

Yritystoiminnan tulevaisuuden haasteet hoiva-alalla

Yhessä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut –hanke

Sari Tuunela

Opinnäytetyö

14.1.2014

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Tuunela Sari Kirsi Anneli	
Työn nimi Yritystoiminnan tulevaisuuden haasteet hoiva-alalla	
Päiväys 14.1.2014	Sivumäärä/Liitteet 61/6
Ohjaaja(t) Jari-Pekka Jääskeläinen ja Pentti Mäkelä	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Pohjois-Savon ELY-keskuksen ja Euroopan sosiaalirahaston sekä toteuttajien rahoittama Yhessä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut -hanke	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyöni toimeksiantajana oli Yhessä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut –hanke, jossa osatoteuttajina ovat Ylä-Savon Kehitys Oy, Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä, Savonia-ammattikorkeakoulun kuntayhtymä ja Aluekehityssäätiö. Hanke toimii yhteistyössä Ylä-Savon alueen kehittämis- ja koulutuspalveluja tarjoavien organisaatioiden kanssa.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää millaisia yritystoiminnan haasteita ja mihin suuntaan yrityksen taloudellinen kehittyminen on menossa kiristyneen kilpailun myötä. Haluttiin myös selvittää millaisia mahdollisia muutoksia yritystoimintaan on tulossa seuraavan vuoden aikana ja millaisia tulevaisuuden näkymiä hoiva-alan yrittäjillä oli, koska kansainväliset yritykset ovat tuoneet oman haasteensa hoiva-alan yritystoimintaan.</p> <p>Hoiva-alan sähköinen yritys-kysely toteutettiin alkuvuodesta 2013 kvantitatiivisena tutkimusmenetelmänä. Kysely lähetettiin 59 vastaanottajalle, joista vastauksia saatiin 11 yrittäjältä. Tutkimustulokset osoittivat, että Ylä-Savon alueella ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja väestön ikääntyminen ovat tuovat yritystoimintaan omat haasteensa. Tutkimuksen mukaan alueen hoiva-alan yritykset ovat tietoisia yrittäjille suunnatuista yritysneuvontapalveluista ja kaikki tutkimukseen vastanneet yritykset olivat käyttäneet yrittäjille suunnattuja yritysneuvonta palveluja, jotta yrittäjät voivat parantaa liiketoiminta osaamistaan.</p>	

Avainsanat

Hoiva-ala, yritystoiminta, elinkaari, riskit, yrittäjyys, väestönikäntyminen

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration			
Author(s) Tuunela Sari Kirsi Anneli			
Title of Thesis Business challenges of the future in the healthcare sector			
Date	14.1.2014	Pages/Appendices	61/6
Supervisor(s) Jari-Pekka Jääskeläinen, Pentti Mäkelä			
Client Organisation/Partners Business project Yhessä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut , North Savo ELY Centre and the European Social Fund			
<p>Abstract</p> <p>The thesis was commissioned by the project Yhessä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut, in which the working parties are Upper-Savo Development Ltd, Ylä-Savo Municipal Federation of Education, Savonia University of Applied Sciences and Aluekehityssäätiö, a local regional development foundation. The project works in partnership with organisations that provide development and educational services for the the upper Savo region.</p> <p>The aim was to find out what kind of business challenges there are and what is the direction of the economic development in businesses as competition increases. The aim was also to find out what kind of possible changes businesses are faced with in the following year and what are the prospects of the healthcare sector entrepreneurs as the entry of international companies has an impact on the business.</p> <p>An online survey was carried out in early 2013. The questionnaire was sent to 59 respondents, from which 11 responses were received. The study results showed that in the region of upper Savo the availability of skilled personnel and the aging of the population are challenges for local businesses. According to the study companies operating in healthcare are aware of advisory business services directed to entrepreneurs. All businesses that took part in the research had also used these services to improve their business knowledge and skills.</p>			

Keywords

Healthcare sector, business, life cycle, risks, entrepreneurship, the aging of the population

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	9
1.1	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus.....	9
1.2	Toteutus.....	9
2	YRITTÄJYYS JA YRITYSTOIMINTA.....	11
2.1	Yritystoiminnan tunnusmerkit.....	11
2.2	Yrityksen perustaminen.....	13
2.3	Yritysmuodon valinta.....	14
2.4	Toimiala ja palveluyritysten toimintafilosofia.....	14
2.5	Henkilöstön roolit ja ammattitaitoinen henkilökunta.....	15
2.6	Asiakkaat ja yrityskilpailijat.....	16
2.7	Yritysneuvonta.....	16
3	YRITYSTOIMINNAN ELINKAAREN VAIHEET JA RISKIT.....	18
3.1	Aloituvaihe.....	19
3.2	Kasvu- ja laajentumisvaihe.....	19
3.3	Kypsyysvaihe.....	20
3.4	Yritystoiminnan lopettaminen.....	20
3.5	Sukupolvenvaihdos.....	21
3.6	Yritystoiminnan riskit.....	22
3.7	Riskien hallinta.....	23
4	TUTKIMUSMENETELMÄ.....	24
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta ja tutkimuksen luotettavuus.....	24
4.2	Tutkimusaineiston hankinta.....	25
4.3	Aineiston arviointi ja käsittely.....	26
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	27
5.1	Yrittäjän ikä.....	27
5.2	Yrittäjän sukupuoli.....	28
5.3	Yrityksen yhtiömuoto.....	28
5.4	Vastaajan asema yrityksessä.....	29
5.5	Yritystoiminnan kesto.....	30
5.6	Yrityksen toimipaikansijainti.....	30
5.7	Vakituisen henkilöstön määrä.....	31
5.8	Vakituisen henkilöstön määrä vuonna 2010 ja 2012.....	32
5.9	Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus.....	32

5.10	Onko seuraavan vuoden aikana yrityksellänne tarvetta palkata henkilökuntaa / tai vähentää henkilökuntaa	34
5.11	Yrittäjä toiminut ennen nykyisen yrityksen perustamista ja yrityskoulutus	35
5.12	Yritystoiminnan alkaminen	35
5.13	Neuvontapalvelut	36
5.14	Neuvontapalvelujen käyttäminen	37
5.15	Avointyöskysely yritystoiminnan kehittämisestä	38
5.16	Yritystoiminnan muutokset	38
5.17	Yritystoiminnan kriittiset vaiheet	39
5.18	Liiketoiminnan seuraavan vuoden näkymät ja suurimmat haasteet	40
5.19	Yritysneuvoja	41
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	42
6.1	Pohdintaa pk-yritysten kasvamisesta	42
6.2	Pohdintaa opinnäytetyö prosessista	49
	LÄHTEET	51

LIITTEET

Liite 1 Saate sähköiseen hoiva-alan yritys-kyselyyn

Liite 2 Hoiva-alan yritys-kysely

1 JOHDANTO

Hoiva-alan yrityksillä on suuri merkitys alueemme työllistäjänä ja veronmaksajana. Talouden nopeat muutokset ja kiristynyt kilpailu ovat tuoneet hoiva-alan yrityksille uusia haasteita. Hoiva-alan yritysten tuottamien palveluiden tarve on suuri Ylä-Savon alueella. Toimialueen yritysten kilpailukyvyyn ylläpitäminen ja yritystoiminnan kasvu-mahdollisuudet edellyttävät yrittäjiltä osaamisen kehittämistä. Kuitenkaan pelkkä ammatillinen osaaminen ei riitä vaan yrityksiltä vaaditaan riskinottoa sekä kykyä kilpailla toimialan muiden yritysten kanssa alueen kovenevilla markkinoilla. Lisänä haasteita yrityksille tuovat mm. yrityspalvelujen kehittäminen, ammattitaitoisen henkilöstön palkkaaminen ja yritystoiminnan jatkuvuus.

Opinnäytetyöni toimeksiantajana on Yhessä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut –hanke. Hankkeen osatoteuttajina ovat Ylä-Savon Kehitys Oy, työnantajani Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä, Savonia-ammattikorkeakoulun kuntayhtymä ja Aluekehityssäätiö. Hankkeen toimintaan on osallistunut myös muita koulutus- ja kehittämisspalvelujen tuottajia sekä yrityksiä ja yrittäjäjärjestöjä. Työskentelen oppisopimussihteerinä Ylä-Savon koulutuskuntayhtymässä, Ylä-Savon ammattiopistolla.

1.1 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Opinnäytetyöni tutkimuksessa on tarkoitus keskittyä Ylä-Savon alueella toimiviin pieniin sekä keskisuuriin hoiva-alan yrityksiin. Tutkimuksen avulla oli tarkoitus selvittää hoiva-alan yritysten yritystoiminnan haasteita ja millaisia tulevaisuuden näkymiä yrityksillä on sekä millaisia mahdollisia muutoksia yritystoimintaan on tulossa seuraavan vuoden aikana. Haluttiin myös kartoittaa mihin suuntaan yrityksen taloudellinen kehittyminen on menossa kiristyneen kilpailun myötä sekä käyttävätkö yritykset neuvontapalveluita. Neuvontapalveluihin kuuluu aloittavien ja toimivien yritysten neuvonta ja sijoittamisneuvonta.

1.2 Toteutus

Opinnäytetyö on toteutettu kvantitatiivisena tutkimusmenetelmänä. Hoiva-alan yrityskysely kysely toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella. Lomaketutkimuksella pyrittiin samaan tutkimusongelman kannalta yksinkertainen ja helppokäyttöinen kysymysasettelu. Kyselyn avulla haluttiin saada mahdollisimman ajankohtaista tietoa hoiva-

alan yrityksistä, joiden yritystoiminta on jatkunut yli vuoden. Tutkimusotoksen yritykset etsin Ylä-Savon Kehitys Oy:n sekä kuntien elinkeinoneuvojen yllä pitämästä Ylä-Savon yritysrekisteristä. Tutkimusotoksen lähetin Ylä-Savon alueella toimiville hoiva-alan yrityksille ja otoksen valinnan kautta löysin riittävän määrän yrityksiä kyselyyni.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa luvuissa kaksi ja kolme käsittelen yrittäjyyttä ja yritystoimintaa sekä yritystoiminnan elinkaarenvaiheita ja riskejä. Neljännessä ja viidennessä luvussa käsitellään tutkimusmenetelmiä ja tutkimustuloksia. Opinnäytetyöni loppuosassa on myös omaa pohdinta opinnäytetyön prosessin etenemisestä ja omia kehittämisehdotuksia, johon työni päättyy.

2 YRITTÄJYYS JA YRITYSTOIMINTA

Yrittäjäksi ryhtymisessä on kysymys ammatin ja työnvalitsemista itselleen elämäntavaksi. Yrittäjän ammatti eroaa muista ammateista siten, että yrittäjyyteen liittyy aina taloudellinen riski, tulojen epävarmuus ja pahimmillaan konkurssi. Toisaalta yrittäjyys tarjoaa myös mahdollisuuden vaurastua sekä mahdollisuuden oman luovuuden toteuttamiseen. Usein yrittäjäksi ryhdytään 26 ja 36 ikävuoden välillä, jolloin henkilön itseluottamus, työkokemus ja kyky kantaa taloudellisia velvoitteita ovat korkeimmillaan. (Viitala & Jylhä 2001, 22-23)

Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat tekijät on ryhmitelty kolmeen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmää kuuluvat yleiset taustatekijät eli työ- ja yrittäjäkokemus sekä perhetausta ja roolimallit. Toiseen ryhmään kuuluvat henkilökohtaiset tekijät eli arvot, asenteet, henkilökohtainen ominaisuus, jotka kaikki yhdessä ovat myötävaikuttamassa yrittäjäksi ryhtymisen päätökseen. Kolmantena ovat työtilanteeseen vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi yrittäjäystävällinen ilmapiiri. Yrittäjäpersoonaan liittyy erilaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten luottamus omaan ammattitaitoon, kyky tehdä päätöksiä, pelottomuus, paineensietokykyä, valmius ottaa harkittuja riskejä sekä toimia tuloksellisesti ja pärjätä kilpailussa. (Viitala & Jylhä 2001, 23-24).

2.1 Yritystoiminnan tunnusmerkit

Erilaisilla ja erikokoisilla yrityksillä on yhteisiä tunnusmerkkejä, joita ovat mm. yritys-idea, riskinotto, toiminnan jatkuvuus ja voitontavoittelu. Kun yrittäjä tai yrittäjät perustavat yrityksensä, heillä on ajatus siitä mitä heidän yrityksensä tekee. Yrittäjä on voinut keksiä uuden tuotteen ja ryhtynyt valmistamaan sekä myymään sitä. Toinen yrittäjä on puolestaan huomannut, että markkinoilla olevaa tuotetta voisi mahdollisesti myydä erialueella tai eritavalla kuin aiemmin. Monet yritykset joutuvat toimimaan nopeasti muuttuvassa ympäristössä, koska kilpailutilanteet, asiakkaiden käyttäytyminen ja yhteiskunnan arvot muuttuvat jatkuvasti. Yrityksen kannattavuuden vuoksi yrityksen on kehitettävä jatkuvasti uusia liikeideoita ja kilpailukeinoja, jotta yritystoiminta olisi kannattavaa. (Kinkki & Lehtisalo 1999, 18-19).

Yritystoiminnassa pienyritykset jaetaan kolmeen pääryhmään. Ensimmäisen ryhmän muodostavat yritykset, joiden elinkaari on lyhyt. Yrityksen eloonjääminen on erityisen vaikeaa nimenomaan uusilla pienyrittäjillä. Toisen ryhmän muodostavat ei-

kasvuyritykset, joiden yritystoiminta pysyy pienenä ja yritykset jäävät kuitenkin eloon. Kolmannen ryhmän muodostavat kasvuhakuiset yritykset, jolloin yrityksen työllistävä vaikutus on huomattavasti suurempi kuin kahden edellisen ryhmän.

Yritykset voidaan jakaa myös yrityksen koon perusteella neljään ryhmään: microyritykset, pienet yritykset, keskisuuret yritykset ja suuret yritykset. Microyritykset työllistävät alle kymmenen työntekijää, pienet yritykset työllistävät 10-99 työntekijää, keskisuuret yritykset 100-249 ja suuret yritykset yli 250 työntekijää.

Moni pienyritys on perheyritys. Pienyrityksellä on kapea tuotevalikoima ja se tuottaa toisesta yrityksestä erottuvia tuotteita. Pienyritys reagoi kysyntään muuttamalla tuotteiden hintaa, jolloin yritys joutuu pitämään hinnat alhaisempana kuin kilpaileva yritys. Microyritys eli perheyritys puolestaan työllistävät perheenjäseniään tai muita työntekijöitä. Perheeseen liittyvä yritystoiminta on yhteydessä pienyrityksen sukupolvenvaihdosprosessiin, joka on mahdollista silloin kun pienyrittäjä itse aikoo jättäytyä sivuun tai jäädä eläkkeelle yritystoiminnasta. (Kallio 2002, 23-29).

Työ- ja elinkeinoministeriön Yrityskatsaus (TEM: julkaisu 46/2012) on tutkinut aloittaneita ja lopettaneita yrityksiä tilastoiden ja perustamisilmoitusten perusteella. Suomessa yritysten lukumäärä on ollut viimeisten vuosien aikana noin 263 000. Katsauksen mukaan vuonna 2011 aloittaneiden ja lopettaneiden yritysten lukumäärä olisi kuitenkin hieman kasvanut 2012 julkaisun perusteella. Pohjois-Savon Pk-yritysbarometrin syksy 2012 kuvaavan raportin mukaan Pohjois-Savossa toimi vuonna 9851 yritystä.

Vuoden 2012 yrityskatsauksen perusteella pienten ja keskisuurten yritysten osuus yrityskannasta on noin 99,8 %, joista alle 10 hengen microyrityksiä oli 93,6 %. Suomessa yksinyrittäjiä on 63 %. Suomessa toimialojen vaihtuvuus on ollut suurinta mm. sosiaali- ja terveyspalveluissa. Naisyrittäjien määrä on kasvanut 2000-luvulla jatkuvasti ja naisyrittäjiä on noin kolmannes kaikista Suomen yrittäjistä. Vuoden 2009 lopulla naisyrittäjiä oli noin 84 000 eli noin kolmannes kaikista yrittäjistä on naisyrittäjiä. Katsauksen mukaan naisyrittäjät ovat myös koulutetumpia ja hieman nuorempia kuin miesyrittäjät. [Viitattu 25.2.2013]

Perheyritysten kansantaloudessa –raportin (TEM julkaisu 53/2009) mukaan perheyritykset ovat liikevaihtonsa nähden parempia työllistäjiä. Perheyritysten osuus perushintaisesta bruttokansantuotteesta on noin 20 % ja kokonaistyöllisyydestä noin 23

%. Vakaiden vanhojen perheyriytsten sisällä on syntynyt uusia liiketoiminta-alueita, yritystoiminta on kehittynyt, kasvanut ja antanut mahdollisuuden sukupolvenvaihdokseen, koska perheyriytksissä sukupolvenvaihdos on tärkeää kasvumahdollisuuksien kannalta. Yrityksen jatkuvuus ja työllistäminen ovat olennaisia tekijöitä perheyriytkselle. [Viitattu 25.2.2013]

Sosiaali- ja terveysalan työllisyys on kasvanut tasaisesti 1990-luvun laman jälkeen. Kehitysvammaisten, mielenterveys- ja päihdeongelmaisten asumispalveluiden, vanhusten ja vammaisten asumispalveluiden sekä sosiaalihuollon avopalveluiden määrä on ollut kasvussa. (Pentikäinen, Tuomaala, Lith, Mursu & Forsström, 16).

