjät tekivät liiketoimintasuunnitelmat omasta liikeideasta sopimusyrittäjänä yritystoiminnan aikana. Sopimusyrittäjänä toimiminen olisi sen perusteella kannattavaa. Tutkija arvioi liiketoimintasuunnitelmat osana hiusalan näyttöjä.

Liiketoimintasuunnitelma antoi realistisen kuvan siitä, kuinka monta asiakasta pitää päivittäin/viikoittain/kuukaudessa tehdä, jos haluaa hiusalalla olevan minimipalkan työskennellessä työntekijänä. Nämä liiketoimintasuunnitelmat sekä opintosuoritukset toimivat hyvinä havaintovälineinä ja mittareina. Sekä tietysti matka, joka toteutui 2017. Havainnoinnin dokumentteina olivat myös oppimissopimukset sekä Motorola--työkalu oman oppimisen ja tavoitteiden arviointiin. Dokumenttien laatimiseen liittyy myös palautekeskusteluja sekä ope/valmentajan ja sopimusyrittäjien välistä reflektointia.

Haastattelun ja havainnoinnin rinnalle halusin ottaa vielä tarkastelun kohteeksi ryhmä kahden vuosiraportit, jotka he tekivät NY- yritystoiminnan loputtua. Kirjalliset dokumentit muodostuivat opiskelijoiden vuosikertomuksista. 15 hiusalan opiskelijaa toimivat sopimusyrittäjinä parturi-kampaamo alan yrityksissä viimeisenä opiskeluvuotenaan

(2018-2019). Heistä käytän nimitystä ryhmä 2. Vuosikertomukset ovat ajalta 1.9.2018-15.4.2019.

Vuosikertomuksen kysymykset olivat:

1. Mitä he olivat oppineet vuoden aikana?
2. Minkälaisia tulevaisuuden suunnitelmia heillä on valmistumisen jälkeen?
3. Minkälainen rahallinen tulos vuoden aikana syntyi?

Sisällön analyysi voidaan tehdä aineistolähtöisesti, teoriaohjaavasti tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin kuuluvat:

1. aineiston pelkistäminen (tiivistämällä tai pilkkomalla osiin)
2. ryhmittely
3. abstrahointi (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2009, 124.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkijan tavoitteena on löytää tutkimusaineistosta esimerkiksi jonkinlainen toiminnan logiikka tai tutkimusaineiston ohjaama jonkinlainen tyypillinen kertomus. Liikkeelle lähdetään siitä, että tutkija päättää tutkimusaineiston keräämisen jälkeen ennen analyysia, mistä toiminnan logiikkaa tai kertomusta lähdetään etsimään. Sen jälkeen aloitetaan pelkistäminen ja karsiminen. Eli tutkimusaineistosta karsitaan tutkimusongelman kannalta epäolennainen informaatio pois hävittämättä kuitenkaan tärkeää informaatiota. (Vilka 2015, 163-165.)

Luin kirjalliset dokumentit, raportit (15 kpl) moneen kertaan ja sen jälkeen etsin niistä yhtäläisyyksiä. Samalla tein sisällönanalyysia järjestäen aineiston tiiviiseen ja selkeään muotoon pelkistäen ja karsien tutkimuksen kannalta epäolennaisen tiedon pois. Pelkistettyjen ilmausten avulla tein pohjaa aineiston ryhmittelylle eli klusteroinnille, jonka pohjalta yhdistin samaa kuvaavat ilmaukset omiksi ryhmiksi.

5 Tutkimustulokset

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työelämä lähtöinen malli yrittäjyyden kehittämiseksi hius- ja kauneudenhoitoalalle. Mallin avulla madalletaan kynnystä ryhtyä yrittäjäksi.

Kysymys:

Miten opiskelijat saivat kokemusta yrittäjyydestä opiskelujen aikana?

Millainen on malli yrittäjyyden edistämiseksi hius- ja kauneudenhoitoalalla?

5.1 Haastattelu

Mitkä tekijät vaikuttivat siihen, että lähditte yrittäjiksi? Sopimusyrittäjiksi?

”Vapaus ja mahdollisuus itse vaikuttaa omaan työhön ja työskentelyyn sekä milloin ja miten työskentelee. Voi pitää pidennetyn viikonlopun tai lähteä lomalle, milloin haluaa (riippuu tietysti asiakastilanteesta). Sopimusyrittäjänä työskentely on tuonut vapautta ja vähän erilaista vastuuta.”- H1

” Yrittäjänä on paremmat ansiot kuin palkkatyössä. ”- H3

” Saa keskittyä siihen mitä osaa ja haluaa tehdä. Kirjanpidon hoitaa sen alan ammattilainen.”- H7

”Helppo oli jatkaa yrittäjänä samassa paikassa, jossa olin topissa ja haluan vielä lisätä ammattitaitoani ja erikoistua.”-H2

” Ei tarvitse ottaa lainaa, pienemmät riskit aloittaa yritystoiminta.”- H4

” Liiketoimintasuunnitelmasta huomasi, että tällähän pärjää.”- H1

” Kivat ja tutut työkaverit.”- H2

Z- sukupolvi haluaa vapaasti kokeilla uusia ja erilaisia asioita. Tapscott toteaa tutkimuksessaan (Tapscott 2010, 89), että Z- sukupolvi odottaa saavansa valita työpaikkansa ja- aikansa. Teknologian avulla he vapautuvat perinteisistä toimistotiloista ja- työajoista sekä yhdistelevät koti- ja sosiaalista elämää työn kanssa. Käsityö ammatissa

tämä on tietysti vähän haasteellista, mutta kokemuksen kautta voidaan todeta, että kaikki sopimusyrittäjämallissa olleet ovat saaneet töitä ja voineet valita jopa työpaik-
kansa.

Sopimusyrittäjäyys mallissa he voivat valita myös joustavat työajat, jotka ovat myös Z-
sukupolvelle tärkeitä asioita. Yrittäjän vastuu ja vapaus tarkoittavat monelle yksinyrit-
täjälle myös sitä, että tarvitsee huolehtia ainoastaan omasta työnjäljestä. Ei esimerkiksi
kotiin lähtemisen jälkeen tarvitse vastaila alaisten kyselyihin eikä vapaapäivänä tar-
vitse lähteä tuuraamaan sairausloman vuoksi.