2.2 Yrityksen perustaminen

Yhteiskunta antaa kansalaisilleen vapauden harjoittaa yritystoimintaa, johon liittyy vapaa toimialan valinta sekä itsenäinen päätösvalta. Yritys voi päättää itsenäisesti asioistaan, työvoimanmäärästä, rahoitusratkaisuista ja investoinneista. Pienten ja suurten yritysten välillä on merkittäviä eroja, joita ovat muun muassa toiminnan laajuus, riskien- ja hallinnon määrä sekä yrittäjän rooli yrityksessä.

Eri elinkaarenvaiheissa yritysten välillä voi olla suuriakin eroja. Yhteiskunnan kannalta on tarkoituksenmukaista, että pienet ja suuret eri toimialojen yritykset pystyvät toimimaan mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti ja taloudellisesti. Tämän vuoksi on olemassa erilaisia yritysmuotoja erityyppisiä yritystilanteita varten. Eri yritysmuodoissa yrityksen ja yrittäjän väliset oikeudet sekä velvollisuudet ovat järjestetty hieman eritavalla. Eroja aiheuttavat muun muassa:

- yritykseen sijoitettavan pääoman määrä
- yritystoimintaan liittyvien riskien jakaminen omistajan/yrittäjän ja yrityksen välillä
- vastuu yrityksen veloista ja velvoitteista
- varojen nostaminen yrityksestä omistajille
- hallinnon järjestäminen ja päätöksenteon helppous
- verotuskysymykset ja toiminnan valvonta
- voitonjako ja tappion kantaminen
- sukupolvenvaihdos ja yhtiöstä luopumisen helppous. (Isokangas & Kinkki, 180-181).

2.3 Yritysmuodon valinta

Yrityksen toiminnan aloittaessa on tärkeää valita yrityksen tarpeisiin sopiva yritysmuoto. Yritysmuodot jaetaan kahteen pääryhmään: henkilöyhtiöihin ja pääomayhtiöihin. Henkilöyhtiöihin kuuluvat avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö ja yksityinen yksityisyri-tyys eli toiminimi. Pääomayhtiöihin kuuluvat osuuskunta ja osakeyhtiö. Merkittävin ero henkilöstöyritysten ja pääomayritysten välillä yrittäjän kannalta on se, että henkilöyri-tyksissä henkilökohtainen vastuu yrityksen veloista kuuluu yrittäjälle, kun pääomayri-tyksissä ei. Henkilöyhtiöissä yritystoiminnan epäonnistuminen merkitsee sitä, että yrittäjä menettää henkilökohtaisen omaisuutensa tai osan omaisuudestaan yhtiön velkoihin. Yritystoiminnan alkamisen jälkeen yrittäjällä on kuitenkin mahdollisuus vaihtaa yritysmuoto, jos lain edellytykset perustajien lukumäärästä, alkupääomasta sekä muista seikoista täyttyvät. (Isokangas & Kinkki 2002, 180-182).

Työ- ja elinkeinoministeriön kaupparekisteri tiedotteen mukaan vuonna 2009 eniten kasvoi yritysten toiminimien määrä. Yritysmuotona toiminimi on joustava ja helppo tapa aloittaa yritystoiminta. Osakeyhtiöiden määrä lisääntyi lähes yhtä paljon kuin toiminimien määrä. Kommandiitti- ja avoinyhtiön määrä on puolestaan pienentynyt 2000-luvulla. [Viitattu 25.2.2013].)

Työ- ja elinkeinoministeriön Yrityskatsauksen (TEM: julkaisu 60/2010) mukaan Nais-ten yrityksistä noin 80 % yritysmuotona on toiminimi ja noin 20 % yhtiömuoto. Yrityk-sistä yli 10 henkilöstöä työllistäviä naisten yrityksiä on noin 2 %. [Viitattu 25.2.2013].)

2.4 Toimiala ja palveluyritysten toimintafilosofia

Hoiva-alan yritykset ovat palveluyrityksiä ja yrityksen toiminnan lähtökohtana on asia-kas, joka on kaiken toiminnan perusta. Asiakaskeskeisessä ajattelussa yrittäjän läh-tökohtana ovat asiakkaan tarpeet ja tarjottavien palvelujen kehittäminen. Laaduk-kaassa hoitotyössä hoitoalan yrityksellä on oma toimintafilosofia, joka sisältää yrityk-sen arvot ja periaatteet, joiden avulla uusia työntekijöitä perehdytetään ja ohjataan. Hyvän palvelun edellytyksenä hoitotyössä on työntekijän ja asiakkaan välisen vuoro-vaikutus ja luottamus, jolloin luodaan onnistunut pohja laadukkaalle hoitotyölle. (Nu-kari & Urponen 2000, 20).

Suomen kansantaloudessa sosiaalipalvelut jaetaan virallisen toimialaluokituksen mu-kaan kahteen päätoimialaan, joita ovat avohuollon palvelut ja asumisen sisältävät

sosiaalipalvelut. Avohuollon palveluja ovat mm. kotipalvelu, lasten päivähoito sekä työhönotto kuntoutus ja suojaus. Asumisen sisältäviä sosiaalipalveluja ovat mm. ammatillinen perhehoito, lasten ja nuorten hoitolaitokset, vammaisten ja vanhusten hoitolaitokset, palveluasunnot ja -talot sekä päihdehuolto. Sosiaalipalvelut ovat kuntien ja kuntayhtymien tuottamia palveluita tai yksityisiä palveluja. [Viitattu 6.3.2013].

Suomessa yksityiset sosiaalipalvelut tuotetaan järjestöjen tai yritysten toimesta. Palvelutuotanto on hyvin riippuvainen kuntien ostopalveluista, koska lakisääteisten sosiaalipalvelujen järjestäminen on kuntien vastuulla. Kunnat voivat ostaa sosiaalipalveluja myös yksityisiltä palveluntuottajilta. [Viitattu 6.3.2013].)

Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteri YTR:n mukaan v. 2007 Suomessa toimi noin 13 420 terveystaluyritystä ja 14 090 yritystoimipaikkaa, joissa henkilöstöä oli 24 300 työntekijää ja liikevaihto oli 2,1 miljardia euroa. Vuosina 2001-2007 terveystaluyritysten määrä on kohonnut neljänneksellä. Esimerkiksi fysioterapiapalveluissa yritysten määrä on lisääntynyt viidenneksellä. (Pentikäinen, Tuomaala, Lith, Mursu & Forsström 2009, 55).

2.5 Henkilöstön roolit ja ammattitaitoinen henkilökunta

Henkilökunta eli henkilöstö on yritykselle tärkeä voimavara ja kilpailukeino. Henkilöstöllä on tärkeä rooli yrityksessä, koska yrityksen menestys on yrityksessä työskentelevän henkilöstön varassa. Valittaessa henkilöstöä yritykseen on tärkeää määritellä etukäteen, millaisia ominaisuuksia tulevalta henkilöstöltä vaaditaan. Tämän päivän henkilöstön on kyettävä luotettavuuden, tehokkuuden ja laadun lisäksi kehittämään jatkuvasti itseään, työtään sekä työympäristöään. (Kinkki, Hulkko & Mäkinen 1999, 19, Viitala & Jylhä 2001, 153-154).

Tulevaisuuden suurimmat uhkakuvat hoiva-alalla ovat henkilöstön eläköityminen ja väestön ikääntyminen. Väestörakenteen muutokset ovat johtaneet siihen, että hyvinvointipalveluihin henkilökuntaa ei saada riittävästi. Ammattitaitoisesta henkilöstöstä on työvoimapula ja yritykset tarvitsevat henkilöstön erityisosaamista. Yritysten tulee huolehtia siitä, että heillä on myös osaavaa henkilöstöä käytössään myös tulevaisuudessa. (Pentikäinen, Tuomaala, Lith, Mursu & Forsström 2009, 147-148, Haarmala & Jallinoja 2012, 99).

2.6 Asiakkaat ja yrityskilpailijat

Asiakkaat, tarpeet, tuotteet ja yrityksen kilpailuedut ovat yrityksen menestystekijöitä, jota yrityksen liikeidea myös kuvaa. Asiakkaiden tarpeiden tyydyttäminen perustuu yrityksen toiminnan menestymiseen. Yritykset toimivat useimmiten markkinoilla, joilla on saman toimialan yritykset kilpailevat samoista asiakkaista. Tämä mahdollistaa sen, että tällöin asiakkailla on mahdollisuus vertailla yrityksen tuotteita tai palveluja ja tehdä omat valintansa. Pystyäkseen tyydyttämään asiakkaan tarpeet yrityksen on seurattava jatkuvasti kilpailijoiden yritystoimintaa ja samalla kartoitettava asiakkaiden markkinatarpeita. (Viitala & Jylhä 2001, 65, Isokangas & Kinkki 1999, 72).

2.7 Yritysneuvonta

Yritysneuvojat tarjoavat henkilökohtaista neuvontaa liikeidean, liiketoiminnan kannattavuuden sekä rahoitustarpeiden arvioimiseksi. He neuvovat yritysmuodon, yrityksen perustamiseen liittyvissä asioissa sekä lupa-, verotus- ja vakuutusasioissa. Ylä-Savon alueella yritys- ja rahoitusneuvonta palveluja tarjoavat muun muassa

- Finnvera tarjoaa rahoitusratkaisuja yritystoiminnan alkuun ja kasvuun, vientiin ja kansainvälistymiseen.
- Pohjois-Savon ELY-keskus tarjoaa yrityksille neuvonta-, kehittämis- ja rahoituspalveluja, koulutuksia sekä tuotteistettuja asiantuntijapalveluja.
- Ylä-Savon Kehitys Oy:n palveluihin kuuluu mm. aloittavien ja toimien yritysten neuvonta sekä sijoittumisneuvonta, alue kehittämishankkeiden suunnittelu ja toteutus sekä aluekehittäminen.
- Ylä-Savon Veturi ry tarjoaa yritysrahoitusta aloittaville ja toimiville mikroyrityksille. Tukimuotoina ovat koulutus, markkinointi, tuotekehitys, ensimmäisen ulkopuolisen työntekijän palkkaus, liiketoimintamahdollisuuksien selvittäminen sekä investointituki. Ylä-Savon Veturin rahoitukset on tarkoitettu maaseutualueilla toimiville yrityksille.
- Iisalmen kaupunki, Etappi-hankkeen tavoitteena on mm. välityömarkkinoiden kehittäminen, työnantajien tarpeiden kartoittaminen, työnhakijoiden valmentaminen. Etappi-hanke tarjoaa työnantajille esimerkiksi asiantuntemusta työnhakijoiden työllistämiseen sekä työnhakijoille henkilökohtaista tukea työnsaamiseen.
- toisen asteen ammatillista koulutusta Ylä-Savon alueella järjestävät Ylä-Savon ammattiopisto ja Savon ammatti- ja aikuisopisto, korkea-asteen koulu-

tusta järjestää Savonia-ammattikorkeakoulu. Kaikki oppilaitokset järjestävät tutkintoon johtavaa koulutusta, lisä- ja täydennyskoulutuksia sekä oppisopimuskoulutusta. Näiden lisäksi oppilaitokset tarjoavat myös henkilöstökoulutusta ja työvoimakoulutusta.

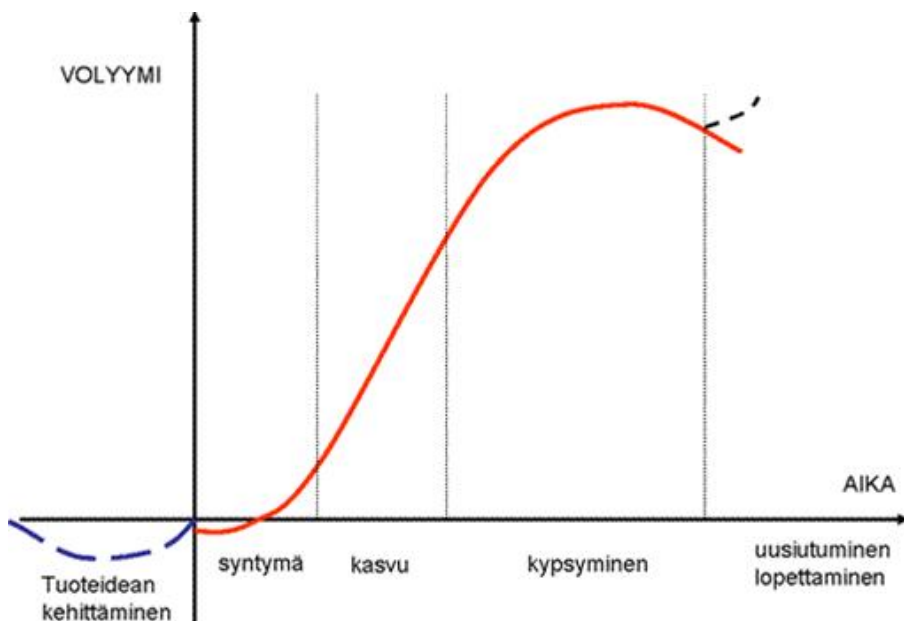
- Pohjois-Savon TE-toimisto järjestää yrityskoulutusta nykyisille työnantajille, myöntää starttirahaa ja tarjoaa uutta osaavaa työvoimaa. Pohjois-Savon TE-toimisto myöntää myös palkkatukea yrittäjille työttömän henkilön palkkaamiseen.
- ProAgria Pohjois-Savo ry :n tavoitteena on tukea yrityksiä toteuttamaan tavoitteitaan, parantamaan kannattavuutta ja rakentamaan kilpailukykyä. [Viitattu 28.3.2013].)

3 YRITYSTOIMINNAN ELINKAAREN VAIHEET JA RISKIT

Yritysten kehitystä voidaan tarkastella yrityksen elinkaarimallin avulla. Yritykset aloittavat toimintansa, kasvavat, laajentavat toimintaansa ja taantuvat. Yrityksen elinkaari määräytyy toimialan, yrityksen sekä muiden tekijöiden perusteella. Elinkaarimallin avulla voidaan käsitellä yrityksen eri elinkaaren vaiheita ja niihin liittyviä haasteita ja ongelmia, koska yrityksen kasvu ja sen mukanaan tuomat muutokset voivat olla erilaisia. Elinkaariajattelumallin tunteva yrittäjä pystyy tällöin luotsaamaan yrityksensä edellä mainituista ongelmatilanteista seuraavaan mahdolliseen elinkaaren vaiheeseen. [Viitattu 2.6.2013].

Yrityksen toiminnan kehityskaaressa on samanlaisia kasvuvaiheita kuin ihmisen elämänskaressa. Yrityksen toiminta alkaa yrityksen syntymästä, alkuvaiheessa yritys-toiminta kasvaa ja kehittyä, kokee kypsyysvaiheen ja päättyä yleensä joskus. Elinkaarimallin tarkastelu opettaa yrittäjää esimerkiksi yrityksen kehitysvaiheessa, muistuttaa yrittäjää milloin on aika harkita omia voimavarojaan tai milloin yrittäjän pitäisi pystyä delegoimaan hänen suorittamiaan toimintoja muille yrityksen henkilöille.

Yrityksen toimintaa voidaan tarkastella S-käyrän avulla. Elinkaariajattelumallissa S-käyrä kuvaa organisaation luonnollista elinkaarta. Liiketoiminnan elinkaaren vaiheita ovat syntymä, kasvu, kypsyys ja uusiutuminen tai lopettaminen. (Viitala & Jylhä 2001, 35-37, Kallio 2002, 76).



Kuvio 1. Ammatillisen osaamisen kasvun kaaret (Opetushallitus).

Vaiheesta toiseen siirtymistä kuvataan tietynlaisena kasvukynnyksenä. Kasvukynnyksen ylittämiseen voi olla yritykselle kivulloisempaa, mitä heikoimmin yritys on ennakoinut tilanteen. Pahimmillaan yrityksen elinkaari voi kääntyä laskuun, ruveta taantumaan ja päätyä lopulta yritystoiminnan lopettamiseen. (Viitala & Jylhä 2001, 35-37).

3.1 Aloitusvaihe

Aloitusvaiheessa eli syntymävaiheessa yrittäjäksi aikova tekee päätöksen yrittäjäksi ryhtymisestä. Henkilöllä voi olla erilaisia tapoja lähestyä yrittäjyyttä, näiden avulla hän pyrkii valmistautumaan tulevaa yrittäjyyteen. Esimerkiksi tietyt työurat tai lapsuuden kokemukset voivat vaikuttaa yrittäjäksi ryhtymiseen. Alkuvaiheessa yrityksen luodaan asiakassuhteita ja tunnettavuutta, määrittele liikeideansa markkinakelpoisuuden, tarjottavat tuotteet ja palvelut sekä hakee rahoitusta. Uusi yritys aloittaa yritystoimintansa käyrän alkupäässä, käy läpi yritystoiminnan alkuvaiheen, alkaa kasvaa ja menestyä. Alkuvaiheen jälkeen yrityksen täytyy uudistua, koska yrityksen menestyminen voi alkaa hiipumaan tai taantumaan. Yrityksen kasvaessa yritystoiminnan haasteeksi nousevat johtamisen ja organisaation kehittäminen, johon liittyvät myös vastuun ja tehtävien jakaminen. (Kallio 2002, 78, Strang 2000, 30-33, Viitala & Jylhä 2001, 195-196)

Yrityksen aloitusvaiheessa on varmistettava, että yrityksen perusasiat hoidetaan, jolloin yrityksellä on oltava mm. rahaa suoriutuakseen päivittäisistä menoista. Yrityksen omistaja tekee itse hyvin paljon ja valvoo alaisiaan. Aloitusvaiheessa yrityksen on myös saavutettava riittävä toiminnan volyyymi ja kassavirta, jotta yrityksen perustamisrahoitus riittäisi. [Viitattu 2.6.2013].