Suomen yrittäjien teettämässä selvityksessä myös nousi esille opiskelijayrittäjän työ-
hön liittyviin arvoihin hyvä palkka ja työskenteleminen mukavien ihmisten kanssa sekä
mielekkään työn tekeminen- työssä tuntee saavansa aikaan jotain tärkeää. Suomen
Yrittäjät on Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiön Otuksen kanssa toteutetulla
Opiskelijasta yrittäjäksi- selvityksellä osaltaan kirkastamassa käsitystä korkea-asteen
opiskelijoiden ja yrittäjäyden suhteesta sekä opiskelijayrittäjäyden ilmiöstä.

Erityisesti yksinyrittäjät ovat ottaneet omakseen toimintojen ulkoistamisen ja verkos-
tomaisen työskentelyn. Kaikkea ei siis tarvitse osata itse, vaan voi olla yrityksen ja sen
asiakkaiden kannalta parempikin ratkaisu ulkoistaa vaikkapa kirjanpitoon liittyviä teh-
täviä, jos ne eivät tunnut yrittäjästä omalta.

Minkälaista kokemusta sinulla oli yrittäjäydestä aiemmin? Minkälaiset verkostot?

*”NY-Vuosi yrittäjänä kokemus koulusta, joka oli hyvä ja positiivinen kokemus. En olisi
lähtenyt yrittäjäksi ilman sitä kokemusta.”- H 1-8*

*”Koulusta saatiin opiskelujen aikana tarpeeksi tietoa ja kokemusta, koska **opettaja oli
niin kiinnostunut yrittäjäydestä.**”- H1*

*”**Yrittäjäyysopinnot** olivat koulutuksen aikana **pakolliset**, joka oli hyvä asia.”- H5*

*”Työssäoppimisen suorittamiset sopimusyrittäjinä. Erilaiset kokeilut, projektit ja tapah-
tummat yritysten kanssa kouluaikana.”- H7*

” Ei mitään kokemusta ennen koulua, ei yrittäjiä sukulaisissa.”- H4

” Sosiaalinen media, työkaverit, kirjanpitäjä.”- H2

” Sopimusyrittäjänä oleminen yrityksessä oli paras kokemus koulussa.”-H 8

” Tulevaisuudessa kannattaa panostaa opiskeluissa toiminimen perustamiseen.”- H1

Kaikki (8) haastateltavat toivat haastattelussa esille, että eivät olisi lähteneet yrittäjiksi ilman kokemusta yrittäjyydestä opiskelujen aikana. Opiskelijat hakevat työltä vapautta ja merkityksellisyyttä, joten yrittäjyys on erittäin hyvä tapa näitten tavoittelemiseen. Opinnoissa oppimaa pystyy paremmin hyödyntämään opiskelijayrittäjyydessä. Opiskellessa riskit yrittäjyydessä on pienemmät kuin palkka työstä jättäytyttäessä. Yrittäjyyttä oppii parhaiten olemalla yrittäjä.

Z- sukupolvi elää sosiaalisessa mediassa, jossa on mahdollista osallistua, verkostoitua, jakaa sisältöä ja tietoa. Uudet sukupolvet osaavat toimia yhteisöllisesti, mutta he osaavat hyödyntää erilaisia ympäristöjä ehkä paremmin kuin aiemmat sukupolvet. Diginatiivien vahvuuksien löytämiseksi opetustilanteissa tulisi kyetä käyttämään aiempaa paremmin aktiivisia ja pedagogisia käytänteitä, ongelmanlähtöisyyttä ja tutkivaa oppimista. Opiskelu vapautuu ajasta ja paikasta. Oppilaitosten yhteistyö yritysten kanssa tarjoaa monia uusia mahdollisuuksia oppilaitoksille ja vastaavasti vahvistavat yritysten kilpailukykyä tarjoamalla uusia avauksia yritystoimintaan.

Yrittäjä saa verkostoista apua ja neuvoa kokeneemmilta yrittäjiltä, joiden kanssa voi yhdessä ratkoa erilaisia ongelmatilanteita. Z- sukupolvi on tottunut käyttämään sosiaalista mediaa ja heidän verkostonsa myös usein löytyvät sieltä. Esimerkiksi Facebookin ja LinkedIn ryhmät toimivat aktiivisesti tämän kaltaisena apuna. Oppiminen tehostuu verkostoissa, joissa voi parantaa osaamista mm. liiketoiminnasta, markkinoinnista ja rahoituksesta. Verkostoituminen ei synny itsestään vaan vaatii aikaa ja panostamista ja siksi yrittäjä voi kokea sen haastavana.

Nettisukupolven ihmiset tekevät yhteistyötä verkon chattiryhmissä, jakavat tiedostoja koulua, työtä tai vain hupia varten. He vaikuttavat toisiinsa verkostoissa ja keskustelevat niissä brändeistä, yrityksistä, tuotteista ja palveluista. He tuovat yhteistyön kulttuurin mukanaan työpaikoille ja markkinoille sekä käyttävät luontevasti viestintään uusia internet- työkaluja. Heillä on koko päivän ajan tunne kuulumisesta virtuaaliyhteisöön. (Tapscott 2010, 104.)

Sopimusyrittäjyysmallissa tukena ja auttamassa on muut yrittäjät. Opiskelijat osaavat hyvin hyödyntää verkostoitumisessa sosiaalista mediaa, mutta kannattaa olla aktiivinen tapaamaan ihmisiä ja osallistumaan tapahtumiin. Opiskelijayrittäjille tärkeitä verkostoja ovat esimerkiksi Entrepreneurship Societyt, Nuorten yrittäjien verkosto sekä oman alueen kehittämissyhtiöt.

5.2 Kirjalliset dokumentit (vuosikertomukset)

Luokittelu	Tulokset dokumenteista
Raha	<ul style="list-style-type: none"> • rahan tienäminen motivoi • joka kuukausi tulot paranivat • ei ollut pelkoa tukien menettämisestä • raha motivoi tekemään töitä eikä ollut poissaoloja
Asiakas	<ul style="list-style-type: none"> • sain kerättyä omaa asiakaskuntaa • asiakaskunta lisääntyi koko ajan • opin työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa
Itsevarmuus	<ul style="list-style-type: none"> • olen saanut varmuutta asiakaspalveluun ja omaan tekemiseen • opin nopeutta • työn laatu ja asiakaspalvelu parani • kehityin asiakaspalvelussa • olen kasvanut ihmisenä
Taito	<ul style="list-style-type: none"> • olen oppinut kirjanpitoa • opin myyntiä ja markkinointia • opin seuraamaan työn kannattavuutta • opin mitä kaikkea yrittäjyys on • opin tekemään liiketoimintasuunnitelman • ammattitaito kehittyi, kun sai oikeasti tehdä paljon asiakkaita • opin paljon liiketyötä, mitä ei koululla opi
Tulevaisuus	<ul style="list-style-type: none"> • kynnys aloittaa toiminimellä madaltui • toiminimen perustaminen ei pelota • perustan toiminimen • jatkan sopimusyrittäjänä kevytyrittäjyysmallilla • sain kesäksi töitä sopimusyrittäjänä ja syksyllä jatkan tuolivuokralaisena