3.2 Kasvu- ja laajentumisvaihe

Kasvuvaiheessa kasvun rahoittaminen ja yritystoiminnan kontrollointi korostuvat. Yrityksen kasvun tulisi olla hallittua ja suunniteltua, koska yritys on erityisen altis ulkoisille häiriöille, kuten esimerkiksi kysynnän notkahduksille. [Viitattu 2.6.2013].

Tämän vuoksi yrityksen kasvuvaiheessa on tärkeää säilyttää nykyiset asiakkaat sekä löytää uusia asiakkaita, taata tuotteiden saatavuus ja ylläpitää yrityksen laatutasoa. Kasvuvaiheessa kaikki yrityksen tuottama voitto tarvitaan pääomatarpeiden tyydyttämiseen, toiminnan kehittämiseen, kasvun rahoittamiseen sekä yrityksen toiminnan valvomiseen.

Kasvua voidaan mitata yrityksen liikevaihdon tai työntekijämäärän kasvulla. Kasvulla voi olla erilaisia vaiheita, esimerkiksi kasvun vahvistaminen tai kasvu voi johtaa vaikiintuneeseen tilaan tai firman lopettamiseen. Kasvuyritykset ovat tärkeitä, koska ne luovat uusia työpaikkoja. Esimerkiksi alle 20 työntekijän yritykset luovat suhteessa eniten uusia työpaikkoja. Sisäisen strategian myötä yrityksen toimintaedellytykset vähitellen paranevat, tulorahoitus kasvaa, sisäinen yrittäjyys kehittyy ja henkilöstön osaaminen kasvaa, koska resursseja käytetään tehokkaammin. Isot yritykset puolestaan valitsevat ulkoisen kasvustrategian tai laajentuvat yritysostoilla, jolloin yrityksen työntekijämäärä kasvaa, mutta uusia työpaikkoja ei kuitenkaan synny. (Viitala & Jylhä 2001, 35, 196, Kallio, 2002, 86-88)

Kasvu – ja laajenemisvaiheessa puolestaan yrityksen ammattijohtoa tarvitaan strategiseen suunnitteluun ja toiminnan arviointiin. Ammattijohdon tulee tässä vaiheessa seurata aktiivisesti ympäristöä sekä kehittää toimiva informaatiojärjestelmä oman päätöksenteon avuksi. (Viitala & Jylhä 2001, 196)

3.3 Kypsyysvaihe

Kypsyysvaiheessa yritys on elinkaarensa huipulla. Yrityksen tuotteiden markkinat eivät enää kasva, mutta yritys voi jatkaa kasvamistaan. Kypsyysvaiheessa pienyritykset huolehtivat muun muassa tuottavuuden kasvattamisesta, markkina-aukkojen etsimisestä, tuotekehityksestä ja kustannustietoisuudesta. Kypsyysvaiheessa yrityksen on etsittävä uusia asiakasryhmiä, puolustettava asemiaan ja säilytettävä kannattavuutensa. Elinkaaren uusiutuminen edellyttää yritykseltä toimintojen ja prosessien kehittämistä. Yhteiskunnassa markkinat muuttuvat ja alalle ilmestyy uusia kilpailijoita. Tämä on yritystoiminnan ratkaisevin vaihe, jolloin moni uusi yritys lopettaa yritystoimintansa jo yrityksen ensimmäisen toimintavuosien aikana. (Kallio 2002, 82-86, Viitala & Jylhä 2001, 35).

3.4 Yritystoiminnan lopettaminen

Yrityksen lopettamisvaiheesta käytetään myös nimitystä kuolemanlaaksovaihe. Yrityksen toiminnan lopettamiseen voi olla monia syitä, jolloin yrityksen elinkaari voi päättyä vapaaehtoisesti tai pakollisen toiminnan lopettamisen vuoksi. Pienyritysten taipumus lopettaa yritystoimintansa on moninkertaisesti todennäköisempää kuin suuryritysten yritystoiminnan lopettaminen. Tarkasteltaessa pienyritysten kehittymistä, usein havaitaan, että harvat uusista yrityksistä kasvat mikroyritystä suuremmaksi. (Kallio 2002, 89-90)

Yrityksen ensimmäisen kasvukynnyksen ylittämisen jälkeen yritykseen kohdistuu suurempi riski, koska yrityksen kriittisin vaihe on 2-3 vuotta perustamisen jälkeen. Yritystoimintaa liittyy myös epäonnistumisenriski, jolloin yritys joutuu kasvun vuoksi lyhytaikaisen vieraan pääoma rahoituksen kierteeseen ja yritystoimintaa varjostaa lopettamisriski. (Viitala & Jylhä 2001, 195-196)

Berry (1983) on listannut epäonnistumiseen liittyviä tekijöitä, joita ovat esimerkiksi:

1. Yrittäjä ei kykene määrittelemään asiakkaitaan ja kohdemarkkinaansa
2. Yrittäjä ei osaa delegoida, suunnitella tai osaa motivoida
3. Yrittäjä pitää mainontaa investointina eikä kustannuksena
4. Yrittäjä uskoo, että ongelmat eivät ole hänen aiheuttamiaan (Kallio 2002, 92).

Yrityksen lopettamisella on myös monia erilaisia muotoja. kuten esimerkiksi epäonnistuminen, vapaaehtoinen lopettaminen, velkojen järjestely ja fuusio. Yrittäjä saattaa haluta myös luopua yritystoiminnasta, myydä yrityksensä tai yritys voi päätyä konkurssiin, jolloin yrittäjä, että velkojat kärsivät taloudellisia tappioita. Muita lopettamisen syitä ovat muun muassa, jos yrityksen liiketoiminta ei ole kannattavalla tasolla, yrityksen rahavarat ovat loppumassa, avainhenkilöt ja markkinat ovat voineet kadota kilpailijoille sekä yrityksen maine on heikko. Tästä johtuen usein yritystoiminta joudutaan lopettamaan. (Kallio 2002, 92, Strang 2000, 26).

3.5 Sukupolvenvaihdos

Yrityksen toiminnassa voi tulla vastaan yritystoiminnan vaihe eli sukupolvenvaihdos. Tällöin yrityksen liiketoiminta siirtyy toiselle henkilölle ja yritystoimintaa ei tarvitse lopettaa. Sukupolvenvaihdos käsite tarkoittaa sitä, että sukupolvenvaihdossa yrittäjäomistaja luovuttaa todellisen omistuksen sekä päätösvallan yrityksestä esimerkiksi puolisolalle, rintaperillisille tai ulkopuoliselle jatkajalle. [Viitattu 6.3.2013] Sukupolvenvaihdoksessa yritystoiminta siirretään yrityksen jatkajalle omistajan lakattua harjoittamasta elinkeinotoimintaa. (Ilmoniemi, Järvensivu, Kyläkallio, Parantainen & Siikavuo 2009, 404-405).

Kauppa- ja teollisuusministeriön perheyrittäjäryhmän tiedon mukaan perhe on usein perheyrittäjien tärkein kilpailutekijä. Perheellä on yhteinen identiteetti ja historia, koska perheenjäsenet ovat ikään kuin kasvavat osaksi yritystä. Omistava perhe on antanut yritykselle kasvot ja tuotteet, jotka kantavat usein omistajaperheen nimeä yritystoiminnassa. [Viitattu 2.6.2013].

Sukupolvenvaihdoksen aikana on mietittävä tarkasti miten vanhan yrittäjän tietotaito siirretään uudelle yrittäjälle sekä miten yritystoimintaa jatketaan ja kehitetään tulevaisuudessa. Riskitilanteita sukupolvenvaihdoksessa voivat olla esimerkiksi kuolema, sairaudet ja onnettomuudet tai perheenjäsenet tai sukulaiset, jotka eivät välttämättä ole halukkaita tai sopivia jatkamaan yritystoimintaa. [Viitattu 6.3.2013].

3.6 Yritystoiminnan riskit

Yritystoimintaan kuuluu aina riski eli epäonnistumisen mahdollisuus. Yritystoimintaa harjoitetaan voiton tavoittelemiseksi, jolloin voiton kääntöpuolena voi olla epäonnistumisen mahdollisuus. Yritystoimintaan liittyy myös monenlaisia uhkia ja epävarmuustekijöitä. Yritystoiminnassa epävarmuutta voi aiheuttaa asiakkaat ja aika, jolloin yrittäjä ei voi täysin varmasti ennakoida miten tulevaisuuden olosuhteet tulevat muuttamaan. Liiketoiminnan riskejä ovat mm. henkilöriskit, kilpailijat ja omaisuusriskit. (Kinkki & Isokangas 2002, 123-125, (Ilmoniemi, Järvensivu, Kyläkallio, Parantainen & Siikavuo 2009, 359-360).

Henkilöriskit

Henkilöriskillähän tarkoitetaan henkilöstöstä aiheutuvia tai henkilöstöön kohdistuvia riskejä. Pk-yrityksessä henkilöstöriskit korostuvat, koska yritys on riippuvainen henkilöstönsä osaamisesta, jaksamisesta, työkyvystä ja viihtyvyydestä. Henkilöriskejä ovat esimerkiksi uupuminen ja väsyminen, ammattiosaamisen vanhentuminen, työsuhde- ja henkilöriidat, varkaudet tai tietovuodot. [Viitattu 6.3.2013].

Henkilöriskeihin liittyy myös avainhenkilön sairastuminen, tapaturmat tai kuolema, jolloin yrityksellä on tukenaan säädökset ja henkilövakuutukset. Riskinä voi olla myös ammattitaitoisen henkilöstön siirtyminen kilpailijan palvelukseen, jolloin henkilöstö on voinut viedä mukanaan yrityksen keskeistä osaamista. (Viitala & Jylhä 2001, 53-54, Ilmoniemi, Järvensivu, Kyläkallio, Parantainen & Siikavuo 2009, 361).

Kilpailijat

Kilpailevien yritysten toimiminen markkinoilla vaikuttaa ratkaisevasti yrityksen toimintaan. Riskejä pystytään hallitsemaan tuntemalla kilpailijat ja niiden toiminta. Yritys ei kuitenkaan saa kerätä tietoa kilpailijoista urkkimalla liikesalaisuuksia tai tunkeutumalla toisen yrityksen toimitiloihin tai tietoliikenneverkkoon. Omien tietojen suojaamisella

yrietykset voivat estää kilpailijoita saamasta tietoja omasta liiketoiminnastaan, jolloin esimerkiksi yrityksen avainhenkilöitä ja henkilöstöä sitovat kilpailukiellot ja liikesalaisuudet voidaan määrittellä työehtosopimuksissa. (Ilmoniemi, Järvensivu, Kyläkallio, Parantainen & Siikavuo 2009, 360-361)

Omaisuuksriskit

Omaisuuksriskillä tarkoitetaan yrityksen omaisuuteen aiheutuvaa vahinkoa, jolloin omaisuus on voinut tuhoutua, vaurioitua tai hävitä kokonaan. Riskien kohteena ovat tällöin kalusto, yrityksen rakennukset sekä vaihto- ja käyttöomaisuus. Tästä johtuen yrityksen tuotanto voi keskeytyä ja tämän vuoksi yrityksellä on riskinä menettää asiakassuhteensa. Yritystoiminnan riskejä ei voida kuitenkaan kokonaan poistaa, mutta niitä on mahdollista pienentää mm. päätöksentekoa tukevilla suunnitelmissa, tavoitteiden ja päämäärien määrittelyllä, toiminnan ja tulosten tarkkailulla sekä johtamisen avulla. (Isokangas & Kinkki 2002, 125; Viitala & Jylhä 2001, 53-54).

3.7 Riskien hallinta

Riskienhallinta on tapa hallita yrityksen tulevia ongelmatilanteita, jolloin riskienhallinnan avulla yritykset pyrkivät välttämään ongelmia. Yritystoimintaa liittyvät riskit voivat vaarantaa yrityksen toiminnan. Riskien hallinta on osa yrityksen toimintaa, jonka vuoksi yrityksen tulee kartoittaa yritystoimintaansa kuuluvat riskit, jotta riskejä pystytään pienentämään ja hallitsemaan. (Kinkki, Hulkko & Mäkinen 1999, 173-175; Ilmoniemi, Järvensivu, Kyläkallio, Parantainen & Siikavuo 2009, 359-360).

Poistamalla riskien taustalla olevat ongelmat sekä häiriötilanteet tällöin yritystoiminnan katkokset vähenevät, tuotannon laatu ja tehokkuus paranevat. Tunnistamalla riskit henkilöstön osaaminen paranee ja riskejä vähentämällä työpaikasta tulee turvallisempi. Kun yritys tekee laadukkaita tuotteita ja hallitsee riskinsä, silloin yritys saavuttaa myös asiakkaidensa luottamuksen. Kaiken kaikkiaan nykyaikana yrittäjä ei pärjää ilman tietoista riskienhallintaa. [Viitattu 6.3.2013].

4 TUTKIMUSMENETELMÄ

Kyselyn avulla haluttiin tietää millaisia yritystoiminnan haasteita ja tarpeita hoiva-alan yrityksillä mahdollisesti on. Erilaisten kysymysten avulla pyrin selvittämään hoiva-alanyritystoiminnan hoiva-alan tulevaisuuden näkymiä ja toimialueen riskejä. Lisäksi haluttiin tietää onko yrityksillä tarvetta yritysneuvontaan yritystoiminnan erivaiheissa.

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta ja tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus ja kvalitatiivisen tutkimuksen eli laadullisen tutkimus ovat lähestymistapoja, joten ne voidaan nähdä tutkimuksen toisiaan täydentäviksi lähestymistavoiksi. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan tarkastella esimerkiksi ihmisten ymmärtämistä ja käyttäytymistä. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtäminen ja tulkinta, jolloin tutkinnalla tarkoitetaan tavoitettujen merkityssuhteiden ns. aukikerimistä, jonka avulla tutkijat voivat saada erilaisia tutkimustuloksia samasta kohteesta. (Anttila. 1998, 180-181; . Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 125-126)

Kvantitatiivisen tutkimusaineiston analyysi perustuu aineiston kuvaamiseen, tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Kvantitatiivisen aineiston analysoinnissa keskeisiä toimenpiteitä ovat aiemmat teoriat, aiempien tutkimusten johtopäätökset, käsitteidenmäärittely ja hypoteesin esittäminen ja sekä aineistoin keruun suunnitelmat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 136).

Tutkimuksen luotettavuus kriteereitä ovat reliabiteetti ja valideetti. Tällöin puhutaan tutkimuksen yleisestä luotettavuudesta ja pätevydestä. Validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä. Kun taas puhutaan, että mittari tai mittaus-toimitukset ovat reliaabeli, tällöin tarkoitetaan, että mittaus on antaa samoja tuloksia eri kerroilla ja on pysyvä. Molemmilla mitta-asteikolla voidaan mitata samaa ilmiötä tarkasti tai myös vähemmän tarkasti. (Anttila. 1998, 400.)

Hoiva-alan yritys-kysely toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena vaikkakin opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaista kyselylomaketta. Kysymyksistä saatiin hyvin tietoa hoiva-alan yrittäjien mielipiteistä, yritystoiminnan taustoista ja tulevaisuuden näkymistä.

4.2 Tutkimusaineiston hankinta

Opinnäytetyön kysely toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, johon käytettiin paljon aikaa. Lomaketutkimuksella pyrittiin samaan tutkimusongelman kannalta yksinkertainen ja helppokäyttöinen ja – lukuinen kysymysasettelu. Kyselyn avulla tahdottiin saada mahdollisimman ajankohtaista tietoa hoiva-alan yrityksistä, joiden yritystoiminta on jatkunut yli vuoden.

Hoiva-alan yrityskyselyyn vastaajat etsittiin Ylä-Savon Kehitys Oy:n ylläpitämästä Ylä-Savon yritysrekisteristä. Kyselylomake toteutettiin Webropol 2.0 järjestelmän avulla. Tutkittavat valittiin harkinnanvaraisesti Ylä-Savon Kehitys Oy:n ja kuntien elinkeinoneuvojen ylläpitämästä Ylä-Savon yritysrekisteristä, joka on koko Ylä-Savon kattava yritysluettelo. Luetteloon on koottu Iisalmen, Keiteleen, Kiuruveden, Lapinlahden, Pielaveden, Sonkajärven ja Vieremän yritykset, joista valitsin vastaajat hoiva-alan yrityskyselyyn. Kyselylomake lähetettiin sähköisesti 1.3.2013 59 hoiva-alan yrittäjälle. Kyselyn vastausaikaa oli 2,5 viikkoa ja muistutusviestejä lähetettiin kolme kertaa yrityksiin.

Kyselylomakkeen mukana oli saatekirje, jonka tarkoituksena oli korostaa kyselyyn vastaamisen tärkeyttä ja kannustaa hoiva-alan yrittäjiä vastaamaan kyselyyn. Saatekirjeen tarkoituksena oli myös osoittaa luottamuksellisuutta niin, että yrityksen edustajat vastaisivat kyselyyn totuudenmukaisesti. Kyselyyn oli valittu monivalinta- ja avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymysten toivottiin nostavan vastausprosenttia sekä avoimilla kysymyksillä toivottiin saavan selville yritystoiminnasta tärkeitä asioita.

Kyselylomakkeen suunnittelin itsenäisesti. Lomakkeessa oli 20 kysymystä ja viisi osa-aluetta, jotka oli jaettu seuraavasti:

1. Yrityksen taustatiedot
2. Henkilöstön taustaa
3. Yritystoiminnan taustaa
4. Yrityspalvelut
5. Yrityksen tulevaisuuden näkymät

Yrityksen taustatiedoissa kysymyksillä 1-6 selvitettiin hoiva-alan yrityskyselyyn vastanneiden yrittäjien taustatietoja esimerkiksi ikää, sukupuolta, yrityksen yhtiömuotoa ja yrityksen toimipaikan sijaintia. Henkilöstön taustaa kysymyksillä 7-10 selvitettiin

henkilöstön määrää ja ammattitaitoisen henkilöstön saatavuutta sekä mahdollista tarvetta palkata/vähentää henkilökuntaa. Kysymyksillä 11-13 haluttiin selvittää yritystoiminnan taustaa esimerkiksi miten yritystoiminta alkoi. Kysymyksillä 14-16 haluttiin selvittää, että ovat Ylä-Savon alueella toimivat hoiva-alan yritykset käyttäneet yrityksille suunnattuja neuvontapalvelu. Yrityksen tulevaisuuden näkymät kysymyksillä 17-20 haluttiin selvittää, että millaisia mahdollisia haasteita tuleva vuosi tuo yritystoimintaan ja millaisia muutoksia yritystoimintaa on mahdollisesti tulossa.

4.3 Aineiston arviointi ja käsittely

Määrällisen tutkimuksen kyselyn arviointi eli analyysiprosessin työstäminen alkoi aineistoon huolellisella tutustumisella ja analysointiin liittyvän teoria tietojen etsimisellä. Aineistoa aloin käsitellä niin, että laadin kysymyksiä, jotka avaisivat aineistossa esiintyviä ilmiöitä. Ajatuksena oli, että löytäisin yrittäjyyteen kannustavia ja yrittäjyyttä positiivisesti kuvaavia tekijöitä. Kysely aineistoon tutustuessa huomasin, että useista aineiston vastauksista nousi esille samankaltaisia tai samanlaisia vastauksia.

En lähtenyt rajaamaan aineistoa, sillä tarkoitukseni oli saada yleistä tietoa vastaajien ajatuksista hoiva-alan yrittäjyydestä. Excel-taulukon avulla laadin erilaisia graafisia esityksiä ja lisäksi käytin Webropol –ohjelmiston ristiintaulukointia, jotta pystyisin kuvaamaan aineistoa kuvin, taulukoin ja tunnuslukujen avulla. Tutustumalla aineiston kysymyksiin sain näkökulmaa, miten tulkita saamiamme tuloksia ja kuinka muodostaisin näistä oikeat johtopäätökset sekä kuinka kirjoittaisin tuloksista raportin.

Teemahaastattelulla olisi ehkä saanut kattavammat vastaukset, koska vastausprosentti n. 19 % jäi hieman alhaiseksi. Yhtenä syynä alhaiseen vastausprosenttiin voi olla yritystoiminnasta johtuva kiire tai yritystoimintaan liittyvien mahdollisten muutosten vuoksi kyselyyn ei vaan haluttu vastata. Yrittäjien sähköpostiosoitteet ovat myös voineet muuttua, jolloin otokseen valittuja ei vaan tavoitettu.

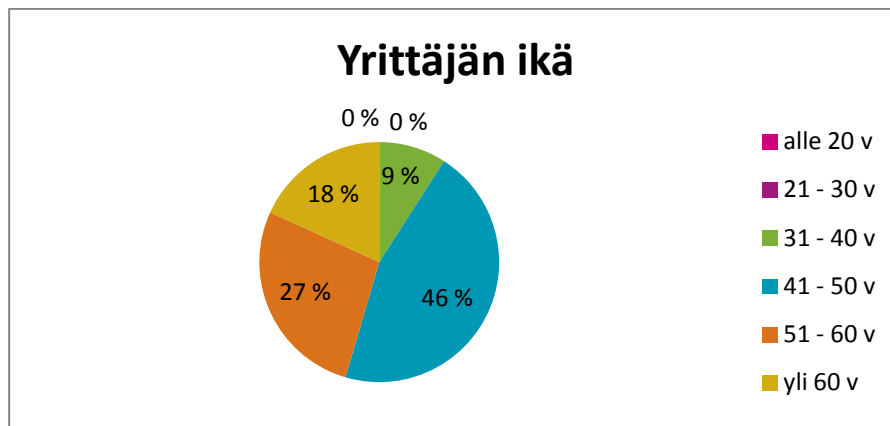
5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulosten aineiston havainnollistaminen tapahtui graafisen esittelyn, kuvioiden mm. pylväs-, palkki- ja ympyrädiagrammien sekä tunnuslukujen avulla. Avointenkysymysten analysointi tapahtui siten, että kuvailen hoiva-alan yritys-kyselyä avointen kysymysten osalta suorilla lainauksilla tutkimusaineistosta.

Kysely lähetettiin yhteensä 59 hoiva-alan yritykselle. Kyselyyn muistutettiin vastamaan yhteensä 3 kertaa. Kyselyyn vastasi 11 hoiva-alan yritystä, joten vastausprosentiksi saatiin n. 19 %.

5.1 Yrittäjän ikä

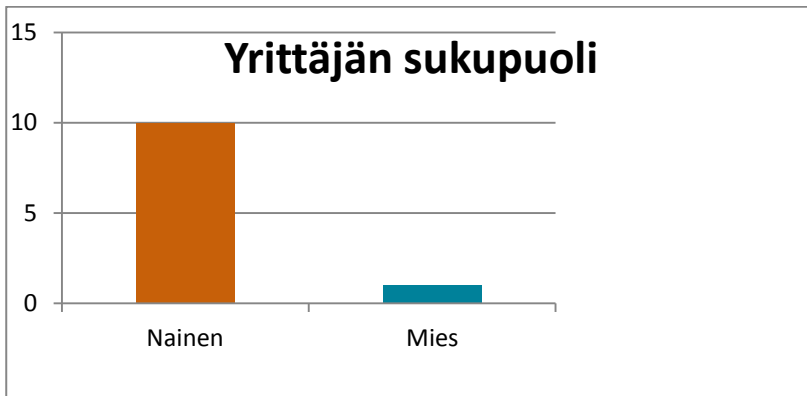
Kyselyyn vastanneen yrityksen taustatietoja selvitettiin kysymyksillä 1 - 6. Kyselyyn vastanneiden taustatiedoissa kyseltiin yrittäjän.



KUVIO 2. Yrittäjän ikä (n=11)

Yrittäjän ikää tutkiessa vastaajista alle 30-vuotiaiden yrittäjäksi ryhtyneiden osuus on varsin pieni, koska prosentuaalisesti vähiten yrittäjäksi ryhtyneitä oli 0 kpl alle 20 – 30 ja 1 kpl 31 - 40 vuoden ikäryhmissä. Tutkimuksen mukaan usein yrittäjäksi ryhdytään 26 ja 36 ikävuoden välillä. (Viitala & Jylhä 2001, 23). Tämän tutkimuksen perusteella yrittäjien keski-ikä oli melko korkea, koska vastaajista suurimman osan 5 kpl keski-ikä oli 41 – 50 vuotta. Vastaajista puolestaan ikäryhmään kuuluvalla 51 – 60 vuotta 3 kpl ja 2 kpl yli eli 2 yrittäjällä keski-ikänsä johdosta yritysten lopettaminen, sukupolvenvaihdokset ja yrityksen myyminen tulevat ajankohtaiseksi muutaman vuoden kuluttua.

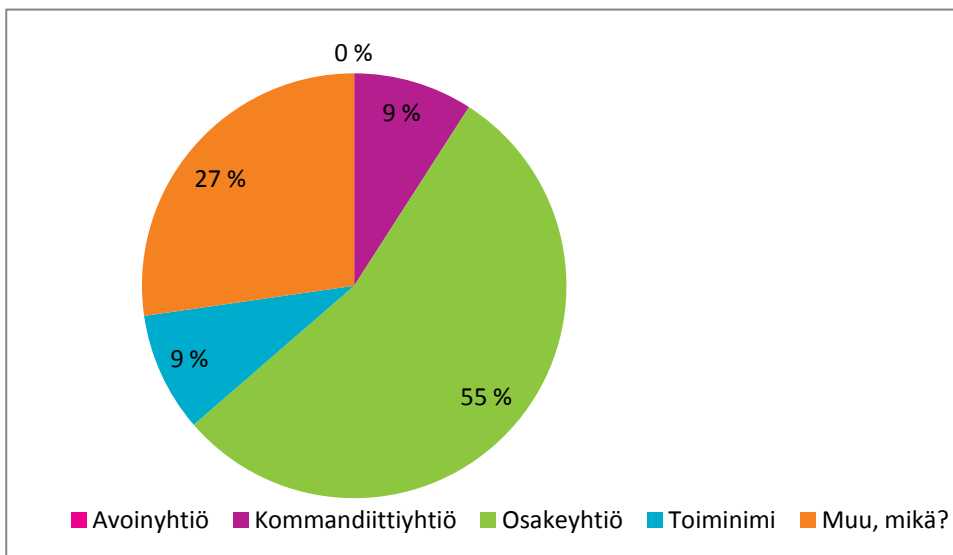
5.2 Yrittäjän sukupuoli



KUVIO 3. Yrittäjän sukupuoli (n=11)

Kuviossa 3 haluttiin selvittää vastaajien sukupuoli. Kyselyyn vastasi 11 hoiva-alan yrittäjää. Vastanneista naisia oli 91 % (10 kpl) ja miehiä 9 % (1 kpl). Vuoden 2012 yrityskatsauksen Suomen yrittäjistä vuonna 2009 lopulla naisyrittäjiä oli noin 84 000 eli noin kolmannes kaikista yrittäjistä on naisyrittäjiä. Hoiva-alalla suuntaus näyttää olevan samankaltainen, koska kyselyyn vastanneista vain 1 oli sukupuoleltaan mies.

5.3 Yrityksen yhtiömuoto

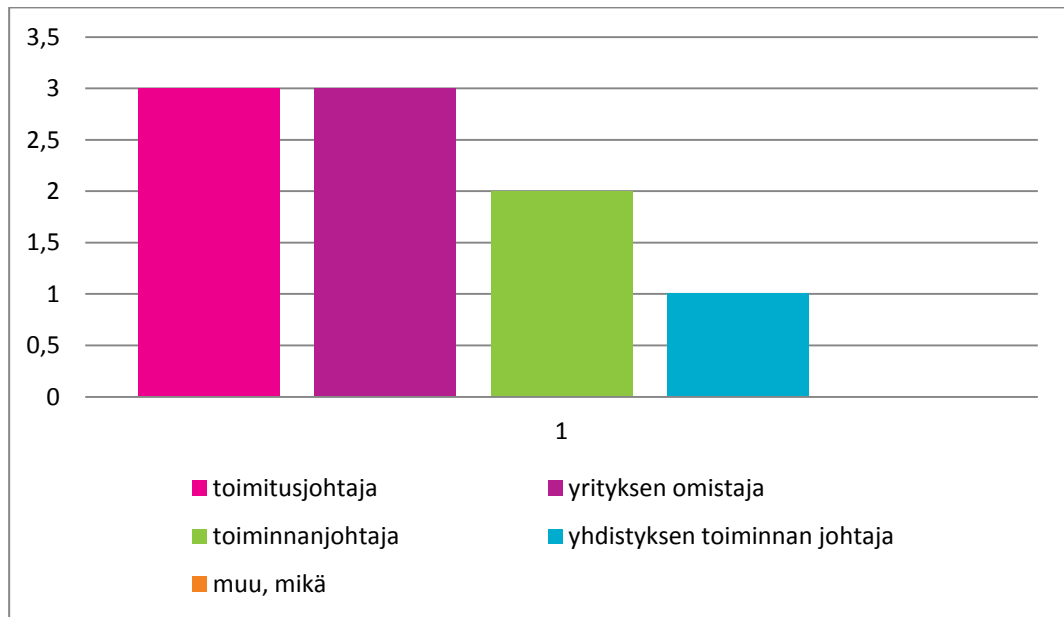


KUVIO 4. Yrityksenne yhtiömuoto on (n=11)

Kuviossa 4 kuvataan yrityksen jakautumista yhtiömuodon mukaan. Tutkimuksessa haluttiin kartoittaa yrityksen yhtiömuoto. Kyselyyn vastanneista yrityksestä kommandiittiyhtiöitä oli 9 % (1 kpl) ja osakeyhtiöitä oli 55 % (6 kpl) ja toiminimiä oli 9 % (1 kpl). Kyselyyn vastanneista yksikään yrittäjä ei ilmoittanut yrityksen yhtiömuodoksi avoin-

yhtiöitä. Muu kohtaan yrityksen yhtiömuodoksi ilmoitettiin 1 säätiö, 1 yhdistys ja 1 rekisteröity yhdistys. Työ- ja elinkeinoministeriön vuoden yrityskatsauksen naisten yrityksistä noin 80 % on yritysmuotona toiminimi ja noin 20 % yhtiömuoto. Hoiva-alan yrityskyselyn vastaajista kaikki ilmoittivat yrityksen yhtiömuodon ja suosituin yhtiömuoto oli osakeyhtiö.

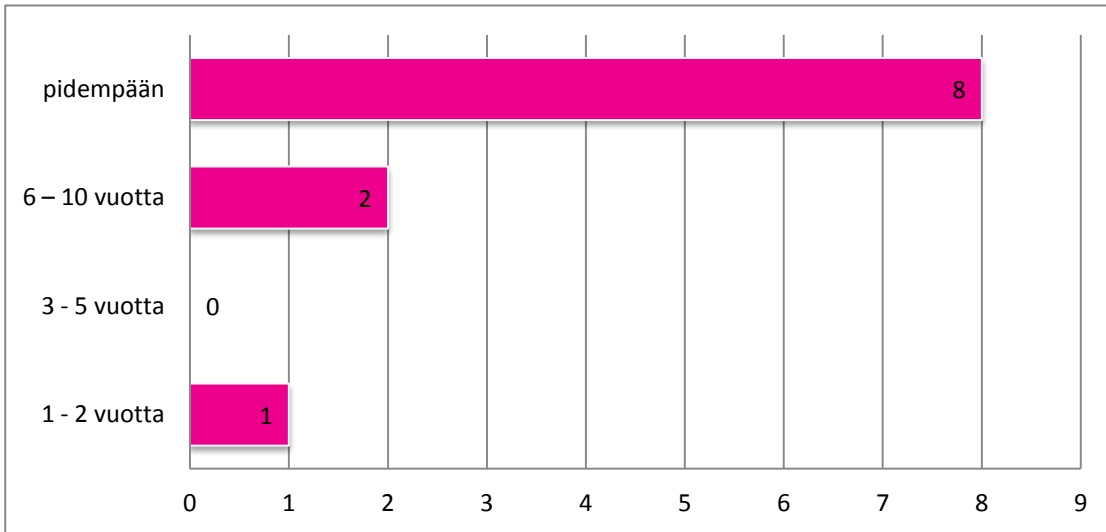
5.4 Vastaajan asema yrityksessä



KUVIO 5. Vastaajan asema yrityksessä (n=9)

Vastaajista 34 % (3 kpl) oli toimitusjohtajia, toiminnanjohtajia oli 22 % (2 kpl), yrityksen omistajia 33 % (3 kpl), yhdistyksen toiminnanjohtajia 11 % (1 kpl) ja 0 % 2 kpl jätti vastaajan asema yrityksessä vastaamatta. Tutkimuksessa ei selvitetty vastaajien koulutustasoa, koska yrittäjien koulutustasoa ei tässä tutkimuksessa haluttu selvittää. Vastausten perusteella voidaan kuitenkin todeta, että vastanneiden asema yrityksessä on johtotasoa. Täten voidaan olettaa, että vastaajat tuntevat yrityksen tämän hetken tilanteen erittäin hyvin.

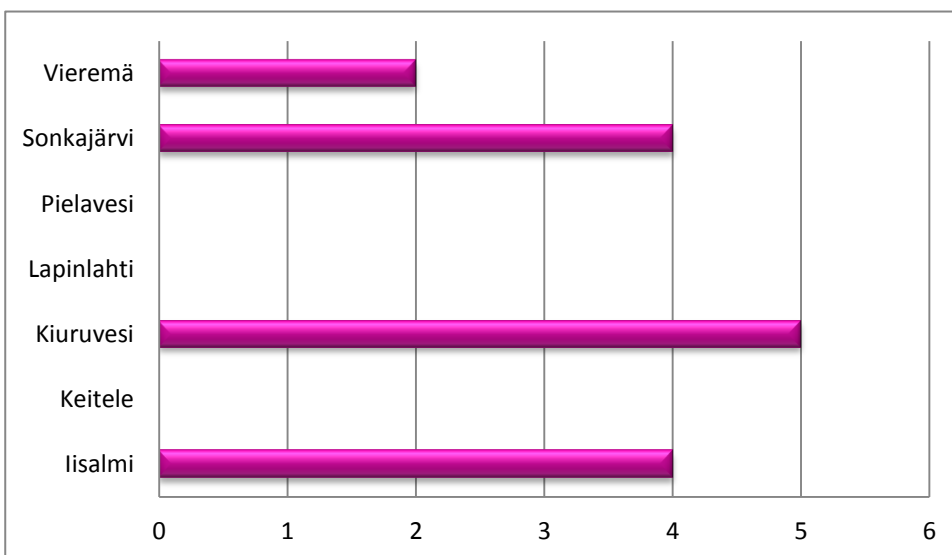
5.5 Yritystoiminnan kesto



KUVIO 6. Kuinka monta vuotta yritys on ollut toiminnassa (n=11)

Kuviossa 6 kysyttiin yrityksen toiminnan kestoja. Kaikki 11 yrityksen vastaajaa ilmoitti yrityksensä toiminta-ajan. Vuonna 2011-2012 perustetuista yrityksistä vastasi 9 % (1 kpl), 2008-2010 perustettujen yritysten vastausprosentti oli 0 % (0 kpl), 2003-2007 perustetuista yrityksistä vastauksia tuli 18 % (2 kpl) ja yli 11 vuotta sitten perustetuista yrityksistä vastanneita oli eniten 73 % (8 kpl). Yli 10 vuotta vanhempien yritysten osuus koko aineistoista oli suuri 73 %, kun taas vasta perustettujen yritysten osuus alle 2 vuotta oli pieni 9 %.