	<ul style="list-style-type: none"> • jatkan kesän sopimusrittäjänä kevyrittäjämallilla ja syksyllä perustan toiminimen • sain hiusalan töitä työntekijänä • valmistun ajallaan ja sain kaikki näytöt yrityksessä tehtyä, sain työpaikan samasta paikasta, jossa olin sopimusrittäjänä työssä oppimassa • perustin toiminimen • valmistuin aiemmin ja toimin sopimusrittäjänä
--	---

Taulukko 3. Kirjallisten tuotosten yhteenveto ja luokittelu

Kirjallisista tuotoksista voidaan todeta, että sopimusrittäjänä toimiminen oli opettanut opiskelijoille paljon erilaisia asioita vuoden aikana. Ja nimenomaan taitoja, joita yrittäjyydessä tarvitaan. He olivat oppineet yhdistämään teoriaa ja käytäntöä. Vuoden aikana he kehittyivät sekä rakensivat liiketoimintaa edistäviä yhteistyöverkostoja. Yrittäjyyden valinnaisten tutkintojen osien kurssilla opiskelijat osasivat laatia liiketoimintamallin ja – suunnitelman oman idean tueksi sekä kehittää sitä toiminnan aikana. Liiketoimintasuunnitelman tekeminen on paljon kiinnostavampaa, kun se tehdään oikeasti oikeaan tarpeeseen. Liiketoimintasuunnitelmien kannattavuuslaskelmien myötä opiskelijat saivat myöskin realistisen kuvan, siitä pärjääkö valmistumisen jälkeen yrittäjänä. Tuloksena yrittäjyyden erilaiset taidot mm. myyntitaidot, ryhmätyötaidot, ongelmanratkaisutaidot, viestintätaidot yms. kehittyivät.

Opiskelijat olivat paljon motivoituneempia opiskelemaan yrittäjyyden teoriaa, koska teorian yhdistäminen konkreettiseen tekemiseen helpotti ymmärtämistä. Aikaisemmin opiskelijat ovat pitäneet yrittäjyyden teoriaa tylsänä ja vaikeana asiana. Nyt he kokivat siitä oikeasti olleen hyötyä.

Tulevaisuuden suunnitelmista oli huomattavissa, että opiskelijat olivat löytäneet omat polut ja mallit yrittäjyyteen.

Opiskelijat näkivät tulevaisuuden valoisana ja positiivisena. Yrittäjäksi ryhtyminen ei pelota. Tutkimustulokset olivat yrittäjyyteen kannustavia. Kaikki sopimusrittäjinä toimineet opiskelijat olisivat työllistyneet. Suurin osa myös jatkoi (muutamaa lukuun otta-

matta) sopimusyrittäjinä tai työntekijöinä hiusalalan yrityksissä. Kaikki opiskelijat suorittivat kaksi valinnaista yrittäjyyskurssia, Yrityksessä toimiminen ja Yritystoiminnan suunnittelu. Ensimmäisen pilottiryhmän (ryhmä 1) kanssa myös toteutui suunniteltu ja unelmoitu ulkomaan matka.

Tulosten perusteella sopimusyrittäjät oppivat hahmottamaan asiakasryhmien erityispiirteitä, joka auttaa ymmärtämään, millaisia markkinoinnillisia ja myynnillisiä toimenpiteitä tulee tehdä, jotta asiakkaat haluaisivat ostaa yrityksen tuotteita ja palveluita. He kehittivät tutkimuksen aikana omia asiakassuhteitaan kannattavammiksi. Motivaatio toiminnan aikana oli hyvä, koska niin kuin aiemmin on tullut esille niin raha motivoi.

Ammatillinen koulutus muuttui ammatillisen reformin tultua voimaan 2018. Koulutuksen on muututtava työelämälähtöisemmäksi ja opiskelijoille joustavammaksi. Ammatillisen reformin myötä koulutuksen järjestäjien on monipuolistettava ja kehitettävä oppimisympäristöjä. Opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä opiskelijoiden mahdollisuuksia työelämälähtöisen toiminnan harjoittamiseen ja siten edistää Gradian veto-voimaisuutta tekemällä tutkinnoista houkuttelevampia hakijoiden ja opiskelijoiden näkökulmasta. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että toiminta on vastannut reformin haasteisiin.

Yhteiskunnan tehtävä on aktivoida uuden yritystoiminnan syntymistä, auttaa olemassa olevien yritysten uudistumista ja kannustaa kasvuyrittäjyyteen. Henkisen toimintaympäristön lisäksi tarvitaan myös toimiva ja kilpailukykyinen fyysinen toimintaympäristö. (Keski-Suomen Strategia.) Opiskelijat ovat valmistuneet työelämään aikaisemmin ja ovat pystyneet suorittamaan osan ammatillisista opinnoista työelämässä. Näin työelämä on osallistunut opiskelijoitten kouluttamiseen ja oppimisympäristöt ovat enemmän työelämälähtöisiä.

5.3 Työnantajan/ yrittäjän mielipide sopimusyrittäjä mallista

Seuraavassa Aki Korpisen mietteistä perinteisestä työssäoppimisesta ja sopimusyrittäjyydestä:

” Liikkeenharjoittajan näkökulmasta yrittäjyyteen perustuva työssäoppiminen on toiminnut hyvin, koska se tuo yleensä sitoutunutta ja motivoitunutta ainesta työssäoppimiseen. Samoin näille oppijoille on matalampi kynnys tarjota paikkaa koulun jälkeen, koska heille myös yrittäjänä toimiminen on tuttua. Olen parturi-kampaamossani ohjannut harjoittelijoita kaksikymmentä vuotta ja koen, että yrittäjyyden tuominen mukaan työharjoitteluun on suurimpia parannuksia koko tänä aikana.

Asenne ja motivaatio nousivat eroavaksi tekijäksi perinteisen työssäoppimisen ja sopimusyrittäjyyden välillä Aki Korpisen vastauksissa.

”Tässä on havaittavissa eroavaisuuksia niillä ketkä ovat päättäneet jäädä alalle ja työllistyä. Heillä säilyy motivaatio kehittää itseään viimeiseen asti ja ovat hyvin vastaanotettavaisia loppuun asti, myös tässä on eroavaisuuksia niin että yrittäjät ovat asenteeltaan ammattimaisempia, joka näkyy tehdyissä työtunneissa, asiakkaan palveluun käytettyä ajassa, palvelukokonaisuudessa sekä asenteessa oppimisen ja työelämän kokonaisuuteen”.

*”Yleisesti ottaen pidän erinomaisena asiana, että oppilaat voivat suorittaa työssäoppimisen sopimusyrittäjänä, koska se selkeästi motivoi heitä. Sopimusyrittäjinä he tienaa-
vat itselleen osan tehdystä päiväkkassasta myös tämä toimii motivaattorina. Samoin
hiusalalla, jossa suurin osa ammattilaisista työskentelee sopimusyrittäjinä kynnys sopi-
musyrittäjyyteen, madaltuu jo koulun aikana, koska sitä päästään konkreettisesti ko-
keilemaan, Korpinen toteaa ”. (liite 2.)*

Tuntipäiväkirjoista selvisi, että sopimusyrittäjillä ei ollut turhia poissaoloja. Poissaoloista haettiin todistus ja käytäntö oli kuin oikeassa työelämässä. Opiskelijoiden vastuuntunto kasvoi yritystoiminnan aikana.

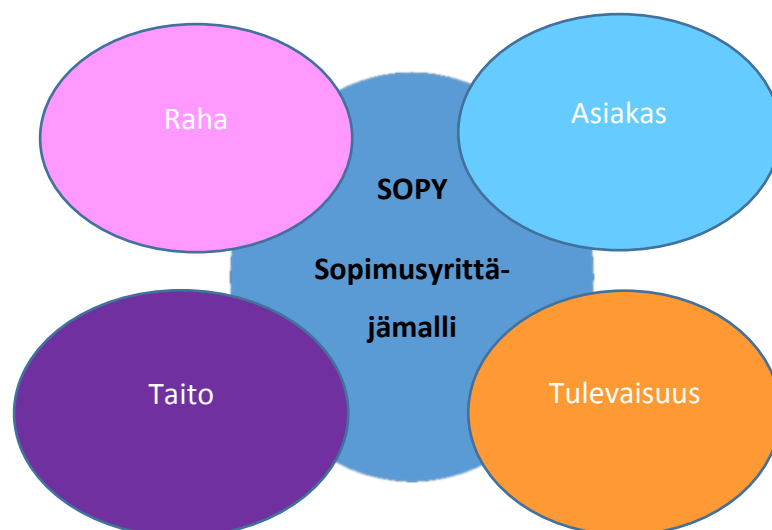
Tutkimus oli minulle tärkeä, koska toimin yrittäjyyskoordinaattorina hius- ja kauneudenhoitoalalla. Kaikki haastateltavat mainitsivat alkuun, että he eivät olisi lähteneet

sopimusyrittäjiksi ilman pilottikokeilua (ryhmä 1). Kokeilu antoi ymmärrystä mitä yrittäjyys on ja mitä se vaatii. Ensimmäisessä pilotissa oli mukana 12 opiskelijaa, jotka suorittivat työssäoppimisen sopimusyrittäjämallilla hiusalan yrityksissä. Kolme opiskelijaa oli ns. normaalissa työssäoppimisessa. Ryhmästä 1 valmistui 15 opiskelijaa parturi-kampaajiksi. 12 heistä suoritti työssä oppimisen sopimusyrittäjänä parturi-kampaamoissa. Kaikki kolmea lukuun ottamatta, toimivat edelleen hiusalan yrityksissä sopimusyrittäjinä toiminimellä. Sisäisellä yrittäjyydellä vaikuttaisi olevan vankka yhteys yrittäjäaikomuksiin. Niin luovuus, riskialttius kuin yrittäjämäinen toiminta näyttäisi olevan yhteydessä yrittäjäaikomuksiin.

Tuloksia ovat myös monet palkinnot, joita koulutuskuntayhtymä on yrittäjyyden kehittämisestä saanut vuosien varrella. Viimeisimpinä tunnustuspalkinto the Entrepreneurial School Awards 2019. Gradian yrittäjyyden oppimismalli valittiin myös Euroopan parhaaksi 17.10.2019. Näin toteutuu myös koulutuskuntayhtymä Gradian strategia käytännössä.

6 Johtopäätökset

Keskeisenä kysymyksenä tässä toimintatutkimuksessa on ollut, miten opiskelijat saivat kokemusta yrittäjyydestä opiskelujen aikana? Millainen on malli yrittäjyyden edistämiseksi hius- ja kauneudenhoitoalalla?



Kuvio 3. Sopimusyrittäjä malli

Opiskelijoiden kirjallisista tuotoksista nousivat eniten esille raha, taito, johon sisältyi myös itsevarmuus ja ammatillisen kasvu sekä yrittäjäidentiteetin kehittyminen. Tärkeäksi asiaksi koettiin myös vakituiset asiakkaat. Näistä kaikista osatekijöistä muodostui sopimusyrittäjämalli. Mallia tutkija tarkasteli käytännöllisyyden lähtökohdista käsin.

Sopimusyrittäjä- malli

Gradia Jyväskylässä voi suorittaa työssäoppimisen opiskelijayrittäjänä, jolloin opiskelija toimii yrityksessä sopimusyrittäjyysmallilla. Työllistyminen on opiskelijasta itsestään kiinni. Toimimalla opiskeluaikana yrittäjämäisesti opitaan taitoja, joita arvostetaan alasta riippumatta. Näitä ovat esimerkiksi oma-aloitteisuus, kokonaisuuksien hallinta ja johtaminen, verkostoituminen ja parempi kuva omasta ammattitaidosta.

Työssäoppimisen suorittaminen ns. sopimusyrittäjyysmallilla mahdollistaa opiskelijalle osallistumisen NY- toiminnan kautta yrittäjyyteen. NY- yritykset toimivat oikeasti ja oikealla rahalla. Nuori yrittäjyys- malli on osa kansainvälistä Junior Achievement -verkostoa. Perinteisessä NY- mallissa yleensä toimitaan tiimeissä ideoiden yhdessä jotain tuotetta. Ohjelmalla on selkeä runko, joka auttaa suunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa ohjelmaan liittyen. Usein miten NY- yritykset toimivat koulun tiloissa. Näin AO:ssa (silloin Jyväskylän ammattiopisto) toimittiin aiemmin vuodesta 2004 lähtien. Ja useilla aloilla toimitaan näin myös edelleen.