5.6 Yrityksen toimipaikansijainti



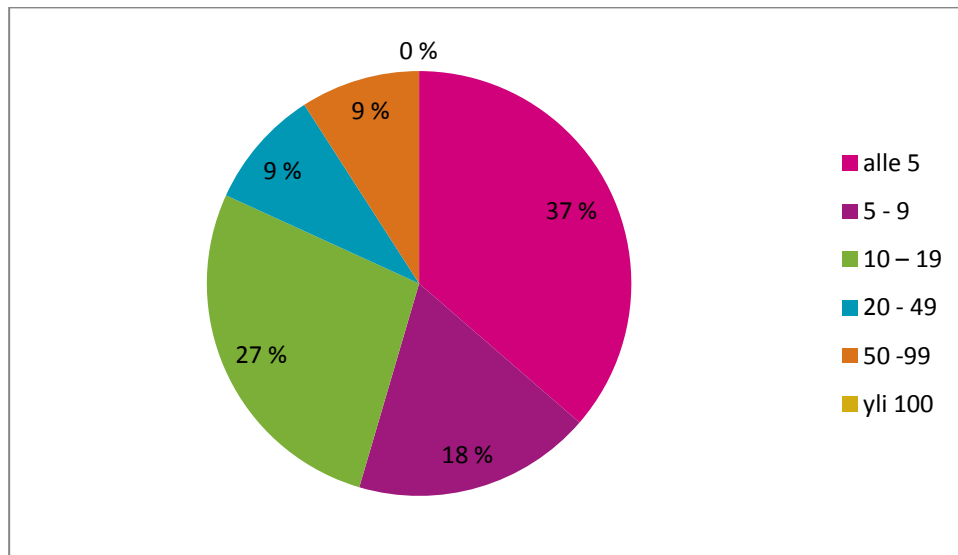
KUVIO 7. Yrityksenne toimipaikka sijaitsee (Mikäli yrityksellä on useampi toimipaikka merkitse kaikkien toimipaikkojen sijainti) (n=11)

Kuvio 7 kuvaa yrityksen toimipaikan sijainti Ylä-Savon alueella. Kyselyyn vastanneita yrityksiä oli 11 kpl. Vastaajien toimipaikansijainti oli jakautunut siten, että 4 yritystä sijaitsi Iisalmessa, Kiuruvedellä 5 yritystä, Sonkajärvellä oli 4 yritystä ja Vieremällä 2 yritystä. Pielavedeltä, Lapinlahdelta ja Keiteleeltä ei vastaajia tullut.

Vastaajista 2 ilmoitti yrityksen toimipaikan sijaitsevan myös kahdella tai jopa neljällä paikkakunnalla. Sukupuoleltaan nämä useamman toimipaikan yrittäjät olivat naisia. Tarkasteltaessa yrittäjien ikää ja yrityksen toimipaikkaa huomataan, että ikäjakauman ja toimipaikkajakauman mukaan yritykset sijoittuvat seuraavasti, Kiuruvedellä 33 %, Sonkajärvellä 27 %, Iisalmessa 26 % ja Vieremällä 14 %.

5.7 Vakituisen henkilöstön määrä

Kyselyyn vastanneen yrityksen henkilöstön taustatietoja selvitettiin kysymyksillä 7 - 10.

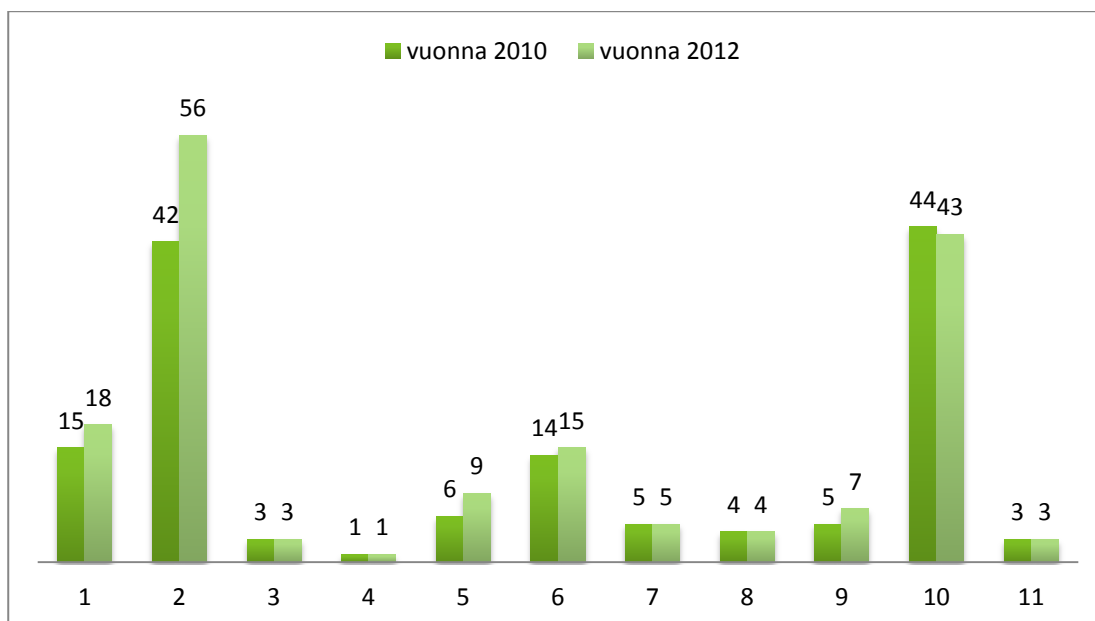


KUVIO 8. Vakituisen henkilöstön määrä on (n=11)

Kuvio 8 kuvaa vakituisen henkilöstön määrän jakautumista hoiva-alan yrityksiin. Valtaosa yrityksistä 4 kpl työllisti alle 5 henkilöä. Yrityksiä, jotka työllistivät 5 - 9 henkilöä oli 18 % vastanneista 2 kpl. Toiseksi eniten henkilöstöä oli 27 % yrityksissä, joissa oli 10 - 19 henkilömäärä oli 3 kpl. 9 % aineistosta jakautui tasaisesti 20 - 49 ja 50 - 99 henkilöstön yrityksille, joista vastaajista oli molemmissa 1 kpl. Yli 100 henkilöstöä

työllistäviä yrityksiä vastaajista oli 0 kpl. Henkilöstömääränsä ilmoittaneet yritykset voidaan määritellä microyrityksiksi, koska vastanneista jokainen yrityksistä työllisti yli 1 henkilön. Kyselyyn vastanneista yrityksistä jopa 9 %:lla oli henkilöstöä yli 50 kpl.

5.8 Vakituisen henkilöstön määrä vuonna 2010 ja 2012



KUVIO 9. Vakituisen henkilöstön määrä vuonna 2010 ja 2012 (n=11)

Kuvio 9 kuvaa aineiston jakautumista kysymyksen 8 mukaisesti, jolloin kysymyksellä oli tarkoitus kartoittaa vakituisen henkilöstön määrän kasvua 2 vuoden aikana. Viidellä yrityksellä henkilöstön määrä oli pysynyt samana vuosina 2010 ja 2012. Neljällä yrityksellä henkilöstömäärä oli lisääntynyt 1-3 kpl, suurin henkilöstömäärän kasvu oli yhdellä yrityksellä ja vain yhdellä yrityksellä oli 1 kpl henkilöstömäärä vähennys. Yrityksen henkilöstömäärä on ollut suurimmillaan vuonna 2012 viidellä yrityksellä. 10 yritystä työllisti yli 3 henkilöä, joita vain 1 yrityksellä on vuosina 2010 ja 2012 yksi työntekijä. Vuonna 2010 ja 2012 vakituisen henkilöstön määrän yhteensä oli 306 henkilöä, jolloin henkilöstön keskiarvoksi tulee 153 henkilöä. Yhdentoista (11) yrityksen keskiarvo vuosina 2010 ja 2012 oli 14 työntekijää.

5.9 Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus

Hoiva-alan yrittäjiltä kysyttiin onko heillä ollut vaikeuksia saada ammattitaitoista henkilökuntaa. Vastaajista 6 kpl oli sitä mieltä, että ammattitaitoista henkilökuntaa on erittäin vaikea tai vaikea saada. Suurimpina syynä yksi heistä piti yrityksen sijaintia,

ammattikorkeakoulu tutkinnon suorittaneita on myös hankala saada tai palkkavaatimukset ovat liian korkeat. Esimerkkejä vastauksista:

”...erittäin vaikea. Suurimpana syynä lienee sijainti, koska kasvukeskuksissa oleviin vastaaviin toimiin on miltei satapäin hakijoita...” (V1).

”... erittäin huonoa...” (V2).

”...ammattitaitoisen henkilöstön saanti on hankalaa, varsinkin AMK tutkinnon suorittaneita on hankala saada...” (V6).

”Kyllä on. Nuorten työnhakijoiden realistinen käsitys työstä ja sen tekemisestä ei kohtaa todellisuuden kanssa. Usein palkka vaatimus/pyyntö on todella yläkanttiin ja asenne työtä, asiakkaita ja muuta henkilöstöä kohtaa reippaasti alakanttiin. Ammattitaitoista väkeä ei saada tänne, koska opiskelu paikat ovat kaukana ja pienet paikkakunnat eivät houkuta suurkaupunkien jälkeen...” (V8).

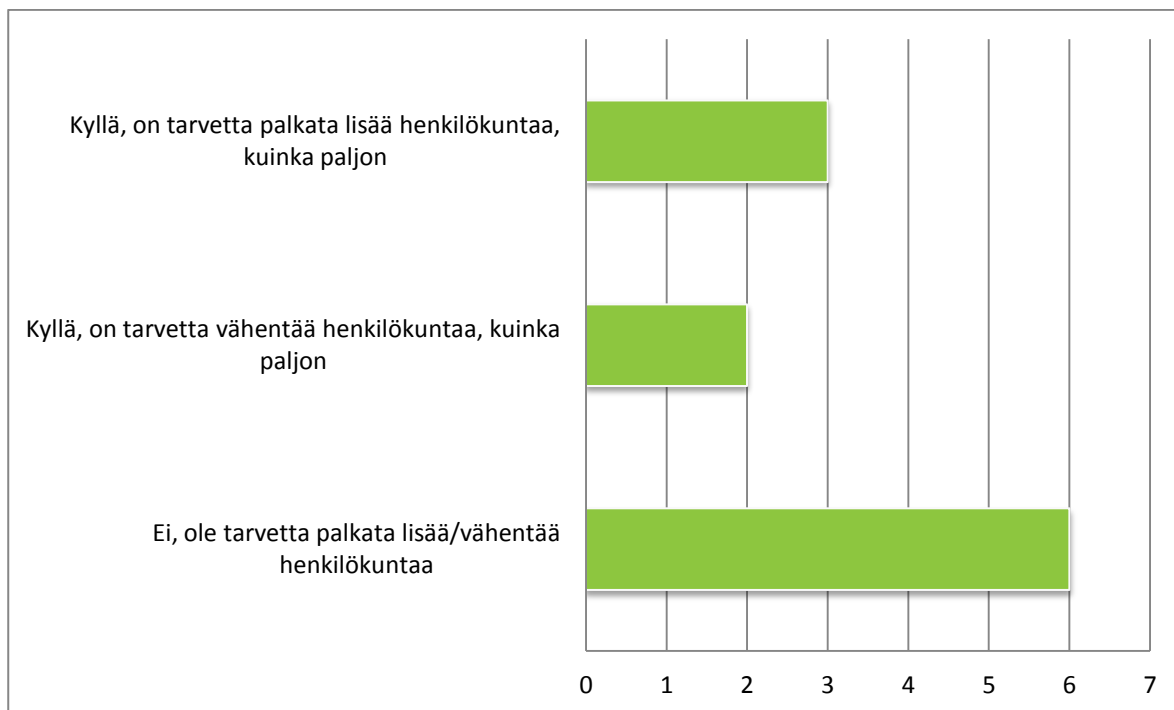
Hoiva-alan yrittäjiltä kysyttiin myös, että mitkä ovat mielestänne suurimmat syyt/vaikeudet henkilöstön saantiin. Vastaaajista puolestaan 5 kpl oli sitä mieltä, että ammattitaitoista henkilökuntaa ei ole vaikea saada. Yksi yrittäjä kertoi monena kesäolleen saman kesätyöntekijän ja yksi yrittäjistä kertoi itse työllistävän itsensä. Muutamia esimerkkivastauksia:

“...Työllistän vain itseni...” (V4)

”...ei ole. Kesäaikaan on monena vuonna ollut sama kesätyöntekijä...” (V7)

“...ei ole ollut...” (V3), (V9), (V11) ja ”toistaiseksi ei ole ollut vaikeuksia saada ammattitaitoista hlökuntaa...”(V10).

5.10 Yrityksen tarve palkata henkilökuntaa tai vähentää henkilökuntaa seuraavan vuoden aikana

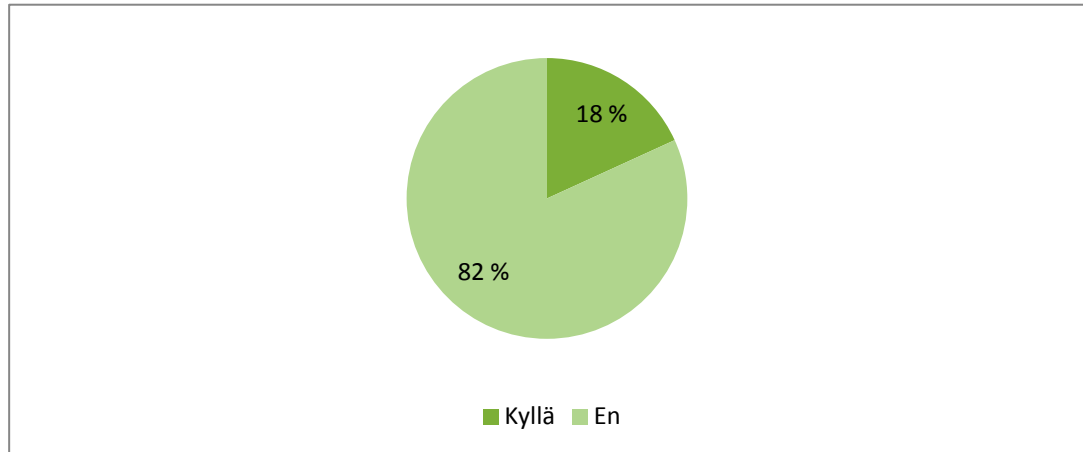


KUVIO 10. Onko seuraavan vuoden aikana yrityksellänne tarvetta palkata henkilökuntaa / tai vähentää henkilökuntaa seuraavan vuoden aikana

KUVIO 10. kysyttiin yrittäjiltä, että onko seuraavan vuoden aikana yrityksellänne tarvetta palkata henkilökuntaa / tai vähentää henkilökuntaa. Yrityksistä kolmella (3) oli tarvetta palkata lisää henkilökuntaa. Henkilöstömäärän tarve olisi 1-4 henkilöä seuraavan vuoden aikana. Vastaajista puolestaan kahdella (2) yrityksellä oli tarve vähentää henkilökuntaa seuraavan vuoden aikana, jolloin henkilöstön vähentämismäärä tulisi olemaan 1 – 3 ihmistä. Vastaajista puolestaan kuudella (6) yrityksellä ei ole tarvetta palkata lisää/vähentää henkilökuntaa. Tutkimuksen mukaan muutama yritys on kasvattamassa liiketoimintaansa, kun taas suurella osalla yrityksestä henkilöstökunnan määrä on riittävä.

5.11 Yrittäjä toiminut ennen nykyisen yrityksen perustamista ja yrityskoulutus

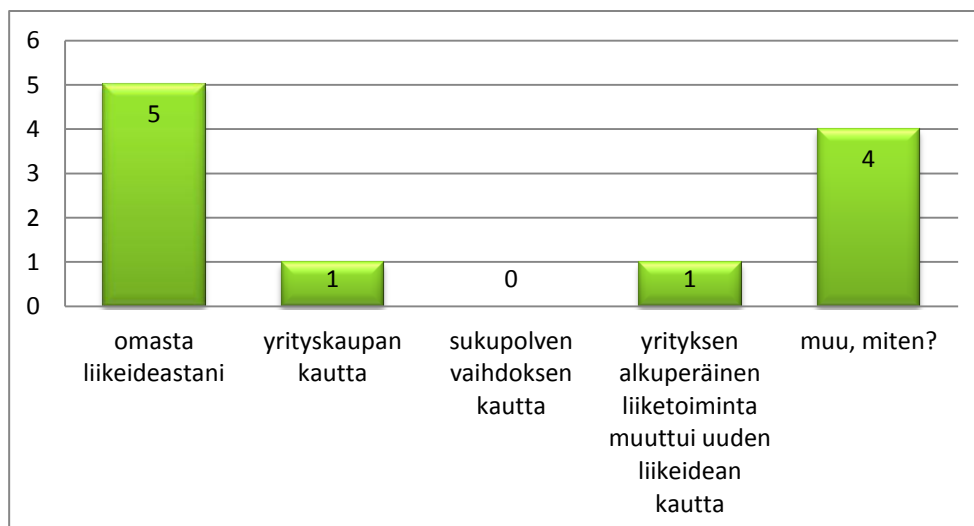
Kysymyksillä 11 – 13 haluttiin selvittää yrityksen toiminnan taustaa.