2016 opiskelijat alkoivat miettimään, että opiskelujen loppuvaiheessa olisi kiva tehdä yhteinen matka jonnekin, Uuraista kauemmaksi. Se vaatisi kuitenkin aika paljon rahaa ja opiskelijat alkoivatkin miettiä erilaisia tapoja kerätä rahaa. Mitäpä jos työssäoppimisen voisi suorittaa niin, että siitä saisi korvausta? Motivoisiko se enemmän opiskelijoita tekemään töitä yrityksissä? Hankkimaan itse omat asiakkaat? Tekemään alan töitä myös iltaisin ja viikonloppuisin. Tutkija lähti kartoittamaan hiusalan yrityksiä, jotka lähtisivät mukaan kokeiluun. Ja mukaan saatiinkin muutamia hiusalan yrityksiä, jotka ottivat innolla idean vastaan. Siitä lähti uudenlaisen työssäoppimisen kokeileminen ja kehittäminen.

2016 sopimusyrittäjien ja yritysten välillä oli yhteistyösopimus, joka määritteli mitä ja miten toimitaan työssäoppimisen aikana, mutta myöhemmin (2017) siitä kehitettiin vuokrasopimus oikean vuokrasopimus mallin pohjalta. (liite 3.)

Gradian hius- ja kauneusalan NY- malli on erilainen. Siinä opiskelija perustaa yksin NY-yrityksen ja hankkii toimintaympäristöksi parturi-kampaamon. Hän toimii yrityksessä sopimusyrittäjänä ja maksaa yrittäjälle vuokraa tekemästään työstä. Hän on itse vastuussa asiakkaiden hankinnasta ja markkinoinnista. Malli on alun perin suunniteltu NY-mallin pohjalle, mutta nyt on tullut mukaan uusia, erilaisia yrittäjyyden muotoja kuten kevytyrittäjyys ja toiminimi.

Gradian sopimusyrittäjä malliin linkitetään valinnaiset tutkinnon osat ja niitä opiskellaan yritystoiminnan aikana näin liittäen yhteen teoria ja käytäntö. Valinnaisiin yrittäjyysopintoihin liitetään aiempaa vahvemmin mukaan oikeaa tekemistä oikeassa yrityksessä.

Opiskelija suorittaa työssäoppimisen parturissa, kampaamossa, kauneushoitolassa ns. sopimusyrittäjänä. Hän tekee parturin, kampaajan, kosmetologin, kosmetiikkaneuvojan työtehtäviä ja rahastaa asiakkaita oman opiskelijayrityksen puitteissa. Opiskelija maksaa tekemästään tuotosta yrittäjälle sopimuksen mukaisen prosentin (50-60%). Vuokraan sisältyvät ainekustannukset yms. (kts. vuokrasopimus). Opiskelijaa koskevat työssäoppimisen säännöt esim. työtuntien määrän on täyttyvä ja hänen on saatava työpaikkaohjaajalta ohjausta kuten tavallinen työssä oppija. Työskentelystä yrityksessä tehdään vuokrasopimus yhdessä yrittäjän ja opiskelijayrittäjän kanssa.

Yritystoiminnan kautta saatava palkkatulo, eli ansiotulo on samalla tavalla palkkatuloa kuin missä tahansa muussa työssä. Esimerkiksi NY- yrityksen kautta saatu voitto maksetaan tulona yrityksen jäsenille, jonka määrän he ilmoittavat omassa veroilmoituksessaan kohdassa Muut ansiotulot.

Tällä toimintamallilla pyritään motivoimaan opiskelijaa hankkimaan kokemusta yrittäjyydestä ja hankkimaan itse enemmän asiakkaita. Opiskelijan on helpompi siirtyä työelämään, kun hän on saanut kerättyä itselleen vakituista asiakaskuntaa. Sopimusyrittäjämallin kautta voi tehdä myös kesätöitä alan liikkeissä. Yritykset ottavat mielellään opiskelijayrittäjät töihin, kun heidän ei tarvitse olla palkanmaksajina.

Lisäksi vuoden kuluttua NY- yrityksen perustamisen jälkeen opiskelijalla on mahdollisuus muuttaa NY- tunnus toiminimeksi ja jatkaa sopimusyrittäjänä toimimista valmistumisen jälkeen. Tutkimuksen kautta selvisi, että sopimusyrittäjinä olleet opiskelijat työllistyvät hyvin hiusalan yrityksiin.

7 Pohdinta

Tutkija itse on ollut mukana kehittämässä erilaisia yrittäjyyden oppimisympäristöjä Gradiaan mm. Gradia shop, osuuskuntatoiminta, NY- toiminta jne. Tutkija on myös toiminut viisi vuotta Yrittäjyyden kehittämisspäällikkönä ja näin vastannut yrittäjyysopintojen kehittämisestä eri oppilaitosten kanssa. NY- toiminta on pitkän aikavälin havainnointia, alkaen vuodesta 2003, tutkija oli silloin mukana tuomassa ja kehittämässä mallia oppilaitokseen, silloiseen Jyväskylän ammattioppilaitokseen.

Ensimmäinen kokeilu tehtiin paikallisten yrittäjien kanssa Jyväskylän ammattiopistossa (nykyään Gradia) 29.2.2016. Siltä ajalta on ensimmäiset kokemukset ja kommentit sopimisyrittäjyys mallista yrittäjiltä. Tutkimuksen kehittämisideoita tai johtopäätöksiä tukevia toimenpiteitä on tehty jatkuvasti opinnäytetyön aikana Gradia Jyväskylässä. Toimintatutkimuksellinen kehittämisprosessi organisaatiossa jatkuu edelleen tämän opinnäytetyön jälkeen. Tavoitteena on levittää kehitettyä mallia muille koulutusaloille.

Tutkimuksen aikana sopimisyrittäjyysmalli on aloitettu myös kosmetologiopiskelijoiden kanssa. Ensimmäiset kolme sopimisyrittäjää ovat aloittaneet työssäoppimisen yrittäjinä kauneusalan yrityksessä. Sopimisyrittäjämalli tuntuu kovasti opiskelijoita kiinnostavan ja päivittäin tutkija on mukana harjoitusyritysten perustamisessa. Samalla on kasvanut hyvä buugi valinnaisten yrittäjyysopintojen valitsemiseen opiskelijoiden kesken.

Jatkotoimenpiteenä sopimisyrittäjämallia voisi hyvin levittää muillekin aloille. Palvelulupauksena voisi olla, että kun lähdet mukaan sopimisyrittäjämalliin opiskelujen aikana, niin varmasti myös työllistyt valmistumisen jälkeen. Tämä on nyt nähty ja koettu tutkimuksen aikana hiusalalla. Sopimisyrittäjä malli on toteuttamiskelpoinen ja asiakkaalle lisäarvoa tuottava. Mallin voisi tuotteistaa ja hinnoitella. Sopimisyrittäjämallia ja sen tuloksia voisi esitellä muille oppilaitoksille ja näin edistää yrittäjyyttä. Miksei mallia

voisi viedä myös ulkomaille? Tämän vuoden alussa voimaan tullut lainsäädäntö antaa kaikille ammatillisen koulutuksen järjestäjille mahdollisuuden myydä ammatillista koulutusta joko koko tutkintoina tai tutkinnon osina ulkomaille. (gradia.fi.2019.) Miksei myös sopimusyrittäjämallia voisi viedä ulkomaille ja näin edistää yrittäjyyttä?