KUVIO 11. Oletteko toiminut yrittäjänä ennen nykyisen yrityksenne perustamista. Oletteko osallistuneet yrityskoulutukseen ennen liiketoiminnan perustamista (n=11)

Kuviossa 11 on kuvattu yrityksen vastausten jakautumista aineistossa kahden kysymyksen osalta siten, että vastaajista 18 % 2 kpl oli toiminut yrittäjänä ennen nykyisen yrityksen perustamista ja osallistunut yrityskoulutukseen ennen liiketoiminnan perustamista. Puolestaan vastaajista 82 % 9 kpl ei ollut toiminut yrittäjänä ennen nykyisen yrityksensä perustamista eikä ollut osallistunut yrityskoulutukseen ennen liiketoiminnan perustamista.

5.12 Yritystoiminnan alkaminen

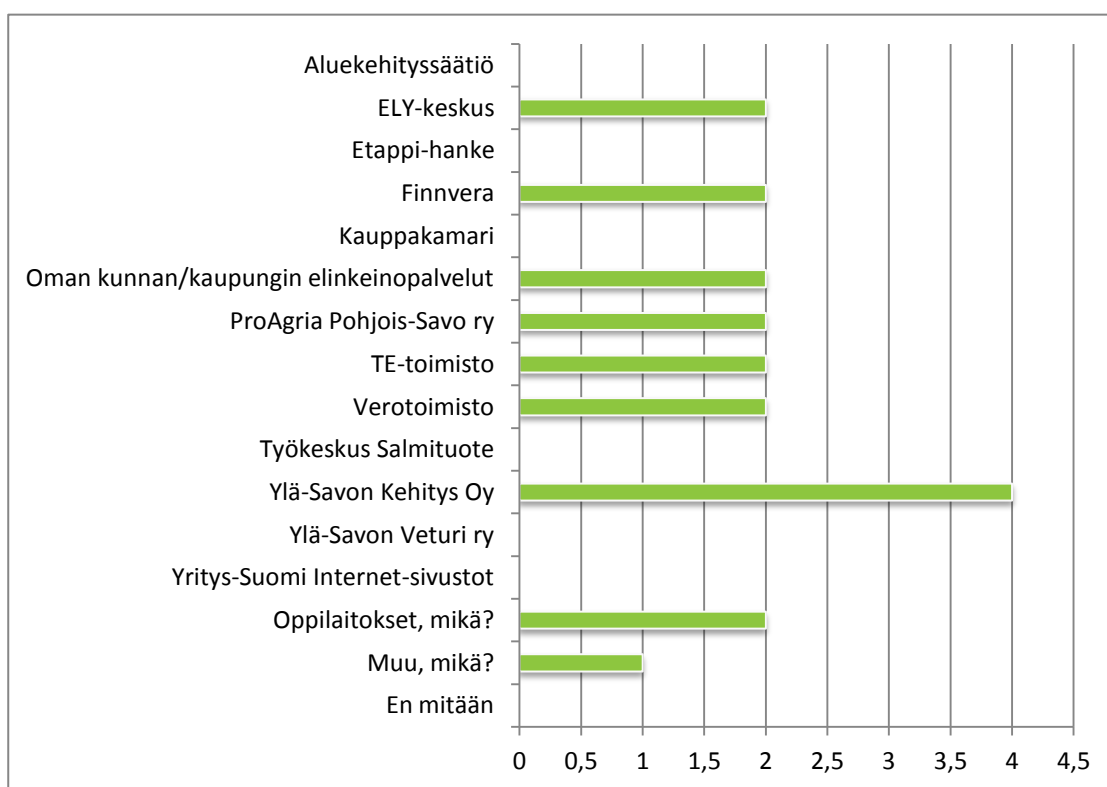


KUVIO 12. Miten yrityksenne yritystoiminta alkoi (n=11)

Vastaajista 6 ilmoitti yritystoimintansa alkaneen omasta liikeideasta, vastaajista 1 ilmoitti yritystoimintansa alkaneen yrityskaupan kautta ja 1 ilmoitti yrityksen alkuperäisen liiketoiminnan muuttuneen uuden liikeidean kautta. Muiksi syiksi kohtaan 4 vastaaja ilmoitti yritystoiminnan alkaneen itsensä työllistämisen vuoksi, yhdistyspohjalta, yhteisestä liikeideasta ja kunnan aloitteesta. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut yritystoiminnan alkaneen sukupolven vaihdoksen kautta.

5.13 Neuvontapalvelut

Kysymyksillä 14 -16 haluttiin selvittää yrityspalvelujen käyttämistä.

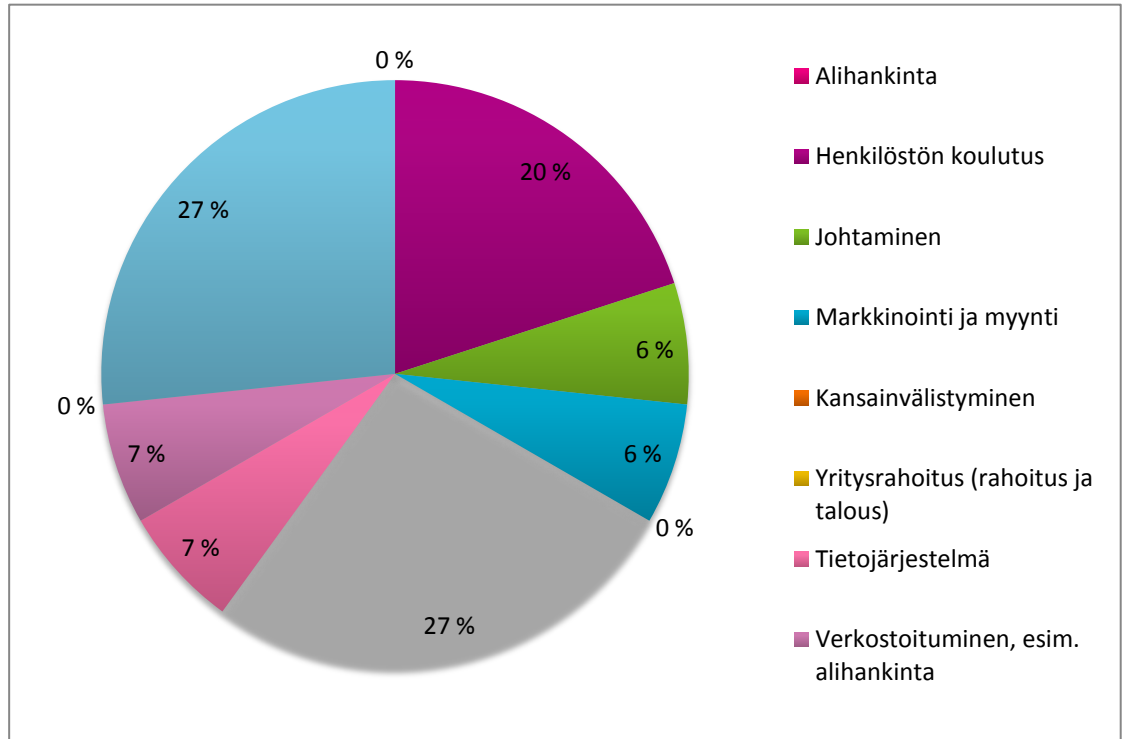


KUVIO 13. Oletteko käyttäneet yritykselle suunnattuja neuvontapalveluja (n=11)

Kuvio 13 kuvaa ovatko yritykset käyttäneet yrityksille suunnattujen neuvontapalveluja. Suurin osa vastaajista oli käyttänyt yritysneuvontapalvelujen apua. 4 yritystä ilmoitti käyttäneensä eniten Ylä-Savon Kehitys Oy:n yritysneuvontapalveluja. Vastanneista 2 ilmoitti käyttäneensä ELY-keskuksen, Finnveran, oman kunnan/kaupungin elinkeinopalveluja, Pro Agria Pohjois-Savo ry:n, TE-toimiston, Verotoimiston, Oppilaitosten tarjoamia neuvontapalveluja. Vastaajista vain 1 ilmoitti käyttäneensä muita palveluja.

Kyselyssä selkeästi käytetyin yritysneuvontapalvelujen tarjoaja oli Ylä-Savon alueella Ylä-Savon Kehitys Oy. Neuvontapalveluja selkeästi käytetään alueella, koska yritykset tarvitsevat neuvontapalveluja jossakin vaiheessa yritystoimintaa harjoittaessaan.

5.14 Neuvontapalvelujen käyttäminen



KUVIO 14. Minkälaisiin asioihin yrityksenne on käyttänyt neuvontapalveluja (n=11)

Kuviossa 14 on kuvattu asioita, joihin Ylä-Savon alueen hoiva-alan yritykset ovat käyttäneet neuvontapalveluja. Vastaajien oli tarkoitus vastata useampaan kohtaan, mutta kyselyyn oli valittu vastausvaihtoehdoksi muoto, jolloin vastaaja pystyi vastaamaan vain yhteen vaihtoehtoon. Olen kuitenkin käsin poiminut tiedot kuvioon. Käytetyin neuvontapalvelu oli selkeästi yrityskoulutus (rahoitus ja talous), joita vastaajista oli käyttänyt 4 kpl 27 %, seuraavaksi eniten neuvontapalveluja oli käytetty henkilöstön koulutukseen 3 kpl 20 %, tietojärjestelmäkoulutusta ja verkostoitumista olivat käyttäneet 2 kpl yhteensä 14 % vastaajista, johtamista sekä markkinointi ja myyntiä olivat käyttäneet 2 kpl yhteensä 12 % vastaajista.

Osa hoiva-alan yritys kyselyyn vastanneista oli osallistunut yrityskoulutukseen ennen liiketoiminnan perustamista koulutusta. Puolestaan suurella osalla yrityskoulutus puuttui. Osalle kyselyyn vastanneista koulutustarve tulevaisuudessa oli kuitenkin ilmeinen, koska usea yritys halusi kehittää yrityksensä budjetointia, markkinointia, taloushallintoa ja työnohjausta.

Muu kohtaan vastanneet kertoivat neuvonta palveluja saaneen muun muassa yrityksen perustamisvaiheeseen, uuden yrittäjän etsimiseen ja yhdistyksen perustamiseen ja verotukseen. Muita esimerkki vastauksia olivat:

”...yrityksen perustamisvaiheen tiedon saanti...” (V4)

”...uuden yrittäjän etsiminen... (V6) ja

”...yhdistyksen perustaminen ja verotus...” (V11).

5.15 Avoin kysymys yritystoiminnan kehittämisestä

Työnantajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä mitä yritystoiminnan osa-aluetta haluaisitte yrityksessänne kehittää.

Kysymykseen vastasi 6 yrittäjää. Vastajat olivat käyttäneet neuvontapalveluja, budjetointiin, markkinointiin, laatu järjestelmään, taloushallintoon, työ- ja työvalmennukseen sekä työnohjaukseen. Vastajista muutama kuvasi asian seuraavasti

”...tällä hetkellä laitamme yrityksemme sukupolvenvaihdos kuntoon. Siksi ajamme yritystoimintaamme pienemmäksi, jolloin sukupolvenvaihdos ei tule liian kalliiksi uudelle yrittäjälle...” (V6) ja

”...tarkentaa palvelumme mielenterveyspuolelle...” (V7).

5.16 Yritystoiminnan muutokset

Mistä ovat aiheutuneet sekä onko yritystoimintanne muuttunut jotenkin. Jos on, niin miten. Mitkä asiat ovat aiheuttaneet näitä muutoksia.

Kyselyyn vastanneen yrityksen tulevaisuuden näkymiä selvitettiin kysymyksillä 17 - 20.

Hoiva-alan työnantajilta kysyttiin myös avoimilla kysymyksillä. Yritystoiminnan muutokset kysymykseen vastaajien määrä oli 11 kpl. Vastajista muutaman yritykset kommentoivat kuntien ostamia palveluja yksityisiltä hoiva-alan yrityksiltä. Käsittääkseni tämä tarkoittaa sitä, että Ylä-Savon alueella kunnat ja kuntayhtymät tuottavat itse suurimman osan hoiva-alan palveluista. Tästä johtuen kunnat tuottavat itse hoi-

va-alan palvelunsa ja ostavat tarvittaessa palveluja muilta Ylä-Savon kunnilta, mutta vasta pakon edessä yksityisiltä hoiva-alan yrittäjiltä. Ostetut palvelut kilpailutetaan ja kuntien rahatilanteen mukaan hoiva-alan palveluja ostetaan yksityisyrittäjiltä. Kansainväliset hoiva-alan toimijat ovat tulleet myös Ylä-Savoon ja laajentaneet yritystoimintaansa, joten tämä on uhka tekijä monelle hoiva-alan pienyritykselle. Vastaus esimerkkejä yritystoiminnan muutoksista:

”... eli kunnat säästävät eivätkä osta palveluja ennen kuin ovat pakon edessä...” (V1)

”...tulevaisuudessa vaikuttaa kilpailutus ja kuntien rahatilanne!...”(V2)

”...on muuttunut. Toimisto/ paperityö on lisääntynyt, lait ja asetukset ovat tiukentuneet...” (V2)

”...Yritystoiminta on laajentunut kysynnän vuoksi...” (V4)

”...toimintamme on laajentunut useamman kunnan alueelle...” (V9) ja

”...kilpailutus on ollut suuri muutos, kansainväliset suuret yritykset...” (V10).

5.17 Yritystoiminnan kriittiset vaiheet

Yrityksen kriittisiä vaiheita yrityksen menneisyydestä kysyttäessä ja miten niistä on selvitty. Vastauksia näihin kysymyksiin tuli 10 yritykseltä.

Onko yrityksellänne ollut kriittisiä vaiheita yrityksen menneisyydessä? Miten niistä on selvitty? (n=10)

Kysymykseen vastanneista yrityksistä kolmella ei ole ollut kriittisiä vaiheita yrityksen menneisyydessä.

“...ei isompaa kriisiä...” (V1).

Yrityksistä muutamalla on kriittisiä vaiheita yritystoimintansa aikana. Esimerkkejä kriittisistä vaiheista:

"...on ollut, kriittiset vaiheet ovat kestäneet lyhyitä aikoja kuukausia..."
(V3)

"...kriittisin vaihe oli ns. sudenkuoppa vuosi 5v. alkamisesta. Selviydyimme niin, ettei johdolle maksettu palkkaa eikä mitään muuta uutta investoitu..." (V6)

"...nykyinen taloustilanne on yksi kriittinen vaihe, yrityksen talous ei ole kärsinyt pahoin, mutta asiakasvirrat ovat heikentyneet kilpailijan määrävän markkina-aseman väärinkäytön vuoksi sekä julkisen terveydenhuollon toimimattomuuden vuoksi..." (V8) ja

"...koko ajan....aina jotenkin....yleensä kunnan apuun turvattu..." (V11).

5.18 Liiketoiminnan seuraavan vuoden näkymät ja suurimmat haasteet

Millainen on liiketoiminnan seuraavan vuoden näkemyksenne yrityksessänne. Mitkä ovat mielestänne yrityksenne suurimmat haasteet seuraavan vuoden aikana. Mihinkin suuntaan arvioisitte yrityksenne taloudellisen kehityksen menevän (n=11)

Kyselyyn vastanneista hoiva-alan yrityksistä neljän yrityksen liiketoiminta pysyy ennallaan seuraavan vuoden aikana. Kahden yrityksen liiketoiminta kasvaa tulevaisuudessa, joten vastanneilla yrityksillä on joko välittömiä tai lähitulevaisuuden tarpeita lisätyövoimalle. Kuitenkin haasteena tulee olemaan sopivan ja pätevän työvoiman saanti. Puolestaan vastaajista 3 yrittäjää oli sitä mieltä, että liiketoiminta supistuu, yritys myydään yrityskauppaa suunnitellaan eläköitymisen vuoksi tai tehdään sukupolven vaihdos. Avoin kysymys vastaus esimerkkejä:

"... Liiketoiminta kasvaa ja sukupolven vaihdosta viedään eteenpäin. Haasteena tulee olemaan pätevän ja sopivan työvoiman saantii..." (V1)

"...yrityskauppaa suunnitellaan ,eläköityminen..." (V10) ja

"...vähän valoisampi..." (V11).

5.19 Yritysneuvoja

Haluaisitteko yrityksen muutostilanteessa keskustella/pohtia eri vaihtoehtoista yritysneuvojan kanssa (n=7)

Avoimeen kysymykseen vastaajien määrä oli 7 yrittäjää. Muutama yritys on käyttänyt yritysneuvojan apuja, vastaajista yksi ei tarvitse tällä hetkellä yritysneuvojan neuvoja, vastaajista yksi puolestaan käyttää yritysneuvojaa jos on tarvetta ja yhden vastaajan mielestä yritysneuvojan neuvoista ei ole apu yritystoimintaan. Esimerkkivastauksia:

"...Näin teemme parasta aikaa..." (V1)

"...En tällä hetkellä..." (V3)

"...Kyllä, jos olisi tarvetta..." (V4)

"...ei auta..." (V11).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoiva-alan yrittäjien kokemuksia ja näkemyksiä yrittäjyydestä Ylä-Savon alueella. Työssään yrittäjät ovat kohdanneet erilaisia haasteita yritystoiminnan aikana. Kyselyyn vastanneet hoiva-alan yritysten henkilöt toimivat erilaisissa tehtävissä Ylä-Savon alueella. Yrittäjät tarjoavat hoiva-alan palveluja huolenpitopalveluja eri-ikäisille ja erilaisille asiakasryhmille. Vanhusten lisäksi hoiva-alan yrittäjät tarjoavat palveluja myös kuntoutujille, lapsille ja nuorille, vammaisille ja mielenterveys asiakkaille.

Tämän kyselyn avulla haluttiin selvittää millaisia kehittämis- ja osaamistarpeita hoiva-alan yrityksillä on sekä millaiset ovat yritysten liiketoiminnan elinkaaren vaiheet. Haluttiin myös selvittää millaisia yritystoiminnan haasteita yrityksellä on ollut ja millaiset ovat hoiva-alan yrityksen tulevaisuuden näkymät. Lisäksi haluttiin selvittää mitä muutoksia yritystoimintaan on mahdollisesti tulossa seuraavan vuoden aikana ja mihin suuntaan yrityksen taloudellinen kehittyminen on menossa kiristyneen kilpailun myötä.

6.1 Pohdintaa pk-yritysten kasvamisesta

Pohdinta osiossa haluan selventää opinnäytetyön kyselyä ja peilata näin omia ja yrittäjien ajatuksia hoiva-alan elinkaarenvaiheista ja tulevaisuuden näkymistä. Pk-yrityksellähän tarkoitetaan kaikkia Suomen alle 250 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Suomessa pk-yritykset eli microyritykset työllistävät alle kymmenen työntekijää, pienet yritykset työllistävät 10-99 työntekijää, keskisuuret yritykset 100-249 ja suuret yritykset yli 250 työntekijää. Kyselyyn vastasi 11 hoiva-alan yritystä Ylä-Savon alueelta. Henkilömääränsä mukaan yritykset voidaan luokitella micro- ja pieniin yrityksiin, sillä yritysten henkilöstömäärä oli vuonna 2012 1 - 56 henkilöä. Yli 50 henkilöä työllistävä hoiva-alan yritys on mielestäni poikkeuksellisen suuri työllistäjänä Ylä-Savon alueella. Kyselyyn vastanneet yritykset ovat yritysmuotoisia tai säätiömäisiä palvelujen tuottajia.

Seuraavaksi haluan teorian tiedon avulla selventää mitä pienyritysten kasvaminen ja laajeneminen tarkoittavat. Teorian mukaan kasvuyrityksillä on suurempi todennäköisyys jäädä eloon kuin ei-kasvuyrityksillä, koska kasvuyritykset luovat uusia työpaikkoja. Yrityksen aloitusvaiheessa eli käynnistysvaiheessa yrityksellä on monia tarpeita,

jotka liittyvät mm. asiakkaisiin, työntekijöihin, toimitiloihin, yrityksen perustamistoimiin, johtamiseen, perheeseen, rahoitus- ja käyttöomaisuuteen. (Kallio 2002, 82-86).

Kyselyyn vastanneista hoiva-alan yrityksistä ainakin 3 yritystä voidaan luokitella kasvuyrityksiin, koska heillä oli tarvetta palkata lisää henkilökuntaa seuraavan vuoden aikana. Puolestaan ns. ei-kasvuyrityksiä oli myös muutama, koska heillä ei ollut tarvetta lisätä eikä vähentää henkilökuntaa tulevan vuoden aikana. Tämä ei kuitenkaan mielestäni tarkoita sitä etteikö yritystoiminta olisi kannattavaan vaan yrityksen henkilökunnan määrä on tällä hetkellä riittävä ja yritystoiminta jatkuu tulevaisuudessakin.

Yritysten ja kuntien välinen kilpailu sekä asiakkaiden tarpeet

Hoiva-alan yrityksessä tarvitaan monenlaisia sosiaali- ja terveysalan palveluja. Yrityksen menestymiseen tarvitaan toimiva liikeidea ja vankkaa liiketoiminnan osaamista, riskien ottohalua, myönteistä työasennetta, vastuullisuutta ja rohkeutta. Lisäksi yrittäjyydessä korostuu pien- ja naisyrittäjyys, ammattiosaamisen tarve sekä luottamus.

Ylä-Savon alueella mm. ikääntyneen väestön lisääntyessä paikkaseudun kunnat ovat joutuneet etsimään uusia tapoja hoiva-alan palvelujen tuottamiseen. Hoiva-alan palvelujen tarjoavat yksityiset yritykset sekä toimintaa voidaan ostaa myös kuntien rahoittamien palveluiden avulla, jolloin palveluntuottajat joudutaan kilpailuttamaan. Kyselyyn vastanneista yrityksistä eräs yritys kommentoi seuraavasti *"kunnat säästävät eivätkä osta palveluja ennen kuin ovat pakon edessä"*. Tämä tarkoittaa mielestäni sitä, että kuntien hoivapalvelujen kilpailutus merkitsee mielestäni sitä, että kilpailutus kovenee vaikka hoiva-alan hoidon laadukas hoito pitäisi turvata.

Kilpailutilanteessa hoiva-alan palveluja haluttaisiin mielestäni siirtää yksityisille palveluntarjoajille, mutta kun kunnat eivät osta yksityisiltä yrityksiltä hoivapalveluja. Pienyrittäjät eivät voi kilpailla kunnan kanssa, mutta mielestäni kuntien tulisi lisätä yksityisten hoiva-alan yritysten ostopalvelujen käyttöä, koska tällöin mahdollisesti yksityisten palvelujen tarjoajien kysyntä kasvaisi. Lisäksi kuntien toivoisi verkostoituvan myös yritysten kanssa, jolloin palveluihin voitaisiin kehittää asiakkaiden tarpeiden mukaan, koska mielestäni varsinkin pienissä kunnissa asiakkaiden saaminen rakentuu aikaisempien kokemusten varaan sekä mahdolliseen aiempaan tuttavuuteen.

Kuitenkin on hyväasia, että Ylä-Savon alueella on ihmisiä, jotka haluavat ostaa nimenomaan yksityisiltä hoiva-alan yrittäjiltä palveluita. Alueellamme on paljon näihin eri asiakasryhmiin erikoistuneita hoiva-alan yrityksiä ja työnantajina yritykset työllistävät merkittävän määrän henkilöstöä. Kilpailu alalla on kovaa, jolloin alalla toimivilta yrittäjiltä vaaditaan ihmisläheistä palvelua, eettistä vastuuta, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä jatkuvaa valmiutta kehittää omaa sekä henkilöstön ammattitaitoa.

Tulevien vuosien aikana asiakkaiden ostovoima tulee kasvamaan, koska suuret ikäluokat eläköityvät ja asiakkaiden vaatimustaso nousee. Tästä johtuen hoiva-alan asiakkaat odottavat saavansa nykyistä yksilöllisempiä palveluita, josta yhä useampi on valmis myös maksamaan. Tästä johtuen hoiva-alan palveluiden sisällöltä vaaditaan kokoajan enemmän, palvelun laadun vaatimukset kovenevat ja asiakkaat haluavat laadukasta ja ammattitaitoista palvelua.

Tämän vuoksi hoiva-alan yritysten tulisi miettiä tarkkaan mitä palveluja asiakasryhmät haluavat ja mitä uusille asiakkaille tarjotaan. Kilpailu alalla on kovaa, joten markkinoidessa yritystään hoiva-alan yrittäjät joutuvat miettimään tarkkaan miten yrityksen tuottamat palvelut hinnoitellaan niin, että ne olivat nykyisen ja uusien asiakkaiden saatavilla. Lisäksi he joutuvat miettimään yrittäjänä miten he pystyisivät vastaamaan väestön palveluntarjontaan paremmin.

Työvoiman saatavuus ja osaamisen kehittäminen

Hoiva-alan työ on asiakaslähtöistä, jolloin henkilöstön osaamisen kehittäminen on tärkeää. Osaavan työvoiman saatavuus ovat hoiva-alan yritysten huolenaihe yhä useammassa pk-yrityksessä alueellamme.

Ylä-Savon alueen oppilaitokset ovat mielestäni hyvin sitoutuneet yritysten ja oppilaitosten välisen yhteistyön tehostamiseen. Paikkakunnan oppilaitokset ovat vahvasti mukana yrityksen liiketoiminnallisessa sekä henkilöstön kehittämisessä. Ylä-Savon seutukunnan oppilaitoksien ja yrittäjien välillä on laaja ns. koko seutukuntaa kattava yritysverkosto. Esimerkiksi työnantajani Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä tekee aktiivisesti yhteistyötä eri tahojen kanssa. Ylä-Savon ammattiopisto toimii myös aktiivisesti Ylä-Savon elinkeinostrategian toteuttamisessa, jolloin tavoitteena on yritysten henkilöstön ja yritysten osaamistaso nousu. Mielestäni olisi erittäin tärkeä, että osaamistason nousu lisäisi myös hoiva-alan yritysten kykyä työllistää ammattitaitoista henki-

löstöä lisää tulevaisuudessakin, koska väestön muutos tuo lisää haasteita yritystoimintaan.

Lähivuosien aikana valitettavasti koulutuspaikkojen opiskelijamääriä vähennetään ja vuoden 2013 suunnitellut leikkausesitykset ovat Ylä-Savon alueella oletettua suuremman. Tämä johtuu siitä, että Opetus- ja kulttuuriministeriön opiskelijamäärän supistus esitys ei ole hyväksi hoiva-alan pk-yritysten kasvulle. Tästä johtuen jo muutamman vuoden koulutusten supistaminen tulee näkymään myös ammattitaitoisen ja osaavan työvoiman saatavuudessa.

Väestörakenteen muutos

Ylä-Savon alueella väestömuutoksilla on myös suuri vaikutus hoiva-alan palveluiden tarpeeseen. Väestön ikääntymisestä johtuen sosiaali- ja terveysalan palvelut ovat voimakkaammin kasvavia aloja Suomessa. Väestörakenteen muutos aiheuttaa sen, että myös Pohjois-Savossa väestö ikääntyy ja alalta eläköityy tulevien vuosien aikana suuri määrä ammattiosajia. Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteen mukaan 65-vuotta täyttäneiden henkilöiden määrä ylitti heinäkuussa 2012 1 miljoonan ihmisen rajan. Vuosi 2015 tulee olemaan huippuvuosi, jolloin suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyminen alkaa.

Tulevaisuudessa ikääntymisen ja ostovoiman kasvun myötä hoiva-alalla tullaan tarvitsemaan yhä enemmän ammattitaitoisia työntekijöitä. Tulevaisuudessa muun muassa asiakkaiden palvelutarpeet lisääntyvät ja työvoiman saatavuus huononee. Ikärakenteen muutokset aiheuttavat myös kuntalaisille sen, että kunnat tai yksityiset hoiva-alan yritykset eivät välttämättä pysty tarjoamaan esimerkiksi vanhuksille, vammaisille, kuntoutujille, lapsille ja nuorille tai mielenterveys asiakkaille suunnattuja palveluja.

Pohjois-Savon väestön ikärakennetilaston mukaan tulevaisuudessa alle 15-vuotiaiden sekä 16 - 64-vuotiaiden osuus väestöstä tulee laskemaan tulevina vuosina. Tämä tarkoittaa sitä, että tällöin työvoiman määrä vähenee merkittävästi myös Ylä-Savon alueella. Työvoiman määrän vähenemiseen vaikuttaa vuosien 1946 jälkeen syntyneiden määrä, jolloin syntyi suuret ikäluokat. Pian he ovat lähestymässä eläkeikää ja ikääntyessään tarvitsevat hoiva-alan palveluja mm. asumis-, avohuolto- ja terveystalveluja. [Viitattu 6.3.2013].

Kyselyyn vastanneista yrittäjistä muutama yrittäjä kertoi ammattitaitoisen henkilöstön saatavuuden olevan erittäin vaikeaa. Yhtenä syynä vaikeuksiin saada ammattitaitoista henkilökuntaa on yhden yrittäjän mielestä yrityksen sijainti, koska kasvukeskuksissa oleviin toimiin on satoja hakijoita sekä alalla vaaditaan usein myös ammattikorkeakoulu tasoista tutkintoa sekä työ voi olla myös iltapainotteista. Tulevaisuudessa yritysten pitäisi pystyä ennakoimaan hankkimalla riittävästi ammattitaitoista henkilökuntaa, koska osaavan henkilöstön saatavuudella on suuri merkitys hoiva-alan yritysten kehittymiseen ja kannattavuuteen.

Tulevaisuuden haasteet

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteet 2012 mukaan hoiva-alan yritysten määrä on kääntynyt laskuun vuoden 2008 jälkeen vaikka alan toimipaikkojen määrä on lisääntynyt ja uusia hoiva-alan yrityksiä ei enää paljon tulevaisuudessa perusteta. Yritystoimintansa lopettaneiden yritysten määrä on ylittänyt alan aloittaneiden yritysten määrä, koska suuret koti- ja ulkomaisten pääomasijoittajien omistuksessa olevat hoiva-alan yritykset ovat ostaneet paikallisilla markkinoilla toimivia hoiva-alan yrityksiä ja myös perustaneet uusia toimipaikkoja. Näin pk-yritykset ovat kasvattaneet nopeasti kokoaan.

Mielestäni myös sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden yrittäjäyys opetuksessa tulisi näitä asioita myös käsitellä, koska esimerkiksi sukupolvenvaihdosta tehtäessä uudella aloittavalla yrittäjällä tulisi myös olla yrittäjä koulutusta taustalla. Sukupolvenvaihdoksiin arvioidaan menevän muutama vuosi, joten vaihdoksen suunnittelun aloittaminen on tehtävä riittävän ajoissa.

Tutkimuksessa tuli esiin myös suurimpana esteenä hoiva-alan pk-yritysten kasvulle pidetään osaavan henkilöstön puutetta. Tämä puolestaan johtuu alan alhaisesta houkuttelevuudesta esimerkiksi hoiva-alan imagosta, palkkauksesta ja työssä jaksamisesta. Alalle ei valmistu riittävästi osaavaa ja koulutettua henkilöstä, koska nuoret eivät välttämättä halua tehdä niin laaja-alaisesti hoiva-alan töitä vaan haluavat valikoida työtehtävänsä. Kyselyyn vastanneista ainakin yksi yrittäjä oli huolestunut, koska työpaikanhakijat asettavat palkkauksen niin yläkanttiin etteivät yrittäjät pysty työllistämään heitä. Alalla töitä on paljon tarjolla tulevaisuudessakin, mutta houkuttelevuus alalle voi olla alhainen ja monissa hoiva-alan työpaikoissa näyttäisi olevan tarvetta nimenomaan miehille.

Hoiva-alan yrityksille suunnattu yritysneuvonta

Hoiva-alan yritysten haasteena tulevat olemaan muun muassa kilpailukyvyyn parantaminen ja uusien liiketoiminta mahdollisuuksien huomaaminen. Esimerkiksi kyselyyn vastanneista ainakin kahdella yritykselle sukupolvenvaihdos tulisi ajankohtaiseksi lähivuosina, jolloin yritysneuvojan avut ovat ajankohtaiset.

Yritysneuvojan tehtäviä Ylä-Savon alueella hoitaa mm. Ylä-Savon Kehitys Oy. Yritysneuvojan tehtävänä on tarjota erilaisia näkemyksiä ja selkeitä ratkaisuja liiketoiminnan eri hoiva-alan yrittäjän elinkaarenvaiheisiin.

Neuvojat ovat oman alansa asiantuntijoita, jotka tekevät tiivistä ja monipuolista yhteistyötä pk-yritysten omistajien kanssa. He tuntevat Ylä-Savon alueen yritysten ominaispiirteet toimialoittain ja tietävät miten yritystoiminta voidaan saada menestymään. He tuovat omalla ammattitaidollaan yrityksen liiketoimintaan uusia näkökulmia ja auttavat asiakkaiden liiketoimintaa. Tutkimuksen perusteella selvisi, että neuvontapalveluja käytettiin hyvin, joten tarvetta yritysneuvontapalveluille on Ylä-Savon alueella. Tutkimukseen vastanneet yrittäjät kertoivat, että kaikki yrittäjät ovat olleet yhteydessä yritysneuvojaan.

Tulevaisuuden trendit, sosiaalinen media ja verkottuminen

Hoiva-alalla terveyden vaaliminen on ns. megatrendi. Ikääntyvä Suomen väestö tarvitsee entistä enemmän tulevaisuudessa hoiva-alan palveluja. Myös verkostoituminen tulee olemaan mielestäni tulevaisuuden ns. megatrendi. Verkostoimisen avulla pienet hoiva-alan yritykset voisivat tulevaisuudessa muun muassa markkinoida tuotteitaan ja palvelujaan.

Hoiva-alalla sosiaalinen media on suurimmalle osalle henkilöstöä ja asiakkaista vieras maailma, mutta tulevaisuudessa sosiaalinen media auttaisi henkilöstöä ja asiakkaita pitämään yhteyksiä heidän ja omaisten välillä. Uskoisinkin, että sosiaalisen median avulla esimerkiksi vanhusten yksinäisyyttä ja nuorison syrjäytymistä voitaisiin vähentää sekä parantaa elämänlaatua sekä mahdollistaa kommunikoinnin sukulaisten kanssa.

Hoivatyössä päivittäisten asioiden hoito ja tiedonsaanti olisi helpompaa sosiaalisen median kautta. Sosiaalinen media ei kuitenkin ole tämän hetken esimerkiksi ikäänty-

ville asiakkaille tuttua, mutta tulevaisuudessa uskoisin sosiaalisen median kasvattavan muun muassa web-kameroiden käyttöä tai skypen avulla kommunikointia.

Yrittäjä ja henkilöstö puolestaan voisivat verkostoitua sosiaalisen median kautta oman alan asiantuntijoiden kanssa ja tätä kautta he pystyisivät jakamaan omaa hoivatoalan asiantuntemustaan muille. Verkottumisen avulla myös voidaan edistää myös uusien hoiva-alan palveluiden ja tuotteiden kehittämistä sekä niiden myymistä.

Hoiva-alan tulevaisuuden näkymät

Tulevaisuudessa Suomessa hoiva-alan yrittämisen uhkana ovat isot monikansalliset hoiva-alan yritykset, jotka voivat nähdä Suomen mahdollisena markkina-alueena. Tämä aiheuttaa sen, että kilpailu alalla kiristyy ja tarvitaan lisää osaajia ja ammattitaitoista henkilöstöä. Suurien yritysten kasvaminen voi viedä työt pieniltä hoiva-alan yrittäjiltä. Tämän vuoksi alueen hoiva-alan yritysten täytyy tarkkaan miettiä keinoja, joilla yritystoimintaan kilpailukykyä voidaan kohottaa suurempiin yrityksiin nähden. Tärkeää olisi varmasti panostaa myös yrityksen markkinointiin ja kehittämiseen.

Tulevaisuudessakin hoiva-ala on kasvava toimiala, joka tulee tarjoamaan mahdollisuuden monialaiseen yrittäjyyteen ja hoitotyöhön. Hoiva-alalla tarjotaan sellaisia palveluita, joita eri-ikäiset ihmiset tarvitsevat. Mielestäni yrittäjien pitäisi luoda positiivista uskoa, koska itse maksavien asiakkaiden määrä tulevaisuudessa varmasti lisääntyy ja kysyntää hoiva-alalla tulee aina olemaan. Tulevaisuudessa hoiva-alan yritysten rooli korostuu aiempaa enemmän, koska asumme haja-asutusalueella jolloin maaseutumaisilla yksityisillä yrittäjistä on mielestäni alueella selvästi tarvetta.

Tulevaisuudessa näemme varmasti Pohjois-Savossa uusia hoiva-alan yrityksiä. Työllisyystilanne alalla näyttää hyvältä, alan arvostus on korkealla ja yksityisiä hoiva-alan yrityksiä tarvitaan seutukunnillemme vielä lisää. Uusien yritysten pitäisi mielestäni hakeutua alueille, joissa tulevaisuudessakin olisi valmiuksia tuottaa ammattitaitoista liiketoimintaa osaamista. Kuitenkin on hienoa, että yksityiset hoiva-alan yritykset tuottavat yhä suuremman osan palveluistaan kuntien sijaan.

Kaiken kaikkiaan yrittäjyys voidaan nähdä monipuolisena tapana vaikuttaa mm. yrittäjän omaan tulevaisuuteen, koska yrittäjällä on mahdollisuus omaan elämäänsä ja työpaikkaansa eri tavoilla kuin palkkatyössä olevana. Hän luo itse oman työpaikkansa, päättää yrityksen toimintatavoista sekä määrittelee itse myös työaikansa ja onnistuessaan työssään hän pystyy nauttimaan työnsä tuloksista.

6.2 Pohdintaa opinnäytetyö prosessista

Vuoden 2012 alkuvuodesta aloin pohtia opinnäytetyöni mahdollista aihetta. Ylä-Savon koulutuskuntayhtymän kehittämisspalvelujen yksiköstä sain opinnäytetyö aiheen Yhessä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut –hankeesta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli lähteä tutkimaan lyhyen elinkaaren omaavien hoiva-alan yritysten elinkaaren yritystoimintaa ja selvittää millaisia haasteita yritystoiminnassa mahdollisesti oli. Lisäksi haluttiin tietää millaisia mahdollisia muutoksia yritystoimintaan on tulossa seuraavan vuoden aikana ja millaisia tulevaisuuden näkymiä hoiva-alan yrittäjillä oli.

Kyselyä lähdin toteuttamaan syksyllä 2012, jonka jälkeen kyselyn työstäminen keskeytyi pidemmäksi aikaa käsileikkauksen vuoksi. Alkuvuodesta 2013 tein kyselyn loppuun ja tutkimusmenetelmäksi valitsin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän. Teoriaosuutta aloin kirjoittamaan helmikuussa 2013, jolloin olin hankkinut tarvittavat materiaalit ja ajatuksen miten opinnäytetyötäni toteuttaisin.

Sähköisen kyselyn lähetin sen 59 hoiva-alan yrittäjälle 1.3.2013, jonka jälkeen aloin kirjoittamaan teoria- ja tutkimusmenetelmät osiota. Tutkimustulos oli mielestäni onnistunut, koska kyselyyn vastasi 19 % kyselyyn lähetetyistä. Kyselyyn vastanneet yritykset olivat Pohjois-Savon alueen vaikutusvaltaisia yrityksiä. Yrittäjien arvot ja asenteet ovat myönteiset yrittäjyyttä kohtaan, koska hoiva-alan yrittäjien ominaisuuksia korostavat ahkeruus, vastuunkantaminen ja kunnianhimo. Yrittäjinä he ovat oma-aloitteisia ja tekevät paljon työtä päämääriensä eteen.

Aiheena hoiva-alan yritystoiminta ja opinnäytetyön prosessi ovat olleet erittäin antoisia sekä mielenkiintoisia. Opinnot olen suorittanut työn ohella ja pienlasten äitinä tutkimuksen tekeminen on ollut haasteellista ja aikaa vievää, mutta myös palkitsevaa. Alun perin asetin opinnäytetyö prosessin valmistumisajankohdaksi joulukuu 2012, mutta käsileikkaus operaation vuoksi opinnäytetyöni valmistuminen venyi syksyyn 2013.

Opinnäytetyöni on tehty Yhessä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut –hankeelle, joten asetin itselleni tietyt vaatimukset onnistuakseni opinnäytetyön tekemisessä. Tutkimustyötä tehdessä olen saanut erilaisia näkökulmia hoiva-alan yrittäjyydestä ja yritystoiminnasta, oppinut erilaisia oppimisstrategioita ja saanut uusia näkökulmia. Kyselyn kautta olen saanut myös ammatillista hyötyä työhöni.

Opinnäytetyön laajuus tuntui aluksi erittäin vaativalta prosessilta ennen kirjoittamisen aloittamista, mutta kun työtä alkoi kirjoittamaan ja pohtimaan niin yllättävän nopeasti käytännön toteutus eteni. Laadullista tutkimusta tehdessä sain perehtyä runsaaseen yritystoiminnan kirjalliseen. Aiheen rajaukseen käytin paljon aikaa, jotta onnistuisin mahdollisimman hyvin vaativasta prosessista. Kokonaisuutena opinnäytetyön työstäminen on ollut hyödyllinen kokemus ja mielenkiinto työn tekemiseen säilyi loppuun saakka.

LÄHTEET

- Anttila, P. 1998. *Tutkimisen taito ja tiedon hankinta*. 2.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Eskola, J., Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 3.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Haarmala, M-M. & Jallinoja, N. 2012. *Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. *Tutki ja kirjoita*. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Ilmoniemi, M., Järvensivu, P., Kyläkallio, K., Parantainen, J. & Siikavuo, J. 2009. *Uuden yrittäjän käsikirja*. Helsinki: Kariston Kirjapaino Oy.
- Isokangas, J. & Kinkki, S. 2002. *Yrityksen perustoiminnot*. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Kallio, J. 2002. *Pienyrityksen kehittämisen tiet*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Kinkki, S., Hulkko, P. & Mäkinen, I. 1999. *Yritystoiminta*. Porvoo: WSOY.
- Kinkki, S. & Lehtisalo, A. 1999. *Yrtti yritystietous*. Porvoo: WSOY.
- Nukari, S. & Urponen, M. 2000. *Sairaanhoitaja yrittäjänä*. Helsinki: TummaVuoren Kirjapaino Oy.
- Pentikäinen, L., Tuomaala, M., Lith, P., Mursu, A. & Forsström, J. 2009. *Hyvinvointialan kehittäminen – peruskartoitukset*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Strang, L. 2000. *Yritystoiminnan uhkatekijät*. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2001. *Menestyvä yritys*. Helsinki: Edita Oyj.

Kauppa- ja teollisuusministeriö. Perheyrittäjyys www-sivusto [Viitattu 2.6.2013].) Saatavissa: http://www.ek.fi/ek/fi/yrityksista/liitteet/jul16elo_2005_netti.pdf.

Opetushallitus. Etälukion www-sivusto [Viitattu 6.3.2013, 2.6.2013].) Saatavissa: http://www2.edu.fi/yrityksista/liitteet/jul16elo_2005_netti.pdf.

Pohjois-Savon liitto. Pohjois-Savon liiton www-sivusto [Viitattu 6.3.2013].) Saatavissa: http://www.pohjoissavo.fi/fi/psl/liitetiedostot/tilastot/2012/aloittaneet_lopettaneet_yritykset_2005_2011.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivusto [Viitattu 25.2.2013].) Saatavissa: <http://tem.fi/index.phtml?C=97983&s=2684&xmid=4914>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivusto [Viitattu 6.3.2013].) Saatavissa: http://www.tem.fi/files/33155/TEMrap_18_2012.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivusto [Viitattu 6.3.2013].) Saatavissa: http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivusto [Viitattu 6.3.2013].) Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?C98249&s=2691/showresults=1&xmid=4670>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ- ja elinkeinoministeriön www-sivusto [Viitattu 6.3.2013].) Saatavissa: <http://www.tem.fi/index.phtml?s=3587>.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Tem-www-sivusto [Viitattu 29.4.2013].) Saatavissa: http://www.tem.fi/files/34513/Salmia_Yrityksneuvokoulutus_Hartman_01102012.pdf.

Työsuojelurahasto. Pk-rh www-sivusto [Viitattu 6.3.2013].) Saatavissa: <http://www.pk-rh.com/pdf/riskienhallinnan-perusteet-kirjanen.pdf>.

Työsuojelurahasto. Pk-rh www-sivusto [Viitattu 6.3.2013].) Saatavissa: <http://www.pk-rh.com/pdf/pk-yrityksen-liikeriskit-kirjanen.pdf>.

Työsuojelurahasto. Pk-rh www-sivusto [Viitattu 6.3.2013].) Saatavissa:<http://www.pk-rh.com/riskilajit/liikeriskit/sukupolvenvaihdoksen-riskit.html>.

Ylä-Savon Kehitys Oy. Ylä-Savon Kehitys www-sivusto [viitattu 14.2.2013]. Saatavissa:
http://www.ylasavonkehitys.fi/Suomeksi/Alueen_kehittaminen/Yhtion_hallinnoimat_hankkeet/Yhessa.iw3.

Ylä-Savon Kehitys Oy. Ylä-Savon Kehitys www-sivusto [viitattu 28.3.2013]. Saatavissa:
http://www.ylasavonkehitys.fi/Suomeksi/Yrityspalvelut/Yrityksen_perustajan_neuvonta.iw3.

Ylä-Savon yritysrekisteri. Yritysrekisteri www-sivusto [Viitattu 6.4.2013].) Saatavissa:
<http://uppersavo.tx.fi>.

Liite 1**Hyvä hoiva-alan yrittäjä!**

Hoiva-alan yrityksillä on suuri merkitys Ylä-Savon alueen työllistäjänä ja veronmaksajana. Talouden nopeat muutostilat ovat tuoneet hoiva-alan yrityksille uusia haasteita.

Tämän opinnäytetyö kyselyni tarkoituksena on selvittää millaisia kehittämis- ja osaa-
mistarpeita Ylä-Savon hoiva-alan yrityksillä on, millaiset ovat yritysten liiketoiminnan
elinkaaren vaiheet, millaisia yritystoiminnan haasteita yrityksellä on ja millaiset on
yrityksen tulevaisuuden näkymät. Lisäksi haluaisin selvittää mitä muutoksia yritystoi-
mintaan on mahdollisesti tulossa seuraavan vuoden aikana, mihin suuntaan yrityksen
taloudellinen kehittyminen on menossa kiristyneen kilpailun myötä sekä onko yrityk-
selle suunnattuja neuvontapalveluita käytetty.

Opiskelen Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksikössä tradenomiksi. Opintojen
painopistealueena on yrittäjyys- ja liiketoimintaosaaminen. Työnantajani on Ylä-
Savon koulutuskuntayhtymä, Ylä-Savon ammattiopisto. Opinnot olen suorittanut työn
ohella, koska halusin laajentaa ja syventää ammatillista osaamistani.

Hoiva-alan yritys-kysely toteutetaan opinnäytetyön toimeksiantona yhteistyössä Yhes-
sä – Ylä-Savon Yhden luukun yrityspalvelut hankkeen kanssa. Yhessä –hankkeen
tavoitteena on kehittää ”Ylä-Savon yhden luukun yrityspalvelut”-konseptia. Opinnäy-
tetyönohjaajana toimii projektipäällikkö Sari Karhu. Kyselyyn liittyviä lisätietoja voitte
kysellä sähköpostitse kyselyn tekijältä.

Toivonkin, että Teillä olisi 10 - 15 minuuttia aikaa vastata kyselyyni. Selvityksen on-
nistumisen kannalta on hyvin tärkeää, että vastaisitte kyselyyn. Vastauslomakkeita ei
tulla luovuttamaan kenenkään ulkopuolisen käyttöön ja vastauksenne ovat luotta-
mukselliset.

Pyydämme Teitä vastaamaan oheisiin kysymyksiin 10.3.2013 mennessä.

Ystävällisesti

Sari Tuunela

Lisätietoja:

sari.k.tuunela@edu.savonia.fi

Hankkeen toteuttaja: Ylä-Savon Kehitys Oy, Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä, Savonia-ammattikorkeakoulu ja Aluekehityssäätiö

Toteutusaika: 1.3.2012-28.2.2014

Rahoittajat: Pohjois-Savon ELY-keskus, Euroopan sosiaalirahasto, seuturaha ja toimijat

Liite 2 (1/4)



Hoiva-alan yrityskysely

A. YRITYKSEN TAUSTATIEDOT

1. Yrittäjän ikä? *

- alle 20 v
 21 - 30 v
 31 - 40 v
 41 - 50 v
 51 - 60 v
 yli 60 v

2. Yrittäjän sukupuoli? *

- Nainen
 Mies

3. Yrityksenne yhtiömuoto on? *

- Avoinyhtiö
 Kommandiittiyhtiö
 Osakeyhtiö
 Toiminimi
 Muu, mikä?

4. Vastaajan asema yrityksessä?

5. Kuinka monta vuotta yritys on ollut toiminnassa?

- 1 - 2 vuotta
 3 - 5 vuotta
 6 - 10 vuotta
 pidempään

6. Yrityksenne toimipaikka sijaitsee? (Mikäli yrityksellä on useampi toimipaikka merkitse kaikkien toimipaikkojen sijainti)

- Itäli
 Keitele
 Klauvesi
 Lapinlahti
 Pielavesi
 Sonkajärvi

B. HENKILÖSTÖN TAUSTAA

7. Vakituisten henkilöstönmäärä on?

- alle 5
- 5 - 9
- 10 - 19
- 20 - 49
- 50 - 99
- yli 100

8. Vakituisten henkilöstönmäärä

vuonna 2010 2012

9. Onko yrityksellänne vaikeuksia saada ammattitaitoista henkilökuntaa? Mitkä ovat mielestänne suurimmat syyt/vaikeudet henkilöstön saantiin?

10. Onko seuraavan vuoden aikana yrityksellänne tarvetta palkata henkilökuntaa / tai vähentää henkilökuntaa?

- Kyllä, on tarvetta palkata lisää henkilökuntaa, kuinka paljon
- Kyllä, on tarvetta vähentää henkilökuntaa, kuinka paljon
- Ei, ole tarvetta palkata lisää/vähentää henkilökuntaa

C. YRITYSTOIMINNAN TAUSTAA

11. Oletteko toiminut yrittäjänä ennen nykyisen yrityksenne perustamista?

- Kyllä
- En

12. Oletteko osallistuneet yrityskoulutukseen ennen liiketoiminnan perustamista?

- Kyllä, vuonna
- Ei

13. Miten yrityksenne yrittöiminta alkoi?

- omasta liikeideastani
- yrityskaupan kautta
- sukupolven vaihdoksen kautta
- yrityksen alkuperäinen liiketoiminta muuttui uuden liikeidean kautta
- muu, miten?

D. YRITYSPALVELUT

14. Oletteko käyttäneet yritykselle suunnattuja neuvontapalveluja?

- Aluekehityssäätiö
- ELY-keskus
- Etappi-hanke
- Finvera
- Kauppakamari
- oman kunnan/kaupungin elinkeinopalvelut
- ProAgria Pohjois-Savo ry
- TE-toimisto
- Verotoimisto
- Työkeskus Salmituote
- Ylä-Savon Kehitys Oy
- Ylä-Savon Veturi ry
- Yritys-Suomi Internet-sivustot
- Oppilaitokset, mikä?
- Muu, mikä?
- En mitään

15. Minkälaisiin asioihin yrityksenne on käyttänyt neuvontapalveluja?

- Alihankinta
- Henkilöstön koulutus
- Johtaminen
- Markkinointi ja myynti
- Kansainvälistyminen
- Yrityskoulutus (rahoitus ja talous)
- Tietojärjestelmäkoulutus
- Verkostoituminen, esim. alihankinta
- Kielet
- Muu, mikä?

16. Mitä yritystoiminnan osa-alueita haluaisitte yrityksessänne kehittää?

E. YRITYKSEN TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

17. Onko yritystoimintanne muuttunut jotenkin? Jos on, niin miten? Mitkä asiat ovat aiheuttaneet näitä muutoksia?

18. Onko yrityksellänne ollut kriittisiä vaiheita yrityksen menneisyydessä? Miten niistä on selvitty?

19. Millainen on liiketoiminnan seuraavan vuoden näkemyksenne yrityksessänne? Mikä ovat mielestänne yrityksenne suurimmat haasteet seuraavan vuoden aikana? Mihin suuntaan arvioisitte yrityksenne taloudellisen kehityksen menevän?

- Liiketoiminta kasvaa tulevaisuudessa
- Liiketoiminta pysyy ennallaan
- Liiketoiminta supistuu
- Yritystoiminta lakkautetaan tulevan vuoden aikana
- Yritys myydään
- Siirryn toisen työnantajan palvelukseen
- Sukupolven vaihdos
- Muu, mikä?

20. Haluaisitteko yrityksen muutostilanteessa keskustella/pohdita eri vaihtoehtoja yritysneuvojan kanssa?

KIITOS VAIVANÄÖSTÄNNE!