Luotettavuustarkastelu

Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa tutkimuksen toteuttamista ja tutkimuksen luotettavuutta ei voi pitää toisistaan erillisinä tapahtumina. Viime kädessä laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa luotettavuuden kriteeri on tutkija itse ja hänen rehellisyytensä, koska arvioinnin kohteena ovat tutkijan tutkimuksessa tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. (Vilka 2015, 196.)

Työn arviointia pyrittiin tekemään koko tutkimusprosessin teon ajan: haastattelut äänitettiin ja analysointi kuvattiin työssä. Kuvaukset todellisuudesta on esitetty sitaatein. Havainnointia tehtiin usean vuoden ajalta ja sitä dokumentoitiin monella tavoin. Samoin kirjalliset dokumentit tukivat ja vahvistivat tutkijan havaintoja sopimusyrittäjämallin toimimisesta.

Tässä tutkimuksessa voidaan olettaa, että tutkijan mukana olo ja osallisuus ovat vaikuttaneet tutkimuksen näkökulmaan ja kohde valintaan. Tutkijan rooli sekä toimijana että tutkijana voi toisaalta tuoda konkreettisuutta ja osoittaa kehittämisen työkalujen hyödyllisyyttä. Perehtyneisyys aiheeseen sekä toiminnan että teoreettisten tutkimusten avulla on luonut perspektiiviä yrittäjyyden kehittämisen edellytyksiin.

Tutkimuksen tarkoitus oli osallistujille ymmärrettävästi kerrottu ja osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Tutkimus oli erittäin antoisaa ja tutkijan työlle tärkeää ja kehittävä. Tehdyt havainnot ja tutkimustulokset vahvistivat tutkijan näkemystä siitä, että yrittäjyyden kokeileminen opiskelujen aikana sopimusyrittäjyysmalleilla on yrittäjäksi ryhtymiselle todella tärkeää ja madalta selvästi yrittäjäksi lähtemisen pelkoa.

Haastattelun luotettavuutta voi heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Haastateltava voi antaa tietyistä aiheista tietoa, vaikka tutkija ei kysykään. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2015, 206-207.) Tässä tutkimuksessa haastateltavat on mahdollista tavoittaa helposti myöhemminkin, jos on tarpeen täydentää aineistoa.

Lähteet

Dahl, R. 2012. Suomen työelämä vuonna 20130. Miten ja miksi se on erilainen kuin tällä hetkellä? TEM raportit 14/2012. Työ- ja elinkeinoministeriö.

eperusteet.2014. Hiusalan perustutkinto. Viitattu 10.9.2019.

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1571584/ops/tiedot>

eperusteet.2017. Hius- ja kauneudenhoitoalan perustutkinto. Viitattu 10.9.2019.

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/3855076/reformi/tiedot>

www.eezy.fi

Eskelinen, H. & Saleva, A.2016. Pro gradu- tutkielma. Sesonkiyrittäjyys Keski-suomalaisten mikroyrittäjien kokemana. Jyväskylän yliopisto, kauppakorkeakoulu.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi:juu-201607053470> viitattu 27.10.2019.

Eskola, J. & suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hamel, G.2009. Johtamisen tulevaisuus. Helsinki: Talentum.

Heikkinen, H. 2015. Toimintatutkimus: kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. Juva: PS- kustannus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. (15. uud.p.) Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Huovinen, T. & Rovio, E. 2010. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, H. (L.T.), Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. 3. painos. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Huuskonen, V. 1992. Yrittäjäksi ryhtyminen: teoreettinen viitekehys ja sen koettelu. Väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Viitattu 24.10.2019.

<http://urn.fi/URN:ISBN:951-738-682-6>

Hytti, U. & O' Gorman, C. 2004. What is "enterprise education"? An analysis of the objectives and methods of enterprise education programmes in four European countries. *Education+ Training* 46 (1), 11-23.

Häkkinen, R. & Patja, P. 2018. "Yrittäjäkasvatuksellinen oppilaitosyhteistyö ja sen kehittäminen -case Jyväskylän yritystehdas Oy", teoksessa: Peltonen, K., Laakso, H., Kuru, P. & Okanen, L (toim.) YKTT2018 Yrittäjyyskasvatuspäivät 2018 Artikkelit, LUT University Tutkimusraportit – Research reports 84, 8-32. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-335-246-9> Viitattu 12.9.2019.

Hybridiryrittäjyyden vahvuus piilee vapaudessa. Viitattu 12.10.2019. www.kunkoulu-loppuu.fi

Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS- kustannus.

Järvensivu, A., Nikkanen, R. & Syrjä, S. 2014. Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen Yliopisto Oy. Tampere.

Järvensivu, A. 2014a. Työelämän muutokset, sukupolvet, miehet ja naiset. Teoksessa Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Toim. A, Järvensivu, R, Nikkanen & S, Syrjä, 347-365. Tampere: Tampereen yliopistonpaino.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauneusyrittäjä löysi toimivan reseptin: Ei enää omia työntekijöitä. Viitattu 28.10.2019. <https://y-studio.fi/kauneusyrittaja-lousi-toimivan-reseptin-ei-ena-omia-tyontekijoita>

Keski-Suomen Strategia. 2014. Maakuntasuunnitelma 2040, Maakuntaohjelma 2014-2017. Keski-Suomen liitto 2014.

- Kivinen, V. 2019. Esimies Z- sukupolven nuoren työntekijän työelämään kiinnittymisen tukena. Z- sukupolven nuorten työntekijöiden odotukset esimiestyöltä. Pro gradu- tutkielma. Johtaminen ja organisaatiot. Lappeenrannan - Lahden teknillinen yliopisto. Viitattu 9.11.2019.
- Koiranen, M. 1993. Ole yrittäjä: sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. Helsinki: TT- kustannustieto.
- Koiranen, M. & Pohjansaari, T. 1994. Sisäinen yrittäjyys. Innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta. Tampere: Tammer - Paino Oy.
- Koiranen, M. 2000. Juuret ja siivet. Perheyriksen sukupolvenvaihdos. Helsinki: Edita.
- Kuula, A. 1994. Toimintatutkimus. Kenttätöytä ja muutospyrkimyksiä. 1. painos. Tampere: vastapaino.
- Lehti, E., Rope, T. & Pyykkö, M. 2007. Mikä tekee yrittäjästä menestyvän: perusyrittäjästä superyrittäjäksi. Helsinki: WSOYpro.
- Leppänen, O.2013. Liiketoimintasuunnitelma roskakoriin! Helsinki: Tammi.
- Molemminpuolista oppimista. Keski-suomalainen 29.2.2016. Viitattu 12.9.2019.
- Möttönen, T. 2017. Kasvun tekijät. Tutkimus Suomen teollistumisen ajan perustajayrittäjistä 1870 -1990. Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7017-8> Viitattu 12.9.2019.
- Möttönen, T. 2019. Yrittäjät Suomessa. Elinkeinovapaudesta yrittäjyisyhteiskuntaan. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu julkaisu- sarja.
- Niittykangas, H. 2004. Yrittäjä ja yrityksen toimintaympäristö. (2.painos) Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunnan julkaisu- ja 134.
- Nuorisoyrittäjyys Euroopassa ja Suomessa. Tilastollinen tarkastelu. 2015. Suomen yrittäjät. Saatavissa; <https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/nuorisoyrittajyys.pdf> Viitattu 11.9.2019.
- OP kevytyrittäjä: Helpompaa kevytyrittäjyyttä.

Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö Otus. 2015. Opiskelijasta yrittäjäksi. Helsinki: Suomen yrittäjät. Viitattu 29.10.2019.

https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/sy_opiskelijasta_yrittajaksi_2015.pdf

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1. painos. Helsinki: Wsoy pro Oy.

Piha, K & Poussa, L. 2012. Dialogi- Paremmen työelämän puolesta. Helsinki: Talentum Media Oy.

Ruohotie, P. & Koironen, M. 2000. Yrittäjänä kasvaminen. Teoksessa Honka, J., Ruohotie, P., Suvanto, A., & Mustonen, L. (toim.) Ammattikasvatuksen haasteet. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja D:125, 32-42.

Schönberg, K. 2017. Yllättävä tutkimustulos: Nuorten arviot tulevaisuudesta synkkiä-idässä pelätään Venäjää- lännessä maahanmuuttoa. Uutinen Yle Uutiset www.sivuilla 19.9.2017. Viitattu 11.2.2018. <https://yle.fi/utiset/3-9835716>

Torniainen, A-M. (toim.) 2018. Opiskelijayrittäjyyden polkuja kehittämässä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Taitto- ja paino: Grano Oy.

Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: Hansaprint

Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs johtaminen 7.0. Kuinka kasvaa viisaaksi johtajaksi? Helsinki: Talentum Media Oy.

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työpajoja. 1. painos. Helsinki: Kirjayhtymä OY.

Tarvainen, M. 2018. Palkitun yrittäjyyden syntytekijät. Pro gradu- tutkielma. Jyväskylän yliopisto, kauppakorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201804202320>

Viitattu 20.10.2019.

The entrepreneurial school awards 2019. <http://www.jaeurope.org/events-list/upcoming-events/452-the-entrepreneurial-school-awards-2019.html>

Tapscott, D.2010. Syntynyt digiaikaan. Sosiaalisenmedian kasvatit. Porvoo: WSOY.

Tienari, J. & Piekkari, R. 2011. Z ja epäjohtaminen. Helsinki: Talentum.

Tulevaisuuden työ on yhä enemmän yrittäjyyttä -koulutuksen yrittäjyyslinjaukset julki, Opetus- ja kulttuuriministeriö 17.3.2017. Luettavissa; https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tulevaisuuden-tyo-on-yha-enemman-yrittajyytta-koulutuksen-yrittajyyslinjaukset-julki Viitattu 11.9.2019.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

www.ukko.fi

Valli, R. & Aaltola, J.2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. Juva: Bookwell Oy.

Venäläinen, V. 2018. Miten Z- sukupolvi suhtautuu työelämään? Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu Oy.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4.painos. Juva: Bookwell Oy.

Viljamaa, A., Varamäki, E. & Joensuu-Salo, S. 2017. Best of both worlds? Persistent hybrid entrepreneurship. Journal of Enterprising Culture 25 (4), 339-359.

<https://doi.org/10.1142/S0218495817500133>

Viljakainen, P. 2011. No Fear. Johtaja kohtaa digicowboyt. Helsinki: WSOY.

Yrittäjyyskasvatuksen ehjää polkua rakentamassa: Kuvauksia Keski-Suomesta. 2011. Toim. Tokila, A. & Hynninen, S-M. Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, Yrittäjyyskasvatuksen ehjä polku -hanke. Jyväskylä.

Yrittäjyys parturi-kampaamoalalla. Viitattu 5.9.2019. <http://ilovehair.fi/sopimusyrittaja-vai-vuokratuoliyrittaja>

Yrittäjyyskasvatuksen Ehjä Polku – Keski-Suomen yrittäjyyskasvatusverkosto, saatavissa; http://www.yvi.fi/imaget/YVI_verkostokilpailu_Yrittajyyskasvatuksen_Ehja_polku.pdf Viitattu 11.9.2019.

Yrittäjyyskasvatuksen linjaukset ja toimenpideohjelma. Opetusministeriön julkaisuja 2004:18. Saatavissa; <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80387/opm18.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Viitattu 11.9.2019.

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/yrittajyyssuomessa/>

www.vuosiyrittajana.fi

Liitteet

Liite 1: Haastattelurunko sopimusyrittäjille

- Miksi lähdit sopimusyrittäjäksi? Miten innostuit?
- Onko sinulla aikaisempaa kokemusta yrittäjyydestä?
- Onko yrittäjyys ollut sellaista, kun ajattelit? Onko jokin yllättänyt?
- Saitko opiskellessasi tarpeeksi tietoa ja kokemusta yrittäjyydestä?
- Pelottiko lähteä yrittäjäksi? miksi? miksi ei?
- Jos tarvitset tukea, niin mistä sitä voit hakea?
- Onko sinusta tarpeeksi yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä?
- Miten näet tulevaisuutesi? millaisia suunnitelmia sinulla on tulevaisuutesi suhteen?

Liite 2: Yrittäjän mielipide työssäoppimisesta ja sopimusyrittäjyyksistä

Lifestyle Aki Korpinen (aiemmin Studio AK) on ollut yhtenä yrityksenä mukana yhteistyössä kokeilun alusta asti. Aki Korpinen on pitkän linjan ammattilainen, hän on työskennellyt kampaamoalalla 28 vuotta, joista Jyväskylässä 17 vuotta. Hän on ohjannut paljon opiskelijoita, joten hänellä on hyvä näkemys ja kokemus työssäoppimisesta. Kysyin puhelimesta Aki Korpiselta 17.10.2019 miten hän kokee sopimusyrittäjyyden?? Miten se eroaa ns. perinteisestä työssäoppimisesta, josta ei saa rahallista korvausta? Minkälaisia asioita hän nostaisi esille?

Aki vastasi sähköpostilla 22.10.2019 seuraavanlaisesti:

Tekninen osaaminen:

Ei huomattavia eroja työharjoittelun alussa, eikä harjoittelun edetessä, jos ei ole pois-saoloja.

Asiakaspalvelu:

Ei huomattavia eroja työharjoittelun aikana. Mikäli työharjoittelu sijoittuu opiskelun loppupuolelle (niin kuin se sopimusyrittäjyyksissä sijoittuu) on havaittavissa yrittäjinä toimivien asiakaspalvelussa terästytymistä, kun he tavoittelevat itselleen vakioasiakkaita koulun päättymisen jälkeenkin tulevalle työpaikalle.

Oppiminen:

Tässä on havaittavissa eroavaisuuksia niillä ketkä ovat päättäneet jäädä alalle ja työllistyä. Heillä säilyy motivaatio kehittää itseään viimeiseen asti ja ovat hyvin vastaanotettavaisia loppuun asti.

Asenne/ Ammattimaisuus:

Myös tässä on eroavaisuuksia niin että yrittäjät ovat asenteeltaan ammattimaisempia, joka näkyy tehdyissä työtunneissa, asiakkaan palveluun käytettyä ajassa, palvelukokonaisuudessa sekä asenteessa oppimisen ja työelämän kokonaisuuteen.

*Yleisesti ottaen pidän erinomaisena asiana, että oppilaat voivat suorittaa työssäoppimisen sopimusyrittäjänä, koska se selkeästi motivoi heitä. Sopimusyrittäjinä he tienaa-
vat itselleen osan tehdystä päivästä myös tämä toimii motivaattorina. Samoin*

hiusalalla, jossa suurin osa ammattilaisista työskentelee sopimusyrittäjinä kynnys sopimusyrittäjyyteen, madaltuu jo koulun aikana, koska sitä päästään konkreettisesti kokeilemaan, Korpinen toteaa.

Liikkeenharjoittajan näkökulmasta yrittäjyyteen perustuva työssäoppiminen on toiminut hyvin, koska se tuo yleensä sitoutunutta ja motivoitunutta ainesta työssäoppimiseen. Samoin näille oppijoille on matalampi kynnys tarjota paikkaa koulun jälkeen, koska heille myös yrittäjänä toimiminen on tuttua. Olen parturi-kampaamossani ohjannut harjoittelijoita kaksikymmentä vuotta ja koen, että yrittäjyyden tuominen mukaan työharjoitteluun on suurimpia parannuksia koko tänä aikana.

Liite 3. Vuokrasopimus

SOPIMUSYRITTÄJÄN VUOKRASOPIMUS

(Yritys)_____ vuokraa (osoite)_____
 liikehuoneistosta tilaa ja palveluja (NY yritys_____, käyttöön
 (aika)_____ väliseksi ajaksi seuraavasti:

Vuokraan sisältyy:

- Työtilat yhden parturin/kampaajan/kosmetologin tehtävissä toimimiseen
- Yrityksen tuotteet ja tarvikkeet
- Yrityksessä olevat välineet ja kalusteet käyttöön (ei saksia, siveltimiä, veitsiä, hanskoja)
- Välinehuoltotilan (tiskipöytä, kuivauskaappi, hyllyjä), meikkaus- kynsipisteen käyttömahdollisuus
- Odotustilan palvelut (aikakauslehdet, radio, Gramex- ja Teosto-maksut, kahvit sisältyvät vuokraan)
- Kassajärjestelmä ja online 24h-ajanvarausjärjestelmä tietokoneella
- Internet-liittymän käyttömahdollisuus (lan/wlan)
- Henkilöstön sosiaalitulat (wc, pukukaapit) ja varastotilaa
- Pyykinpesutorni?
- Sähkö ja vesi sisältyvät vuokraan

(Yritys)_____ - edellyttää vuokralaiselta (NY- yritys)

- Lakien, asetusten ja hyvän ammattietiikan noudattamista
- Yhden parturin/kampaajan/kosmetologin työpanosta
- Yrityksen henkilökunnan yhteisten pelisääntöjen noudattamista, jotka koskevat toimintaa ja yhteisiä tehtäviä työpäivän aikana, yhteisiin kokouksiin osallistumista
- Palveluhinnaston noudattamista (alennukset yhteisten pelisääntöjen mukaisesti)
- Omien työvuorojen ilmoittamista 1 kk eteenpäin ja niissä pysymistä 2 vko eteenpäin.
- Yli 3 pv lomista ilmoittamista 1 kk ennen loman alkamista

Vuokralainen vastaa:

- Kaikesta muusta tässä sopimuksessa mainitsemattomista omassa työssään tarvittavista välineistä, aineista, työpisteen siivouksesta yms.
- Lakisääteisistä velvollisuuksistaan yrittäjänä
- Omista koulutuskustannuksistaan
- Yhteisen markkinoinnin kustannuksista sovitaan tapauskohtaisesti

Vuokra

- Vuokra on 50% (on sopimuskohtainen, ei suositus) arvonlisäverottomasta palvelumyynnistä/kuukausi. (Yritys)_____ tilittää

vuokralaiselle osuudet kerran kuukaudessa laskua vastaan. Tilitys jokaisen kuun 10 päivä tai miten sovitaan.

Kilpailevan työn kieltö

- Vuokralainen ei ole oikeutettu tekemään alan ammattityötä ulkopuolella sopimuksen voimassaoloaikana ilman (Yritys)_____ lupaa.

Asiakastietojen luottamuksellisuus

- Yrityksen asiakasrekisterin tiedot ovat luottamuksellisia. Tietoja ei saa luovuttaa ulkopuolisille eikä käyttää muihin kuin (Yritys)_____ omiin tarpeisiin. Henkilörekisterin käytöstä on määräykset Henkilötietolaissa. Reklamaatiot sopimusyrittäjä hoitaa itse.

Sopimuksen irtisanominen

- Osapuolet voivat purkaa vuokrasopimuksen välittömästi, mikäli toinen osapuoli rikkoo sopimusehtoja.

(yritys)

NY- yritys

NY- yrittäjän sähköposti:

Pankkitili:
