

Varpu Sankelo

**50+ -ensiyrittäjien
identifioituminen
ja kerrotut
identiteetit
toimijuuden
rakentamina
prosesseina**



ACTA WASAENSIA 482



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

VÄITÖSKIRJA

*joka Vaasan yliopiston johtamisen yksikön suostumuksella esitetään julkisesti
tarkastettavaksi 25. helmikuuta 2022, kello 13.*

Esitarkastajat Professori Ulla Hytti
Johtamisen ja yrittäjyyden laitos
20014 Turun yliopisto

Professori Teemu Kautonen
Johtamisen laitos
Aalto-yliopisto
PL 11000 (Otakaari 1B)
00076 AALTO

Julkaisija Vaasan yliopisto	Julkaisupäivämäärä Helmikuu 2022	
Tekijä(t) Varpu Sankelo	Julkaisun tyyppi Väitöskirja	
ORCID tunniste	Julkaisusarjan nimi, osan numero Acta Wasaensia, 482	
Yhteystiedot Vaasan yliopisto Johtamisen yksikkö Strateginen johtaminen PL 700 65101 VAASA	ISBN 978-952-395-012-2 (painettu) 978-952-395-013-9 (verkkoaineisto) https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-013-9	
	ISSN 0355-2667 (Acta Wasaensia 482, painettu) 2323-9123 (Acta Wasaensia 482, verkkoaineisto)	
	Sivumäärä 287	Kieli suomi
	Julkaisun nimike 50+ -ensiyrittäjien identifiointumisen ja kerrotut identiteetit toimijuuden rakentamina prosesseina	
Tiivistelmä Tämän tutkimuksen kohteena on yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyys. Tutkimuksessa tarkastellaan yrittäjien identiteettiä ja identifiointumista toimijuuden käsitteen kautta. Identiteetti on henkilön elämänpolulla muodostunut käsitys itsestään ammatillisena toimijana, eli millaisena ihminen näkee itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä minkälaisena hän haluaa nähdä itsensä tulevaisuuden työntekijänä ja ammattinsa edustajana. Identiteetti käsittää myös sen, mihin henkilö kokee kuuluvansa, mitä asioita hän korostaa sekä mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan. Tarve tutkimuksen tekemiseen lähtee vallitsevasta yhteiskunnallisesta tilanteesta, jossa työurat pitenevät, mutta yli 50-vuotiasta pidetään liian vanhana työmarkkinoilla, ja siksi yrittäjyys voisi olla yksi keino ratkaista tilanne. Tutkimuksen empiirinen aineisto koostuu neljälle yrittäjälle tehdystä teemahaastattelusta vuosina 2010 ja 2016 pitkittäistutkimuksena. Aineiston analyysi toteutettiin sisällönanalyysin avulla. Uutuusarvon tähän tutkimukseen tuo pitkittäisyys ja elämänkaariteorian mukaanotto. Elämänkaaren vaihe, viidenkymmenen siirtymä, näkyi yrittäjäksi ryhtymisvaiheessa työntönä yrittäjyyteen. Tutkimuksessa nousi esiin kolme toimijuutta, joiden kautta yrittäjät etenivät yrittäjyydessään. Näitä olivat eteenpäin pyrkivä toimijuus, tunnetoimijuus ja mukautuva toimijuus. Toimijuudet muuttivat yrittäjäksi ryhtyneen identiteettiä yrittäjyyden eri vaiheissa. Vahva minäpystyvyys näkyi alkuvaiheessa kasvuyrittäjyytenä, työpaikkojen luomisena tai hyvän tuloksen tekemisenä. Tutkimuksessa 50+ -ensiyrittäjyyteen tarvittavista elementeistä rakennettiin prosessimalli. Tutkimus tuottaa uutta tietoa viidenkymmenen siirtymän merkityksestä yrittäjäksi ryhtymisessä sekä niistä toimijuuksista, jotka vievät yrittäjyyttä eteenpäin muokaten yrittäjän identiteettiä. Elämänkaaren vaiheen tarkastelu yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjien identiteettiä ja identifiointumista tutkittaessa on tutkimaton alue, ja tämän tutkimusaukon paikkaamiseen käsillä oleva tutkimus keskittyy.		
Asiasanat Yrittäjä, yrittäjyys, ikä, vanhemman iän yrittäjä, vanhemman iän yrittäjyys, identiteetti, identifiointumisen, toimijuus, minäpystyvyys		

Publisher Vaasan yliopisto	Date of publication February 2022	
Author(s) Varpu Sankelo	Type of publication Doctoral thesis	
ORCID identifier	Name and number of series Acta Wasaensia, 482	
Contact information University of Vaasa School of Management Strategic Management P.O. Box 700 FI-65101 Vaasa Finland	ISBN 978-952-395-012-2 (print) 978-952-395-013-9 (online) https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-013-9	
	ISSN 0355-2667 (Acta Wasaensia 482, print) 2323-9123 (Acta Wasaensia 482, online)	
	Number of pages 287	Language Finnish
	Title of publication Over-50s first-time entrepreneurs' self-identification and narrated identities as agency-constructed processes	
Abstract <p>The subject matter of this study is the first-time entrepreneurship of people over the age of 50. The study examines the identity and self-identification of entrepreneurs through the concept of agency. Identity is an individual's perception of self, developed over the course of their life, which reflects how the individual sees themselves in relation to work and professionalism and how they wish to see themselves in the future as a worker and a representative of their profession. An individual's identity also includes their sense of belonging, the qualities they highlight, and their commitment to their work and profession.</p> <p>This study arises from the prevailing social situation in which working lives are lasting longer but the over-50s are seen as too old for the job market – an issue that entrepreneurship could resolve. The empirical data of the study consists of semi-structured interviews conducted with four entrepreneurs in 2010 and 2016 as a longitudinal study. Content analysis was used to analyse the data. This study has novelty value due to its longitudinal approach and the inclusion of the lifespan theory. This phase in the lifespan, turning 50, was found to inspire entrepreneurship.</p> <p>The study identified three types of agencies with which the individuals advanced in their entrepreneurship. These were forward-striving agency, emotional agency, and adaptable agency. These agencies changed an aspiring entrepreneur's identity at different stages of their entrepreneurship. At the early stages, strong self-efficacy manifested as high-growth entrepreneurship, job creation or high profits. In the study, a process model was constructed of the elements required for the over-50s' first-time entrepreneurship. The study provides new information on the impact of turning 50 in deciding to pursue entrepreneurship and the agencies which drive entrepreneurship and shape the individual's identity. Research into the role of the lifespan phase in first-time entrepreneurs over the age of 50 in relation to their identity and self-identification is under-developed, a gap which this study aims to fill.</p>		
Keywords Entrepreneur, entrepreneurship, age, entrepreneur in older age, entrepreneurship in older age, identity, self-identification, agency, self-efficacy		

ESIPUHE

Vuosien työ on nyt päättynyt ja sitä kuvaa perheen kommentti, että äidin elämäntyö saatiin nyt päätökseen. Olen kiitollinen ja mieleni on huojentunut, että väitöskirja on viimein valmis. Tämän väitöskirjan tarina alkaa vuoden 2006 syksyllä, jolloin minulle myönnettiin jatko-opiskelu-oikeus Vaasan yliopistossa. Juuri valmistuneena kauppatieteiden maisterina opiskeluintoa oli vielä jäljellä ja siksi päätin jatkaa opintojani kauppatieteiden tohtoriksi asti. Jatko-opintoni limittyivät vuosien saatossa työuran rakentamisen ja lapsiperheen arjen kanssa. Ensimmäisten kahden vuoden jatko-opintojen jälkeen siirryin työelämään vuodeksi, joten väitöskirjan teko jäi odottamaan jatkamista. Sitä seurasi puolentoista vuoden tutkimusperiodi, jonka päätteeksi minut valittiin elinkeinopäällikön virkaan. Tällä kerralla väitöskirjatyöhöni tuli jopa viiden vuoden tauko. Noiden vuosien aikana mieleeni hiipi ajatus tutkimustyön lopettamisesta, mutta vuonna 2015 syksyllä, kun Vaasan yliopisto tiedusteli aikeitani jatkaa väitöskirjan tekoa havahduin, sillä haaveeni oli aina ollut väitellä tohtoriksi ja nyt oli tehtävä päätös joko jatkaa tai luopua opintooikeudesta. Päätin jatkaa, sillä en ole luovuttajatyyppeä. Vuonna 2010 olin tehnyt ensimmäiset haastattelut ja nyt uuden ohjaajani ehdotuksesta aloitin tutkimustyön tekemällä toisen haastattelukierroksen samojen yrittäjien parissa. Tämä oli merkityksellinen tapahtuma, sillä tutkimuksestani muodostui pitkittäistutkimus, joka 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksessa on ainutlaatuista. Joskus viivytelyllä on siis myönteisiä vaikutuksia asioihin.

Kiitän väitöskirjatyössäni mukanaolleita ohjaajiani. Ensimmäisenä kiitän ohjaajani ja tutkimukseni idean ”isää” professori Teemu Kautosta alkuvaiheen ohjauksesta. Teemun mielestä kuulumiseni samaan ikäryhmään tutkittavien yrittäjien kanssa mahdollistaisi tasavertaisen keskustelun ja lisäisi yrittäjien avoimuutta haastattelutilanteessa. Lisäksi oman yrittäjäkokemukseni vuoksi ymmärtäisin paremmin 50+ -ensiyrittäjien tilannetta. Uskon, että nämä seikat auttoivat minua tutkimuksen tekemisessä. Väitöskirjatyöni ohjausta jatkoi viiden vuoden tauon jälkeen professori Jukka Vesalainen. Kiitos Jukka asiantuntevista neuvoistasi ja positiivisuudestasi työtäni kohtaan. Jukan ohjauksessa saatoin luottaa siihen, että väitöskirja saadaan lopulta valmiiksi. Kiitän myös väitöskirjani toista ohjaajaa apulaisprofessori Jenni Kantolaa lämminhenkisistä ohjaushetkistä ja asiantuntevista neuvoista ja kommentteista, jotka veivät väitöskirjaani eteenpäin. Suuret kiitokset haluan lausua väitöskirjani esitarkastajille professori Ulla Hytille ja professori Teemu Kautoselle positiivisista kommentteista ja suosituksista, joiden avulla pystyin viimeistelemään työni. Erityiskiitos Ulla Hytille suostumisesta vastaväittäjäkseni.

Väitöskirjatyötäni tein Seinäjoen yliopistokeskuksen tutkijahotellissa. Kiitos Matti Mäelle tutkijahotellin yhteisten koulutuksien järjestämisestä ja väitöskirjaani liittyvistä keskusteluista ja kommenteista. Erytiskiitos Jussi Raskulle ja Pekka Heikkilälle tietoteknisestä avusta, Päivi Kujalalle, Emilia Kankaalle, Marjo Kamilalle ja Harri Koskelle lukuisista hyvistä keskusteluista, jotka avasivat ajatuksiani solmukohdissa. Kiitos Emilia Etulalle tekstiin liittyvistä kommenteista ja parannusehdotuksista, joiden avulla kirjoitusasu parani. Lisäksi kiitos koko yliopistokeskuksen väelle mukavista kahvihetkistä, jotka antoivat mahdollisuuden hengähtää tutkimuksen teon välillä. Kiitän myös Ähtärin kaupunkia ymmärryksestä tutkimustyötäni kohtaan myöntämällä virkavapaata tutkimuksen tekemistä varten. Erytiskiitos kuuluu Heikki Makkoselle, joka palasi eläkepäiviltään sijaistamaan minua elinkeinopäällikön tehtävissä virkavapaani ajaksi. Kiitän myös niitä neljää yrittäjää, jotka rohkeasti lähtivät tutkimukseeni mukaan. Ilman heitä tämä tutkimus olisi jäänyt tekemättä. Kiitän siskoani Merjaa ja veljeäni Jannea osoittamastanne mielenkiinnosta tutkimustyötäni kohtaan. Siskoni Merja innosti minua esimerkiksi tohtoriopintojen pariin ja tuki työtäni rakentavilla neuvoilla. Väitöskirjani ei olisi toteutunut ilman taloudellista tukea ja siksi lausun kiitokseni tutkimustani tukeville tahoille: Liikesivistysrahasto, Evald ja Hilda Nissin säätiö, Etelä-Pohjanmaan Kulttuurirahasto, Heikki Kuha 100-vuotta säätiö, Zonta International Lisa Andströmin rahasto, Jenny ja Antti Wihurin rahasto ja Etelä-Pohjanmaan Kehittämisrahasto.

Tärkein tukiryhmäni on ollut oma perheeni. Omistan tämän väitöskirjan rakkaille lapsilleni Josefinelle, Alexandralle ja Karlolle. Sydämellinen kiitos siitä, että kaiken kiireen keskellä olette olleet muistuttamassa minua siitä, mikä elämässä on oikeasti tärkeää. Kiitos mielenkiintoisista keskusteluhetkistä koskien tutkimustani ja kannustuksesta työn loppuunsaattamiseksi. Väitöskirjani viimeistelyvaiheessa olemme kaikki olleet kukin omilla tahoillamme opiskelijoita ja näin voineet jakaa innostuksemme uuden oppimisesta keskenämme. Kiitollisin mielin muistelen edesmenneitä vanhempiani, jotka loivat uskoa osaamiseeni ja siihen, että sitkeydellä ja ahkeruudella pääsee tavoitteeseensa. Juhlan hetkellä muistan teitä kiittäen.

Lopuksi kiitän puolisoani Jormaa kärsivällisyydestä näiden vuosien aikana. Kiitos uskosta kykyihini, kannustuksesta ja huolenpidosta, ilman sinua tämä työ ei olisi ollut mahdollista.

Levin mökillä 6.12.2021

Varpu Sankelo

Sisältö

ESIPUHE	VII
1 JOHDANTO	1
1.1 Suomalainen yhteiskunta 50+ -ensiyrittäjyyden kontekstina rakeinteistumisen valossa.....	4
1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	10
1.3 Tutkimuksen asemointi	15
1.4 Tutkimuksen rakenne	19
2 VANHEMMAN IÄN YRITTÄJYYS	21
2.1 Ikä ja työelämä	21
2.1.1 Elämänkaaren seitsemäs ikä.....	23
2.1.2 Elämänkulku ja käännekohtat.....	26
2.1.3 Elämänkulku ja työurat.....	28
2.2 Ikääntyminen ja yrittäjyys	30
2.2.1 Ikääntyminen	30
2.2.2 Yrittäjyys.....	32
2.3 Vanhemman iän yrittäjyys.....	34
2.3.1 Taustatekijät.....	36
2.3.2 Polut yrittäjyyteen vanhemmalla iällä.....	40
2.3.3 Vanhemman iän yrittäjien identifioituminen	48
2.4 Yhteenveto	54
3 IDENTIFIOITUMINEN TOIMIJUUDEN NÄKÖKULMASTA	55
3.1 Toimijuus	55
3.1.1 Ammatillinen toimijuus	57
3.1.2 Elämänkulkutoimijuus.....	58
3.1.3 Mukautuva toimijuus.....	59
3.1.4 Tunnetoimijuus.....	60
3.1.5 Eteenpäin pyrkivä toimijuus	61
3.1.6 Toimijuus identiteetin rakentumisessa	62
3.1.7 Minäpystyvyys.....	65
3.2 Identiteetti ja identifioituminen.....	67
3.2.1 Ammatillinen identiteetti.....	68
3.2.2 Persoonallinen identiteetti.....	71
3.2.3 Sosiaalinen identiteetti ja rooli-identiteetti	77
3.3 Yhteenveto: teoreettinen viitekehys	79
4 METODOLOGIA.....	82
4.1 Tieteenfilosofiset lähtökohdat	82
4.1.1 Sosiaalinen konstruktionismi.....	82
4.1.2 Hermeneuttinen kehä ja esiymmärrys.....	83
4.1.3 Narratiivisuus tiedonkeruumenetelmänä	85
4.1.4 Toimijuus narratiiveissa	88
4.1.5 Yhteenveto tieteenfilosofisista lähtökohdista.....	88
4.2 Aineiston keruu ja aineisto	90
4.2.1 Haastateltavien valinta	91

4.2.2	Narratiivinen haastattelu	94
4.3	Analysointi	98
4.3.1	Sisällönanalyysi ja temaattinen luenta	99
4.3.2	Analysoinnin vaiheet	100
4.4	Tutkijan positio	103
4.5	Tutkimuksen luotettavuus	104
5	IDENTIFIOITUMINEN JA IDENTITEETTI 50+ -ENSIYRITTÄJIEN TARINOISSA.....	106
5.1	Kristianin tarina.....	106
5.1.1	Ennen yrittäjyyttä	107
5.1.2	Yritystoiminnan alkuvaiheessa	108
5.1.3	Yritystoiminnan loppuvaiheessa	115
5.2	Maunon tarina	121
5.2.1	Ennen yrittäjyyttä	121
5.2.2	Yritystoiminnan alkuvaiheessa	126
5.2.3	Yritystoiminnan loppuvaiheessa	134
5.3	Paavon tarina.....	139
5.3.1	Ennen yrittäjyyttä	139
5.3.2	Yritystoiminnan alkuvaiheessa	141
5.3.3	Yritystoiminnan loppuvaiheessa	145
5.4	Tanelin tarina	149
5.4.1	Ennen yrittäjyyttä	149
5.4.2	Yritystoiminnan alkuvaiheessa	153
5.4.3	Yritystoiminnan loppuvaiheessa	158
5.5	Mitä yrittäjien vaiheidentiteetit kertovat 50+ -ensiyrittäjien yrittäjyysprosessista?.....	162
5.6	50+ -ensiyrittäjien erityispiirteitä	173
6	TOIMIJUUS 50+ -ENSIYRITTÄJIEN TARINOISSA.....	179
6.1	Mukautuva toimijuus	179
6.2	Tunnetoimijuus	182
6.3	Eteenpäin pyrkivä toimijuus.....	188
6.4	Yhteenveto	192
7	POHDINTA.....	197
7.1	Tutkimustulokset	199
7.1.1	Toimijuudet	200
7.1.2	Yrittäjäidentiteetti	214
7.1.3	Ikä ja ikääntyminen.....	220
7.1.4	Elämänkaari ja viidenkymmenen siirtymä	224
7.1.5	Yrittäjyydestä luopuminen	226
7.2	50+ -ensiyrittäjän identifioitumisen prosessimalli	229
7.3	Tutkimustulosten käytännön merkitys	232
7.4	Tutkimuksen toteuttamisen arviointia	234
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	236
	LÄHTEET.....	238

LIITTEET	271
Liite 1: Kyselylomake vuoden 2010 haastattelussa.....	271
Liite 2: Kyselylomake vuoden 2016 haastattelussa.....	275

Kuviot

Kuvio 1.	Tutkimuksen teoreettinen viitekehys	81
Kuvio 2.	Tutkimuksen tieteenfilosofiset valinnat, tutkimusmenetelmät ja niiden yhteys toisiinsa.	89
Kuvio 3.	50+ -ensiyrittäjän identifioitumisen prosessimalli.....	231

Taulukot

Taulukko 1.	Vanhemman iän yrittäjyyttä käsitteleviä tutkimuksia	51
Taulukko 2.	Esimerkkejä narratiivisista tutkimuksista yrittäjyyden alalla.....	87
Taulukko 3.	Haastateltujen yrittäjien esittely	93
Taulukko 4.	50+ -ensiyrittäjän identifioituminen ja identiteetin muutos	173
Taulukko 5.	Yksilökohtaiset toimijuudet ennen yrittäjyyttä.....	194
Taulukko 6.	Yksilökohtaiset toimijuudet yrittäjyyden alussa	195
Taulukko 7.	Yksilökohtaiset toimijuudet yrittäjyyden loppuvaiheessa	196

1 JOHDANTO

Mikä on ”oikea” ikä perustaa oma yritys? Kysymys kohdentuu yksilötasolle. Kysymys koskee yrittäjäksi ryhtymistä ylipäätän ja erityisesti sitä, onko olemassa jokin tietty ikä ryhtyä yrittäjäksi, joka olisi ”oikeampi” kuin joku toinen ikä. Ihmisten eliniän pidentyessä käsitys iästä ja sen merkityksetä on muuttunut. Nykyisin yli 50-vuotias on fyysisiltä ja henkisiltä ominaisuuksiltaan huomattavasti vahvempi kuin muutamia vuosikymmeniä sitten. (Tast ym. 2003). Tänä päivänä 50-vuotias pitää itseään vielä nuorena ja haluaa siksi pysyä työelämässä tiukasti mukana, sillä hänellä on vielä annettavaa oman osaamisensa kautta. Pitkän työuran aikana hankittu monipuolinen kokemus työelämästä auttaa työtehtävien hoidossa ja elämän aikana rakentuneet laajat verkostot tukevat työssä menestymistä. Elämän aikana asioihin on myös tullut perspektiiviä, joten ikääntynyt pystyy käsittelemään asioita monipuolisen kokemuksensa tukemana.

Elämänkaaren näkökulmasta katsottuna (Levinson 1986) 50-vuotias on vaiheessa, jossa vastuu perheestä vähenee. Tuolloin lapset ovat jo voineet muuttaa pois kotoa, joten perhettä koskevat velvoitteet vähentyvät. Aikaa on enemmän myös itselle ja oman elämän suunnitteluun. Tässä vaiheessa pitkän uran samassa työssä tehneet saattavat haaveilla jostain aivan toisenlaisesta työstä, esimerkiksi yrittäjyydestä. Haave on myös mahdollista toteuttaa, mikäli oma elämäntilanne ja henkilökohtainen varallisuus sen sallivat. Varallisuutta tarvitaan, sillä yritystoiminnan käynnistäminen vaatii alkupääomaa. Usein 50-vuotias havahtuu myös siihen tosiasiaan, että edessä oleva elinaika on luultavasti lyhyempi kuin takana oleva eletty elämä. Mikäli tarvetta työuran muuttamiseen on, päätös siitä on tehtävä viimeistään nyt. (Henley 2007; Ng & Feldman 2010a: 685).

Ihmisten toiveet työn suhteen ovat muuttuneet vuosikymmenten aikana. Työelämän keskeisiksi arvoiksi ovat nousseet työn eettisyys ja merkityksellisyys (Pentikäinen 2014). Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että mikäli työnantajan arvot eivät vastaa työntekijän omaa arvomaailmaa, on työpaikan vaihdos nykyisin helpompi tehdä kuin aikaisempina vuosikymmeninä. Pitkäaikainen sitoutuminen samaan työnantajaan ei nykyisin enää ole itsestänselvyys, vaan työntekijä etsii itselleen sellaista työtä, jossa hän viihtyy ja joka täyttää hänen työlle asettamat vaatimukset. Näin ajattelevat myös varttuneet työntekijät.

Suomalaiset arvostavat työntekoa. Asenne työn tekemiseen ei viime vuosina ole löystynyt. Tutkimuksissa on todettu, että arvomaailmaltaan suomalaiset nojaavat edelleen voimakkaasti protestanttiseen etiikkaan, jonka tunnusomainen piirre on uutteruus. Tämä kuvasi Suomalaisen Työn Liiton (2014) tekemässä tutkimuksessa

kolmannesta vastaajia. Yli 50-vuotiaat kuuluvat heihin, joiden arvoissa työn tekeminen on eräs tärkein asia. Tätä taustaa vasten yli 50-vuotiaana ensimmäistä kertaa yrittäjäksi ryhtyminen näyttäytyy mielenkiintoisena vaihtoehtona pitkään työelämässä olleille henkilöille, jotka haluavat hyödyntää omaa osaamistaan, hallita omaa elämäänsä ja kehittyä ammatissaan.

Vanhemman iän yrittäjä -määritelmä perustuu henkilön kronologiseen ikään. Useimmissa tutkimuksissa vanhemman iän yrittäjällä viitataan 50-vuotiaaseen tai vanhempaan henkilöön. Toisaalta myös 45- ja 55-ikävuotta on käytetty rajana. Heistä käytetään englanninkielisessä kirjallisuudessa muun muassa termejä ”older entrepreneur” (Kautonen, Down & South 2008), ”olderpreneur” (PRIME 2006), ”grey entrepreneur” (Weber & Schaper 2004) ja ”third age entrepreneur” (Hart ym. 2004). Suomen kielessä puhutaan usein ”ikäntyvästä” tai ”vanhemmasta” yrittäjästä. Iän lisäksi epäselvyyttä määritelmään lisää epätietoisuus siitä, puhuvatko tutkijat vanhemmista yrittäjistä yleensä vai niistä, jotka ryhtyvät tai ovat ryhtyneet yrittäjiksi vanhemmalla iällä. (Kautonen 2008b). Koska kyse on kahdesta eri ilmiöstä, keskitytään käsillä olevassa tutkimuksessa 50+ -ensiyrittäjyyteen eli niihin, jotka aloittavat yritystoiminnan ensimmäistä kertaa elämässään yli 50-vuotiaana.

Aikaisempien kansainvälisten tutkimusten mukaan kaikki yli 50-vuotiaat yrittäjät ovat individualisteja, jotka uskovat pystyvänsä saavuttamaan mitä vain. Sen lisäksi heillä on suuret odotukset elämältään ja he ovat niin kutsuttuja työnarkomaaneja (Marion 2015; Hornaday & Aboud 1971). Yli 50-vuotias yrittäjä uskoo myös, että kova työnteko korreloi positiivisesti yrityksen taloudellisen menestyksen kanssa (Glass 2007).

Palkkatyöstä yrittäjäksi ryhtyneet 50+ -ensiyrittäjät kuvaavat omaa yrittäjyyspäätöstään myös oman elämänsä hallintana. Yrittäjyydessä he pystyvät yhdistämään perheen, harrastukset sekä työn. Tavoitteena on myös tehdä mielekästä työtä. Siksi he tässä elämänvaiheessa aloittavat muita ikäryhmiä todennäköisemmin yrittäjyyden (Reynolds, Hay & Camp 1999; Langowitz, Minniti & Arenius 2005.) Yli 50-vuotiaat kaipaavat työhönsä uusia haasteita ja ovat myös siksi kiinnostuneet yrittäjyydestä. Tässä iässä jo eläkkeellä oleville yrittäjyys on mahdollisuus lisätä taloudellista hyvinvointiaan. (Kautonen 2007; Hansson ym. 1997). Marion (2015) toteaaakin, että kahden viime vuosikymmenen aikana yleismaailmallisesti aktiivisin ikäryhmä yrityksen perustamisessa suhteessa väestöosuuteensa on ollut 55-65 -vuotiaiden ryhmä.

Suomessa 2000-luvun alussa yli 50-vuotiaat perustivat väestöosuuteensa nähden selvästi vähemmän yrityksiä kuin nuoremmat. Tuolloin joka kuudes uusi yritys oli yli 50-vuotiaan perustama. (Kautonen 2007.) Verohallinnon tietojen mukaan

vuonna 2015 jo runsas viidennes aloittavista yrittäjistä oli viisi- tai kuusikymppisiä (Valtavaara 2016). Lukumääräisesti yli 50-vuotiaiden perustamien yritysten määrä ei kuitenkaan ole kasvanut. Vanhemman iän yrittäjien osuus yrittäjistä on kasvanut, koska alle 50-vuotiaiden yrittämisinto on samaan aikaan vähentynyt (Valtavaara 2016). Ilmiö on siis yleistynyt ja sen merkitys yrittämisen kokonaisuudessa on vahvistunut.

Yli 50-vuotiaissa näyttäisi siis olevan hyvää potentiaalia yrittäjiksi. Tutkijat ja poliitikot ovatkin alkaneet enenevässä määrin painottaa 50+ ensiyrittäjyyttä yhtenä vaihtoehtona vanhenevan väestön sosiaalisten ja taloudellisten haasteiden ratkaisemiseksi. (Mallet & Wapshott 2015a; OECD 2012; Kautonen, Tornikoski & Kibler 2011). Vanhemman iän yrittäjäisyys ja sen tukeminen voisivat lisätä tähän ikäryhmään kuuluvien mahdollisuutta jatkaa työelämässä. Ikäyrjinnän vuoksi työttömäksi joutuneet voisivat hyödyntää työurallaan hankkimaansa osaamista, kokemusta ja henkistä pääomaa. (Botham & Graves 2009; Weber & Schaper 2004; Curran & Blackburn 2001; Zhang 2019: 93; Lavarreda, Snyder & Brown 2013).

Väestön ikääntymisen seurauksena tämä niin kutsuttu Kolmannen iän ”Third Age” yrittäjäisyys onkin otettu vakavaan pohdintaan muun muassa Britanniassa, jossa sillä on todettu olevan sosiaalipoliittisesti merkittävä rooli. Iso-Britanniassa ongelmaan on puututtu politiikkaohjelmien avulla, joilla suositetaan erityisesti yli 50-vuotiaita työllistymään yrittäjinä. (PRIME 2006, 2010; Hart, Anyakide-Danes & Blackburn 2004).

Työurien pidentymisen tultua yhteiskunnan keskeiseksi tavoitteeksi, joutuu jokainen yksilö oman tilanteensa pohjalta ratkaisemaan, miten hän tämän asian omalla kohdallaan ratkaisee. Vanhemman iän yrittäjäisyys tarjoaa yhden vaihtoehdon yhteiskunnassa käytävään keskusteluun työurien pidentämisestä. Aikaisemmissa kansainvälisissä tutkimuksissa on erityisesti noussut esiin, että taloudellisesti epävakaina aikoina ja väestön ikääntymisen myötä yrittäjäisyys näyttäisi olevan varteenotettava vaihtoehto ikääntyvän työntekijän uran jatkumiselle (Reinhart & Rogoff 2009; Kulik ym. 2014; Halvorson & Morrow-Howell 2016).

50+ ensiyrittäjäisyys tarjoaa mielenkiintoisen mahdollisuuden ikääntyneille hyödyntää omaa osaamistaan ja elämänvarrella kertynyttä kokemusta. Siksi on tarpeen tutkia, millaisia mahdollisuuksia, rajoja, valintoja ja päätöksiä 50+ -ensiyrittäjät kohtaavat yrittäjäisyydessään? Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ensimmäisen yrityksensä perustaneiden yli 50-vuotiaiden toimijuutta, joka ilmenee yksilön tarkoituksellisena vaikuttamisena omaan toimintaan ja elinoloihin. Toimijuuteen kuuluu ennalta laadittu toimintasuunnitelma ja strategia, joiden avulla yksilö suuntaa kohti tavoitettaan. Tämän lisäksi toimijuuteen liittyy kriittinen itsetutkiskelu, jonka tarkoituksena on puntaroida omia mahdollisuuksia ja kykyjä onnistua

tavoitteeseen pääsyssä. (Turner & Stets 2005: 46–47). Toimijuus tarkoittaa myös yksilön vapautta toimia suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti elämäntilanne huomioiden. (Mykkänen 2010: 43). Goller & Paloniemi (2017) kuvaavat toimijuutta myös termillä *sisu*, joka viittaa päämäärätietoiseen käyttäytymiseen.

Tutkimalla yli 50-vuotiaan ensiyrittäjän toimijuutta saadaan tietoa siitä, miten toimimalla yrittäjä etenee yrittäjäpolullaan ja miten toiminta vaikuttaa hänen yrittäjäidentiteettiinsä. 50+ -ensiyrittäjän toimijuutta Suomessa ei ole vielä tutkittu ja siksi käsillä oleva tutkimus tuo uutta näkemystä vanhemman iän yrittäjyyteen.

1.1 Suomalainen yhteiskunta 50+ -ensiyrittäjyyden kontekstina rakeinteistumisen valossa

Rakenteistumisen teoria (*Theory of Structuration*) on yleinen sosiaalisen organisoitumisen teoria, jota käytetään usein tutkimuksen metateoriana. Sen käytettävyys johtuu sen laaja-alaisuudesta. Teorian ydinajatus perustuu rakenteisiin, jotka ovat olemassa yhteiskunnallisten toimijoiden tai tekijöiden tajunnassa esimerkiksi asenteita ja suhtautumistapoja erilaisiin asioihin. Rakenteistumisen teorian keskiössä on siis yksilöiden ja yhteiskunnan välinen suhde. Teorian mukaan sosiaaliset ilmiöt eivät muodostu yksin objektiivisista sosiaalisista rakenteistä käsin tai yksilöiden toiminnan seurauksena, vaan näistä kumpikin vaikuttaa toiseen. Yhteiskunnan ja yksilön välistä vuorovaikutusta kuvaavan teorian keskiössä on yksilöiden ja yhteisön välinen suhde. Rakenteiksi voidaan lukea myös yhteiskunnassa olevat tavat toimia, instituutiot tai yksilön näkökulmasta katsottuna yksilöiden tapa elää, perhetilanne, elämänkaaren vaihe tai muu elämäntilanne (Giddens 1984).

Rakenteistumisen teoriaa voidaan soveltaa 50+ -ensiyrittäjyyden tarkasteluun. Sen mukaan sosiaalisia ilmiöitä, esimerkiksi 50+ -ensiyrittäjyyttä, muodostetaan uudelleen ja tuotetaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Ketään ei voida pakottaa 50+ -ensiyrittäjyyteen, mutta yhteiskunta voi tehdä siitä mielenkiintoisen ja houkuttelevan vaihtoehdon. Täten mahdollistetaan se, että yksilö voi omalta puoleltaan sen hyväksyä ja siihen ryhtyä. Rakenne siis mahdollistaa (enable), mutta toisaalta voi myös rajoittaa (constrain) yksilön toimintaa (Giddens 1979: 69; 1984: 173–174). Yksilö puolestaan voi toiminnallaan uusintaa tai uudistaa mahdollisuuksia ja rajoituksia jatkuvana prosessina. (Stones 2005; Giddens 1979: 114).

Rakenteistumisen teoria ymmärretään käsillä olevassa tutkimuksessa laaja-alaisesti yhteiskunnan tilannetta määrittävänä teoriana koskien ikääntymistä ja väestön vähenemistä, työn uusiutumista ja työvoimassa tapahtuvia muutoksia. Rakeinteistuminen nähdään myös yksilön henkilökohtaiseen elämänvaiheeseen liittyvä-

nä ja siinä vaikuttavien tilannetekijöiden näkökulmasta, johon 50+ -ensiyrittäjien yrittäjyyttä peilataan.

Yhteiskunnallinen murros

Teollisissa länsimaissa toista maailmansotaa seurasi niin sanottu babyboom. 1940-luvulla syntyneet ikäluokat olivat väkimäärältään suuria. Niiden jälkeen syntyneet ikäluokat ovat jatkuvasti pienentyneet, mikä merkitsee maailmanlaajuisesti väestön vähenemistä. Samanaikaisesti syntyvyyden pienenemisen kanssa koulutusajat ovat pidentyneet ja työelämään siirrytään entistä myöhemmin. Tämä mekanismi on tuottanut työmarkkinoille työvoimapulan, johon tällä hetkellä etsitään ratkaisua (United Nation raportti, World Population Prospects 2019). Työmarkkinoiden murros on kehä, joka vaikuttaa voimakkaasti yksilön elämään.

Väestön ikääntyminen vaikuttaa työmarkkinoiden lisäksi kulutusmarkkinoihin ja julkiseen talouteen. Tämän vuoksi Suomessa on ryhdytty toimiin, jotka nostavat keskimääräistä elinaikaista työssäoloaika ja eri ikäryhmien työllisyysastetta. (Konttinen 2020). Erityisesti 2000-luvun alussa on tehty päätöksiä eläkeiän nostamisesta niin EU-maissa kuin niiden ulkopuolellakin. Eläkeikä- ja eläkeuudistukset laajemminkin ovat näkyvä osa maiden etsiessä keinoja talouskriisien ratkaisemiseksi, mutta niiden vaikutukset ovat nähtävissä vasta tulevaisuudessa maakoh- taisten siirtymäaikojen jälkeen. Suomessa eläkeuudistus toteutettiin vuonna 2017, jonka jälkeen alin eläkeikä on noussut joka vuosi kolmella kuukaudella. Esimerkiksi vuoden 2021 alusta alkaen vuonna 1958 syntyneiden alin eläkeikä on 64-vuotta ja ylin eläkeikä nostettiin kaikkien osalta 69 vuoteen. Kyse on siitä, että keskimäärin odotettavissa olevan eliniän noustessa myös eläkeikää nostetaan, jotta eläkkeelläolovuosia ei tulisi ”liikaa” suhteessa eläkkeisiin käytettävissä olevan rahan määrään. (Konttinen 2020).

Väestön ikääntymisen seurauksena aloitettu yhteiskunnallinen pohdinta huolto-suhteen korjaamiseksi on yhteiskunnan puolelta rakenteistettu eläkejärjestelmän uudistamisena ja eläkeiän nostona, ja yksilön puolelta mukautumisena yhteiskunnan vaatimukseen esimerkiksi perustamalla yritys yli 50-vuotiaana työllistääkseen itsensä. Giddens (1984) puhuu säännöistä ja käytettävissä olevista resursseista, jotka ovat järjestäytyneet yhteiskunnallisesti järkevään muotoon. Juuri tästä eläkeiän nostossa on yhteiskunnan taholta kyse. Yksilön kannalta kyse on mahdollisuudesta saavuttaa tuo noussut eläkeikä ikä syrjinnän varjostamista työmarkkinoista huolimatta. Rakenne on sekä väline uusintaa yhteiskunnallisia käytäntöjä että lopputulos.

Makrotasolta tarkasteltuna vanhemman väen yrittäjyysaktiivisuuden lisääntyminen on tervetullut ilmiö, sillä se madaltaa maailmanlaajuisesti eläkkeiden merkitystä toimeentulon lähteenä ja vähentää sosiaaliavustusten ja terveystulujen määrää (OECD 2015).

Yksilön näkökulma

Henkilökohtaisella tasolla merkittävin rakenteistumiseen vaikuttava tekijä on eliniän pidentyminen. Ihmiset elävät aikaisempia sukupolvia vanhemmaksi ja ovat hyväkuntoisia. Lääketieteen kehityksen myötä entistä vanhempi henkilö tuntee itsensä vielä virkeäksi ja haluaa olla vahvasti työelämässä ja elämässä mukana kehittämällä itseään. (Partouche-Sebban & Maâlaoui 2019: 80). Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että lapsia synnytetään entistä iäkkäämpänä, työtä voidaan tehdä aikaisempaa pidempään ja työuran pidentyessä erilaiset työnteon tavat voivat lisääntyä. (Schiavone, Dezi & Leone 2019).

Terveelliset elämäntavat ja ulkonäöstä huolehtiminen saavat ihmisen näyttämään energiseltä ja motivoituneelta. Eläkkeelle halutaan jäädä uran huipulla, eikä laskevan työuran seurauksena. Paremmaksi ihmiseksi pyrkiminen rakentaa kuvaa tavoiteltavasta onnistuneesta ihmisestä, jonka kaltaiseksi halutaan tulla. Tavoiteltavia ominaisuuksia ovat esimerkiksi tehokkuus, positiivisuus ja päämäärätietoisuus. (Tättilä 2014).

Iän ja työelämän vaatimusten lisääntyessä yksilö saattaa arvostaa elämässä myös pehmeämpiä arvoja, jolloin yrittäjyys saattaa näyttäytyä yli 50-vuotiaalle houkuttelevana vaihtoehtona vapauden ja itsellisyuden muodossa. Pyrkimys hitaampaan ja rauhallisempaan elämäntyyliin nostaa keskiöön perheen ja elämästä nauttimisen, jotka ovat niukkenevien taloudellisten ja luonnonvarojen maailmassa parhailaan muotisanoja. Näistä esimerkkinä on tanskalaisperäinen sana ”hyggeily”, joka tarkoittaa leikottelua ja elämästä nauttimista.

Rakenteistumisen kannalta eräs olennainen asia on vanhemman iän yrittäjyyden kontekstuaalisuus. Bryantin ja Jaryn (1991: 13) mukaan rakenteita tuotetaan ja uusinnetaan aina tietyissä olosuhteissa, joista toimijat saavat muutosvoimansa ja toimijuutensa. Vanhemman iän yrittäjän kohdalla eräs kontekstin elementti on elämänkaaren vaihe ja perhetilanne, johon kuuluvat monissa tapauksissa lasten aikuistuminen ja muutto pois kotoa. (De Kok, Ichou & Verheul 2010). Tuolloin lasten ja vanhempien välinen suhde muuttuu kasvattavasta aikuisesta tasavertaiseen suhteeseen vanhempien ja aikuisten lasten välillä, jolloin lapset muuttuvat keskustelukumppaneiksi ja omien vanhempiensa tukijoiksi esimerkiksi kannustamalla heitä ryhtymään yrittäjiksi vanhemmalla iällä (Weber ym. 2004). Tätä voi-

daan pitää myös rakenteiden uusintamisena, sillä aikaisemmin lasten muutto pois kotoa esimerkiksi opiskelemaan vanhempien ollessa viisikymppisiä on ollut luonnollinen tapahtuma, jota ei ole pidetty mitenkään erityisenä ja merkittävänä tilanetekijänä yrittäjyyspäätöstä arvioitaessa. Nykyisin tätä elämäntilannetta, rakennetta, pidetään oivallisena ajankohtana yrittäjäksi ryhtymisessä, joten yhteiskunnallisen tilanteen näkökulmasta katsottuna tuo elämänvaihe on uusinnettu ja nostettu esiin mahdollisuutena uuden ilmiön esiintuomisessa.

Ihmisen ikä ja pitkä elämä ovat myös kontekstin elementtejä, joiden myötä avautuu mahdollisuus menestyä yrittäjydessä. Nykyinen yli 50-vuotias on itse asiassa vielä parhaassa työiässä, sillä takana on pitkä työura sekä laaja työkokemus. Edessä on todennäköisesti vielä noin 15 vuoden ajanjakso työelämässä, jolloin voi tehdä haluamiaan asioita ja toteuttaa itseään. Valmiina on myös sosiaalinen verkosto, joka tukee yrittäjäksi ryhtymistä (Robinson & Stubberud 2014). Yleisesti myös tiedetään, että ikääntyneiden varallisuus on usein maksimissaan, sillä tuohon ikään mennessä esimerkiksi asuntolainat on maksettu pois ja aikuisten lasten taloudellinen tukeminen vähenee, joten rahaa on käytettävissä vaikka uuteen yritystoimintaan (Zhang 2019; Weber ym. 2004; Seymour 2002).

Britanniassa siirtyminen eläkkeelle aikaistui 1990-luvulla. Siirtymistä aiheutti se, että yhä useampi varttuneempi henkilö ei pitänyt työtään enää haasteellisena, vaan etsi uusia mielenkiintoisia haasteita elämäänsä muista toiminnoista. (Hansson ym. 1997). Tähän muutostarpeeseen yrityksen perustaminen tai yrityksen ostaminen voisi olla yksi ratkaisu (Parker 2004.) Myöhempien tutkimusten mukaan työntöä työelämästä yrittäjyyteen aiheuttaa muun muassa työmarkkinoilla esiintyvä ikäyrjintä (Zhang 2019).

Yhteiskunnallisen murroksen myötä 50+ -ensiyrittäjyys näyttäytyy yksilön kannalta mahdollisuutena toteuttaa itseään ja hallita omaa elämäänsä. Lisäksi työn ja vapaa-ajan arvostuksen painopisteen siirtyminen enemmän vapaa-ajan puolelle elämänkaaren loppuvaiheessa vaikuttaa tehtyihin valintoihin työelämässä ja on tutkimuksin voitu todeta yhdeksi yrittäjyyttä lisääväksi tekijäksi.

50+ ensiyrittäjyys onkin vuosi vuodelta lisääntynyt merkittävästi, joten yrittäjyyden katsotaan tarjoavan sellaisia mahdollisuuksia, joita tuossa iässä ja tässä ajassa arvostetaan. Näistä esimerkkinä mainittakoon työnteko oman aikataulun mukaisesti, oman osaamisen hyödyntäminen ja ammatillinen kehittyminen, taloudellisen hyödyn saaminen itselle, arvostuksen etsiminen ja omien arvojen mukainen työskentely. (Partouche-Sebban & Maâlaoui 2019). Kautosen, Kiblerin ja Minnitin (2017) tutkimuksessa nousi esiin muun muassa se, että näitä arvoja tavoitellaan jopa taloudellisen hyvinvoinnin kustannuksella eli elämisen laatu nousee arvoasteikossa korkeammalle kuin taloudellinen menestys.

Riippumatta siitä tarkastellaanko yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyyttä järkevän toimijan vai rakenteiden ohjaaman yksilön näkökulmasta, voidaan olettaa, että rakenne ohjaa toimintaa realisoituen tietyissä suotuisissa, mutta tapauskohtaisesti muuttuvissa olosuhteissa. (Ikonen 2009). Tilannekohtaiset tekijät voivat kytkeytyä sekä yleiseen suhdanteeseen ja työvoiman kysyntään että yksilöllisesti kuten epätyytyttävään työpaikkaan tai yksittäisiin tilannetekijöihin siellä (Harms ym. 2014). Jo pitkään on tiedetty, että käytännössä yksilölliset tekijät ja laajempi yhteiskunnallinen tilanne suhdanteineen, työmakinatilanteineen ja rakenteineen nivoutuvat työuran loppuvaiheessa tiiviisti yhteen (Järnefelt 2010; Ikonen 2009), mitä myös käsillä olevan tutkimuksen tulokset kuvaavat.

Suomessa on jo pitkään käyty keskustelua siitä, että väestön ikääntyessä kaikkien mahdollisten työvoimaresurssien hyödyntäminen on tärkeää. Työvoima 2025-raportti (2007) painottaa, ettei työikäisen väestön väheneminen ole korvattavissa edes työperäistä maahanmuuttoa helpottamalla, vaan kaksi kolmasosaa vajauksesta on löydettävä omasta maasta. Tämä tarkoittaa työkykyisten työttömien, ikääntyvien työntekijöiden, eläkeläisten ja nuorten saamista takaisin työelämään.

Käsillä oleva tutkimus nojaa myös elämän tilanteisuuteen liittyvään elämänkaari-teoriaan, joka taustoittaa 50+ -ensiyrittäjän psyykkisiä muutoksia eli ihmisen persoonallisuuden ja ydinminuuden kehittymistä aikuisuudessa erityisesti Levinsonin (1986) määrittämän viidenkymmenen siirtymän (50-55v.) näkökulmasta. Elämänkaarinäkökulmaa (Levinson 1986) ei ole aikaisemmin käytetty 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksissa, joten tämän näkökulman mukaanotto tuo uutta näkemystä vanhemman iän yrittäjyystutkimukseen. Elämänkaaripsykologia tarkastelee ihmisen kehitysvaiheissa tapahtuvia psyykkisiä muutoksia ja niiden taustatekijöitä ja erityisesti sitä, miten tietty elämänvaihe, tässä tutkimuksessa viidenkymmenen siirtymä, vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen ja päätöksentekoon koskien yrittäjäksi ryhtymistä.

Toimijuus ja identifioituminen

Toimijuus tarkoittaa yksilön päättäväistä toimintaa haluamansa tavoitteen saavuttamiseksi. Subjektilähtöinen toimijuus kehittää toimijan omaa identiteettiä yksilön tavoitteiden mukaan ja erilaisten valintojen kautta. Tavoite on tulevaisuudessa, mutta se pohjautuu vahvasti menneessä elämässä tehtyihin ratkaisuihin esimerkiksi koulutusvalintoihin, työpaikan vaihtoihin, henkilön yksityiselämässä tehtyihin ratkaisuihin esimerkiksi perheen perustamiseen ja lasten saamiseen tai sen hetkiseen elämän tilanteeseen, joka mahdollistaa tavoitteeseen pyrkimisen. Toimijuuden avulla yksilö saa vaikutettua omaan elämäänsä ja toteutettua haa-

veitaan ja muita tavoitteitaan. Jos haluaa elämänsä muutoksen, on ryhdyttävä toimeen.

Toimijuuden ja tekijyyden suhde on mielenkiintoinen. Toimijuus ja tekijyys tarkoittavat eri asioita. Tekijyys viittaa totuttuun rutiiniin ja toimijuus tavoitteelliseen toimintaan. Yhteistä tekijyydelle ja toimijuudelle on valmius sosiaalisten rakenteiden uudistamiseen ja mahdollisuus muokata toimintaa. Kuitenkin vain toimijuus sisältää tietoista päättämistä ja oman toiminnan itsenäistä suuntaamista, kun taas tekijää ohjaavat rakenteet ja ympäristö. Siinä missä toimijuus on tarkoituksellisia tekoja, tulevaisuutta refleктоivaa toimintaa, on tekijyys tapaan sidottua käyttäytymistä. Yleisesti voidaan todeta, ettei ihmisten elämä ole pelkästään toimijuutta vaan suuri osa toimintaa on tekijyyttä eli asioita tehdään useimmin totunnaista tapaa noudattaen (Heiskala 2000: 187–189). Tästä näkökulmasta ensiyrityksiä yli 50-vuotiaana vaatii vahvaa toimijuutta, totuttelua ajatukseen, pohdintaa omasta osaamisestaan ja tukea, sillä aikaisemmin tässä iässä ei ole enää etsitty uusia suuntia työuralle. Tekijyys on kohdistunut pikemminkin eläkeiän odotteluun entisessä, joskus epätyytyttävässä työsuhteessa. Nykyisin, kun rakenteellinen työttömyys on lisääntynyt, ovat yksilöt alkaneet enenevässä määrin pohdita mahdollisuutta siirtyä yrittäjiksi sen sijaan, että he siirtyisivät eläkkeelle aikaisemman käytännön mukaan nauttimaan jopa 30 vuotisesta vapaa-ajasta pienellä eläkkeellä, joka ei monesti riitä elämiseen. Toimijuuden malli siis muuntautuu paitsi ajan ja paikan myös yksilöllisten tekijöiden mukaan. (Ikonen 2009).

Toimijuutta tarvitaan myös oman minäkuvan muokkaamisessa, mikäli henkilö ei ole tyytyväinen itsessään tällä hetkellä tunnistamaansa identiteettiin. Henkilö muodostaa oman identiteettinsä oman itsetutkistelun ja ympäröivän sosiaalisen verkoston antaman palautteen pohjalta. Identiteettimme muokkautuu koko elämän ajan aina lapsuudesta lähtien ja siihen vaikuttavat syntymässä saamamme perintötekijät ja luonteenpiirteet kuin kasvuympäristön antama palaute ja myöhemmin koulutusvalintojen ja ammatin kautta muodostamamme käsitys itses-tämme. Sen lisäksi, että identiteetti kehittyy, voi ihmisellä olla useita samanaikaisia identiteettejä, joita hän hyödyntää eri tilanteissa joustavasti. Jos haluamme muuttaa itseämme on asian eteen tehtävä työtä. Esimerkiksi jos haaveilemme yrittäjyydestä, on tehtävä sellaisia valintoja elämässä, jotka mahdollistavat tämän toteutumisen ja sen lisäksi on ryhdyttävä toimeen asian saattamiseksi päätökseen. Pelkkä haluaminen ei vielä johda tavoitteeseen.

Toimijuuden olennaisinpana piirteenä voidaan pitää ihmisen voimaa synnyttää toimintaa tiettyä pyrkimystä varten, joten henkilön usko omaan itseensä ja pystyvyyteensä vaikuttavat olennaisesti yksilön toimijuuteen. Bandura kutsuu tätä minäpystyvyydeksi. (Bandura 2005; Hakanen 2011). Minäpystyvyyys vaikuttaa kogni-

tiiviseen toimintaan esimerkiksi tavoitteen asetannassa, tilanteeseen varautumisessa sekä toiminnan ylläpidossa (Bandura 1995: 4). Käsitys omasta pystyvyydestä vaikuttaa vahvasti käsitykseen mahdollisesta onnistumisesta tai epäonnistumisesta määritellyssä tilanteessa tai tehtävässä. Minäpystyvyys ennustaa ihmisten itselleen asettamia tavoitteita sekä miten he suoriutuvat niistä. (Bandura 1997: 11; Hakanen 2011). Jos henkilöllä on vahva minäpystyvyys, hän asettaa itselleen korkeampia tavoitteita ja sitoutuu niiden saavuttamiseen. Hän visioi onnistumisensa etukäteen, mikä tukee ja parantaa suoritusta. Henkilö, jonka minäpystyvyys on heikko, kuvittelee puolestaan epäonnistumisensa jo etukäteen. Tällainen henkilö asettaa tavoitteet matalalle ja luopuu niistä helposti kohdatessaan vaikeuksia.

Ihmisten on todettu välttelevän sellaisia tehtäviä ja tilanteita, joihin heidän kykynsä eivät riitä. Toisaalta on voitu todeta, että harjoittelemalla ja oppimalla uusia asioita kyvykkyys lisääntyy, mikä mahdollistaa uusien asioiden hallinnan tunteen. (Bandura 1995: 7; Hakanen 2011). Ihminen panostaa pääsääntöisesti siihen, mitä hän pitää tärkeänä. Jos hän haaveilee yrittäjyydestä, hän panostaa osaamisensa kehittämiseen ja kouluttautuu, jotta edellytykset toimia yrittäjänä täyttyvät. Tällöin puhutaan aktiivisesta toimijuudesta, joka tarkoittaa pidemmän ajan suunnittelua tavoitteen saavuttamiseksi.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Vanhemman iän ensiyrittäjyys herättää mielenkiintoa tutkijoiden keskuudessa ja aihealuetta on tutkittu verrattain vähän vuosien saatossa. Tutkimusta on tehty pääsääntöisesti määrällisin menetelmin, mutta myös laadullisia tutkimuksia on joukossa (Kautonen, Kantola & Vainio 2009; Kantola & Kautonen 2007; Weber ym. 2004; Singh & DeNoble 2003; Curran & Blackburn 2001; Cressy & Storey 1995). Mielenkiinto tutkimuksessa on lisääntyvässä määrin kohdistunut myös työhön ja työyhteisöön eri sukupolvien välisiä eroja tarkastellen (Leiter ym. 2010; Farag ym. 2009; Myllyniemi 2009; Cennamo & Gardner 2008; Kupperschmidt 2000). Tutkijat ovat lähtökohtaisesti olettaneet, että eri sukupolvet eroavat toisistaan työn tavoitteisiin, odotuksiin sekä arvoihin liittyen. Näille eroille tutkijat ovat etsineet erilaisia selittäviä tekijöitä. Farag ym. (2009) havaitsivat tutkimuksessaan, että yhteenkuuluvuus työyhteisöön ja yhteydet kasvuympäristöön korostuivat tutkimuksessa vanhemman sukupolven kohdalla. Suuret ikäluokat kasvoivat usein ydinperheissä, joissa äiti oli kotona ja he tottuivat lapsesta lähtien toimimaan yhdessä muiden kanssa. Sukupolvi X puolestaan joutui itsenäistymään varhain, sillä molemmat vanhemmista olivat usein mukana työelämässä. Varhainen itsestä huolehtiminen muovasi heistä itsenäisiä työntekijöitä.

50+ ensiyrittäjien identiteettiä on vuosien saatossa tutkittu verrattain vähän. Tätä sivuttiin Kautosen ym. (2015) tutkimuksessa, jossa ikääntyneen yrittäjyyspotentiaalia lähestyttiin kronologisen iän näkökulmasta kysymällä, minkälaisen minäkuvan ikä luo yrittäjäksi ryhtymisessä. Tutkimus osoitti, että psykologinen ikä ja minäkuva ovat tärkeämpiä kuin yksilön kronologinen ikä harkittaessa yrityksen perustamista (Kautonen ym. 2015). Mallet ja Wapshott (2015b) tutkivat puolestaan vanhemman iän yrittäjien kertomuksia oman yrittäjäidentiteetin rakentumisesta yleisten vallitsevien yrittäjämääritelmien kontekstissa ja totesivat, että vanhemman iän yrittäjän on vaikea rakentaa omaa yrittäjäidentiteettiään nykyisessä vallitsevassa tilanteessa, jossa ikääntyminen ja niin sanottu tosiyrittäjyys nähdään vastakkaisina. Nämä tutkimustulokset ovat keskeisiä lähtöolettamuksia oman tutkimukseni kannalta. Henkilön kronologisen iän ja hänen oman minäkuvansa välinen suhde voi olla yksilön näkökulmasta erilainen kuin vallitsevan kulttuurin näkökulmasta. 50+ -ensiyrittäjät rakentavat omaa yrittäjäidentiteettiään vallitsevan kulttuurin ristipaineessa. On tärkeää nostaa esiin tutkimuksissa esiinnoussut 50+ -ensiyrittäjän oma näkemys siitä, että psykologinen ikä on kronologista ikää merkityksellisempi yrittäjyyspäätöstä tehtäessä (Kautonen ym. 2015). Kulttuurisamme, jossa yrittäjyys linkitetään mieluummin nuorten kasvuyrityksiin, ei tunnusteta kunnolla vanhemman iän yrittäjyyttä ja siksi aiheutta tulee tutkia, jotta pystyttäisiin ymmärtämään vanhemman iän yrittäjyyttä paremmin ja osattaisiin tukea 50+ -ensiyrittäjiä heidän yrittäjyydessään.

Yleinen suhtautuminen vanhemman iän yrittäjyyteen näyttäisi kaipaavan uudistamista. Monissa tutkimuksissa heillä on todettu olevan vahvaa osaamista ja kykyä toimia yrittäjinä. (Perenyi, Zolin & Maritz 2018; Weber ym. 2004). Ristiriita yleisen käsityksen ja henkilön oman käsityksen välillä koskien yrittäjä-ominaisuuksia on saatava muutettua. (Mallet ym. 2015a; Kautonen 2008a). Tämän vuoksi vanhemman iän yrittäjän toimijuus on tärkeää nostaa esiin. Näkökulman kautta saadaan uutta perspektiiviä nähdä vanhemman iän yrittäjyys mahdollisuutena työllistää itsensä työuran loppuvaiheessa mielenkiintoisella tavalla. On tärkeää avata 50+ ensiyrittäjän henkilökuvaa laajemmin kohderyhmälle itselleen sekä muille, jolloin yleistä mielipidettä saadaan muokattua hyväksyvämpään suuntaan koskien vanhemman iän yrittäjyyttä. (Mallet ym. 2015a; Kautonen 2008b).

50+ -ensiyrittäjyys on tulevaisuudessa yksi kanava työllistää itsensä. Työelämän muutos aiheuttaa rakenteellista työttömyyttä, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijöiden koulutus ja työelämän tarpeet eivät kohtaa. Lisäksi kasvava työvoiman kysyntä ja eläköityminen vähentävät kokonaisuudessaan käytettävissä olevaa työvoimaa, jolloin yritykset joutuvat miettimään omalta kohdaltaan, miten työvoimapula ratkaistaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö, Työelämä 2020-hanke).

Aikaisempien tutkimusten mukaan ikääntyneissä ihmisissä on potentiaalia ryhtyä yrittäjiksi. Aihetta on tutkittu vähän ja sen vuoksi on tärkeää, että 50+ -ensiyrittäjyyden tutkimista laajennetaan kvalitatiivisen tutkimuksen kautta, jolloin aihealueesta saadaan enemmän uutta tietoa. Käsillä oleva tutkimus keskittyy 50+ -ensiyrittäjyyteen Suomessa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää 50+ -ensiyrittäjien identifioitumista ja identiteettiä ja miten se näyttäytyy yrittäjien kerronnassa. Aihetta lähestytään toimijuuden näkökulmasta, joka käsitetään tässä työssä laaja-alaisesti yksilön vapautena toimia tavoitteellisesti yksilön resurssien mukaan, henkilön elämäntilanne huomioiden ja henkilön kokeman minäpystyvyyden positosta käsin. (Mykkänen 2010: 43). Valitsemani tutkimusasetelma tutkittaessa 50+ -ensiyrittäjien identifioitumista ja identiteettiä on uusi ja se tekee tutkimuksestani tärkeän. Uutta näkemystä 50+ -ensiyrittäjyydestä tuo myös valitsemani elämänkaarinäkökulma sekä pitkäikäisyys, joka mahdollistaa toimijuuden tarkastelun ennen yrittäjäksi ryhtymistä sekä yrittäjyyttä harjoitettaessa ja siitä luovuttaessa.

Tässä tutkimuksessa tarkastelen yrityksensä ensimmäistä kertaa perustaneiden yli 50-vuotiaiden henkilöiden kertomuksia yrittäjyydestä sekä niissä esiintyvää toimijuutta, mikä ilmenee tarkoituksellisena vaikuttamisena omaan toimintaan ja elinoloihin. **Toimijuutta tarkastelen Banduran (2005) psykologisen sosiokognitiivisen teorian valossa.** Teoria jakaa toimijuuden neljään eri kategoriaan, joita ovat *tarkoituksellisuus*, *ennakkosuunnittelu*, *itsesäätely* ja *itsereflektio*. Tarkoituksellisuus (*intentionality*) tarkoittaa sitä, että ihmisillä on erilaisia aikomuksia toimintasuunnitelmien ja pohdintoineen siitä, kuinka edeten yksilön haaveilemat asiat voi saada toteutumaan. Toiminnan ennakkosuunnittelun (*forethought*) avulla yksilö pohtii tulevaisuuttaan asettamiensa päämäärien ja niistä saatavien henkilökohtaisten hyötyjen näkökulmasta. Toimijuus ei ole pelkästään tavoitteiden asetantaa ja suunnittelua niiden saavuttamiseksi vaan myös pohdintaa omista kyvyistä ja resursseista, jota kutsutaan itsesäätelyksi (*self-regulation*). Toimijat eivät siis pelkästään suunnittele tulevaa toimintaa vaan he myös arvioivat tulevan toiminnan hyötyjä ja haittoja sekä myös sitä, omaako yksilö itse tarvittavat kyvyt ja ominaisuudet tavoitteen saavuttamiseksi. Itsereflektion (*self-awareness*) avulla yksilö muodostaa käsityksen omasta itsestään ja kyvyistään ja niiden avulla hän tekee päätöksen toiminnastaan esimerkiksi yrittäjäksi ryhtymisestä. Omaan toimintaansa vaikuttaminen on kausaalinen prosessi, jossa yksilö vaikuttaa oman elämänsä kulkuun. Toimijuuden ydinajatus on se, että pääsääntöisesti yksilö tavoittelee toimintaa, jossa hänellä on onnistumisen mahdollisuudet tai jota hän itse arvostaa ja toisaalta välttää toimintaa, johon hän itsekriittisenä ei halua ryhtyä. Yksilö ei siis pelkästään pyri toimimaan tavoitteidensa saavuttamiseksi vaan tarkastelee omaa toimintaansa kriittisesti. (Bandura 2005).

Toisena lähestymistapana toimijuuteen käytän Ibarran (2003) teoriaa työstävästä identiteetistä, joka liittyy identiteetin muutosprosessiin esimerkiksi uravaihdostilanteissa. Teorian mukaan yksilö kantaa mukanaan useita minuuksia menneisyydestä, nykyisyydestä ja tulevaisuudesta. Muutosta suunnitlessaan yksilö työstää identiteettiään jatkumona luoden itselleen uusia mahdollisia minuuksia sekä työssä että sen ulkopuolella ja tunnustelee mielessään sitä, mikä minä voisin olla. Teoria lähestyy toimijuutta neljän vaiheen kautta, joita ovat *mahdollisten minuuksien tutkiminen, viipyilyn ja vitkastelun vaihe, suurten muutosten perustelu* ja prosessin tuloksena *uravaihdos*. Mahdollisten minuuksien tutkiminen alkaa kysymyksellä, mitä minusta saattaisi tulla ja mitkä ovat mahdollisuuteni toteuttaa muutos? Viipyilyn ja vitkastelun vaiheessa eri identiteettien välillä yksilö testaa mielessään uusia ja vanhoja minuuksia. Puntarointi on tärkeä vaihe, sillä rohkeus uran vaihtoon vaatii hyvää käsitystä vaihtoehtoista. Suurten muutosten perustelu itselle on tärkeä vaihe, sillä silloin yksilö asettaa asioita elämässään tärkeysjärjestykseen. Uravaihdos on prosessin lopputulos, jolloin yksilö tuntee itsensä paremmin ja miten haluaa toteuttaa itseään. Tämä vaihe käsittää oman suoriutumisen pohdintaa ja arviointia omasta onnistumisesta.

Tutkimuksessani haastattelen neljää yrittäjäksi ryhtynyttä, jotka olivat yrityksensä perustamisvaiheessa 50-57 -vuotiaita. Tarkastelen pitkittäistutkimuksena kerättyä haastatteluaineistoa sisällönanalyysillä, olettaen erilaisten yrittäjyyskertomusten avaavan yrittäjien ajatusmaailmaa ja sitä kautta myös näkemystä suomalaisesta 50+ -ensiyrittäjyydestä. Vanhemman iän yrittäjien kertomuksia on tutkittu jo aikaisemmin (Down 2006; Blackburn ym. 1999; Singh & DeNoble 2003; Kautonen ym. 2007), mutta pitkittäistutkimuksena toteutettua tutkimusta ei vielä ole tehty. Tässä tutkimuksessa tarkastelen 50+ -ensiyrittäjien kertomusten kautta esiinnousevia toimijuuden ilmenemistapoja, sillä toimijuus ilmentää yrittäjien valintoja ja päätöksiä sekä niihin liittyviä rajoitteita ja edellytyksiä. Tarkastelen myös sitä, miten toimijuus muuttaa 50+ -ensiyrittäjien identiteettiä yrittäjyyden eri vaiheissa. Näiden lisäksi tarkastelussa keskitytään siihen, miten toimijuus ja identiteetti näyttävät kerronnassa elämänkaaren vaiheen eli viidenkymmenen siirtymän näkökulmasta katsottuna.

Tutkimustehtävä muodostuu kolmesta tutkimuskysymyksestä:

- 1) Minkälaisen toimijuuden kautta 50+ -ensiyrittäjät etenevät yrittäjyydessään ryhtymis-, toiminta- ja luopumisvaiheessa?
- 2) Miten toimijuus muuttaa yrittäjäksi ryhtyneen identiteettiä yrittäjyyden eri vaiheissa?

- 3) Minkälaisena 50+ -ensiyrittäjien toimijuus ja identiteetti näyttävät yrittäjien kerronnassa elämänkaaren viidenkymmenen siirtymän näkökulmasta katsottuna?

Tutkimusongelmani perusta on, että yksilö rakentaa todellisuutta omien henkilökohtaisten kokemustensa ja havaintojensa pohjalta. Todellisuus muodostuu yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa sosiaalisten ja kognitiivisten prosessien tuloksena. Tämän johdosta kahta täysin samanlaista todellisuutta tuskin löytyy. Tämän vuoksi myös tieto todellisuudesta on aina yksilöllisesti painottunutta ja tulkinnanvaraista. Tutkimusasetelmani hyväksyy yksilöiden subjektiiviset kokemukset, arvot, kulttuurit ja mielipiteet sekä niiden vaikutuksen tulkintaa tekevien yksilöiden mielissä, mikä mahdollistaa useiden todellisuuksien samanaikaisen olemassaolon. Vastaus siihen, mitä ja miten yli 50-vuotias ensiyrittäjä kertoo yrittäjyydestään, riippuu vastaajasta ja tulkinnasta, joka syntyy vuorovaikutuksessa tutkijan ja aineiston välillä. (Eriksson & Kovalainen 2008; Jokinen, Juhila & Suoninen 1999). Tutkimus nojaa sosiaaliseen konstruktivismiin, missä todellisuus rakentuu vuorovaikutuksessa ja sosiaalisissa prosesseissa (Denzin & Lincoln 1994; Holstein & Gubrium 1998).

Elämänkaariteorioita tunnetuksitehneistä tutkijoista Erikson (1982) ja Levinson (1986) jakavat ihmisen elämän eri vaiheisiin, joilla kaikilla on oma tehtävänsä yksilön kehityksessä. Kumpikin tutkija korostaa keski-ikänsä merkitystä yksilön elämässä merkityksellisenä ajanjaksona. Teorioita hyödynnetään tämän tutkimuksen taustalla peilaten 50+ -ensiyrittäjien käyttäytymistä ja valintoja elämänkaaren vaiheeseen ja ikään. Tämä tutkimus keskittyy tarkastelemaan 50+ -ensiyrittäjyyttä erityisesti Levinsonin määrittämän viidenkymmenen siirtymän (50-55v.) näkökulmasta, sillä tutkimukseen osallistuneet yrittäjät kuuluivat tähän ryhmään. Elämänkaaripsykologia tarkastelee ihmisen kehitysvaiheissa tapahtuvia psyykkisiä muutoksia ja niiden taustatekijöitä. Elämänkaarinäkökulmaa (Levinson 1986) ei ole aikaisemmin käytetty 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksissa, joten tässä tutkimuksessa ikääntyneen elämänvaiheen tarkastelu avaa tutkittavaan aihealueeseen uuden näkökulman.

Tutkimus tehdään pitkittäistutkimuksena, jolloin tutkimusjoukkoa tarkastellaan kuuden vuoden ajalta. Tutkimushaastattelut, yhteensä kahdeksan kappaletta, suoritettiin vuonna 2010 ja uudet haastattelut vuoden 2016 syksyllä. Haastatteluissa käytettiin teemahaastattelua.

1.3 Tutkimuksen asemointi

Tämän tutkimuksen kohteena on 50+ -ensiyrittäjyys. Tutkimus on monitieteellinen, koska tutkimusongelman ratkaisemiseksi ja riittävän monipuolisen näemyksen luomiseksi tarvitaan eri tieteenalojen teorioiden ja havaintojen yhdistämistä. Tutkimusilmiö asemoidaan ensisijaisesti yrittäjyystutkimukseen, joka saa vaikutteensa taloustieteestä, psykologiasta ja sosiologiasta.

Yrittäjyys on ilmiönä monisyinen ja sen asemasta omana tieteenalanaan kiistellään tutkijoiden keskuudessa. Toiset pitävät sitä yhteiskunnallisena ilmiönä, josta tutkimuksen kautta on muodostunut oma tieteenala, kun taas toiset pitävät yrittäjyystä selvästi omana tieteenalanaan. Käytännössä yrittäjyystutkimus perustuu moniin eri tieteesiin ja yrittäjyyttä tutkitaan näin ollen eri näkökulmista. Kansantaloustieteilijöitä kiinnostaa yrittäjyys ja yrittäjä sen yhteiskunnallisen merkittävyyden vuoksi. Sosiologeja kiinnostaa yrittäjyys yhteiskunnallisena ilmiönä ja liiketaloustieteilijöitä kiinnostaa liiketoiminnan luonne ja organisoituminen. Psykologit puolestaan ovat kiinnostuneita yrittäjän persoonasta ja henkilöstä. (Vesalainen 2001).

Yrittäjyys käsitteenä on monimerkityksellinen ja yrittäjyyttä on erilaisissa organisaatioissa ja talousjärjestelmissä. Yrittäjyys on käsitteenä muuttuva ja liittyy vahvasti kulttuuriseen muutokseen. Perinteisesti yrittäjyys määritellään taloudellisista lähtökohdistä käsin kuten liikevaihto tai omistajuus, mutta yrittäjyys nähdään myös mahdollisuuksien havaitsemisena ja niihin tarttumisena (Vesalainen 2008). Yrittäjyyteen sisällytetään myös luovuus, innovaatiokyky, riskien hallinta ja vastuullisuus (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

Peltonen (1986) määrittelee yrittäjyyden yläkäsitteeksi, joka jakaantuu ulkoiseen yrittäjyyteen eli toimimiseen itsenäisenä omistajayrittäjänä sekä sisäiseen yrittäjyyteen eli toimimiseen yrittäjähenkisesti toisen palveluksessa. Lisäksi hän jakaa yrittäjyyden yrityksen perustamiseen tai jo olemassa olevan yrityksen hoitamiseen liittyvään yrittäjyyteen. Kyrö (1997) tarkastelee yrittäjyyttä kulttuurihistoriallisena ilmiönä ja jakaa yrittäjyyden kolmeen osaan, joista ensimmäinen on omaehtoinen yrittäjyys, mikä merkitsee yksilön inhimillistä toimintatapaa, joka tulee esiin vapaassa toimintaympäristössä. Omaehtoinen yrittäjyys näkee yksilön itseohjautuvana toimijana ja näkemys korostaa yksilön omaa halua ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan tulevaisuuteen. Toiseksi hän nostaa esiin sisäisen yrittäjyyden, jolla tarkoitetaan organisaation jäsenten yhteisöllistä toimintatapaa. Sisäisen yrittäjyyden myötä työyhteisö uudistuu ja tuottavuus lisääntyy. Kolmas ulottuvuus on ulkoinen yrittäjyys, joka on toimimista yrittäjäomistajana omassa yrityksessä.

Viimevuosina sisäinen yrittäjyys on liitetty myös ammatilliseen toimijuuteen, sillä työn kehittäminen ja omaan työhön vaikuttaminen kannatojien sekä aktiivisen osallistumisen ja vaikuttamisen kautta on nostettu tutkimuksissa esiin. (Eteläpelto ym. 2017: 9.) Sisäisen yrittäjyyden ja ammatillisen toimijuuden kautta yksilö pyrkii vaikuttamaan työyhteisön toimintatapoihin. Sisäinen yrittäjyys nähdään myös uutta luovana käyttäytymisenä ja mahdollisuutena työntekijän kehittymiseen (Gawke, Gorgievski & Bakker 2019: 89–90.)

Yrittäjyystutkimusta on lähestytty myös kolmen näkökulman kautta, joita ovat *the people school* (jonka mukaan yrittäjäksi synnyttään), *the environmental school* (jonka mukaan tilanne ja ympäristö ajaa yrittäjyyteen) ja *the integrative school* (joka on edellisten yhdistelmä). (Stanworth & Curran 1973; Peltonen 1986). The people school -näkökulma pitää sisällään yksilön persoonallisuuden ja identiteetin. Yleisesti voidaan todeta, että persoonallisuus on laaja, abstrakti konstruktio, jolla tarkoitetaan pitkäaikaisia ja merkittäviä yksilön ominaisuuksia, jotka vaikuttavat jatkuvasti yksilön käyttäytymiseen. Esimerkkinä the people school -näkökulmasta voidaan mainita muun muassa Peltosen (1986) yrittäjyyteen liittämät neljä pääulottuvuutta, jotka ovat *palveluhenkisyys, ahkeruus, rohkeus ja luovuus*. Näiden lisäksi 1990-luvun kansainväliset tutkimukset liittävät yrittäjäominaisuuksiin *sitoutumisen, tarmokkuuden, taloudelliset arvot ja tuloksellisuuden, sekä lisäksi opportunismin ja innovatiivisuuden, voiton nälän ja egoismin*. (Peltonen 1986). Kognitiivinen psykologia tarjoaa selityksiä, joissa yksilön kehittyvät ja muuttuvat uskomukset ja ajattelutapa tulkitaan yrittäjyydeksi. (Schein 1987: 66, Ristimäki 2004).

The environmental school -näkökulmaa ovat ensimmäisinä nostaneet esiin Stanworth ja Curran (1973) tuomalla keskusteluun sosiaalisen marginaalisuuden käsitteen. Käsitteen mukaan potentiaalisista yrittäjistä puhuttaessa yksilö on joissakin tapauksissa halukas kohoamaan sosiaalisesti tai säilyttämään aikaisemman sosiaalisen asemansa, vaikka tiet tähän näyttävät olevan tukossa. Tällöin yksilön ainoaksi sosiaalisesti hyväksyttäväksi vaihtoehdoksi jää yrittäjäksi ryhtyminen. Käsillä oleva tutkimus asemoituu erityisesti integroivaan koulukuntaan (integrative school), jossa yhdistyvät ajatukset siitä, että yrittäjäksi synnyttään ja toisaalta tilanne sekä ympäristö ajavat yksilön yrittäjyyteen. Tämä näkökanta nojaa vahvasti myös aikaisemmin mainittuun rakenteistumisen teoriaan.

Yhteiskunnan tasolla tutkitaan yrittäjäksi valikoitumista. Suomessa tutkimusta on tehty esimerkiksi siitä, mitkä muuttajat tukevat todennäköisyyttä toimia ennen yrittäjänä kuin olla ansiotyössä. Millä todennäköisyydellä yksilö siirtyy ansiotyöstä tai työttömyydestä yrittäjyyteen sekä todennäköisyyttä pysyä yrittäjänä (Kantola 2014; Ekelund ym. 2004; Poutvaara & Tuomala 2004; Johansson 2000a;

Kangasharju & Pekkala 2002; Ritsilä & Tervo 2002). Vanhemman iän yrittäjyys-tutkimus kuuluu osana tähän ryhmään, sillä aihetta on tutkittu muun muassa ve-totekijöiden näkökulmasta eli mitkä tekijät vetävät yli 50-vuotiaita yrittäjyyteen.

Psykologia lähestyy yrittäjyyttä yrittäjän, yksilön persoonallisuuden ja identiteetin lähtökohdista. Persoonallisuuden tutkimus koskee niitä pysyviä psyykkisiä raken-teita ja prosesseja, jotka työstävät inhimillisiä kokemuksia ja muovaavat henkilön minää (Schein 1987; Ristimäki 2004). Yleisesti voidaan todeta, että persoonalli-suus on laaja, abstrakti konstruktio, jolla tarkoitetaan pitkäaikaisia ja merkittäviä yksilön ominaisuuksia, jotka vaikuttavat jatkuvasti yksilön käyttäytymiseen. Ää-rimmillään tämä on niin sanotun ”*right-man*” -koulukunnan näkemys, jossa läh-detään siitä ajatuksesta, että yrittäjäksi synnyttään. Toisenlaisen näkökulman asi-aan tuo kognitiivinen psykologia, joka tarjoaa puolestaan selityksiä, joissa yksilön kehittyvät ja muuttuvat uskomukset ja mielen mallit voivat johtaa tulkintaan yrit-täjyydestä.

Puhuttaessa henkilön luonteesta tarkoitetaan hänen luonteenomaista tapaansa reagoida eri asioihin (Eskola 1985: 13). Persoonallisuutta määrittävillä termeillä ei ole kuitenkaan pystytty yksiselitteisesti määrittelemään ihmismielen toimintoja, josta seurauksena on erilaiset lähestymistavat ja teoriat persoonallisuuden ja iden-titeetin määrittelylle. Näistä teorioista voidaan mainita psykodynaamiset teoriat, piirre- ja faktoriteoriat, sosiaalisen oppimisen teoriat ja eksistentiaalisfenomeno-logiset tai humanistiset persoonallisuusteoriat (Ristimäki 2004). Koska yrittäjäksi ryhtymisen tiedetään olevan myös luonnekysymys, liittyy yrittäjyys ja tässä tutki-muksessa esiin nostettu 50+ -ensiyrittäjyys myös psykologiaan.

Yrittäjäksi ryhtymistä tarkastellaan usein myös järkevän ihmisen pohdintana eri tulevaisuuksien välillä. Tämä näkökulma perustuu muun muassa siihen, että yrit-täjäksi ryhtyminen on yksi merkittävimmistä taitekohdista ihmisen työ- tai am-mattiuralla, joten uutta yritystä ei pääsääntöisesti perusteta vahingossa, sattumalta tai ilman harkintaa. Yrittäjyyspäätöstä mietitään tarkasti omaa elämäntilan-netta ja omia mahdollisuuksia arvioiden sekä erityisesti yrittäjyydestä odotetta-vissa olevia hyötyjä/haittoja puntaroiden. Yhdysvaltaistutkimukset osoittavat, että yrittäjäksi ei ryhdytä pelkästään suurten tulojen tai vaurastumisen toivossa, sillä monet yrittäjät tienaaavat vähemmän kuin mitä he ansaitsisivat palkansaajina (Hamilton 2000). Lisäksi omiin yrityksiin tekemien sijoitusten riski on suurempi kuin julkisilla osakemarkkinoilla (Moskowitz & Vissing-Jorgensen 2003). Verotie-toihin ja liittojen palkkakyselyihin perustuen voidaan väittää, että yrittäjäksi ryh-dytään usein yrittäjyyden myötä tulevien ei-rahallisten hyötyjen ja etujen toivossa. (Kautonen 2008b; Kauhanen 2004; Poutvaara & Tuomala 2004; Hyytinen & Pa-jarinen 2005).

Tämä tutkimus lisää tieteellistä ymmärrystä 50+ -ensiyrittäjyydestä, joka on nousut yhdeksi vaihtoehdoksi työurien pidentämiskeskustelussa. Tämänhetkinen tutkimus aiheesta on keskittynyt tuomaan vastauksia kysymykseen, onko ikääntyneillä henkilöillä yrittäjältä vaadittavia ominaisuuksia ja miten ikä vaikuttaa haluun ryhtyä yrittäjäksi? Toisaalta on pohdittu, miten ikääntyneisiin yrittäjiin suhtaudutaan ja voisiko vanhemman iän yrittäjyys lisätä ikääntyneiden taloudellista hyvinvointia yhteiskunnan tuen vähetessä? (Kautonen 2017).

Käsillä olevan tutkimuksen teoreettinen pohja asemoituu yrittäjyystutkimuksen kenttään, erityisesti vanhemman iän yrittäjyyteen ja pureutuu yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyyteen laadullisella tutkimusotteella etsien vastausta kysymyksiin siitä, minkälaisina 50+ -ensiyrittäjien identifioituminen ja identiteetti näyttäytyvät yrittäjien kerronnassa ja minkälaista toimijuutta kerronnasta on löydettävissä? Tutkimuksen avulla saadaan lisää ymmärrystä 50+ -ensiyrittäjyyteen tarkastelemalla myös yrittäjien elämänkaaren vaiheen merkitystä yrittäjyyspäätöksen synnyssä.

Aiempi tutkimus vanhemman iän yrittäjien identifioitumisesta ja identiteetistä

Tässä tutkimuksessa perehdytään vanhemman iän yrittäjien identiteettiin, jota on aikaisemmin tutkittu suhteellisen vähän. Aihealueelta löytyy kuitenkin muutamia mielenkiintoisia tutkimuksia. Muun muassa Alankomaissa tehdyssä kvalitatiivisessa haastattelututkimuksessa tutkittiin ikääntyneiden luovan alan yrittäjien yrittäjäidentiteetin ja ammatillisen identiteetin yhteensovittamista yrittäjyydessä. Tutkimuksessa haastateltiin 43 yrittäjää, joiden ikä vaihteli 51-67 -vuoden välillä ja se liittyi projektiin nimeltä Older workers in the Netherlands. Taustateorianaan tutkimuksessa on Beckerin (1964) henkisen pääoman teoria (Human capital theory). (Hennekam 2015).

Vanhemman iän yrittäjien kertomuksia oman yrittäjäidentiteetin rakentumisesta yleisten vallitsevien yrittäjämääritelmien kontekstissa tutkittiin kvalitatiivisessa pitkittäistutkimuksessa puolistrukturoitujen kysymysten avulla Britanniassa. Haastattelujoukko koostui kahdesta brittiläisestä vanhemman iän yrittäjästä. Edwardin yrittäjyyttä seurattiin seitsemän vuoden ja Thomasin yrittäjyyttä 18 kuukauden ajan. Tässä narratiivisessa tutkimuksessa keskityttiin siihen, miten haastateltavat peilasivat omaa yrittäjyyttään toisiin yrittäjiin ja minkälaista toimijuutta niissä rakennettiin sosiohistoriallisen diskurssin sisällä. Kumpikin yrittäjä oli perustanut yrityksensä ollessaan yli 50-vuotiaita. (Mallett & Wapshott 2015b).

Kautonen ym. (2015) tutkivat yksilön käsitystä omasta yrittäjyyspotentiaalistaan kronologisen iän ja minäkuvan näkökulmasta. Mitä ikä merkitsee yrittäjyyskäyttäytymisen kannalta ja minkälaisen minäkuvan ikä luo? Empiirinen määrällinen tutkimus toteutettiin aikuisväestölle, (20-64 vuotiaat), suunnatussa kirjekyselys-

sä ja suoritettiin pitkittäistutkimuksena Suomessa vuosina 2011 ja 2012. Vuoden 2011 kysely keskittyi yrittäjyysaikomuksen selvittämiseen ja vuoden 2012 tutkimus oli seurantatutkimus, jossa keskityttiin yrittäjyyskäyttäytymisen tutkimiseen. Jatkovaiheeseen valittiin ne vastaajat, jotka eivät vielä olleet yrittäjiä tai aikeissa aloittaa yritystoiminta. Varsinaiseen tutkimukseen valittiin 672 vastaajaa. Tutkimuksen taustateorianä oli Carstensenin (1991) sosioemotionaalisen valinnan teoria.

Yrittäjäidentiteetin muotoutumista eri sukupolvien edustajien välillä pienen organisaation kontekstissa tutkittiin etnografisessa tutkimuksessa, jossa keskityttiin iän merkitykseen yrittäjäidentiteetin muodostumisessa. Tässä kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastateltiin kahta brittiläistä yhteisyrityksen omistaja/johtajaa. Tutkimuksen viitekehyksenä käytettiin Wengerin käytäntöyhteisöteoriaa (Community of Practice). (Down & Revesley 2004).

Lapsuudessa tai nuorena lääkäriopiskelijana omaksuttujen roolimallien merkitystä lääkärin ammatillisen identiteetin syntymiseen tutkittiin australialaisten menestyneiden vanhemman iän lääkäreiden keskuudessa. Tässä narratiivisessa tutkimuksessa haastateltiin 12 lääkäriä, jotka olivat toimineet lääkärin ammatissa 10-40 vuotta. Tässä laadullisessa tutkimuksessa selvitettiin puolistrukturoitujen kysymysten ja syvähaastattelun lisäksi haastattelutilanteen videoinnin avulla, mitä haastateltavat kertoivat kokemuksinaan henkilöistä tai tapahtumista, jotka olivat muotoilleet heidän käsitystään lääkärin ammatista ja lääkärinä toimimisesta. Lähestymistapana tutkimuksessa oli Meadin (1863–1931) symbolinen vuorovaikutusteoria, (Symbolic Interactionism), joka kuuluu sosiologisiin mikrotason teorioihin. (Foster & Roberts 2016). Ikää ja työhön identifioitumista suhteessa yrittäjyysaktiivisuuteen tutkittiin Itävallassa 20-64 -vuotiaille lähetetyssä postikyselyssä. Kohderyhmään kuului 766 työssäkäyvää vastaajaa. Taustateorianä tutkimuksessa käytettiin Ajzenin (2011) suunnitelmallisen käyttäytymisen teoriaa (Theory of planned behavior). (Hatak, Harms & Fink 2015).

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tämä tutkimus koostuu kahdeksasta pääluvusta. Tutkimusraportin ensimmäinen luku avaa tutkimuksen taustaa ja tavoitteita. Siinä esitellään tutkimuskohde, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Tämän jälkeen luku kaksi esittelee vanhemman iän yrittäjyydestä tähän mennessä tehtyjä tutkimuksia ja avaa käsitettä yrittäjäidentiteettiä. Luku kolme esittelee identifioitumista toimijuuden näkökulmasta katsottuna. Lisäksi selvitetään minäpystyvyyden käsitettä, identifioitumista ja identiteettiä eri näkökulmista katsottuna. Tämän jälkeen siirrytään esittele-

mään elämänkulkuun ja ikääntymiseen liittyviä asioita muun muassa elämänkaareen liittyviä teorioita, työuria ja elämänkulun käännekohtia sekä yrittäjyyttä peilaten sitä viidenkymmenen siirtymään. Luvun lopussa esitellään tutkimuksen teoreettinen viitekehys. Luvussa neljä syvennyttään tutkimustyön metodologisiin valintoihin, kerrotaan aineiston keruusta ja avataan analyysiprosessin eri vaiheita sekä arvioidaan tutkimuksen validiutta ja reliaabeliutta. Luku viisi esittelee tutkimukseen osallistuneet yrittäjät ja heidän yrittäjätarinansa. Lisäksi seurataan identifioitumista ja identiteetin kehitystä ennen yrittäjyyttä, yritystoiminnan alkuvaiheessa ja yritystoiminnan loppuvaiheessa. Luvun lopussa esitellään 50+ -ensiyrittäjien erityispiirteitä. Luku kuusi nostaa esiin tutkimuksessa havaitut 50+ -ensiyrittäjien käyttäytymistä ohjaavat toimijuudet. Luku seitsemän on pohdintaluku, jossa esitetään yhteenveto keskeisistä tuloksista, tutkimuksen teoreettinen kontribuutio ja käytännön implikaatiot, luotettavuuden arviointi sekä jatkotutkimusehdotukset. Tutkimus päättyy lukuun kahdeksan, jossa esitetään johtopäätökset ja jatkotutkimustarpeet.

2 VANHEMMAN IÄN YRITTÄJYYS

2.1 Ikä ja työelämä

Puhuttaessa ikääntyvästä yksilöstä työelämässä tarkoitetaan sillä keski-ikäistä yksilöä, jonka ikä sijoittuu Collins Dictionaryn mukaan suurin piirtein elinvuosille 36-59. Kansaneläkelaitoksen kannan mukaan ikääntyvä henkilö on yli 45-vuotias ja brittiläisen Terveystieteiden ja vakuutusyhtiö Benendenin mukaan keski-ikä alkaa 53-vuotiaana. (Talouselämä 17.12.2013). Määritelmien runsaudesta päätellen voidaan todeta, että keski-ikä on liikkuva määritelmä, joka siirtyy yhä myöhemmäksi vaiheeksi ihmisen elämässä eliniän pidentessä. Tämän johdosta käsittelen seuraavaksi keski-ikää ja ikääntymistä työelämässä yhtenäisenä kokonaisuutena.

Iän lisääntyessä suhteemme työelämään muuttuu. Kronologisen iän merkitys korostuu tarkasteltaessa henkilön elämää senhetkisen elämänkaarenvaiheen näkökulmasta käsin. Vaikka henkilö kokee olevansa ikäistään nuorempi, elämänkaaren vaihe paljastaa kuitenkin sen, mitkä asiat ovat hänelle tärkeitä elämässä. Elämänkaaren vaiheet toteutuvat jokaisen kohdalla yksilöllisten persoonallisuuspiirteiden puitteissa. Elämänkaaripsykologiaa tarkasteleekin ihmisen kehitysvaiheissa tapahtuvia psyykkisiä muutoksia ja niiden taustatekijöitä pyrkien samalla selvittämään ihmisen kehittyminen eri ikäkausina. Dunderfelt (1998: 24) esittää, että ihmisen kehitystä elämänkaaren eri vaiheissa voidaan tutkia elimistön kasvun, kehityksen ja rappeutumisen biologisesta näkökulmasta käsin tai lähestyen aihetta yhteiskunnallisesti eli ihmisen ja kulttuurin vuorovaikutuksen suunnasta. Kolmas lähtökohta on psykososiaalinen eli lapsuuden lähi-ihmisten merkitys persoonallisuuden muodostumiselle ja neljäntenä individuaation näkökulma eli ihmisen persoonallisuuden ja ydinminuuden kehittyminen eri ikävaiheissa läpi koko elämän.

Elämänkaaripsykologian keskeinen tehtävä on ihmisen kokonaiskehityksen tarkastelu kuvaamalla ja selvittämällä elämänkaaren eri vaiheisiin liittyviä kaikille yksilöille yhteisiä muutoksia. Elämänkulku kuvaa jokaisen ihmisen omaa kokemuksellista ja ainutlaatuista elämäkertaa. Elämänkaaripsykologiassa keskiöön nousee eri kehitysvaiheiden merkitys ihmisen psyykkisten muutosten ja niiden taustatekijöiden tunnistamisessa. Samalla pyritään selvittämään ihmisen kehittyminen eri ikäkausina. Dunderfelt jakaa elämänkaaripsykologian kehityksen kolmeen eri vaiheeseen, joista ensimmäisen hän sijoittaa ennen toista maailmansotaa olevaan aikaan, toinen jakso sijoittuu 50-60 -lukuun ja kolmas kehitysvaihe 1970-luvulta aina tähän päivään asti. Ensimmäisessä vaiheessa elämänkaaritutkimuksen edelläkävijänä tunnettu Bühler (1959) pyrki yhdistämään elämän eri osa-alueita.

eet eli ihmisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kehityksen. (Dunderfelt 1998: 24).

Elämänkaariteorioita tunnetuksitehneistä tutkijoista erityisasemaan on noussut Eriksonin teoria (1994) koskien elämänvaiheita ja yksilön identiteetin kehitystä. Kehitys pohjautuu kronologiseen ikään ja sen perusteella jaoteltuihin ihmisen kahdeksaan kehitysvaiheeseen, joista jokainen sisältää oman kehitystehtävänsä. Erikson jäsentää lapsuuden ja nuoruuden viiteen ja tämän jälkeen seuraavan aikuisuuden kahteen kehitysvaiheeseen. Myöhemmin hän lisäsi vielä vanhuuden kahdeksantena kehitysvaiheena (Erikson 1994). Teorian mukaan ihmisen keski-ikä sijoittuu 35-65 -vuoden väliin eli juuri käsillä olevan tutkimukseni kohdejoukkoon. (Erikson 1982; Dunderfel 1998). Eriksonin tutkimuksessa keskitytään ikääntyvän keski-ikäisen kehitystehtävään, jonka hän näki tuottavuuden tai jähmettymisen kriisin ratkaisemisena matkalla identiteetin eheytymistä vanhuudessa. Eriksonin mukaan keski-ikäisen kehitys etenee yksilön sisäisten konfliktien kautta. Ratkaistuaan nämä hän tuntee itsessään uusia kykyjä, jotka nivoutuvat osaksi aikaisempaa identiteettiä. Tämä voi esimerkiksi tarkoittaa päätöstä aloittaa yritystoiminta yli 50-vuotiaana. Erikson puhuu minän kehityshaasteista, jotka hän liittää kuhunkin ikävaiheeseen. Kehityshaasteet ovat käännteitä ja kriisejä, jotka sisältävät kukin oman kehitystehtävänsä (Erikson 1994: 55–66). Eheytyminen tarkoittaa Eriksonin mukaan yksilön kykyä säilyttää minuutensa useista vaihtuvista rooleista huolimatta ja toisaalta sitä, että eri elämänvaiheisiin liittyvät roolit on mahdollista sovittaa itseensä. Eheytyminen on paikka- ja aikasidonnainen ja sen lisäksi siihen vaikuttavat ympäröivät ihmiset sekä oma elämä (Erikson 1994: 97–100).

Kangas (1998) puolestaan arvioi kriittisesti elämänkaaren näkökulmaa vanheneamiseen ja katsoo sen edustavan nimenomaan kulttuurista vanhenemiseen liittyvää käsitystä. Vanheneminen nähdään siinä jonkinlaisena laskukautena, joka luo kulttuurisia odotuksia ja vaikutuksia sekä vanhenemisen kokemuksille että vanheneamisen ympäristölle. Kuitenkin vanheneminen on Kankaan (1998) mukaan muuttuva toisaalta mahdollisuuksia, mutta myös eriarvoisuutta sisältävä ilmiö. 50+ -ensiyrittäjyyttä ajatellen jotkut kääntävät työuransa vielä nousuun perustamalla yrityksen yli 50-vuotiaana, kun taas toisille vanheneminen aiheuttaa lamaantumisen ja tyytymisen nykyiseen epätydyttävään tilaan. Toisaalta Hurmeen (1985) toteamus siitä, että kaariajattelu on havainnollinen, mutta vaarallinen siinä suhteessa, että sillä rakentuu itseään toteuttava käsite. Elämänkaariperspektiivi voi luoda vanhenemisestä kuvan ongelmana, joka tulisi ehkäistä. Elämänkaaren loppuvaihetta elävä keski-ikäinen henkilö saattaa sisimmässään vastustaa ajatusta omasta vanhenemisestä ja pyristelee sitä vastaan esimerkiksi aloittamalla uuden vaiheen elämässään yrittäjänä.

2.1.1 Elämänkaaren seitsemäs ikä

Käsillä oleva tutkimus kohdistuu Eriksonin kuvaamaan ihmisen seitsemänteen ikään, generatiivisuuden kauteen, joka pääasiallisesti sijoittuu osaksi varhaista ja myöhäistä keski-ikää (50-65v.). Eriksonin mukaan keski-ikäisellä uuden luomisen haaste merkitsee erityisesti kykyä huolehtia ja saattaa seuraava sukupolvi itsenäistymisen vaiheeseen. Tätä haastetta nimitetään generatiivisuudeksi ja se pätee yksilön kaikkeen inhimilliseen toimintaan tässä elämänvaiheessa. Ahkerointi niin työssä kuin työelämän ulkopuolellakin edustaa tätä tehtävää ja edistää paitsi yksilön myös yhteisön hyvinvointia. (Erikson 1994: 103–104; Dunderfelt 1998: 217). Luovuuden tilassa ollessaan yksilö rakentaa samalla minuuttaan tulevaisuuden koitoksia varten. On huomioitava, että generatiivisuus merkitsee Eriksonin tarkastelussa myös huolenpitoa itsestään. Mikäli yksilö laiminlyö omaa työtään, terveyttään tai ihmissuhteitaan on se osoitus minän heikosta elinvoimasta, kun taas vahva elinvoima näkyy luovana toimintana, joka antaa tunteen elämän hallinnasta. Itsensä kanssa tasapainossa oleva keski-ikäinen on työelämässä yhteistyökykyinen ja pyrkii sovitteluun kuluttavan kilpailun sijasta. (Erikson 1982; Vuorinen 1998). Työttömyys tai työkyvyn menetys keski-ikässä vaikuttaa elämänvaiheen kehitystehtävistä selviytymiseen. Eriksonin (1982) mukaan yksilöä, joka jää aktiivisen elämän ulkopuolelle uhkaa lamaantumisen. Yksilö voi ajautua voimattomuuden tilaan, jossa tunne tarpeettomuudesta lisääntyy. Tässä tilanteessa kasvojen säilyttäminen ja oman itsetunnon tukeminen voi kanavoitua defensiivisesti omaa erinomaisuutta korostaen esimerkiksi oman yrityksen perustamisena vanhemmalla iällä vastalauseena työpaikan menettämiseksi, työpaikan huonolle ilmapiiirille tai ikäsyryjinnälle. Toisaalta voimattomuus voi ilmetä myös yksinäisyyteen vetäytymisenä, minän repsahduksena esimerkiksi alkoholin käytön lisääntymisenä tai ihmissuhdeongelmina.

Generatiivisuus siis voimistuu keski-ikässä ja tällöin se näyttäytyy muun muassa yhteisön eteen toimimisena. Pyrkimykset yhteisön hyväksi työskentelyyn edistävät yksilön hyvinvointia ja antavat uudenlaista mielekkyyttä työelämän kovallekin ponnistelulle. Yhteisö voi olla oma perhe tai työyhteisö. (Stewart & Vandewater 1998). McAdams, Hart ja Maruna (1998) painottavat yksilöllisiä eroja generatiivisten piirteiden ilmenemisessä. Generatiivisuus ilmenee monenlaisena luovana, ylläpitävänä ja uhrautuvana toimintana tulevien sukupolvien hyödyksi. Tämä voi selittää myös vanhemmalla iällä yrityksen perustamista, jossa nousee esiin ajatus siitä, että henkilö haluaa tulla muistetuksi ennemmin toimeliaana yrittäjänä ja lastensa tulevaisuutta pohjustavana yrityksen perustajana, joka tasoittaa toiminnallaan tietä tuleville yrityksen jatkajille erityisesti omille lapsilleen kuin työttömyyteen uransa päättäneenä henkilönä. Työelämän kannalta keskeistä eriksonilaisessa generatiivisuuden määrittelyssä on yksilössä nouseva voimakas halu olla

uudella tavalla hyödyksi yhteiskunnassa. Kyse on omien elämäkokemusten ja taitojen asettamisesta muiden käyttöön.

Keski-ässä ihminen keskittyy myös omaan itseensä ja pohtii elettyä elämää henkilökohtaisesta näkökulmasta. Mitä haluan elämältä? Ruuhkavuodet ovat takana ja on aikaa pohtia omaa elämää ja sen suuntaa. Ihminen saattaa tuntea tarvetta muutokseen, itsenäisyyteen ja vapauteen. Arvojen uudelleen arviointi, henkinen itsenäisyys, toimeliaisuus ja tuotteliaisuus ovatkin onnistuneen keski-ään kehitystehtävän tuloksia. Tämä vaihe yksilön elämässä antaa hyvän mahdollisuuden pohtia yrittäjyysvaihtoehtoa loppu-uralle. Henkisesti yksilö on valmis tekemään suuria muutoksia elämäänsä ja taloudellinen tilanne myös edesauttaa muutoksen tekemistä. Noin 50-vuotias on Eriksonin määritelmän mukaan keski-ään keskivaiheessa, jolloin työvuosia on vielä edessä noin 15. Tämän johdosta tässä vaiheessa yrittäjäksi ryhtyminen on vielä täysin järkevää. Yli 50-vuotias ensiyrittäjä ennättää kokea yrittäjyyden tuomat mahdollisuudet ja todistaa itselleen minäpystyvyytensä.

Dunderfeldin mukaan Eriksonin teorian mallintaminen ja empiirinen todentaminen on ollut haastavaa ja siksi Levinsonin teoria elämänkaaresta ja elämänrakenteesta sai yleisesti kannatusta (Levinson 1986; Dunderfeld 1998: 28). Elämänrakenteella Levinson (1978; 1986) tarkoittaa yksilön elämän varrella muodostuneita suhteita merkityksellisiin ihmisiin ja asioihin. Elämänkaari jakautuu Levinsonin teoriassa neljään jaksoon. Yksi jakso käsittää noin 20 vuotta ja kukin niistä sisältää oman kehitystehtävänsä. Tässä kohtaa Eriksonin ja Levinsonin teorian tukevat toisiaan. Levinsonin mallissa jaksot ovat osin limittäisiä sisältäen seuraavaa vaihetta valmistavan siirtymäjaksot. Levinson (1986) kuvaa yksilön kehitystä portaittain etenevänä ajanjaksojen sarjana. Yksilön kehityksessä erottuu hänen mukaansa noin kahden vuosikymmenen pituisia osittain päällekkäisiä vaiheita, joita ovat lapsuus ja nuoruus (0-22v), varhaisaikuisuus (17-45v), keski-ikä (40-65v) ja myöhäinen aikuisuus (60<) (Levinson 1978; Levinson 1986).

Keski-ikä jaetaan Levinsonin mallissa keski-ään siirtymään (40-45 v.), keski-ikään astumiseen (45-50 v.), viidenkymmenen siirtymään (50-55 v.) ja keski-ään huippuun eli päättymisvaiheeseen (55-60 v.), mikä sijoittuu eläkeiän kynnykselle ja on työelämästä luopumisen aikaa. Siirtyminen tarkoittaa Levinsonin mukaan muutosta elämänrakenteesta. Elämänrakenne kuvaa yksilön suhdetta muihin ja ulkomaailmaan. Tällöin yksilö pohtii sitä, mikä elämässä on tärkeintä, mihin uhraan voimavarani ja mitä elämästäni puuttuu. Elämänrakenne pysyy siirtymissä muutumattona viidestä seitsemään vuoteen. Ikävaiheesta toiseen siirtymistä Levinson kuvaa kriittiseksi ajaksi. Levinson puhuu kriiseistä, joka tarkoittaa valintaa. Se ymmärretään kuitenkin usein liian synkästi, sillä kriisiin liittyy aina mahdollisuus

uudistua ja valita uusi suunta. Siksi Levison käyttää myös termiä siirtymävaihe, jolla hän tarkoittaa sitä, että elämä on jatkuvaa muodonmuutosta ja kriisit ovat luonnollinen osa elämää. 50+ -ensiyrittäjyydelle vaihe on merkityksellinen, sillä tuolloin yksilö pohtii elettyä elämää ja sitä tyydyttääkö nykyinen tilanne häntä vai olisiko siihen vielä tehtävä muutos.

Levinsonin teorian viidenkymmenen siirtymä (50-55 v.) on tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoinen. Viidenkymmenen kriisi on valmistautumista elämän viimeistä työperiodia varten ja puolisosuhteen uudelleen rakentamista ja punta-ointia. Usein puhutaan viidenkymppin villityksestä juuri tämän vaiheen kohdalla. Tässä vaiheessa henkilö tekee viimeisiä suuria muutoksia elämässään ja sen vuoksi aika on otollinen myös yrittäjyyspäätöksen tekemiseen. Henkilö on valmis suuriin muutoksiin elämässään ja haluaa kokeilla jotain täysin uutta. Työelämässä kaikki on jo nähty, joten yrittäjyyden kautta avautuu uusia mahdollisuuksia oman osaamisen hyödyntämiseen ja oman minäpystyvyyden testaamiseen. Henkisesti yksilö on myös erittäin riskinotto-kykyinen, jota tukee monivuotinen kokemus työelämästä ja hyvä taloudellinen tilanne. (GEM 2016–2017).

Eriksonin ja Levinsonin kehityskriisit eli valinnat näyttävät aivan erilaisilta. Erikson näkee yksilön omanlaista kehitystä toteuttavana yksilönä, kun taas Levinson painottaa Eriksonia voimakkaammin ympäristön ja sen sosiaalisista vaatimuksista liikkeelle lähtevää sopeutumista yksilön kehityksessä (Levinson 1978; Uutela ym. 1994) sekä tutkimusmenetelmällisesti Eriksonilta puuttunutta pitkittäistutkimusta ja laadullista elämänrakenteen kartoittamista (Dunderfeld 1998: 29). Molemmat teoriat painottavat elämänkaaren aikana kehittyvää ja eheytyvää minäkuva ja identiteettiä. Levinsonin mukaan ymmärrys ihmisen toimintaa kohtaan edellyttää tietoa siitä, mitä elämänvaihetta hän elää ja mitkä kehitystehtävät kuuluvat tähän vaiheeseen. Kyseiseen elämänvaiheeseen kuuluvien kehitystehtävien avulla ihminen pyrkii toteuttamaan sen hetkistä elämäänsä. On huomioitava, että lapsuuden ja nuoruuden elämän edellyttämistä kehitystehtäviä ei voi sekoittaa myöhemmän aikuisuuden kehitystehtäviin. Tämän ehtona on, että elämä on kokonaisuutena edennyt elämänrakenteen mukaisesti. Uutela ym. (1994) muistuttavat, että Levinson sijoittaa kriisit pyöreiden vuosien täyttämisen jälkeen, joten ei voida täysin välttyä käsitykseltä, että myös Levinsonin teoriassa on piiloon jäävä psykologinen osa. Uudelle vuosikymmenelle siirtyminen toimii ihmiselle merkkinä siitä, että ikääntymiseen on todella otettava kantaa. (Uutela ym. 1994).

Elämänkaariteorioiden viittaukset kulttuurisiin ikäasenteisiin ja näkemykseen elämän dynaamisuuden vähittäisestä hiipumisesta on havaittavissa. (Ilmarinen 2006: 38). Elämänkaariteoriat ovat vaikuttaneet käsityksiin ikääntyneiden työkyvystä sekä ”modernismissa vallinneeseen funktionalistiseen käsitykseen ajan

hallinnasta” (Juuti 2002: 15–16). Korhosen (2003) mukaan yhteiskunnallisesti tuotetut ikävaiheet määrittävät edelleen kunkin vaiheen keskeiset elämäntehtävät ja niihin liittyvät yksilön toimintaan liitetyt odotukset. Modernin ja jälkimodernin näkemyksen rajapinnan tulisi kuitenkin mahdollistaa biografinen, yksilöllinen elämänjäsennys ja suunnittelu. Levinsonin teorian kuvaamat siirtymät olisivat siten jaksoja, jolloin jokainen voi yksilöllisesti keskittyä seuraavaan vaiheeseen (Korhonen, 2003: 7–8). Eriksonin kehitysteoriassa ja Levinsonin elämänkaari- ja elämänrakenneteoriassa löytyy kummassakin rakennusaineksia käsillä olevan tutkimuksen taustalle. Erikson näkee yksilön omanlaista kehitystä toteuttavana yksilönä kun taas Levinson painottaa Eriksonia voimakkaammin ympäristön ja sen sosiaalisista vaatimuksista liikkeelle lähtevää sopeutumista yksilön kehityksessä. Edellä esitellyt elämänkaaren kehitysteoriat luovat tutkimukselleni väljän viitekehysten tutkiessani yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyyttä elämänkaaren loppuvaiheessa.

2.1.2 Elämänkulku ja käännekohtat

Avoliiton solmiminen, opiskelun aloittaminen ja muutto lapsuudenkodista, lapsen syntymä, avioero tai työstä irtisanotuksi tuleminen ovat muun muassa tutkimuksissa esiinnousseita elämänmuutoksia ja käännekohtia, jotka ovat antaneet ihmisille uuden suunnan elämään (Clausen 1995). Käännekohtat ovat tapahtumia, joiden psykologinen vaikutus voi saada aikaan pitkäaikaisia muutoksia ihmisen elämänsä aikana. Käännekohta voi vaikuttaa uusien mahdollisuuksien avautumiseen tai joidenkin sulkeutumiseen. Niiden voimasta ihminen voi muuttaa elämäntyyliään (Vaughan 1986) ja muuntaa omaa minäkäsitystään tai rooliaan. Yksilön suhde muihin ihmisiin tai maailmaan voi myös muuttua (Clausen 1995).

Käännekohdan syntyyn vaikuttavat yksilön itsensä tekemät ratkaisut ja valinnat sekä lisäksi odottamattomat, oman kontrollin ulkopuoliset tapahtumat. Esimerkkeinä näistä voi mainita muutokset terveydentilassa tai läheisen menetys (Clausen 1995). Käännekohdan muutosvoimalle on ominaista, että se johtaa kehitystä tiettyyn suuntaan poissulkien samalla muita, valinnaisia mahdollisuuksia (Wheaton & Gotlib 1997). Useimmat käännekohtatutkijoista korostavat sitä, että käännekohtaksi voidaan kutsua tapahtumaa vain siinä tapauksessa, että yksilö omasta mielestään on muuttanut tapahtuman johdosta, siksi elämän käännekohtat tunnustetaan vasta jälkeenpäin, kun ihminen voi todeta niiden muuttaneen hänen elämänsä (Clausen 1995)

Merkityksellistä tapahtumaa henkilön elämässä voidaan kutsua käännekohdan (turning point) lisäksi muilla sitä lähellä olevilla psykologisilla termeillä. Tällaisia käsitteitä ovat muun muassa siirtymä (transition), haarautumakohta (branching

point) ja elämänmuutos (life change). Siirtymä käsittää oman elämän pohdintaa ja sellaisia valintoja, joiden kautta ihminen rakentaa elämäänsä. Käsite elämän haarautumakohta on kyseessä silloin, kun ihmiset aktiivisesti muuttavat elinolosuhteitaan omien valintojensa ja ratkaisujensa kautta (Schroots 1988). Termit käännekohta ja siirtymä nivoutuvat toisiinsa, sillä niiden viesti on hyvin samansuuntainen, esimerkkinä mainittakoon muutokset rooleissa. Vaikka ihmiset mieltävät siirtymät usein merkittäviksi käännekohdiksi, niitä ei voida pitää kuitenkaan synonyymeinä, koska siirtymät eivät välttämättä saa aikaan muutosta, vaan ne voivat toimia myös jo olemassa olevan elämäntyylin ylläpitäjinä. Siirtymiä voidaan pitää käännekohtina vain silloin, kun ihminen kokee niiden vaikuttaneen elämäntulkkuun merkittävästi. (Perho & Korhonen 1994).

Käännekohta ja suurelta tuntuva sana elämänmuutos eivät myöskään ole synonyymejä keskenään. Elämänmuutos voi esimerkiksi olla koulutuksen aloitus tai ammattiin valmistuminen. Nämä tapahtumat eivät välttämättä kuitenkaan saa pitkäaikaisia muutoksia aikaan ihmisen elämäntulkussa tai niiden vaikutusta oman elämän kannalta ei korosteta. Yleiset elämänmuutokset tai hyvin yksilölliset kokemukset kuten tietyn harrastustoiminnan aloittaminen esimerkiksi raviurheilu ja ravihevosen hankinta voivat muodostua kehityksen käännekohdaksi. Käännekohtakokemus on kyseessä silloin, kun yksilön oma subjektiivinen käsitys on, että tapahtuma on merkittävästi muuttanut hänen elämäänsä. Käännekohtakäsitteen käytössä ilmenee kuitenkin häilyvyyttä, sillä joskus käsitettä käytetään, vaikka yksilö ei itse anna tapahtumalle suurta merkitystä. (Clausen 1995).

Käännekohta voi muodostua tärkeäksi kehityskriisiksi henkilön elämässä (Korhonen 1994). Pohtiessaan elämäänsä ihminen käy läpi monenlaisia tunteita, joiden käsittely on tärkeää emotionaaliselle kehitykselle. Käännekohta voi virittää yksilön käyttäytymistä uuteen suuntaan, mikä antaa hänelle mahdollisuuden selvittää elämään tulleista uusista haasteista. Käännekohta voi olla oppimiskokemus, joka muuntaa yksilön käyttäytymistä, rooli-odotuksia ja minäkäsitystä. Se mahdollistaa kognitiivisen, emotionaalisen ja persoonallisuuden kehityksen (Higgins, Loeb & Ruble 1995). Myönteisinä käännekohtina mainitaan usein lapsen syntymä, avioliiton solmiminen ja onnistuminen omilla tavoitteilla (Hughes ym. 1988). Myös koulutuksen kautta avautuvat uudet mahdollisuudet ja harvemmin mainittu aatteellinen tai uskonnollinen sitoutuminen koetaan myönteisinä käännekohtina (Hughes ym. 1988; Swearingen & Cohen 1985). Myönteinen käännekohta ei välttämättä edesauta yrittäjäksi ryhtymistä, sillä jos elämä soljuu suunnitelmien mukaan, ei yksilöllä ole tarvetta radikaaliin muutokseen elämässään esimerkiksi yrityksen perustamiseen.

Käännekohta voi vaikuttaa myös negatiivisesti ihmisen elämään. Jos käännekohtaan liittyy läheisen menetys, ongelmat ihmissuhteissa, terveydentilan heikkeneminen tai epäonnistuminen omissa tavoitteissa kuten työttömäksi joutuminen, aiheuttaa se suuren muutoksen ihmisen elämään. Ihmisen elämänkulun kannalta on tärkeää, että hän kykenee käsittelemään elämänmuutoksiaan. Näin on siksi, että kyvyttömyys kontrolloida omaa elämää voi kielteisimmillään johtaa erilaisiin psykopatologian muotoihin kuten rikollisuuteen. Elämänmuutosten kohtaaminen ja käsittely on yksilölle tärkeä prosessi sen vuoksi, että tunne olosuhteiden armoilla olosta voi saada aikaan kielteisiä muutoksia yksilön psyykkisessä hyvinvoinnissa, elämään tyytyväisyydessä ja terveydessä (Whitbourne 1986). 50+ -ensiyrittäjäyys rakentuu käännekohdan ympärille, jossa tyytymättömyys vallitsevaan työtilanteeseen ja tunne olosuhteiden armoillaolosta saavat aikaan positiivisen muutosprosessin, jossa vahva käsitys omasta minäpystyvyydestä ja osaamisesta herää henkiin.

Vanhenemista ja elämänkulkua käsittelevässä keskustelussa yksilön keski-ikä rakentuu vaiheeksi, jossa olisi vihdoin tultava sinuksi itsensä ja menneisyytensä kanssa. Tässä elämän kulminaatiopisteessä olisi saavutettava yhtäältä uudenlainen sisäinen tasapaino ja toisaalta oltava ammattiuran huipulla monenlaisten odotusten ja vaatimusten ristipaineessa. Vaativassa psyykkisessä prosessoinnissa ja työelämän haasteiden kohtaamisessa rakentuu vahvat ainekset myyttiseen keski-ään kriisiin, ”Viidenkympin villitykseen”, josta asiantuntijanäkemykset menevät ristiin. Selvää kuitenkin on, että keski-ikä muodostuu mahdolliseksi käännekohtaksi elämänkulussa, joka voi osaltaan selittää yli 50-vuotiaiden yrittäjäyyspäätöstä.

2.1.3 Elämänkulku ja työurat

Elämänkulun ja työuran vaiheiden mallintamiseen ja teorioiden kehittämiseen aikuisiässä paneutuivat Donald Superin (1957) lisäksi muun muassa Hall ja Nougaim (1968). Heidän työuramallinsa (Stages in Management) perustui nuorten johtavassa asemassa työskentelevien henkilöiden uravaiheiden tutkimukseen. Millerin ja Formin malli (1951) (Occupational Stages) painottui työssä käyttäytymiseen ihmisen kehitysprosessin sijaan (Hall 1976: 48–57.) Super (1957: 71–72) kuvasi elämänvaiheet työelämän näkökulmasta jäsentäen ne neljään eri työuran vaiheeseen. Nämä vaiheet sisältävät työuran lisäksi elämän kokonaisuuden. Teoria on mielenkiintoinen tutkimukseni kannalta, koska se perustuu elämänkaarinäkökulman kokonaisvaltaiseen lähestymistapaan sekä käsitykseen siitä, että ihmisen minäkuva muuttuu ja kehittyy koko elämän ajan erilaisten kokemusten karttuessa.

Lisäksi työuran vaiheiden yhteydessä määritellyt ikäkaudet ovat suuntaa antavia, vaihdellen yksilöllisesti eri henkilöiden välillä. (Hietamäki 2013).

Superin mallin ensimmäinen vaihe ”Exploratory Stage” (kokeilu, tunnustelu) ajoittuu 15-25 ikävuoden väliin. Tähän vaiheeseen kuuluvat itsetutkiskelu, itseymmärryksen kehittyminen, alkava aikuisuus ja oman ammattialan etsiminen sekä ammattiin opiskelu. Lisäksi tässä vaiheessa usein löytyy puoliso sekä oma paikka yhteiskunnassa. Tämä vaihe ihmisen elämässä linjaa myös myöhempiä vaiheita esimerkiksi yrittäjäksi ryhtymistä. Toimijuuden ja minäpystyvyyden viitekehys perustuu henkilön alan valintaan ja osaamisen kehittymiseen. Tässä vaiheessa ihminen poissulkee tiettyjä valintoja elämästään ja mahdollisesta yrittäjyydestään. Seuraava vaihe, 25-45 ikävuosien välissä on nimeltään ”Establishment Stage” (muodostaminen, aikaansaaminen). Tällöin tapahtuu työelämään siirtyminen ja osaamisen kehittyminen jatkuu työssä. Tässä vaiheessa kokeillaan erilaisia työpaikkoja sekä mahdollisesti myös eri ammatteja ja löydetään lopulta oma paikka työelämässä. Vaiheeseen liittyy usein myös kodin ja perheen perustaminen. Vallitsevan ajattelutavan mukaan ihmiset ovat noin 40-vuotiaina jo tehneet päätöksiä valinnoistaan niin koulutukseen, työhön, asumiseen kuin perhesuhteisiin liittyen. Elämänmuutokset ovat kuitenkin mahdollisia edelleen. Mikäli työura ei muodostukaan mieleiseksi valituilla poluilla, madaltaa se myöhemmällä iällä kynnystä aloittaa yrittäjyys. Keski-ikä ei ole pysähtynyt vaihe elämänsä elämissä, vaikka elämä olisikin tasapainottunut ja aikuisuus tuonut varmuutta päätöksentekoon sekä valintoihin useilla elämänalueilla. Työuran viimeisen vaiheen, 65-vuodesta eteenpäin, Donald Super nimesi ”Decline” (heikentyminen, luopuminen), joka on työurasta luopumisen ja eläkkeelle siirtymisen vaihe. Jokaisessa elämänvaiheessa ihminen joutuu selviytymään työelämän haasteiden lisäksi elämäkokonaisuudesta, joka sisältää läpi elämänsä jatkuvan kehityksen. (Sullivan 1999: 459; Kooij ym. 2008). Superin (1957) sekä Levinsonin ym. (1978) mukaan nämä haasteet ovat riippumattomia siitä, mikä on yksilön tausta tai ammattiala.

Edellä esitetyn perusteella voidaan todeta, että yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyys on mahdollisuus työntekoa arvostaville yli 50-vuotiaille jatkaa työuraansa täysipainoisesti hyödyntäen omaa ammatillista osaamistaan ja oppia uutta yrittäjyyden kautta.

2.2 Ikääntyminen ja yrittäjyys

2.2.1 Ikääntyminen

Ikä ja ikääntyminen ovat moniselitteisiä käsitteitä, joten termiä ikä ei läheskään aina kyetä määrittelemään selkeästi, koska yhteisesti hyväksytty terminologia puuttuu (Arber 1995a). Ikää on Julkusen (2003) mukaan sosiaalitieteellisissä tutkimuksissa pidetty usein taustamuuttujana, jonka avulla on selitetty ja yhä selitetään tutkittavia, riippuvia muuttujia. Sosiologiassa ikää pidetään kulttuurisena välineenä, konstruktiona, jolla ihmisiä merkitään, annetaan heille identiteettiä ja asetetaan heidät erilaisiin valta- ja auktoriteetisuhteisiin. Tämän seurauksena ikä käsitteenä ja ikääntyminen ilmiönä on muuttumassa varsinaiseksi tutkimuskohteeksi eli riippuvaksi ja selitettäväksi tekijäksi (Julkunen 2003: 67).

Ikääntyminen ja vanheneminen ovat osittain eri asioita, vaikka sanoja arkikielessä käytetäänkin toistensa synonyymeinä. Ikääntymisellä tarkoitetaan kronologista, kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä, vanheneminen tarkoittaa vanhene-
misen prosessia, johon vaikuttavat sekä perimä että ympäristö, jossa elämme. Jokainen meistä vanhenee omalla vauhdillaan ja tavallaan, ja tuo prosessi tekee meistä sitä yksilöllisempiä mitä vanhemmiksi tulemme (Ilmarinen 2006). Vanhenemista tutkivalle tieteenalalle gerontologialle on tyyppillistä monitieteisyys, joka voi käsittää ainakin biologian, fysiologian, anatomian, lääketieteen, psykologian, sosiologian, humanististen tieteiden ja taloustieteiden alueet (Hervonen & Pohjolainen 1990).

Yksilön resurssit

Tutkittaessa keski-ikäisen työntekijän jaksamista työelämässä kognitiivisen toimintakyvyn merkitys korostuu. Kognitiolla tarkoitetaan älyllisiä ja psykologisia toimintoja, joiden avulla ihminen käsittelee tietoa ja ympäristöään. Kognitiivisen toimintakyvyn muotoja ovat muun muassa kielelliset taidot, tarkkaavaisuus, havaitseminen, muistaminen ja motoriset taidot. Myös tunne-elämä ja motivaatio luetaan kuuluviksi kognitiiviseen toimintakykyyn. Ihmisen toiminnan lähtökoh-
tana on jokin tavoite, jolloin toiminta on päämäärähakuista ja tavoitteellista. Tavoitteisuus onkin kognitiivisen toimintakyvyn olennainen piirre, jolloin tavoite suuntaa ihmisen tarkkaavaisuutta tehtävän kannalta olennaisiin asioihin.

Tutkimusten mukaan keski-ikäisen työntekijän oppimiskyky rakentuu erilaiseksi kuin nuoremmilla henkilöillä eli ikääntyvä oppii siinä missä nuoremmatkin, mutta yksilölliset erot alkavat korostua. Käsitys ikääntyvien nuorempia heikommasta

oppimiskyvystä elää vahvana, vaikka tutkimustulokset eivät tue tätä väitettä. Iäkkäät oppivat, vaikka hiukan hitaammin kuin nuoremmat. Keski-ikäiset pyrkivät ymmärtävään oppimiseen, mihin heidän runsas kokemustaustansa antaa hyvän pohjan. Lisätukena on heidän vahva oppimismotivaationsa, joka näyttäytyy halukkuutena tietojen ja taitojen täydentämisessä. Lisäksi on todettu, että keski-ikäisen uuden oppiminen rakentuu aina aikaisemman tiedon pohjalle. (Ruoppila 1996).

Oppiminen ja muisti liittyvät tiiviisti yhteen. On erilaisia muisteja kuten näkö- ja kuulomuisti sekä välitön-, lyhytaikainen- ja pitkäaikainen muisti. Osa näistä muisteista joko heikkenee tai pysyy samanlaisena vanhuuteen asti. Iän karttuessa asiamuisti, sanavarasto, hyvin opittujen tietojen muisti sekä lyhyt muisti säilyvät muuttumattomina pitkään. Lähimuisti, uuden oppiminen sekä mieleen palauttaminen heikkenevät iän myötä. Muutokset ovat kuitenkin yleensä varsin pieniä eivätkä siten vaikuta päivittäisiin toimintoihin. (Ruoppila 1996).

Useimmat älylliset tekijät säilyvät suhteellisen muuttumattomina aina 65-vuoden ikään. Kiteytyneeseen tai karttuvaan älykkyyteen kuuluvat suoritukset ja toimintatavat, joissa vaaditaan opittua tietoa esimerkiksi kielenkäyttötaito, joka perustuu kulttuurin tuntemukseen. Taito kehittyy vielä 25-ikävuoden jälkeen säilyen saman tasoisena 75-80 ikävuoteen saakka. Joustavaa älykkyyttä on nopea uusien asioiden oppiminen ja ongelmanratkaisu uusissa tilanteissa esimerkiksi abstraktien käsitteiden muodostaminen, suhteiden havaitseminen, päätelmien teko ja ongelmanratkaisu, jotka edellyttävät erilaisia tiedonkäsittelytoimintoja ja suoritusnopeutta. Teorian mukaan joustava älykkyys saavuttaa huippunsa varhaisaikuisuudessa ja alkaa sen jälkeen heiketä, kun taas kiteytyneen älykkyyden kasvu jatkuu oppimisen ja kokemuksen myötä monilla alueilla läpi eliniän. (Ruoppila 1996; Coleman 1990). Vaikka joustavan älykkyyden muutokset voivat vaikuttaa myös kiteytyneeseen älykkyyteen, negatiiviset muutokset eivät silti vaikuta merkittävästi ihmisen toimintakykyyn. Jos esimerkiksi unohtaa nimen, päivämäärän tai junan lähtöajan, niin muistin sijasta voi käyttää korjaavia ja korvaavia keinoja selvittääkseen tilanteesta. Birren ja Birren (1990) osoittivat tutkimuksessaan selkeästi, että suoritusnopeutta vaativassa työssä ikäryhmien väliset erot muodostuivat suuriksi. Eron korvaa kuitenkin vanhempien työntekijöiden vahva työmotivaatio ja suoritustarkkuus. Keski-ikäisen henkilön näkö- ja kuuloaistissa tapahtuu myös muutoksia, jotka voidaan kompensoida työolojen ja työn sisällön muutoksilla sekä ergonomisin ratkaisuin.

Henkistä kasvua voidaan pitää ikääntymisen keskeisenä vahvuutena. Strateginen ajattelu, harkitsevaisuus, viisaus ja kyky hahmottaa ja perustella kokonaisvaltaisesti ovat tyyppillisiä piirteitä juuri ikääntyville henkilöille (Ilmarinen 1999). Baltesin ja Smithin (1990) mukaan voidaan puhua iän mukana kumuloituvasta viisau-

desta, joka rakentuu elämäkulusta, elämäntilanteista ja elämäkysymysten ratkaisustrategioista. Toisaalta yksilö ymmärtää elämäkulun kontekstuaalisuuden merkityksen eli elämäkulku on sidoksissa historialliseen aikaan ja paikkaan. Kolmanneksi yksilö kykenee ymmärtämään ja hyväksymään arvostusten suhteellisuutta ja ihmisten välisiä eroja muun muassa kykyjen, elämäntyylien ja motiivien suhteen. Neljänneksi ikääntyvällä on tieto elämän ennustamattomuudesta ja epävarmuudesta sekä kyky käsitellä niitä. (Baltes & Smith 1990; Ruoppila 1996).

Ikääntyvän viisauteen nähdään kuuluvan oleellisena osana kyky tehdä selkeitä päätöksiä tunteista riippumatta. Viisaudessa yhdistyvät yksilön kognitiiviset, affektiiviset ja reflektiiviset järkevän ajattelun ja ymmärryksen komponentit. Ikääntyvällä on kyky sovittaa yhteen ristiriitaista informaatiota ja huomioida päätöksenteossa seikkoja, jotka tavanomaisesti jätettäisiin huomiotta. Tutkimusten mukaan aikuisuudessa yksilön yhä kehittyvämpiin kognitiivisiin toimintoihin liittyykin suhteellisen ajattelun lisääntyminen. (Coleman 1990).

Biologisten todisteiden lisäksi yksilön kokemaan käsitykseen itsestään pyritään vaikuttamaan muun muassa lehtien pääkirjoituksissa. Viimeisten 30 vuoden aikana maailmankuvaa on muokattu muun muassa kehityksen, sukupuolen, ulkonäön ja arjen toimintojen näkökulmista (Tättilä 2014). Kehitysdiskurssissa rakennetaan ihmisestä ja hänen elämästään kuvaa jatkuvasti kohti parempaa pyrkivänä yksilönä. Ihmisten tavoitteet elämässään ja ihanneihmisyys ovatkin muuttunut viime vuosien aikana. Terveelliset elämäntavat ja ulkonäöstä huolehtiminen saavat ihmisen näyttämään energiseltä ja motivoituneelta. Eläkkeelle halutaan jäädä voittajana eikä laskevan työuran seurauksena pettyneenä. Paremman ihmisen diskurssi rakentaa kuvaa ideaali-ihmisestä, jonka kaltaiseksi halutaan tulla. Esimerkkinä voidaan mainita tehokkuus, positiivisuus, päämäärätietoisuus ja suhteellisuudentaju, jotka korostuvat tavoiteltavina ominaisuuksina. (Tättilä 2014).

2.2.2 Yrittäjyys

Elämäkululla on todettu olevan merkitystä yrityksen perustamisaikeisiin, vaikka elämäkulunäkökulmaa on hyödynnetty yrittäjyystutkimuksissa verrattain vähän (Dirks, Rosenbrand & Bosma 2003). Elämäkulua on käsitelty lähinnä iän näkökulmasta ja painottuen työllisyysnäkökulmaan. Dirks ym. (2003) tutkivat elämäkulua ja yritystoiminnan käynnistämistä ja totesivat, että elämäkulun vaihe ennustaa enemmän uuden yrityksen perustamista kuin motivaatio. Tutkimuksen tuloksena todettiin, että oman yrityksen perustaminen perustuu yrittäjän omaan elämäkulkuun, odotettuihin yrittäjyyden tuomiin hyötyihin, havaittuihin esteisiin ja makrotaloudesta riippuviin tekijöihin. Elämäkulun osatekijöinä hän nostaa esiin iän, perheen, aikaisemman työuran, koulutuksen ja sukupuolen. Dirks

ja muut totesivat tutkimuksessaan, että eniten yritystoiminnan aloittajia oli 30-40 -vuotiaiden ryhmässä (peak age). Useimmat tähän ryhmään kuuluvista olivat olleet palkkatyössä, omasivat korkean koututustason ja olivat pääsääntöisesti miehiä.

Iän vaikutusta yrittäjyysaktiivisuuteen ovat tutkineet useat tutkijat. (Bohlman, Rauch & Zacher 2017; Lévesque ym. 2006; Singh & DeNoble 2003; Karoly & Zissimopoulos 2004; Cahill ym. 2013; Kerr & Armstrong-Strassen 2011; Hart ym. 2004; Tornikoski & Kautonen 2009). Yrittäjyysaktiivisuus tarkoittaa sitä, onko yksilö suunnittelemassa yrityksen perustamista (Hart ym. 2004) tai onko hänellä yrittäjyysaikomusta (Tornikoski & Kautonen 2009). Tutkimusta on tehty myös yrittäjyyden houkuttelevuudesta ja motivaation muutoksista eri ikäisten ryhmissä (Ainsworth 2015), henkilön ikään liittyvistä psykologisista muutoksista yrittäjyysaktiivisuuden suhteen kuten fyysisen voiman väheneminen iän myötä tai kognitiivisten taitojen kuten älykkyyden muutoksista ikääntyvillä (Baltes 1987), vanhenemisen aiheuttamien psykologisten muutosten vaikutuksista yrittäjyyteen (Baltes & Baltes 1990; Carstensen ym. 1991; Lang & Carstensen 2002), ikään liittyvistä muutoksista koskien motivaatiota ja päämääräorientaatiota yrittäjyydessä (Kanfer ym. 2013; Hertel & Zacher 2018), iän vaikutuksesta yrityksen kasvuun (Gielnik ym. 2019), iän vaikutuksesta itsensätyöllistämisen halukkuuteen (Minola ym. 2016), taipumuksesta yrittäjyyteen vanhemmalla iällä (Backman & Karlsson 2017; Weber ym. 2004; Kautonen 2008a; Kautonen, Down & Minniti 2013; Kautonen, Tornikoski & Kibler 2011) tai missä iässä startup-yrityksiä syntyy eniten (Kauffman 2015).

Uratutkimusta liittyen elämänkulkuun on tehnyt Schein (1996), joka toi tutkimuksessa esiin käsitteen ura-ankkuri. Hän määritteli ankkureiksi itsenäisyyden, turvallisuuden, teknisen pätevyyden, yleisen johtamiskyvyn ja yrittäjämäisen luovuuden. 35-45 -vuoden iässä ihmiset yleensä tunnistavat omat ura-ankkurinsa pysähtyessään arvioimaan uudelleen elämäänsä. Myöhemmin Lee ja Wong (2004) yhdistivät Scheinin ura-ankkurit yrittäjyysaikomuksiin. He tutkivat tutkijoiden ja insinöörien ura-ankkureita ja niiden yhteyttä yrittäjyysaikomuksiin ja siihen, minäläisiä yrityksiä he ajattelivat perustaa. Tutkimustulos osoitti, että yrittäjyysaikomukset korreloivat negatiivisesti turvallisuuden ja positiivisesti johtamiskyvyn kanssa. Tutkimuksessa nousi esiin, että voimakas itsenäisyyden ankkuri ei merkittävästi vaikuttanut yrittäjyysaikomuksiin.

Yrityksen elämänkulkuun liittyviin tutkimuksiin kuuluu muun muassa Davisin (1982) tutkimus, jossa tutkittiin iän merkitystä sukupolvenvaihdoksessa perheyrittäjäkontekstissa. Tutkimuksessa todettiin, että 50-60 -vuotiaat yritystoiminnastaan luopumassa olevat isät korostavat toimissaan yrityksen merkitystä ja perheen

periaatteita kadottaen samalla vallanhaluaan. Yli 60-vuotiaat isät keskittyvät puolestaan perheyriyksessä lojaalisuuteen ja vakauteen, mutta eivät kuitenkaan kykene päästämään irti siitä vallasta, joka heillä on vielä jäljellä. Tutkimustuloksen mukaan paras ikä vallan siirtoon ja sukupolvenvaihdokseen perheyriyksessä on isän ollessa 50-60 -vuotias ja jatkajan ollessa 27-33 -vuotias. Varsinaisesti elämänkaaren psykologisesta näkökulmasta ei yrittäjyyttä ole tutkittu eikä varsinkaan vanhemman iän yrittäjyyttä, joten käsillä oleva tutkimus tuottaa arvokasta tietoa elämänkaarinäkökulman kautta vanhemman iän yrittäjyydestä.

2.3 Vanhemman iän yrittäjyys

Seuraavaksi esittelen aikaisempia vanhemman iän yrittäjyydestä tehtyjä tutkimuksia. Esittelen ensiksi tutkimuksen historiaa ja sen jälkeen etenen taustatekijöiden kautta yrittäjäpolkuihin.

Vanhemman iän yrittäjyystutkimus juontaa juurensa 1980-luvun Yhdysvaltoihin, jossa heikon sosiaaliturvan ja eläkejärjestelmän johdosta työelämässä on jouduttu olemaan pidempään kuin esimerkiksi Suomessa. Yksi ensimmäisistä vanhemman iän yrittäjyyttä (selfemployment) sivuavista ja vanhempien työntekijöiden työelämään osallistumista tutkineista tutkijoista oli amerikkalainen Victor Fuchs (syn. tynyt 1924), joka tutkimuksessaan ”Self-Employment and Labour Force Participation of Older Males” vuodelta 1982 tutki pitkittäistutkimuksena vuosina 1969, 1971 ja 1973 kerättyä dataa, koskien yli 60-vuotiaiden valkoisten työelämässä mukana olevien ja yksinyrittäjinä toimivien kaupunkilaismiesten työelämäkäyttämistä. Tutkimustulokset osoittivat, että yksinyrittäjät työskentelevät pidempään työelämässä kuin palkkatyötä tekevät. Lisäksi yritystoiminnan myöhemmällä iällä aloittaneet työntekijät olivat pääsääntöisesti niitä, joilla oli jo aikaisempaa kokemusta yrittäjyydestä tai jotka olivat työskennelleet johtajina tai myyntimiehinä eli tehtävissä, joissa työn kuvaan oli liittynyt jossain määrin yrittäjämäinen toiminta. Tutkimuksessa todettiin, että työntekijänä toimineet (blue-collar worker) perustivat erittäin harvoin yrityksiä. Tutkimus osoitti, että henkilön työhistorialla on merkitystä yrityksen perustamisaktiivisuudessa.

Ensimmäisten tutkimusten joukossa oli myös vanhempien amerikkalaisnaisten yrittäjyysaktiivisuutta käsittelevä tutkimus. Vanhemmat naiset alkoivat perustaa yrityksiä miestensä kuoleman jälkeen, mikä sai Stringerin (1981) pohtimaan elämäntyönsä monesti kotiäitinä tehneiden naisten asemaa miestensä kuoleman jälkeen ja totesi tutkimuksessaan, että naiset joutuvat turvautumaan yrittäjyyteen saadakseen lisätuloja. Taloudellisen näkökulman lisäksi tutkimuksessa nousi esiin ajankäyttö eli leskeksi jääneet naiset halusivat järjestää itselleen toimintaa ja muu-

ta ajateltavaa puolison kuoleman jälkeen perustamalla yrityksen. Työiän pidennys Amerikassa, joka on enemmän sääntö kuin poikkeus, kiinnosti myös Dollingeria, Shaw´ta ja Harteniania (1988), jotka totesivat tutkimuksessaan, että yli 65-vuotiaista melkein puolet ovat vielä jollain tavalla työelämässä mukana ja vielä 70-75 -vuotiaista 25 prosenttia ansaitsee osan tuloistaan työnteolla. Myöhemmin Ameriks ym. (2007) ovat tulleet samaan johtopäätökseen. 1990-luvulta alkaen aihepiiri on alkanut kiinnostaa yhä enemmän tutkijoita ja 2000-luvulla väestön ikääntymisen seurauksena aiheesta on tullut yhä ajankohtaisempi. Seuraavaksi teen katsauksen vanhemman iän yrittäjyystutkimukseen taustatekijöiden ja yrittäjäpolkujen valossa.

Vanhemman iän yrittäjyyteen liitetyt käyttäytymismallit voidaan tutkimusten mukaan havaita noin 45-55 -vuoden iässä. (Weber ym. 2004). Heidän tutkimukseen taustaksi muodostui merkittävä virstanpylväs 55-vuoden kohdalle. Tässä kohdassa tulivat selvimmin esiin eroavaisuudet henkilöiden voimavaroissa ja yrittäjyyden luonteessa. Yrittäjälle tärkeät ominaisuudet yrittäjän uralla menestymiseen ovat kuitenkin vanhemman iän yrittäjillä ja nuoremmilla yrittäjillä samanlaisia. Iästä riippumatta kaikkien yrittäjien kriteereihin lasketaan kuuluvaksi täysi päätäntävalta ja kontrolli yrityksensä asioihin, pääsääntöisesti yksin yritystä koskevien päätösten tekeminen mukaan lukien yrityksen kaikki strategiaan liittyvät valinnat. (Weber ym. 2004).

Yrityksensä yli 50-vuotiaana ensimmäistä kertaa perustaneiden joukko koostuu pääsääntöisesti itsensä työllistävästä (self-employed) yrittäjästä, joiden yritystoiminta perustuu omaan ammattiosaamiseen, jota tehdään oman yrityksen puitteissa. Tämän hetkisen tutkimustiedon mukaan yrittäjä palkkaa harvemmin itselleen ulkopuolisia työntekijöitä (Kautonen 2008a). Yritystoiminnan idea perustuu aikaisemman tutkimuksen mukaan nopeiden voittojen tavoitteluun, eikä niinkään pitkäjänteiseen toimintaan esimerkiksi laajojen investointien muodossa, jolloin yrityksen tuotto realisoituisi vuosien kuluttua. (Platman 2003).

Department of Trade and Industry ja the NatWest Bank totesivat tutkimuksessaan, että kolmannen iän edustajia Iso-Britanniassa ei voida pitää homogeenisena joukkona. Ne henkilöt, jotka olivat kiinnostuneita yrittäjyydestä tai itsensä työllistämistä erottuivat muista kolmannen iän edustajista tavalla, joka on merkittävää asian jatkotutkimusta ajatellen. Tutkimuksessa tuli nimittäin ilmi, että kolmannen iän yrittäjyyteen vaikuttavista tekijöistä sukupuoli, aikaisempi asema työelämässä ja yrityksen maantieteellinen sijainti ovat yhtä tärkeitä selittäviä tekijöitä kuin ikä ymmärrettäessä alueellista eroa yritysten perustamismäärissä ja vaikeuksissa, joita vanhemmat yrittäjät kohtaavat. (SBRC/NIERC 2001).

2.3.1 Taustatekijät

Yrittäjyyttä vahvistavat tekijät

Vanhemman iän yrittäjyyttä käsittelevässä tutkimuksessa on voitu todeta erilaisia syitä ja tekijöitä, jotka ovat edesauttaneet henkilöä yrittäjyyspäätöksen tekemisessä. Esimerkiksi Hart ym. (2004) vertailivat Global Entrepreneurship Monitor (GEM 2003) UK raporttiin pohjautuvassa tutkimuksessaan 20-49 -vuotiaiden (Prime Age) ja 50-64 -vuotiaiden (Third Age) yrittäjyysaktiivisuuden tasoja. Yrittäjyysaktiivisuus tarkoittaa tutkimuksessa sitä, suunnittelee ko yksilö yrityksen perustamista. Tutkijat totesivat, että 50-64 -vuotiaista yrittäjyyden oli aloittanut noin puolet vähemmän verrattuna 20-49 -vuotiaisiin vastaajiin. Tämä tutkimustulos sai vahvistusta myöhemmässä GEM (2016-2017) tutkimuksessa. Heidän tutkimuksessaan voitiin tehdä mielenkiintoinen havainto siitä, että yli 50-vuotiaiden ryhmästä kolmasosa osoitti kaksi kertaa suurempaa kiinnostusta yrittäjyyteen kuin muut kyselyyn vastanneet yrittäjät. Verrattaessa tätä osuutta yli 50-vuotiaista yrittäjistä huomattiin, että suhteellisesti katsottuna heidän yrittäjyysaktiivisuutensa oli huomattavasti korkeampi kuin vertailuryhmällä eli 20-49 -vuotiailla. Samaa tulokseen päätyi Curran ja Blackburn (2001) Iso-Britanniassa toteutetuissa tutkimuksissaan sekä myöhemmin amerikkalainen Fairlie (2014) paljasti, että Amerikassa vuosina 2012-2013 yrittäjyysaktiivisuus laski muiden ikäryhmien paitsi 45-54 -vuotiaiden joukossa. Näissä tutkimuksissa nousi myös esiin, että huolimatta iäkkäämpien henkilöiden paremmasta kyvystä perustaa ja pyörittää omaa yritystä, heillä ei näytä olevan motivaatiota siihen. Motivaation vähäisyys havaittiin myös norjalaisessa tutkimuksessa, jossa todettiin iän myötä lisääntyvän kyvykkyyden toimia yrittäjänä korreloivan negatiivisesti yrittäjyysaikomuksiin (Rotefoss & Kolvereid 2005). Tutkimusten perusteella voidaan todeta, että ikäänntyneet ovat kiinnostuneita yrittämisestä, mutta motivaation puute estää heitä ryhtymästä toimeen asian suhteen.

Myös Suomessa vanhemman iän yrittäjyys on herättänyt kiinnostusta ja Kautosen (2008a) tekemä tutkimus paljastaa, että vuosien 2000-2006 aikana perustetuista uusista yrityksistä joka kuudes oli yli 50-vuotiaiden perustamia. Vuonna 2015 jo runsas viidennes aloittaneista yrittäjistä oli viisi- tai kuusikymmppisten perustamia, joten kyseessä ei ole mikään marginaalinen ryhmä (Valtavaara 2016). Euroopassa 50-64 -vuotiaiden yrittäjyysaktiivisuus vaihtelee voimakkaasti maittain ollen korkein Kyproksella (14,5%), Romaniassa (14%), Puolassa (13,6%) ja Ruotsissa 11,8%). Heikoin aktiivisuus on Belgiassa (1,2%), Sloveniassa (1,9%), Tanskassa (2,4%) ja Ranskassa (2,7%). (OECD/European Union 2012).

Vanhemman iän yrittäjillä on monesti taloudellisia varoja ja eläkkeet, jotka mahdollistavat yrittäjyysaikeet taloudellisesti, mikä nuoremmilta ikäryhmiltä usein puuttuu. Singh ja DeNoble (2003) toteavat tutkimuksessaan, että elämän varrella kertynyt varallisuus muodostaa vanhemmalle yrittäjälle merkittävän alkupääoman oman yrityksen perustamiseen, mutta toisaalta samassa tutkimuksessa todetaan, että kertynyt varallisuus voi olla myös yrittäjyyttä jarruttava tekijä, sillä varakkaalle henkilölle varallisuus on vahva taloudellinen tuki siirtyä esimerkiksi eläkepäivien viettoon.

Vaikka tutkimustieto asiasta onkin vielä vajavaista, voidaan kuitenkin yksilöidä muutamia yleisiä piirteitä koskien vanhemman iän yrittäjiä ja heidän yrityksiään. Sukupuoli on yksi tällainen merkittävä tekijä, kun profiloidaan tätä yrittäjäjoukkoa. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että vanhemmat yrittäjät ovat pääsääntöisesti miehiä. Vaikka naisten osuus koko yrittäjäkannasta onkin kasvanut viime vuosina nopeasti, suurin osa kaikista yrittäjistä on edelleen miehiä (GEM 2016-2017). Heitä on lähes kaksinkertainen määrä naisyrittäjiin verrattuna. Tätä tukevat useat aikaisemmat tutkimukset (Acs ym. 2005; Menzies, Diochon & Gasse 2004; Weber ym. 2004; Storey & Greene 2002; Home Business New Zealand 2002; Bruce, Holtz-Eakin & Quinn 2000; Storey & Greene 2002). Yrittäjyys kiinnostaa siis enemmän miehiä kuin naisia yli 50-vuotiaiden keskuudessa.

Naisten osuutta yrittäjäkunnasta on tutkittu muun muassa Yhdysvalloissa ja tuloksena saatiin tieto, että naisten osuus yrittäjistä on huomattavasti pienempi kuin miesten, mutta heidän suhteellinen osuutensa yrittäjistä lisääntyy myöhemmällä iällä. Vain kuusi prosenttia 25-54 -vuotiaista naisista oli itsensä työllistäviä, kun taas 55-64 -vuotiaista naisista heitä oli jo yhdeksän prosenttia. Määrä nousi edelleen 14 prosenttiin yli 65-vuotiaiden naisten kohdalla. (Bruce, Holtz-Eakin & Quinn 2000). Tutkimustieto siis paljastaa, että iän lisääntyessä kiinnostus yritystoimintaan lisääntyy naisten keskuudessa, mikä on mielenkiintoista pohdittaessa tulevaisuuden työuria.

Menestyneillä iäkkäillä yrittäjillä on havaittu olevan yhteisiä luonteenpiirteitä. Henkilöt haluavat toimia itsenäisesti ja erityisesti päättää itse yritystoimintaan liittyvistä asioista. Heillä on myös vahva itseluottamus (self-reliance) ja työntekijöinä he ovat tehokkaita asioiden hoidossa. (Cressy & Storey 1995; Kean, Van Zandt & Maupin 1993). Samoja yrittäjäpiirteitä löysivät tutkimuksessaan myös Beugelsdijk ja Noorderhave (2004), jotka tutkivat itsensä työllistävien yrittäjien (self-employed) persoonallisuuspiirteitä kaikissa itsensä työllistävien ryhmässä. Vanhemman iän menestyneissä yrittäjissä korostuu lisäksi kaksi poikkeavaa piirrettä, jotka ovat harvinaisia tämän ikäisten ihmisten keskuudessa yleensä. Nämä

piirteet ovat erittäin hyvä fyysinen kunto ja voimakas perheen taustatuki. (Weber ym. 2004; Kean, Van Zandt & Maupin 1993).

Blackburn, Mackintosh & North'n (1999) tekemän kirjallisuuskatsauksen mukaan 50-vuotiaat ja sitä vanhemmat omaavat hyviä yrittäjäominaisuuksia. Heillä on tarvittavaa kokemusta ja varallisuutta sekä usein valmis sosiaalinen verkosto tukeaan, jolloin yrityksen perustaminen on vahvemmalla pohjalla verrattuna nuorempiin henkilöihin. Verkostojen avulla he pystyvät saamaan helposti apua ja tukea yrityksen perustamisvaiheessa ja luomaan liike-elämän kannalta hyödyllisiä kontakteja. Verrattaessa muita yrityksiä yli 55-vuotiaiden omistaja/johtajien yrityksiin voitiin todeta, että muista yrityksistä vain 19 prosenttia oli toiminnassa vielä kuuden toimintavuoden jälkeen, kun taas niistä yrityksistä, joiden omistaja/johtaja oli yli 55-vuotias, toiminnassa oli vielä peräti 70 prosenttia. Tämän mahdollistaa se, että työuran aikana on hankittu laaja kontaktiverkosto eri tahoihin, mikä auttaa vanhemman iän yrittäjää eteenpäin. Tutuksi ovat elämän aikana tulleet rahoittajat, oman alan muut yritykset, jakelutiet ja asiakkaat. Vanhemman iän yrittäjällä on heti liiketoimintansa suunnitteluvaiheessa ja yritystoiminnan käynnistysvaiheessa selkeä näkemys alan kilpailutilanteesta, jolloin yrittäjä tietää tarkalleen kohdistaa uuden yrityksensä liikeidean kannattavaan liiketoimintaan, tuotteeseen ja segmenttiin. (Perenyi, Zolin & Maritz 2018; Weber ym. 2004).

Vahva taloudellinen asema siis edesauttaa yrittäjää onnistumaan yrittäjyydessään. 50+ -yrittäjien hyvä talous perustuu siihen, että nuorena otettujen erilaisten lainojen takaisinmaksu alkaa olla loppusuoralla tai kokonaan lopussa, jolloin rahaa alkaa jäädä enemmän omaan käyttöön tai säästöön. Tuohon ikävaiheeseen kuuluu myös lasten lähtö pois kotoa opiskelun tai työn vuoksi omille tahoilleen, jolloin vanhempien vastuu heidän taloudellisesta tukemisestaan vähenee. Nämä säästyneet rahat ovat tällöin käytettävissä uuteen yritystoimintaan. (Perenyi, Zolin & Maritz 2018; Weber ym. 2004; Seymour 2002; GEM 2016-2017).

Yli 50-vuotiaat saattavat aktivoitua yrittäjyyteen myös bisnesenkeleinä rahoittamalla oman yritystoiminnan sijaan oman perheenjäsenensä tai muun läheisen yritystoimintaa. Toimiessaan epävirallisina investoijina he todennäköisesti sijoittavat valitsemaansa yritystoimintaan huomattavasti suurempia summia rahaa verrattuna nuorempiin sijoittajiin. Heidän on todettu olevan kaksi kertaa auliimpia neuvomaan ja antamaan hyviä ideoita myös lähipiirin ulkopuolelle kuuluville yrittäjille verrattuna muihin ikäryhmiin. Mielenkiintoinen tutkimustulos on myös ikääntyneiden korkea riskinottokyky, joka yli 50-vuotiaiden ryhmässä on 60 prosenttia ja yli 65-vuotiaiden ryhmässä 69 prosenttia. Nuorten yrittäjien osalta tämä on 62 prosenttia ja keski-ikäisten osalta 58 prosenttia. (GEM 2016-2017). Ikääntyneet siis pystyvät ja haluavat ottaa riskejä elämässään. Tämän tutkimuksen

mukaan he ovat kaikista riskinottokykyisimpiä. Uskalluksen puutteesta ei siis ole kyse, ainoastaan motivaatio puuttuu. Menestystekijöiksi on mainittu myös teollisuudesta saatu pitkä kokemus sekä korkeampi tekninen ja työnjohdollinen osaaminen. Nämä nousevat monissa tutkimuksissa esiin tärkeinä yrityksen menestyksen mittareina (Singh & DeNoble 2003; Weber ym. 2004).

Vaikka vanhemman iän yrittäjällä onkin todettu olevan heikompi energiataso verrattuna nuorempiin yrittäjiin, niin tämän seikan on todettu kompensoituvan laajalla elämäkokemuksella ja ihmisten välisen kommunikaation paremmalla hallinnalla. Työskentelyyn on tullut iän mukana varmuutta ja epäoileellinen pystytään erottamaan ydintoiminnasta. (Weber ym. 2004). Vanhemman iän yrittäjien työskentelytapa on siis erilainen verrattuna nuorempiin yrittäjiin. Iän tuoma varmuus poistaa työskentelystä turhien toimenpiteiden aiheuttamat menetykset ja keskittyminen olennaiseen vahvistuu. Aikojen kuluessa työelämässä opitut tavat ja menetelmät tuntuvat yrittäjistä hyväksi havaituilta, joten hän jatkaa niiden käyttämistä. Verrattaessa niitä nuorempien työskentelyyn saatetaan huomata sukupolvien välinen ero. (Quinn 1996).

Iän mukana muuttuvat myös ihmisen arvot. Takana alkaa olla pitkä taival elettyä elämää ja elämänkaariteorian mukaan juuri noin 50-vuotiaana alkaa ihminen miettiä saavutuksiaan ja jäljellä olevaa mahdollista elämäänsä tarkemmin. Ne, jotka perustavat yrityksensä 50:n ikävuoden jälkeen ovat olleet tähänastiseen elämäänsä jollain lailla tyytymättömiä. Tyytymättömyys saattaa johtua esimerkiksi palkkatyössä koetusta vaikutusmahdollisuuksien puuttumisesta tai työnantajan epäoikeudenmukaisesta toiminnasta työntekijää tai yhteistyökumppaneita kohtaan. Henkilö voi kokea työnantajan ja oman arvomaailmansa välisen eron niin merkittäväksi, että yhteistyötä ei ole enää syytä jatkaa. Henkilö, joka kokee oman osaamisensa vahvaksi, haluaa toteuttaa omia unelmiaan ja luottaa omiin kykyihinsä on potentiaalista yrittäjäainesta. Tässä vaiheessa sen voi vielä hyvällä syyllä tehdä, sillä työikä on vielä kohtuullisesti edessäpäin. Aikaisempi työura ei ehkä anna enää mitään uutta, ja henkilö haluaa tehdä jotain radikaalia elämässään. Yritystoiminnan käynnistämistä tukee tieto siitä, että 50-vuotias alkaa arvostaa enemmän vapaa-aikaa ja mahdollisuutta päättää itse muun muassa työskentelyajoistaan, jolloin yrittäjyys (self-employment) alkaa kiinnostaa heitä enenevässä määrin. (Bourroughs & Rindfleisch 2002).

Yrittäjyyttä heikentävät tekijät

Yli 50-vuotiaiden keskuudessa erilaiset sairaudet ja elämän aikana saadut ruumiilliset vammat alkavat rasittaa elämistä. Terveysongelmat ovatkin suurin raportoitu syy eläköitymiseen tai aktiivisen työnhaun lopettamiseen. (Weber ym. 2004).

Terveysteen liittyvät tekijät saattavat kaataa yrittäjän mahdollisuudet jo aloitetun yritystoiminnan osalta, vaikka laajempi elämäkokemus ja tietotaito voivatkin kompensoida huonoa terveyttä jossain määrin. (Staudinger 1999). Huono terveys vaikuttaa joka tapauksessa yrittäjän tuottavuuteen energiatasoa madaltamalla, joka vanhemmalla iällä on terveelläkin yli 50-vuotiaalla yrittäjällä jo huomattavasti matalampi kuin nuoremmilla kollegoilla. (De Bruin & Firkin 2001; GEM 2016-2017).

Tutkimuksissa on noussut esiin se, että vanhemmilla yrittäjillä on heikompi koulutustausta verrattuna nuorempiin yrittäjiin. Tämä tuli ilmi esimerkiksi Iso-Britanniassa ja Australiassa tehdyissä tutkimuksissa. (Australian Bureau of Statistics 2002). Yrittäjän koulutustaustalla on merkitystä yrittäjyyteen ja sen on todettu korreloivan positiivisesti monien pienten yritysten menestykseen. (Hart, Anyadike-Danes & Balckburn 2004; Lussier & Pfeifer 2001). Samaan tulokseen päätyivät Robinson ja Sexton (1994) tutkimuksessaan, jossa todettiin, että yksinyrittäjän (self-employed) ansiot lisääntyivät jokaisen opiskeluun käytetyn vuoden jälkeen lineaarisesti kasvaen. Joissakin tutkimuksissa yhteyttä koulutuksen ja yrityksen menestyksen välillä ei kuitenkaan ole voitu osoittaa. Nämä tutkimukset ovat jääneet vähemmistöön. (Hart ym. 2004; Steiner & Solem 1988).

Miksi kolmannen iän yrittäjät ovat vähemmän koulutettuja kuin nuoremmat kollegansa? Syynä koulunkäynnin vähäisyyteen 1940-luvun jälkeen syntyneillä oli todennäköisesti taloudellisesti huono tilanne. Hyvin usein kuulee kerrottavan, että opiskelu jäi sen vuoksi, ettei perheellä ollut varaa kouluttaa lasta tai opiskelu olisi vaatinut muuttoa toiselle paikkakunnalle jo keskikoulun suorittamista varten. Naisten kohdalla taas perinteiset sukupuoliroolit vähensivät naisten kouluttautumista. Valtiovalta ei myöskään tukenut tuolloin opiskelua samalla tavoin kuin nykyisin ja siksi monelta yrittäjältä jäi koulut käymättä. (McKay 2001; Moulton & Anderson 2005).

Vanhemman iän yrittäjien kohdalla vuosien saatossa hankittu työelämän osaaminen voi olla myös onnistumista heikentävä asia. Aikaisempi markkinatieto tai tekninen osaaminen voi auttaa potentiaalisten markkina-aukkojen löytämisessä mutta toisaalta tukeutuminen menneeseen voi sokeuttaa yrittäjän uusilta näkökannoilta tai mahdollisuuksilta (Storey 1994).

2.3.2 Polut yrittäjyyteen vanhemmalla iällä

Yrittäjyyteen johtaneita tekijöitä on useita myös vanhemmassa ikäryhmässä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu, että niitä ovat muun muassa sen hetkinen työtilanne, yrittäjämäiset ominaisuudet, kulttuurilliset tekijät sekä ympäristön

kannustus (Davidsson 1995; Huuskonen 1992; Katz 1992; Krueger & Carsrud 1993). Yrittäjyyteen saatetaan päätyä oman harkinnan seurauksena tai sitten siihen joudutaan pakon sanelemana (Kantola 2014; Heinonen ym. 2006; Huuskonen 1992; Mallon 1998; Ritsilä & Tervo 2002).

On siis olemassa sekä mahdollisuuteen että vastentahtoisuuteen perustuvaa yrittäjyyttä. Tämä määrittely tehdään niistä lähtökohdista käsin, joista ihminen on yrittäjäksi ryhtynyt, mitkä vallitsevat olosuhteet ja ympäristötekijät ovat olleet johtamassa päätökseen yrittäjäksi ryhtymisestä sekä mitkä henkilön todelliset motiivit ja kannustimet ovat olleet (Kautonen ym. 2013; Davidsson 1995; Heinonen ym. 2006; Huuskonen 1992; Storey 1991; Brush 1992; Buttner & Moore 1997; Orhan & Scott 2001).

Viime vuosikymmenien aikana julkiseen keskusteluun on tutkimustulosten myötä noussut se tosiseikka, että yrittäjyys ei kaikkien kohdalla ole aina vapaaehtoista (Kautonen, Kantola & Vainio 2009; Granger, Stanworth & Stanworth 1995; Mallon 1998). Vastentahtoinen yrittäjyys tarkoittaa tilannetta, jossa henkilö ajautuu yrittäjäksi eri taustatekijöiden vaikutuksesta ilman, että todella haluaa ryhtyä yrittäjäksi (Kantola & Kautonen 2007). Tällaisia tilanteita voivat esimerkiksi olla vaikeus löytää omaa osaamista vastaavaa työtä asuinseudulla tai toimialalla sekä uhka joutua työttömäksi silloin, kun työsuhde muutetaan asiakas/yrittäjä -suhteeksi. Lisäksi uran hiipuminen, työttömyys, syrjintä työpaikalla, vaikutusmahdollisuuksien puuttuminen omassa työssä, arvostuksen ja positiivisen palautteen puute voivat olla syitä vanhemman iän yrittäjyyden taustalla. (Harms ym. 2014).

Työelämässä koettu ikäsyrjintä on myös noussut yhdeksi yrittäjyyteen työntäväksi tekijäksi, sillä on voitu todeta, että työnantajat syrjivät 50-vuotta täyttäneitä työntekijöitä rekrytoidessaan uutta työvoimaa tai henkilöstön vähentämisen yhteydessä heille tarjotaan vapaaehtoista tai pakollista irtisanoutumista tehtävistään vetoamalla työntekijän ikään tai kustannussäästöihin (Metcalf & Thompson 1990; Parsons & Mayle 1996; Harms ym. 2014; Zhang 2019). Tilastojen mukaan 50-vuotta täytettyään työntekijällä on enää vain 10 prosentin mahdollisuus päästä töihin työntekijänä. (Office for National statistics 2007).

Vanhemmat henkilöt koetaan työpaikoilla usein myös joustamattomina, vähemmän sitoutuneina tai huonommin sopeutuvina uuteen teknologiaan kuin nuoremmat työntekijät (Colovic, Lamotte & Bayon 2019: 112; Bonte ym. 2009; Taylor & Walker 1994). Nämä syyt voivat olla taustalla, kun iäkkäämpi henkilö kokee, että työmarkkinoilla vain itsensä työllistäminen yrittäjänä on mahdollista (Arenius & Minniti 2003).

Työelämän aikana kertynyt alhainen eläke voi pakottaa ikääntyneen ansaitsemaan itselleen taloudellista toimeentuloa yrittäjänä, mikä varsinkin Britanniassa ja Amerikassa on havaittu olevan vanhemman iän yrittäjyyden taustalla. (Webster & Walker 2005; Singh & DeNoble 2003; Brown 2000; Dibden & Hibbert 1993).

Vastentahtoinen yrittäjyys on tuttu käsite myös Saksassa. Blockin & Wagnerin (2006) tekemän tutkimuksen mukaan entisessä Itä-Saksassa lähes 30 prosenttia yrittäjäväestöstä kokee olevansa vastentahtoisia yrittäjiä. Vastentahtoisiksi yrittäjiksi he luokittelevat ne henkilöt, jotka olivat ryhtyneet yrittäjiksi jouduttuaan irtisanotuiksi palkkatyöstä sekä työpaikan tai työtehtävän loppumisen seurauksena (Block & Wagner 2006). Kanadalainen satunnaisotannalla tehty tutkimus nosti esiin saman suuntauksen. Kyseisessä tutkimuksessa 25 prosenttia ammatinharjoittajista kertoi aloittaneensa yrittäjyyden vastentahtoisesti (Roy 1998). Filionin (2004) tekemässä tutkimuksessa koskien kanadalaisia ammatinharjoittajia, vastentahtoisien yrittäjien osuudeksi muodostui 20 prosenttia. Kautosen (2008a) mukaan suomalaisten 50+ -ensiyrittäjien osalta vastentahtoisia yrittäjiä arvellaan olevan 1-10 prosenttia.

Työttömyys

Vastentahtoisien yrittäjyyden taustalta löytyy kaikista maista samoja tunnistettavia taustatekijöitä, joita ovat muun muassa pitkä työttömyys, jolloin ajatus yrittäjäksi ryhtymisestä nousee esiin vasta työn menettämisen tai pitkän työttömyysjakson jälkeen. Koska yrittäjyys-/yrittäjämalli puuttuu lähipiiristä, yrittäjyyttä ei koeta ensisijaiseksi vaihtoehdoksi itsensä työllistämiseksi. Verkostojen ja mallien puuttuminen taas aiheuttaa pitkän valmistautumisen yrittäjyyteen ennen todellisen työn alkamista (Filion 2004). Tutkimuksin on voitu todeta, että lyhyt työttömyysaika ei vielä vaikuta heikentävästi henkilön kykyyn aloittaa tai kehittää yritystoimintaa, mutta pitkäaikaistyöttömyyden on todettu vaikuttavan siihen heikentävästi (Hinz & Jungbauer-Gans 1999). Toisaalta tutkimustietoa on myös siitä, että henkilön työelämän tilanteella on vain vähäinen tai ei lainkaan vaikutusta yrittäjyysaktiivisuuteen (Hart ym. 2004). Kun tarkastellaan yli 50-vuotiaita pitkäaikaisyrittömiä, joita erityisesti Iso-Britanniassa houkutellaan yrittäjiksi PRIME-ohjelman avulla, voidaan todeta, että heidän kohdallaan yleisesti kolmanteen ikään liitetyt positiiviset yrittäjäominaisuudet eivät toteudu. (Kautonen ym. 2008; PRIME 2006, 2010). Pitkän työttömyysajan vaikutukset tulivat ilmi myös Hinz'n ja Jungbauerin (1999) tutkimuksessa. He huomasivat, että työttömät Münchenin alueella Saksassa menettivät omaa henkistä pääomaansa vähitellen työttömyyden jatkuessa pidempään. Tästä päätellen työntekijän työelämässä hankittu vahva ammattiosaaminen heikentyy pikkuhiljaa, koska käytetyt työtavat ja tekninen osaa-

minen saattavat kehittyä eteenpäin työttömyyden aikana, työnjohdollinen osaaminen heikentyy käyttämättömänä voimavarana ja työelämässä hankittu sosiaalinen verkosto rappeutuu pikkuhiljaa.

Yritystoimintansa kertaalleen lopettaneiden työttömien ex-yrittäjien kohdalla tutkijat huomasivat, että käynnistäessään yritystoimintaansa uudelleen pitkän tauon jälkeen yrittäjät joutuivat käynnistämään liiketoimintaansa useammin kuin heidän työelämässä olevat kollegansa ilman alkupääomaa, toimivaa sosiaalista verkostoa tai hallituksen myöntämiä yritystukia. Myöskään elämänaikana kertyneet säästöt eivät auttaneet enää tätä ryhmää yrittäjäksi ryhtymisessä. (Hinz & Jungbauer-Gans 1999).

Näennäisyrittäjyys

Vastentahtoisen yrittäjyyden alamuotona voidaan pitää näennäisyrittäjyyttä. Varsinkin edunvalvontajärjestöjen käynnistämän julkisen keskustelun seurauksena tähän viime vuosina esiin nousseeseen yrittäjämutoon on alettu kiinnittää huomiota (Hakala 2006). Näennäisyrittäjyys tarkoittaa itsenäistä ammatinharjoittamista, jossa työsuhteen tunnusmerkit ovat vahvasti nähtävissä (Böheim & Muehlberger 2006).

Nykyisin vallalla oleva yritysten toiminnan tehostaminen ja toimintojen ulkoistaminen on yksi syy siihen, että henkilöiden työsuhteet muutetaan ulkoistamisen myötä ostopalvelusopimuksiksi, jolloin henkilö toimii samassa tehtävässä yrityksessä, mutta onkin asemaltaan alihankkijayrittäjä. Tällaista keinotekoista yrittäjyyttä on kutsuttu myös epäaidoksi yrittäjyydeksi, koska työntekijä itse asiassa jää samaan työhön, josta hänet on irtisanottu, mutta silti yrittäjänä hän on täysin riippuvainen yhden asiakkaan tilauksista. Alihankkijana hänet on sidottu yhteen asiakasyritykseen, työskentelee asiakkaan tiloissa tehdyn sopimuksen ja aikataulun puitteissa, jolloin yrittämiseen kuuluva riski ja vapaus puuttuvat. (Kantola 2014; Fillion 2004).

Mahdollisuusyrittäjyys

Yrittäjyyden vetotekijät (pull) eli yrittäjyyden imu on tekijä, joka on havaittavissa myös vanhemmassa ikäryhmässä. (Zhang 2019: 93). Vetotekijöihin kuuluu muun muassa vapaus tehdä asioita omalla tavallaan ja oman aikataulun mukaisesti sekä omasta työstä itselle saatava tulos. Mahdollisuus toimia palvelusektorilla ja lisääntynyt mahdollisuus osa-aikaisiin työsuhteisiin tai osaamisen tarjoaminen yrityksille ja yksityisille houkuttelevat vanhempia henkilöitä myös yrittäjyyteen. Lisäksi

lisääntyneet etätyömahdollisuudet madaltavat kynnystä aloittaa ja toimia yrittäjänä alhaisen kustannustasonsa vuoksi. Innostusta lisää myös aikaisemmin mainittu työaikojen joustavuus ja vapaus omien käytäntöjen hyödyntämiseen (Perenyi ym. 2018; Harms ym. 2014; Weber & Schaper 2004; Parker 2004). Erityisesti yli 65-vuotiaiden miesten on raportoitu aloittavan yritystoiminnan ensimmäistä kertaa vahvasti vetotekijöiden vallitessa, samoin kuin eurooppalaiset yli 50-vuotiaat naiset, joista 60 prosenttia aloittaa yritystoiminnan vapaaehtoisesti havaittuaan mahdollisuuden (GEM 2016-2017).

Yrittäjyyden vetotekijät eli yrittäjyyden imu on yli 50-vuotiaiden yrittäjien keskuudessa osoitettu olevan suurin syy yrittäjyyspäätöksen syntyyn. (Zhang 2019: 30). Näille niin kutsutuille mahdollisuusyrittäjille on tyypillistä, että henkilö havahtessaan liiketoimintamahdollisuuden on valmis tarttumaan siihen aivan samoin kuin muidenkin yrittäjien kohdalla (Hytti 2011: 79; Arenius, Autio & Kovalainen 2004; Galbraith & Latham 1996). Päätös ryhtyä yrittäjäksi perustuu omaan harkintaan ja yrittäjyysintention sekä motivaatioon. (Perenyi ym. 2018; Heinonen ym. 2006; Davidsson 1995; Huuskonen 1992; Storey 1991).

Yrittäjyyttä edistää myös ihmisten eliniän pidentyminen ja lääketieteen kehitys, jotka ovat auttaneet vanhempia ikäryhmiä elämään monin tavoin aktiivisempaa elämää. (Schiavone, Dezi & Leone 2019: 175). Aktiiviselle ja energiselle ihmiselle yrittäjyys voi tarjota väylän oman taloudellisen tilanteen parantamiseen esimerkiksi yrittäjyyden muodossa. Tilastojen perusteella voidaan todeta, että Britanniassa siirrytään eläkkeelle yhä nuorempina. Syyksi tähän on arveltu, että yhä useampi vanhempi henkilö, ei pidä työtään enää haasteellisena, vaan etsii uusia mielenkiintoisia haasteita muista toiminnoista. (Zhang 2019: 93; Hansson ym. 1997). Tällöin yrityksen perustaminen tai yrityksen ostaminen saattaisi tukea vanhemman väen itsensä toteuttamisen tarvetta.

Kotiäidistä yrittäjäksi

Amerikassa tehdyn tutkimuksen mukaan naisten suhteellinen osuus yrittäjäkunnasta lisääntyy iän myötä. 25-54 -vuotiaista naisista työskenteli yrittäjänä kuusi prosenttia, kun taas 55-64 -vuotiaista naisista heitä oli jo yhdeksän prosenttia. Määrä nousi edelleen 14 prosenttiin yli 65-vuotiaiden naisten kohdalla. Iso-Britanniassa tehty tutkimus vahvistaa myös vanhempien naisten osuuden lisääntyvän yrittäjäkunnassa viidenneksellä suhteessa nuorempiin yrittäjänaisiin. (Hart, Anyadike-Danes & Blackburn 2004; Bruce, Holtz-Eakin & Quinn 2000). Naisten yrittäjyysaktiivisuuden nousu vanhempien naisten kohdalla selittyy sillä, että naisten perinteiset velvollisuudet kotona vähenevät iän myötä. Lapset muuttavat kotoa pois, jolloin aikaa jää enemmän omiin intresseihin. Tutkimuksin on myös voitu

todeta, että nuoret naiset jättävät omat intressinsä huomiotta ja tukevat mieluumin aviopuolionsa uran kehittymistä. Myöhemmässä vaiheessa aviopuolison ura on jo vakaalla pohjalla ja siten omat pyrkimykset voivat astua esiin. Toisaalta miesten keskimääräisen eliniän lyhyys verrattuna naisiin aiheuttaa sen, että naiset jäävät miehiä useammin leskiksi ja joutuvat mahdollisesti turvautumaan myöhemmällä iällä yrittäjyyteen saadakseen lisätuloja miehensä kuoleman jälkeen. GEM (2016-2017) raportin mukaan vanhemman iän ensiyrittäjänaisista suurin osa aloittaa yrittäjyyden jonkinlaisen pakon sanelemana. On kuitenkin myös olemassa pieni joukko naisia, jotka haluavat järjestää itselleen virikkeellistä toimintaa ja muuta ajateltavaa jouduttuaan sopeutumaan uuteen elämäntilanteeseensa. (GEM 2016-2017; Hart ym. 2004; Stringer 1981; McKay 2001).

McKayn (2001) tutkimuksessa tuli selvästi ilmi, että pitkä kotona työskentely aiheuttaa naisille esteen palata työelämään toisen palvelukseen. Tämä johtuu siitä, että naisten ammatillinen osaaminen rapistuu vuosien mittaan, eivätkä he siten pysty ilman uudelleen kouluttautumista aloittamaan ammattiaan vastaavassa tehtävässä. Uudelleen kouluttautuminen ei välttämättä kuitenkaan tue työelämään pääsyä, sillä ikäsyryjä saattaa torpata heidän pyrkimyksensä heti alkuvaiheessa.

Vanhempien naisten koulutus on perinteisesti suuntautunut hoiva-aloille, opettajiksi tai sosiaali-aloille, joita ei yleisesti pidetä kovin liike-elämään kannustavina. Tästä huolimatta naiset perustavat oman yrityksen ilman varsinaista liike-elämän osaamista päästäkseen jälleen työelämään mukaan. Tutkimuksen on voitu osoittaa, että huolimatta yrittäjyyskoulutuksen puutteesta, he menestyvät yritystoimissaan hyvin. (McKay 2001). Vanhempia naisia yrittäjyyteen näyttää McKayn (2001) tutkimuksen mukaan vetävän myös halu kumota stereotypioita. He haluavat rikkoa roolimallit, jotka ovat muovanneet heidän elämänsä nuoruudesta lähtien. Heidän nuoruudessaan tytöt menivät naimisiin, saivat lapsia ja hoitivat kotia. Nyt kun he ovat vapaita näistä kahleista he haluavat toteuttaa omia unelmiaan yrittäjyyden muodossa.

Toimeliaat eläkeläiset

Kaikki eivät jaksu viettää eläkepäiviä toimettomina, vaan heitä kiinnostaa taloudellinen aktiivisuus, joka ilmenee osallistumisena osa-aikatoihin tai itsensätyöllistämisenä oman yrityksen kautta. Eläkkeelle siirtyneiden kohdalla voidaan puhua sekä vastentahtoisesta yrittäjyydestä että mahdollisuusyrittäjyydestä. Eläkkeelle siirtyneet saattavat kokea itsensä toimettomiksi ja päättävät palata jossain muodossa takaisin työelämään tai vaihtoehtoisesti he haluavat eläkkeen ohessa tienata itselleen ylimääräisiä tuloja. Ylimääräisiä tuloja hankitaan korkeamman elintason toivossa tai jokapäiväisen elannon turvaamiseksi. Tämä tuli ilmi amerikkalaisten

eläkesäästöjä ja eläkkeiden tasoa käsitelleessä tutkimuksessa, jonka tekivät Ameriks ym. (2007). Tutkimus oli kaksiosainen, jossa ensimmäisessä kvalitatiivisessa vaiheessa haastateltiin neljän osavaltion alueelta 38 miestä ja naista iältään 40-75 -vuotiaita. Toisessa kvantitatiivisessa vaiheessa tehtiin kysely, johon saatiin 2.474 vastausta. Toisen vaiheen vastaajat olivat iältään 40-69 -vuotiaita. Tämä tutkimus osoittaa, että suhde työn tekemiseen on muuttunut suurimmalla osalla amerikkalaisia. Tämän ”*Six Paths to Retirement*” tutkimuksen mukaan kuusi kymmenestä amerikkalaisesta 40-69 -vuotiaasta mieltää sanan eläkkeellejääminen ”retirement” ajaksi, joka sisältää jonkinasteisen taloudellisen aktiivisuuden. Ainoastaan neljä kymmenestä ajatteli eläkkeelle jäämisen tarkoittavan pelkästään vapaa-aikaa. Toimeliiden eläkeläisten joukkoon voidaan lukea myös ne elämäntapayrittäjät, jotka eläkkeelle siirryttyään hakevat elämäänsä sosiaalisia kontakteja ja toimintaa pyörittämällä pienimuotoista yritystoimintaa. Yli 50-vuotiaista yrittäjistä tähän ryhmään kuuluu kuusi prosenttia yrittäjistä ja yli 65-vuotiaista yrittäjistä kahdeksan prosenttia (GEM 2015).

Ameriks`n ym. (2007) tutkimuksen mukaan eläkkeelle siirrytään kuuden eri reitin kautta. Ensimmäinen ryhmä oli ”early retirees” eli 50- ikävuoden jälkeen varhaiseläkkeelle siirtyneet, joita tutkimuksen mukaan on 30 prosenttia amerikkalaisista. Tähän ryhmään kuuluvat myös sairaseläkkeelle joutuneet henkilöt. He jättävät työelämän taakseen lopullisesti turvaten elämisensä työelämän aikana karttuneeseen varallisuuteen ja säästöihin tai sitten he ovat osallistuneet työaikanaan työnantajan järjestämiin eläkeohjelmiin. He mieltävät eläkkeelle siirtymisen perinteisesti vapautena työvelvoitteista ja siirtymisenä lopullisesti omien harrastusten pariin. Tämän ryhmän kohdalla perinteinen ajattelu eläkkeelle siirtyvien iästä ei toteudu, sillä he siirtyvät nauttimaan eläkepäivistään verrattain nuorina. Tämän ryhmän taloudelliset varat tulee olla riittävät, jotta ne riittävät jopa yli kolmenkymmenen vuoden mittaiseen eläke aikaan. (Ameriks ym. 2007).

Toinen ryhmä oli nimeltään ”work and play”. Ryhmä muodostuu myös varhaiseläkkeelle siirtyvistä, jotka jättävät kokoaikaisen työnsä noin 50-vuoden iässä. Poikkeus tämän ryhmän kohdalla on se, että he melko nopeasti työllistyvät itsensä osa-aikaisesti tai ryhtyvät yrittäjiksi ”self-employment”. Tähän ryhmään kuuluvia on noin 12 prosenttia amerikkalaisista. He kokevat itsensä vielä aktiivisiksi, haluavat lisää rahaa tai pelkästään nauttivat työnteosta. Heidän eläkkeelle siirtymisensä oli mahdollista elämän aikana kertyneiden säästöjen avulla. Heille lisätulot esimerkiksi yrittäjyyden muodossa takaavat halutun elintason ylläpidon. (Ameriks ym.2007).

Kolmas ryhmä oli ”still working”. Tämä on suurin ryhmä eli todennäköisin tapa toimia eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Heitä on 35 prosenttia vastaajista. Nämä

amerikkalaiset luopuvat kokoaikaisesta työstään täytettyään 60-vuotta, mutta jatkavat osa-aikaisella työllä tai työllistävät itsensä jonkin tyyppisellä yritystoiminnalla ”self-employment”. Nämä henkilöt eivät ole saaneet säästöön rahaa eläkepäiviä varten, eikä heidän eläkkeensä riitä elämiseen. Tämän ryhmän edustajien terveys on yleensä keskitasoinen tai keskitason yläpuolella oleva. Heillä on yleensä myös hyvä koulutus. Nämä tekijät auttavat heitä pysymään työelämässä mukana aktiivisesti. (Ameriks ym. 2007).

Neljättä ryhmää kutsuttiin nimellä ”never retire”. Tämä ryhmä ihmetyttää muita, sillä tämän ryhmän sitoutuminen työhön on päättymätöntä. 10 prosenttia vastaajista kertoo, että ei suunnittele eläkkeelle siirtymistä lainkaan. He toivovat pystyvänsä työskentelemään niin kauan kuin terveys sallii. Yleensä tämä ryhmä koostuu pienyrittäjistä ”small business owners” ja yrittäjistä ”entrepreneurs”. (Ameriks ym. 2007). Suomessa heitä kutsutaan elämäntapayrittäjiksi. Vanhemman iän yrittäjien kohdalla on havaittu myös muissa tutkimuksissa, että jotkut eivät halua luopua yrittäjämäisestä toiminnasta, vaan jatkavat sitä niin kauan, kun terveyttä riittää. Tietyillä pienyrityssektoreilla etenkin perheyrittäjäkontekstissa on voitu havaita, että yrittäjäyys kulkee jossain muodossa henkilön mukana koko elämän ajan. (Ameriks ym. 2007; King 2002; Getz & Carlsen 2000).

Viides ryhmä ”Returnees” ovat 50-vuotta täytettyään siirtyneet eläkkeelle, mutta palaavat työelämään takaisin joko henkisten tai taloudellisten pakotteiden vuoksi. He joutuvat palaamaan työelämään, koska heidän eläkkeensä ei ole riittävä tai he tylsistyvät joutenoloon. Monesti he huomaavat sosiaalisen ympäristön painostavan heidät takaisin työelämään. Tutkimuksen mukaan tämän ryhmän edustajat ovat yleensä miehiä ja he ovat useimmiten eronneet tai jääneet leskiksi. Useimmat heistä palaavat kokoaikatyöhön eli 40 prosenttia ja 36 prosenttia aloittaa osa-aikatyön.

Kuudes ryhmä ”spouse’s retirement” ovat naimisissa olevia naisia, jotka ovat siirtyneet eläkkeelle puolison eläköitymisen myötä, mutta joutuvat palaamaan takaisin työelämään, koska heidän eläkkeensä ei ole riittävä. He ovat nuorempina työskennelleet säännöllisesti, mutta 40-50 -vuotiaina heidän työnsä ei ole ollut säännöllistä, eivätkä he siten ole ansainneet riittävä eläkemäärää. Heidän sitoutumisensa kokoaikatyöhön on heikkoa. Monesti he ovat työskennelleet pitkiä aikoja kotiäiteinä. Heidän fyysinen kuntosensa on vielä loistava ja se mahdollistaa vielä taloudellisen aktiivisuuden. Heitä vastaajista on yhdeksän prosenttia. Näistä naisista 14 prosenttia aloittaa oman yrityksen, 13 prosenttia menee takaisin kokoaikatyöhön ja 10 prosenttia ottaa itselleen osa-aikatyön. (Ameriks ym. 2007).

Tämän amerikkalaisen tutkimuksen mukaan käsitys eläkkeellä olemisesta on siis muuttunut varsinkin niiden kohdalla, jotka siirtyvät eläkkeelle heti 50-ikävuoden

jälkeen. Tulevaisuutta ajatellen tämä tarkoittaa taloudellisen aktiivisuuden lisääntymistä osa-aikatyön tai yrittäjyyden muodossa. (GEM 2016-2017; Ameriks ym. 2007).

Suomessa sosiaalieluudet ovat taanneet tähän saakka kaikille perustoimeentulon. Hallitusohjelmassa esitetyt etuuksien leikkaukset tulevat toteutuessaan suuntaamaan kehitystä malliin, jossa taloudellinen aktiivisuus yrittäjyyden muodossa saattaa olla mahdollisuus lisätä henkilön taloudellista omavaraisuutta eläkeläisten keskuudessa. Suomen Yrittäjien tekemän yksinyrittäjäkyselyn (2016) mukaan Suomessa yhä useampi eläkeläinen perustaa yrityksen. Erityisesti eläkeläisiä kiinnostaa sivutoiminen yrittäjyys, sillä pienikin yrittäjätulo eläkkeen lisäksi antaa mahdollisuuden laajempaan rahankäyttöön. Kyselyyn vastanneista henkilöistä (2215) noin kolmannes eli 738 henkilöä kertoi toimivansa yrittäjänä eläkkeen ohella. Suomalaisten kuten muidenkin kansallisuuksien tulisi suhtautua vanhemman iän yrittäjyyteen ja taloudelliseen aktiivisuuteen positiivisemmin ja hyväksyä yrittäjyys myös vanhemmalla iällä mahdollisuutena. (GEM 2016-2017).

2.3.3 Vanhemman iän yrittäjien identifioituminen

Vanhemman iän yrittäjien identifioitumista ja identiteettiä on tutkittu verrattain vähän. Seuraavaksi esittelen muutamia aihealueelta löytyneitä tutkimuksia, jotka avaavat ikääntyneen yrittäjän minäkuvaa ja sitä, minkälaisena he kokevat yrittäjäidentiteettinsä. Tutkimuksissa on tarkasteltu eri identiteettejä kuten yrittäjäidentiteettiä, ammatillista identiteettiä, työidentiteettiä sekä yrittäjän minäkuvaa. Kertomuksissa nousee esiin myös yrittäjän moni-identtisyys.

Yrittäjäidentiteetin ja ammatillisen identiteetin yhteensovittamista on tutkittu vanhemman iän yrittäjien näkökulmasta. Hennekamin (2015) tutkimuksessa nousi esiin, että ikääntyneelle luovan alan yrittäjälle identiteetistä toiseen muuntautuminen vaatii tietoista keskittymistä kuhunkin identiteettiin kerrallaan. Erityisen vaikeaksi siirtyminen koettiin luovan alan yrittäjien keskuudessa, jossa ammatillinen osaaminen perustuu henkilökohtaiseen luovuuteen, taitoon tai lahjakkuuteen. Tutkimus suoritettiin Alankomaissa haastatteleamalla 43 yrittäjää. Luova työ tiedetään olevan usein spontaania, suunnittelematonta, ilman tiukkoja sääntöjä tehtävää työtä, kun taas yrittäjyys edellyttää suunnitelmallisuutta, organisoimista ja yrityksen johtamista määrätietoisesti ja tuloksellisesti, mikäli sen halutaan onnistuvan. Näiden kahden vastakkaisen näkökannan johdosta yrittäjä kamppailee vähintään kahden identiteetin välillä, jotka ovat siis taiteilijan (artistin) taiteellinen identiteetti, joka antaa hänelle motivaation tehdä työtä ja yrittäjäidentiteetti, joka luo hänelle mahdollisuuden hankkia elantonsa artistina. Monesti artisti ei kuitenkaan elä pelkällä taiteella, vaan hänen on hankittava lisätöitä esimerkiksi opetta-

malla. Panostuksen heiketessä taiteen tekemiseen yrittäjätulo pienenee ja aiheuttaa ajautumisen entistä enemmän muuhun työtoimintaan, jolloin seurauksena on yritystoiminnan näivettyminen. Hennekamin tutkimuksessa ilmeni, että vanhemman iän luovien alojen yrittäjän identiteetti vaihteli artistin ja yrittäjän välillä muuttuen joidenkin kohdalla vähitellen opettajan työidentiteetiksi, koska opettajan työ vei yrittäjän kaiken huomion. Yrittäjän taiteilijan vapaus oli kadonnut kokopäiväistä opettajan työtä tehdessä ja pikkuhiljaa tuli vastaan tilanne, jossa aika ei enää riittänyt taiteen tekemiseen lainkaan. Näin rakentuva moni-identtisyys, jossa toistensa kanssa kilpailevat identiteetit vaativat yrittäjältä vahvaa toimintakykyä, aiheuttaa stressiä ja seurauksena voi olla jopa aikaistetulle eläkkeelle siirtyminen, mikä ei tue missään muodossa yrittäjyyden jatkumista ja työurien piden-nyssuunnitelmaa. (Hackley & Kover 2007).

Vanhemman iän yrittäjien kertomuksia oman yrittäjäidentiteetin rakentumisesta yleisten vallitsevien yrittäjämääritelmien kontekstissa tutkineet Mallett & Waps-hott (2015b) havaitsivat, että ikääntyminen nähdään usein yrittäjyystutkimuksissa ihmisen heikentymisenä ja luopumisen aikana ja siten vanhemman iän yrittäjyys pikemminkin harrastuksena kuin yrittämisenä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessaan he syvähaastattelivat puolistrukturoitujen kysymysten avulla kahta brittiläistä vanhemman iän yrittäjää, jotka peilasivat omaa yrittäjyyttään suhteessa toisiin niin sanottuihin ”oikeisiin” yrittäjiin. Yrittäjät olivat perustaneet yrityksensä ollesaan yli 50-vuotiaita. Tutkimus suoritettiin pitkittäistutkimuksena, jossa haastateltavien Edwardin yrittäjyyttä seurattiin seitsemän vuoden ja Thomasin yrittäjyyttä 18 kuukauden ajan. Koska tutkijat tunsivat haastateltavat entuudestaan, he pääsivät seuraamaan heidän yrittäjätaivaltaan alkuvaiheesta lähtien. Tutkimus osoitti, että vanhemman iän yrittäjän on vaikea rakentaa omaa yrittäjäidentiteettiään nykyisessä vallitsevassa tilanteessa, jossa ikääntyminen ja niin sanottu tosiyrittäjyys nähdään vastakkaisina voimina.

Yksilön käsitystä omasta yrittäjyyspotentiaalistaan kronologisen iän ja minäkuvan näkökulmasta tutkineet Kautonen ym. (2015) selvittivät tutkimuksessaan sitä, mitä ikä merkitsee yrittäjyyskäyttämisen kannalta ja minkälaisen minäkuvan ikä luo? Empiirinen tutkimus toteutettiin aikuisväestölle (20-64 -vuotiaat) suunnatussa kirjekyselyssä ja suoritettiin pitkittäistutkimuksena Suomessa vuosina 2011 ja 2012. Vuoden 2011 kysely keskittyi yrittäjyysaikomuksen selvittämiseen ja vuoden 2012 tutkimus oli seurantatutkimus, jossa keskityttiin yrittäjyyskäyttämisen tutkimiseen. Jatkovaiheeseen valittiin ne vastaajat, jotka eivät vielä olleet yrittäjiä tai aikeissa aloittaa yritystoiminta. Ensivaiheen postitus tehtiin satunnaisotannalla 10.000:lle henkilölle. Varsinaiseen tutkimukseen valittiin 672 vastaajaa. Vastaukset analysoitiin tilastollisin menetelmin. Tutkimuksen tulos tuki tutkijoiden etukäteishypoteesiä siitä, että positiivinen ikään perustuva minäkuva edisti

todennäköisyyttä kääntää yrittäjyysaikomus kohti yrityksen perustamista. Tutkimuksessa havaittiin, että kohderyhmässä positiivinen asenne yrittäjyyden aloittamiseen oli riippumaton henkilön kronologisesta iästä. Tämä tarkoittaa sitä, että myös yrittäjydessä usein aliedustetut ryhmät kuten nuoret ja iäkkäät ovat mahdollisia potentiaalisia yrittäjiä. Tulos kertoo, että henkilön kokemaa psykologista ikää ja minäkuva ovat merkittävimpiä tekijöitä kuin biologinen tai kronologinen ikä harkittaessa yrityksen perustamista. (Kautonen ym. 2015).

Down ja Revesley (2004) tutkivat, kuinka yrittäjäidentiteetti muotoutuu eri sukupolvien edustajien välillä pienen organisaation kontekstissa. Tässä etnografisessa tutkimuksessa, jossa keskityttiin iän merkitykseen, haastateltiin kahta brittiläistä yhteisyrityksen omistaja/johtajaa, jotka toimivat satama- ja laivaustekniikan alalla. Tutkijat tunsivat haastateltavat entuudestaan ja tutkimusta tehtiin sekä virallisissa että epävirallisissa yhteyksissä. Tutkimustulos osoittaa, että eri sukupolvet näkevät yrittäjäidentiteetin omanlaisena ja muodostavat käsityksensä yrittäjyydestä ja yrittäjäuran houkuttelevuudesta näistä lähtökohdista käsin (sameness, otherness). Haastateltavat Paul ja John kokivat nuoren yrittäjäsukupolven edustajana omaavansa vakaan yrittäjäidentiteetin ja modernin otteen yrittäjyyteen toisin kuin heidän aikaisemmat, vanhemman polven työnantajansa, joihin he vertasivat itseään. Yrittäjästä Paulille ja Johnille muodostunut identiteettikäsitys vaikutti kahteen avaintekijään yrityksen perustamisessa. Ensimmäinen oli kimmoke yrityksen perustamiseen ja toinen oli voimaantumisen siirron tekemisessä vakaasta palkkatyöstä riskiäottavaksi luovaksi yrittäjäksi. (Down & Revesley 2004.)

Taulukko 1. Vanhemman iän yrittäjyyttä käsitteleviä tutkimuksia

Tekijät	Fokus	Data	Tulokset
Curran, J. & Blackburn, R, 2001	Asenteet ja kokemukset yrittämisestä.	n=463, 50-75v.	Asenne yrittäjyyttä kohtaan vähäinen vain 7% vastaajista (463) oli yrittäjiä, Eläköityneistä alle 4% kertoi voivansa harkita yrittäjyyttä. 15% vielä työelämässä olevista voisi harkita yrittäjyyttä.
De Bruin, A. & Firkin, P. 2001	Ikääntyneiden yrittäjyysaktiivisuus ja motiivit.	yli 50 v.	Työhistorian merkitys todettiin yrittäjyyden kannalta merkittäväksi, työskentelytavoissa todettiin eroa nuorten ja ikääntyneiden välillä.
Dollinger, M.J., Shaw, K.N. & Hartenian, L.S. 1988	Iän merkitys yrittäjyysaktiivisuuteen.	n=180, yli 55 v.	Vanhempi yrittäjä eroaa nuoremmista psykologisten tekijöiden, yritystoiminnan ja perhetaustan perusteella. He pitävät aikaisemmin opitussa, ovat tyytyväisiä tilanteeseensa ja bisnes on kannattavampaa kuin nuoremmilla, energiataso sama kuin nuoremmilla, ei sukupuolieroja havaittavissa.
Fuchs, V. 1982	Tutkittiin työmarkkina-käyttäytymistä sekä yrittäjyyden yleisyyttä kohderyhmässä.	58-63v. amerikkalaiset vanhemmat valkoihoiset kaupunkilaismiehet	Terveydellä merkitystä työssapysymiseen, mutta ikä tärkein tekijä, yksityinen eläke edistää eläköitymistä, yrittäjät jatkavat työssä pidempään kuin palkkatyöläiset, yrittäjyyden aloittavat ne, joiden työ muistuttaa yrittäjän työtä eli johtajat ja myyntimiehet, tavallinen työntekijä harvoin aloittaa yrittäjänä.
Hart, M., Anyadike-Danes, M.&Blackburn R 2004	Tutkittiin yli 50v. yrittäjyysaktiivisuutta ja verrattiin sitä nuorempiin.	2003 UK GEM data, 50-64v.	20-49v. aloittavat kaksi kertaa todennäköisemmin yrittäjänä kuin 50-64v., yrityksen sijainnilla on merkitystä aloituspäätökseen
Kautonen, T. 2007	Tutkittiin yli 50v. ja 20-49v. luonteenpiirteitä ja yrittäjyysmotivaatiota.	n=839, Suomessa perustettuja yrityksiä v. 2000-2006.	16% uusista yrityksistä, jotka perustettiin v. 2000-2006 olivat yli 50-vuotiaiden perustamia, yl 50v. perustavat yrityksiä noin puolet vähemmän kuin nuoremmat, yli 50v. sarjayrittäjänaisia on vähemmän kuin yli 50v. ensiyrittäjänaisia, yli 50v. perustaa yrityksen eniten vetotekijöiden avulla.

Tekijät	Fokus	Data	Tulokset
Kautonen, T., S. Down & L. South 2007	Vanhemman iän yrittäjyystuen merkitys sosiaalisesti syrjäytyneille	usea data, haastatteluja ja PRIME arviointiraportti, yli 50v.	Asenteet yli 50v. yrittäjyyttä kohtaan eivät ole suotuisat Britanniassa, vanhemman iän yrittäjyystuen merkitys vähäinen PRIME-arviointiraportin mukaan.
Lévesque, M. & Minniti, M. 2006	Iän merkitys yrittäjyysmotivaatioon.	Beckersin (1964) teorian pohjalta.	Yrittäjyysaktiivisuus laskee iän myötä, iän myötä nopeat voitot korostuvat pitkäjänteisten investointien sijaan.
McKay, R. 2001	Vanhempien naisten motivaatio ja haasteet yrittäjydessä.	n=10, 50-73v. kanadalaisia naisia	Sukupolvikäsitukset vaikuttavat yli 50v. naisten yrittäjyteen, lasten aikuistuttua ja itsenäisyyden kaipuun johdosta yrittäjyys lisääntyy yli 50v. naisten keskuudessa, kouluttamattomille naisille mahdollisuus päästä työelämään takaisin.
Parker, S. & Rougier, J. 2007	Elinkeinonharjoittajien eläköitymiskäyttäytyminen.	n=197, British Retirement Survey, 55-69v.	Yrittäjän eläköitymishalu lisääntyy iän myötä, mutta hyvät tulot vähentävät halua eläköityä, kuusi vuotta ennen eläkeikää yrittäjinä toimineet eivät halunneet vielä eläkkeelle vaan jatkoivat yritystoimintaansa, vanhemman iän yrittäjien taustalta löytyi epävakaata työhistoriaa, huono terveys tai sukupuoli eivät vaikuttaneet eläköitymishalukkuuteen, pitkään yrittäjänä toiminut eläköityy myöhemmin, joten nuoria tulisi innostaa yrittäjyteen
Perenyi, A., Zolin, R. & Maritz, A. 2017	Australialaisten vanhemman iän yrittäjien yrittäjyysaikomukset.	n=90, yli 50v.	Veto-tekijät korostuivat yritystoiminnan käynnistämässä ja he tunsivat olevansa motivoituneita yrittäjiä.
Singh, G. & DeNoble, A. 2003	Prosessimallin rakentaminen varhaiseläkeläisten yrittäjäksi ryhtymisestä.	Perustuu teokseen Entrepreneurship Theory and Practice, 23:207-226., 55-64v.	Vanhemman iän yrittäjät jaetaan: sitoutuneet yrittäjät (constrained), jotka palaavat eläkkeeltä yrittäjiksi, kun tilanne sen sallii, rationaaliin (rational) yrittäjiin, jotka haluavat lisää tuloja elämiseen ja vastantahtoiin (reluctant) yrittäjiin, jotka on pakotettu yrittäjyyteen muiden vaihtoehtojen puuttuessa tai eläkkeelle ei ole vielä varaa siirtyä, aikaisin eläköityneillä on laajat verkostot ja aikaisin eläköityvä todennäköisesti työllistää itsensä yrittäjänä myöhemmin.

Tekijät	Fokus	Data	Tulokset
Stirzaker, R. & Galloway, L. 2017	Työstään irtisanottujen yrittäjyys osoittautuikin onnenpotkuksi	n=20, yli 50v. n=8, haastattelua	Työstään irtisanottujen yrittäjyys osoittautui onnistuneeksi muutokseksi elämänlaadun ja oman osaamisen hyödyntämisessä
Weber, P. & Schaper, M. 2004	Katsaus vanhemman iän yrittäjyyteen.	yli 50v.	Kirjallisuuskatsaus: suurin osa vanhemman iän yrittäjistä on miehiä, vaikkakin naisten osuus lisääntyy. Vahvuuksia ovat tekninen osaaminen, teollisuudesta ja johtamisesta saatu kokemus, hyvät suhdeverkot ja taloustilanne. Heikkouksia ovat huonompi terveys ja energiataso, ikäsyrintä vaikeuttaa heidän toimintaansa.
Hatak, I., Harms, R. & Fink, M. 2014	Iän ja työhön identifioitumisen suhde yrittäjyysaikomuksiin.	n=316, 20-64v.	Työhönsä positiivisesti suhtautuva ikääntynyt ei halua ryhtyä yrittäjäksi.
Kautonen, T. Hatak, I. & Kibler 2015	Yksilön käsitys omasta yrittäjyyspotentiaalista iän ja minäkuvan näkökulmasta.	n=672, 20-64v.	Positiivinen ikään perustuva minäkäsitys lisää yrittäjyysmotivaatiota. Henkilön kokema psykologinen ikä on tärkein tekijä yritysaktiivisuuteen.
Mallett, O. & Wapshott, R. 2015b	Yrittäjäidentiteetin rakentuminen	n=2, brittiläisiä yrittäjiä, yli 50v.	Yli 50v. yrittäjälle yrittäjäidentiteetin rakentaminen on vaikeaa, koska ikääntymisen ja tosiyrittäjyys nähdään muiden silmin vastakkaisina.

2.4 Yhteenveto

Tutkimusten tavoitteena on ollut vanhemman iän yrittäjyyden ymmärtäminen. Tutkimukset ovat keskittyneet muun muassa iän vaikutukseen, yrittäjän käyttäytymiseen sekä yritystoiminnan tavoitteisiin, tilannetekijöihin, joilla on todettu olevan vaikutusta yritystoiminnan käynnistämiseen, luonteenpiirteisiin, yrittäjäominaisuuksiin sekä yrittäjyyttä heikentäviin tai vahvistaviin tekijöihin samoin kuin yrittäjäpolkuihin. Vanhemman iän yrittäjistä käytetyt nimitykset ja minkä ikäiset henkilöt ryhmään kuuluvat ovat aiheuttaneet tutkijoiden keskuudessa erimielisyyttä. Tutkimuksin on saatu tietoa vanhemman iän yrittäjyyden yleisyydestä, minkälaiset henkilöt perustavat yrityksen sekä mitkä piirteet heitä yhdistävät. Motivaatio ja yrittäjyyttä mahdollistavat tai estävät asiat ovat myös kiinnostaneet tutkijoita. Vanhemman iän yrittäjien identifioituminen on sen sijaan jäänyt tutkimuksissa vähälle huomiolla. Tutkimuksin on selvitetty kuitenkin yrittäjäksi identifioitumisen haasteita, omaa minäkuvaa sekä iän ja minäkuvan merkitystä yrityksen perustamiseen. Tutkimus on perustunut laajalti käsitelmäärittelyyn ja kirjallisuuskatsausten tekoon määrällisenä tutkimuksena, joten laadullinen lähestymistapa tuo uutta tietoa aihealueesta.

3 IDENTIFIOITUMINEN TOIMIJUUDEN NÄKÖKULMASTA

Kuka haluan olla tulevaisuudessa tai miten saavutan uuden minuuden? ovat kysymyksiä, jotka liittyvät toimijuuteen ja sen eteenpäin vievään voimaan. Ryhtymällä toimeen ihminen voi saavuttaa haluamiaan asioita työssä ja uralla. Seuraavaksi teen katsauksen toimijuuteen ja sen merkitykseen yrittäjän identifioitumisessa.

3.1 Toimijuus

Tieteellisessä keskustelussa toimijuutta pidetään abstraktina käsitteenä, johon on vaikea löytää yleispätevää selitystä ja siksi se pilkotaankin mielellään eri lähestymistapoihin (Hiltin & Elder, Jr. 2007a: 34). Sosiologit Emirbayer & Mische (1998: 962) selventävät toimijuuden käsitettä sen lähellä olevilla muilla määritelmillä kuten vapaus, valinta, luovuus, aloitekyky, motivaatio, tahto, pyrkimys, tarkoitus ja itsekkyyks. Eri määritelmät kytkeytyvät erilaisiin epistemologisiin lähtöasetelmiin ja tutkimuskohteisiin (Hitlin & Elder 2007b). Länsimaisessa näkemyksessä toimijuus keskittyy sosiaalisessa ympäristössä toimivaan yksilöön, koska toimijuuden nähdään syntyvän yhteisöllisesti (Meyer & Jepperson 2000) painottaen kuitenkin itsenäisen ja vapaan, omista päätöksistään vastuussa olevan yksilön omaa toimintaa ja elämänvalintoja (Miller 1984).

Monet tieteenalat kuten historia, politiikka, antropologia ja psykologia näkevät toimijuuden vapaana tahtona, joka on rajoitettu tai jonka sosiaalinen vaikutus on vähäinen (Ahearn 2001). Muut mikroteoriat kuten talousteorioihin lukeutuva rationaalisen valinnan teoria pitää yksilöitä toimijoina, jotka toimivat rationaalisesti ja pelkästään itsekkäistä syistä (Fuchs 2001). Psykologisen näkökannan mukaan toimijuus tarkoittaa suunnitelmallisesti suunnattua vaikuttamista yksilön toimintaan. Banduran (2001) mukaan henkilöt valitsevat suunnitelmallisesti tietyn toimintatavan jonkin toisen sijaan. Kuten sosiologi Giddens (1984) myös Bandura painottaa, että yksilöllä on vapaus toimia myös toisella tavalla. Toimijuuteen ovat ottaneet kantaa myös filosofit Heger ja Sartre sekä sosiologeista muun muassa Goffman, jonka mukaan lähtökohtaisesti kaikki ihmiset, jopa poikkeuksellisissa tilanteissa olevat kuten orjat, kykenevät tekemään päätöksiä rangaistuksenkin uhalla (Hitlin & Elder 2007b). Ronkainen (1999: 37) ja Gordon (2005: 120) nostavat esiin yksilötoimijuuden sisällä piilevät monitoimijuudet. Gordon kertoo haastatelleensa nuorta henkilöä, joka korosti kouluympäristössä tekemiään omia päätöksiä ja toiveitaan, kun taas perheenjäsenenä puhui säännöistä ja kontrollista. (Mykkänen 2010: 43). Ronkainen (1999: 36) puolestaan painottaa toimijuudessa tiettyä rajallisuutta eli ”Kukaan ei ole missä tahansa, kuka tahansa ja pääse ihan minne vain”. Henkilökohtaisen elämän tilanteisuus ja jatkuvuus muodostuvat

eletystä elämästä, tietyistä subjektipositioista, jotka mahdollistavat tai estävät yksilön valintoja (Mykkänen 2010: 43).

Eri tieteenaloilla toimivat tutkijat näkevät toimijuuden kyvykkyytenä toimia (Hitlin & Elder 2007a; Ahearn 2001; Sewell 1992; Giddens 1984) vaikkakin he lisäksi painottavat, että kyvykkyys yksin ei riitä saamaan muutosta henkilön elämään tai ympäristöön. Yhteiskuntatieteissä Giddens (1984) määrittelee toimijuuden seuraavasti:

”Toimijuus ilmenee ihmisen teoissa silloin, kun hän olisi voinut toimia myös toisella tavalla ja kun se mikä tapahtui, ei olisi tapahtunut ilman kyseistä tekoa”.

Fuchs’ n (2001) mukaan toimijuuden teoretisointi painottuu pitkälti näkemykseen, että yksilöllä on toimintakykyä. Se, että yksilö on toimintakykyinen, ei kuitenkaan johda välttämättä toimintaan. Eksistentiaalinen toimijuus olettaa, että teoriassa kaikilla toimijoilla on toimintakykyä, vaikka toimijuuspotentiaalissa voi esiintyä yksilöllisiä eroja ja havaitut erot väestössä johtuvat rakenteellisista mahdollisuuksista ja elämäntilanteen muodostamista rajoitteista (Elder 1994; Shanahan ym. 2002).

Toisaalta on väitetty, että toimijuus on pelkästään henkilön luonteenpiirre, mutta yleinen tulkinta korostaa toimijuuden sosiaalista puolta. Kulttuuripsykologi Raterin (2002) mukaan voidakseen toteutua toimijuus vaatii myönteisen sosiaalisen ympäristön. Ranskalaisen strukturalistin Bourdieu’ n (2000: 422–423) mukaan yksilöiden toiminta lähtee henkilön olemuksesta *”habituksesta”*, joka pitää sisällään yksilöön kohdistuvia odotuksia esimerkiksi yksilön toimintatapaa ja temperamenttia eli luonnetta koskien. Näiden esimerkkien avulla pääsemme sisälle toimijuuden monimuotoiseen toimintaympäristöön ja eri tulkintatapoihin.

Voidaan myös kysyä, onko kaikilla toimijuutta, sillä toimijuus kietoutuu olennaisesti *valtaan*. Valtasuhteiden ymmärtäminen toimijuutta tarkasteltaessa on myös tärkeää. Subjektin omatoimijuus ja valta päättää omista asioistaan ei aina ole yksiselitteinen asia. Erilaiset vallan muodot saattavat nimittäin joko edistää, mahdollistaa tai tukahduttaa subjektin toimijuutta. (Alasoini 2010; Järvensivu 2010). Gordonin (2005: 117) mukaan tämä näkyy erityisesti siinä, että toisilla on enemmän mahdollisuuksia rakentaa omaa toimijuuttaan kuin muilla. Vallassa on Ronkaisen (2006: 532) mukaan kyse oikeuksista, vastuista ja odotuksista. Mahdollisuudet toimia toisin liittyvät materiaalsiin mahdollisuuksiin, yhteiskunnalliseen asemaan, normatiivisiin odotuksiin ja arvottamiseen (Mykkänen 2010: 20, 43).

Toimijuuden ohella puhutaan yleisesti myös subjektiudesta, joka Virkin (2004: 277) mukaan ei kuitenkaan ole samaa tarkoittava asia. Tässä tutkimuksessa toimi-

juus käsitetään osana yksilön subjektiutta, sillä subjektius yhdistettynä tiettyyn kontekstiin, asiayhteyteen, tiettyyn aikaan ja paikkaan tekee mahdolliseksi erilaisien toimijuuksien muotoutumisen (Mykkänen 2010: 43; Ronkainen 1999: 11, 23, 36, 226). Toimijuus sanana tarkoittaa rationaalisempaa ja enemmän yksilön tahdonvapautta korostavaa kuin subjektius. Subjektista saattaa kehittyä toimija, mutta mahdollista on, että subjekti on myös toimimaton. Tässä tutkimuksessa käytän toimijuus käsitettä, jonka avulla hahmotan 50+ -ensiyrittäjien aktiivista tahtomista ja valinnan mahdollisuutta yrittäjätarinoissa.

Tässä tutkimuksessa 50+ -ensiyrittäjän kerrottu toimijuus kumpuaa tilanteesta, muistijäljistä ja heittäytymisestä. Yrittäjän kerrottu toimijuus muotoutuu ajallisesti edeten, erilaisten tilanteiden muodostamisessa, mahdollistamisessa ja rajoittamisissa rakenteissa. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi kerronnan hetki, haastattelutilanne, retoriikka eli sanavalinnat ja kerronnan juoni sekä vallitseva kulttuuri, ympäröivät ihmiset ja henkilökohtaisen elämän tilanne ja perhe.

3.1.1 Ammatillinen toimijuus

Käsitteet ammatillinen toimijuus ja ammatillinen identiteetti nivoutuvat toisiinsa. Ammatillinen toimijuus näkyy yksilön toiminnassa silloin, kun hän pyrkii luovasti kehittämään omaa työtään ja työolojaan. Sitä tarvitaan myös työssäoppimisessa ja ammatillisen identiteetin rakentamisessa. (Eteläpelto ym. 2013). Ammatillinen toimijuus kohdistetaan aina tiettyä tarkoitusta varten ja se realisoituu sen hetkisen työyhteisön sosiokulttuuristen ja konkreettisten reunaehtojen vallitessa. Nämä puitteet voivat toisaalta rajoittaa, mutta myös mahdollistaa toimijuutta. Ammatillinen toimijuus konkretisoituu työntekijöiden ja yhteisöjen tekemillä aktiivisilla valinnoilla, jotka vaikuttavat heidän työhönsä ja ammatillisiin identiteetteihinsä. Ammatillisen identiteettinsä yksilö muodostaa elämänsä aikana ja se rakentuu yksilön työhistoriasta, jolloin hän muodostaa käsityksen siitä, millaisena hän näkee itsensä tarkasteluhetkellä työssään ja ammatissaan sekä millaiseksi hän haluaa tulla. Ammatillinen identiteetti pitää sisällään myös yksilön arvot, asenteet, tavoitteet ja ihanteet. (Eteläpelto 2008; Eteläpelto ym. 2013). Ammatillinen identiteetti viestii myös siitä, mihin yksilö kokee kuuluvansa ja mihin ryhmään hän samaistuu. Se kertoo myös siitä, mitkä asiat ovat yksilölle niin tärkeitä, että hän sitoutuu niihin työssään ja ammatissaan.

Ammatillinen toimijuus on suhteellisen pysyvä yksilöllinen ominaisuus ja sen määrä ja laatu vaihtelevat yksilöittäin. Vähäsantanen ym. (2017a) mukaan ammatillinen toimijuus (professional agency) sisältää ulottuvuuksia, joita ovat mahdollisuus päätösten tekemiseen omaan työhön tai työyhteisöön liittyvien asioiden osalta kuten vaikuttaminen työaikoihin, työtapoihin ja käytettäviin työvälineisiin.

Se antaa myös mahdollisuuden vastustaa työtä koskevia päätöksiä ja aloitteita. Ammatilliseen toimijuuteen vaikuttavat aina epäviralliset valtasuhteet ja oma työkokemus, jotka voivat rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin. Ammatillinen toimijuus on siis osallisuutta ja vuorovaikutusta työyhteisössä. Ammatillinen toimijuus mahdollistaa oman uran rakentamisen mielekkääksi ja oman ammatillisen identiteetin kehittymisen. (Vähäsantanen ym. 2017a).

3.1.2 Elämänkulkutoimijuus

Elämänkulku on monimuotoinen ja ainutkertainen prosessi, joka koostuu erilaisista elämänjaksoista. Metaforisesti elämänkulku visualisoidaan usein poluksi, jota ohjaavat vaihtelevat normit, mutta jolta voidaan myös poiketa erilaisten käännekohtien ja siirtymien myötä. Elämänkulkuun liittyvät ja sitä muokkaavat kokemukset vaikuttavat ihmisen käsitykseen itsestään. Elämänkulku muotoutuu myös sukupuolen mukaan, sillä esimerkiksi perheen ja vanhemmuuden vaikutukset työhön ja ammattiin eroavat naisten ja miesten välillä (Antikainen & Komonen 2003: 94–95).

Elämänkulikututkimuksessa toimijuuden nähdään rakentuvan koko elämänkulun ajan ja toimijuus on kytköksissä ihmisen elämänkaaren eri vaiheisiin. Elämänkulkutoimijuus (*life course agency*) tarkoittaa subjektin elämänkulun muokkaamista pitkällä tähtäimellä esimerkiksi koulutusvalinnoilla, ammatinvalinnalla, perheen perustamisella tai asuinpaikan valinnalla (Hitlin & Elder 2007a) eli sellaisilla valinnoilla, joilla on pitkäkestoiset seuraamusvaikutukset subjektin elämässä. Elämänkulkutoimijuus käsittää myös uskomukset omasta kapasiteetista saavuttaa elämänkulkuun kuuluvat tavoitteet. Elämänkulkutoimijuudessa keskeistä on toiminnan ja tulevaisuuteen liittyvien seuraamusten vuorovaikutus eli millaisia valintoja ihminen kykenee tekemään elämänsä merkittävässä käännekohtissa (Hitlin & Elder 2007a: 176–183). Nykyhetken valintoja ohjaavat ja motivoivat subjektin mahdolliset tulevat minuudet eli ne tavoitteet, joihin subjekti pyrkii.

Elämänkulkutoimijuus liittyy myös itsemääräämisoikeuteen. Itsemääräminen koskee oman elämän valintoja ja elämänpolun suunnittelua. Toimijuutta varten yksilö tarvitsee henkilökohtaista kapasiteettia eli tietoa, taitoa ja kokemusta, joka kertyy ihmisen elämänpolun varrella. Lisäksi yksilön tulee olla tietoinen omista mahdollisuuksistaan ja rajoitteistaan. Toimijuus liittyy aina kontekstuaalisuuteen. Jotta toimijuus voi toteutua käytännössä ja muuttua toiveista todellisuudeksi tulee toimijalla olla vaadittavat resurssit tavoitteidensa toteuttamiseen. Viertola (2010) puhuu näkymättömistä langoista, jotka ohjaavat subjektin elämää ulkoapäin. Hänen mukaansa omista asioista päättäminen ei lähde pelkästään yksilöstä itsestä vaan meitä ”*ohjaa vallan hienojakoinen mekanismi, joka verhoaa toimijuuden*

subjektin autonomiaan ja omiin valintoihin pohjautuvaksi”. Teatterinuken tapaan saatamme toteuttaa ja suorittaa yhteiskunnan ja lähipiirin meille tarjoamia rooleja tiedostamattomasti. (Viertola 2010: 110). Lapsuudenkodin arvomaailma, vanhempien toiveet lastensa opintoihin ja ammattivalintoihin liittyen saattavat suunnata toimijuuttamme myöhemmässä elämänvaiheessa. Jos nuorena ei koulunkäynti maistunut niin saatamme suorittaa mieltä vaivaamaan jääneet opinnot aikuisiällä tai pyrimme työelämässä asemaan, josta olemme haaveilleet koko työuramme ajan. Tämä saattaa olla yksi taustatekijä yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyyttä pohdittaessa.

Toimijuudella on aina jokin suunta ja päämäärä ja se konkretisoituu tietyssä kontekstissa ja sen rajoitteissa. Siihen vaikuttavat myös käsillä olevat resurssit. Yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjien kohdalla elämäntilanne on muuttunut lasten aikuistuttua ja muutettua pois kotoa opiskelun tai työpaikan saamisen takia ja näin vanhempien mahdollisuus siirtää huomio ja energia kodin ulkopuolisiin toimintoihin lisääntyy. Voidaan sanoa, että yksilön itsemääräämisoikeus lisääntyy merkittävästi samoin kuin valta päättää omista asioistaan. Tässä kohdin voidaan puhua nimenomaisesti elämänkulkutoimijuudesta, jolla tarkoitan tässä tutkimuksessa yksilön elämänvaihetta elämänkaarella, joka mahdollistaa aktiivisen toimijuuden.

3.1.3 Mukautuva toimijuus

Hannukainen (2018) nosti esiin käsitteen mukautuva toimijuus tutkimuksessaan koskien tutkijakoulutettavien muuntautumiskykyä jatkuvissa yliopistollisissa muutoksissa, joissa koulutettavat muokkasivat toimijuuttaan heille itselleen edulliseen suuntaan. Heidän tavoitteensa oli löytää toimintatapa, jolla he itse hyötyisivät muutoksesta eniten. Samaa esittävät myös Airola ym. (2017), joiden mukaan yksilö on muuntautumiskykyinen vallitsevissa olosuhteissa ja kykenee uudistamaan ja muuttamaan toimintaa ja strategioita olosuhteiden vaihdellessa (Airola ym. 2017: 13). Saaren (2019) mukaan muuntautumiskyky tarkoittaa reaktiivista toimintaa reagoitaessa ulkoisiin vaikutteisiin tapahtumahetkellä tai tapahtuman jälkeen. Haapalainen (2020) käyttää termiä rajattu toimijuus, joka tarkoittaa käsilläolevien toimintatapojen vähäistä valikoimaa. Hänen tutkimuksessaan rajattu toimijuus näkyi Suomen evankelisluterilaisen kirkon seurakuntakontekstissa sukupuoleen liittyvänä toimijuutena.

Mukautuva toimijuus voi liittyä myös oman mielen hallintaan. Åkerblad (2014) nostaa esiin epävakaaassa työmarkkina-asetmassa olevien toimijuuden, jota kutsutaan sietämiseksi ja kestämiseksi. Se on siis aktiivista toimintaa, jonka avulla yksilö pyrkii pysyttelemään toimintakykyisenä tilanteessa, jossa asioihin vaikuttamismahdollisuus on suppeaa. Hän kuvaa tutkimuksessaan tilannetta ”*solmussa-*

oloksi”. Tuota hetkeä voi kutsua heidän toimijuudessaan myös voimattomuuden ja pysähtymisen tilaksi. Tällainen toimijuus on myös jähmettymistä, mikä tarkoittaa sitä, että toiminnan pyörittäminen korostuu samanaikaisesti, kun toimintastrategioiden valitseminen on vaikeaa tai mahdotonta. Åkerbladin mukaan kyse ei tuolloin ole toimijuuden katoamisesta, vaan käytettävien vaihtoehtojen kaventumisesta.

Honkasalo (2008a, 2008b) puolestaan nostaa esiin sietämisen sosiaalisen kärsimyksen näkökulmasta. Hän tarkastelee sitä, millaista toimijuus on tilanteessa, jossa *”ei mahda mitään”*. Hän tutki pohjoiskarjalaisen kylän asukkaita, joille sietäminen nousi keskeiseksi toimijuuden muodoksi. Kylässä palvelut olivat hiipuneet, sukulaisuussuhteet laimenneet ja vastuu elämän hallitsemiseksi lankei yksilön vastuulle. Työhönsä uupuneiden naisten toimintatapaa tutkiessaan Rikala (2013: 80) puolestaan kuvaa tilannetta kestämiseksi ja sinnittelyksi. Sinnittely kuvaa hänen mukaansa yksilöön itseensä kohdistuvaa toimintaa toisin kuin vastarinta. Sinnittelyn tarkoitus on ongelmallisen työelämätilanteen ratkaiseminen, helpottaminen ja sietäminen. Rikalan aineistossa sinnittely nousi esiin tilanteessa, jota oli *”pakko sietää”* jonkin aikaa. Juvonen (2014: 265) puhuu tällöin *”päivä kerrallaan”* -toimijuudesta.

Mukautuva toimijuus voi näyttäytyä tilanteesta riippuen myös lannistumattomuutena. Se näkyy riskitekijöiden vaikuttaessa toimintaan ja siitä selviytymisenä ja menestyksen saavuttamisena (Vihottula 2015: 35) tai toisaalta joustavuutena toiminnan eteenpäinviemisessä positiivisten tapahtumien yhteydessä silloin, kun hyvä mahdollisuus osuu kohdalle ja siihen päätetään tarttua.

3.1.4 Tunnetoimijuus

Tutkijat eivät ole liittäneet tunteita aikaisemmin toimijuuteen. Kuitenkin 2000-luvulla asiaan alettiin kiinnittää enemmän huomiota ja esimerkiksi Barnes (2000: 50) esitti, että yksilön rationaalinen toimijuus määrittyy myös hänen tunnekokemustensa perusteella. Vaikka toimijuus liitettiin aikaisemmin pelkästään tietoiseen ja tavoitteelliseen toimintaan, jossa yksilö ohjaa kehitystään ja valintojaan päämäärätietoisesti tiettyyn suuntaan oman tahdon mukaisesti, esitti Barnes, että tunteilla on vahva merkitys toimijuuttamme ja päätöksentekoamme ohjaavina tekijöinä (Barnes 2000: 10, 48–49). Virkki (2004: 23) oli samoilla linjoilla ja hänen mukaansa jo se, että koemme tunteita jotain tiettyä asiaa kohtaan, on osoitus toimijuudesta ja erityisesti moraalisisesta ja vastuullisesta toimijasta.

Tunnetoimijuus perustuu siis tunteisiin, jotka ovat yksilön sisäisiä subjektiivisia kokemuksia, joita määrittelevät erilaiset arjessa vaikuttavat asiat. Tunteet muut-

tuvat elämän aikana ja tilanteiden mukaan ja merkityksellistä on se, että tunteista oppiminen voi muuttaa omaa käyttäytymistämme tai voimme vaikuttaa oman työyhteisöömme ilmapiiriin. Tunteet ovat siis taito, joita voidaan kehittää ja oppia koko elämän ajan. (Hökkä ym. 2020). Työelämä tutkimuksessa tunteita on tutkittu tunnetyön (emotion labour) ja tunteiden säätelyn (emotion regulation) teorioiden kautta. Muun muassa Hochschild (1979) puhuu tunnetyöstä ja tarkoittaa sillä sitä, että työntekijöiltä odotetaan kykyä säädellä ja hallita omia tunteitaan palkkatyössä. Työntekijä siis pyrkii säatelemään koettujen tunteidensa intensiteettiä ja kestoa sekä mukauttamaan niitä työn edellyttämien sosiaalisen edellytysten taa juudelle (Morris & Feldman 1997). Tilanne siis saattaa edellyttää omien tunteiden hillintää ja jopa poikkeavien käyttäytymistapojen hyväksyntää ja niihin samaistumista (Grandey 2003; Hochschild 1979).

Perinteisesti tunnetaitoja on tarkasteltu lähinnä yksilön ominaisuutena esimerkiksi tunneälynä, mutta Hökkä ym. (2020) laajensivat tunnetoimijuuden määritelmässä tunteisiin liittyvän osaamisen yksilöstä myös työyhteisön osaamiseksi ja toiminnaksi. Heidän mukaansa tunnetoimijuus siis tarkoittaa sitä, että ihminen tiedostaa omien tunteidensa lisäksi myös muiden tunteet, pystyy tunnistamaan ja käsittelemään niitä sekä osaa vaikuttaa tunneilmapiiriin työpaikallaan. Tunnistamalla ja käsittelemällä omia ja toisten tunteita, ihminen ymmärtää paremmin syitä toimintansa takana ja pystyy käyttämään näitä taitoja hyväkseen työelämässä. Hökkä ym. (2019) tarkastelivat tutkimuksessaan tunnetoimijuutta erityisesti yritysten keskijohdossa työskentelevien esimiesten osalta.

Tunnetoimijuudessa voidaan löytää eri tasoja, joita Mykkänen (2010) kuvaa isäksitulon tarinoita tutkiessaan vähäiseksi ja vahvaksi tunnetoimijuudeksi. Taso määrittyy haastateltavien käyttämällä retoriikalla ja sanavalinnoilla. Mitä vakuuttavampaa ja voimakkaampaa kerronta on, sen vahvempaa tunnetoimijuus kertojan kohdalla on Mykkäsen tutkimuksen mukaan. Vahva tunnetoimijuus voi olla joko negatiivisista tai positiivisista tunteista käsin kumpuavaa kerrontaa. Vähäinen tunnetoimijuus näyttäytyy puolestaan Mykkäsen mukaan tutkimuksessa ohimenneen ilmaistuna kerrontana ja ajallisesti lyhyttä viipymistä kerronnan hetkessä.

3.1.5 Eteenpäin pyrkivä toimijuus

Elämässään eteenpäin pyrkivä henkilö kuvataan usein vahvana ja valmiina panostamaan siihen, mitä haluaa saavuttaa. Tavoitteellista ihmistä kuvataan usein myös kunnianhimoiseksi, sillä pyrkiminen huomattavaan lopputulokseen tai parhaaseen mahdolliseen tulokseen jossain asiassa vaatii yksilöltä sitoutumista ja joskus myös pitkäjänteisyyttä. Eteenpäin pyrkivän henkilön yhtenä ominaispiirteinä on todettu olevan oppimishalu, joka tukee hänen toimijuuttaan. Oppimishalu liittyy

myös kunnianhimoisiin tavoitteisiin yksilön työuralla, samoin kuin suorituskeisyyks ja määrätietoisuus (Maczulskij & Viinikainen 2021). Palkansaajien tutkimuslaitoksen (ETLA 2021) tutkimuksessa nousi esiin näkemys, että suorituskeisyyks, kunnianhimoiset sekä määrätietoiset työntekijät ansaitsevat tehokkuudellaan jopa 20 prosenttia enemmän palkkaa muihin verrattuna, joten näistä piirteistä on yksilölle selvästi hyötyä.

Yrittäjyydessä eteenpäin pyrkiminen yhdistetään usein kasvuun ja riskinotto-kykyyn. Korkeita tavoitteita itselleen asettavat Banduran (1997) mukaan ne henkilöt, jotka kokevat vahvaa minäpystyvyyttä, vahvaa ammatillista osaamista ja kyvykkyyttä. Bandura (1997: 36–46) esittääkin, että minäpystyvyys määrittelee yksilön asettamat tavoitteet ja valitut toimintatavat tehtävän suorittamiseen. Lisäksi minäpystyvyyden tunne vaikuttaa siihen paljonko yksilö panostaa aikaansa ja energiaansa tavoitteeseen pääsemiseen esimerkiksi uuden asian oppimiseen tai tehtävän suorittamiseen (Bandura 1977: 193–194, 1997: 36–46). Jossain tilanteissa yksilö saattaa kuitenkin yliarvioida omat henkiset ja fyysiset kykynsä tai ympäröivien olosuhteiden muuttuessa kokonaisuormitus alkaa tuntua liian raskaalta. Tällöin tavoitteellinen toiminta ja itsensä haastaminen voi aiheuttaa väsymistä, sosiaalista eristäytymistä tai psyykkistä ja fyysistä kärsimystä (Jaulimo 2019). Bandura (1997: 36–38) toteaa, että pystyvyysuskomuksien lisäksi yksilön kyvyt ja vallitseva tilanne ovat merkittäviä tehtävässä suoriutumisen kannalta. Bandura (1997, 2000) sekä Linnenbrink ja Pintrich (2003) korostavat, että minäpystyvyyden kokonaismäärä on verrannollinen toimintaan sitoutumiseen eli mitä korkeampi yksilön minäpystyvyyden tunne on, sitä vahvempaa on hänen toimijuutensa.

3.1.6 Toimijuus identiteetin rakentumisessa

Identiteetin rakentuminen on kokonaisvaltainen prosessi, jossa ympäristö ja yksilö muokkaavat yhdessä käsitystä itsestä. Uuden minuuden löytäminen vaatii henkilöltä toimeliaisuutta ja tahtoa muutoksen tekemiseen. Yksi merkittävä toimijuuden tutkija Albert Bandura (1997) kehitti sosiokognitiivisen teorian toimijuudesta, jolla hän tarkoittaa yksilön tarkoituksellista vaikuttamista omaan toimintaan ja elinoloihin. Toimijuudessa Bandura korostaa ihmisen ja ympäristön aktiivista vuoropuhelua. (Bandura 1997: 27–33, 45–46). Tämä tarkoittaa sitä, että ihminen ei pelkästään ota vaikutteita ympäristöstään, vaan toimii myös vastavuoroisesti itse vaikuttajana. Toimijuuden keskeinen piirre on yksilön kyky toimia tietyn tavoitteen saavuttamiseksi ja siksi yksilön luottamus henkilökohtaiseen minäpystyvyyteensä vaikuttaa merkittävästi yksilön toimijuuteen. Sosiokognitiivinen teoria muistuttaa kuitenkin, että henkilön arvio omasta pystyvyydestään on suhteellista ja subjektiivista. Henkilö rakentaa näkemyksensä omasta pystyvyydes-

tään omien havaintojensa sekä erilaisten tilanteiden ja sosiaalisten rakenteiden tukemana (Bandura 1997: 3–4).

Sosiokognitiivinen teoria luo sekä käytännöllisen että teoreettisen mahdollisuuden tarkastella minäpystyvyyttä huomioiden muun muassa yksilön henkilökohtaiset tavoitteet, odotukset niiden saavuttamisesta sekä näkemys omasta minäpystyvyydestä (Bandura 1997: 10). Banduran erityinen mielenkiinto kohdistui toimijuudessa minäpystyvyyteen (self-efficacy), jolla tarkoitetaan yksilön käsitystä omista kyvyistään suoritua annetusta tehtävästä. Kun minäpystyvyys on korkea, ihminen kokee vaikeat tehtävät haasteina, hän asettaa tavoitteensa korkealle, panostelee enemmän kohdatessaan vastuksia ja toipuu nopeasti epäonnistumisten jälkeen. Matala minäpystyvyys puolestaan saa vaikeat tehtävät näyttämään henkilökohtaisilta uhilta ja saa henkilön välttelemään niitä, tavoitteiden asetanta on matala ja sitoutuminen niihin on heikkoa. Kun asioihin tulee mutkia matkalla, yksilö lannistuu ja se saa hänet pohtimaan omaa kyvyttömyyttään. Minäpystyvyys vaikuttaa siis merkittävästi yksilön toimintaan ja motivaatioon. (Hiltunen 2016).

Sosiokognitiivinen teoria ei jaottele minää toiminnankohteeksi ja toimijaksi, vaan näkee saman minän toimivan toiminnan suunnittelijana, suorittajana ja lopuksi toiminnan arvioijana. Arjen toiminnoissa ihmiset analysoivat kohtaamiaan tilanteita sekä miettivät, miten kyseisessä tilanteessa tulisi menetellä. He pohtivat onnistumisen mahdollisuuksiaan sekä millaiseen lopputulokseen toiminta johtaa. Ihmisten toimintaa ohjaa tehty arvio tilanteesta. Toiminnan jälkeen pohdinta keskittyy siihen, oliko arvio oikea ja onko tulevaisuutta ajatellen ajattelu- ja toimintatapaa syytä muokata. (Bandura 1997: 5).

Tässä tutkimuksessa toimijuutta identiteetin rakentumisessa lähestytään Banduran (2005) esittämän neljän näkökannan kautta, jotka ovat **Tarkoituksellisuus** (intentionality) eli ihmisillä on aikomuksia, joita he vievät eteenpäin toimintasuunnitelmien ja tekemiensä strategioiden avulla. **Ennakkosuunnittelu** (forethought) eli henkilö suunnittelee tulevaa toimintaa ennen sen toteuttamista. Suunnitelmissa hahmotetaan toiminnan tavoitteita, toimintatapoja ja menestymisen mahdollisuuksia. Havaitessaan hyötyjä henkilö motivoituu entisestään panostamaan haluttuun toimintaan ja tavoitteeseen. **Itsesäätely** (self-regulation) eli yksilö arvioi omia mahdollisuuksiaan tavoitteen saavuttamisessa esimerkiksi pohtimalla, onko yksilöllä tarvittavat taidot ja osaaminen tehtävän suorittamiseksi? Ihmisen pyrkimys on nimittäin onnistua tavoitteissaan ja saada onnistumisen tunne ja arvostusta muiden silmissä sekä välttää toimia, jotka johtavat epäonnistumiseen. Ihminen ei pelkästään toimi vaan hän tarkastelee omia toimiaan kriittisesti ja pyrkii välttämään vääriä tekoja. **Itsereflektion** (self-awareness) kautta yksilö

mieltii jälkeensä omaa suoriutumistaan, tekojen ja toiminnan onnistumista sekä mitä korjausliikkeitä tulisi tehdä, mikäli niihin on tarve.

Toisena lähestymistapana käytetään Ibarran luomaa teoriaa työstävästä identiteetistä. (Ibarra 1999, 2003, 2005). Ibarran tutkimus kohdistui laajasti identiteetin muutokseen erityisesti uravaihdostilanteissa (career change). Hän loi teorian työstävästä identiteetistä, joka tukee osittain aikaisemmin esitettyjä identiteettiteorioita, mutta nostaa esiin myös uusia ajatuksia niihin verrattuna. Esimerkiksi Markuksen ja Nuriuksen (1986) esittämä malli useista minuuksista (possible-selves) saa myös Ibarran kannatuksen. Mallin mukaan yksilöllä on kyky omaksua itselleen erilaisia minuuksia elämäntaipaleellaan menneisyydestään, nykyhetkestä ja myös tulevaisuudestaan. Tämä on myös Ibarran teorian painopiste.

Ibarran teoria työstävästä identiteetistä vaikuttaa tutkimukseni kannalta myös mielenkiintoiselta. Ibarran (2003) käsite työstävästä identiteetistä (working identity) kuvaa sekä ilmiötä että tekemisen prosessia. Working identity -käsite sisältää ammattiin sisältyvän työidentiteetin sekä työstävän identiteetin, jolla kuvataan työroolin vaihdosta tekevän ihmisen prosessointia. Työroolivaihdosten yhteydessä yksilön työidentiteetti ei pysy samana vaan se muuttuu elastisesti. Siihen vaikuttaa sekä työ että sen ulkopuoliset tekijät ja näin työidentiteetti muokkautuu näiden kahden ulottuvuuden välissä. Työidentiteettiä muokkaa myös itseohjautuvuuden korostaminen esimerkiksi projektituonteissa töissä tai silloin, kun työnkuva on luotava itse. Työhön liitetään merkityksen tavoittelu, sillä yksilö näkee työpaikan mahdollisuutena ilmaista omia identiteettejä ja arvoja. Henkilökohtaiset ja perhe-syyt korostuvat monesti yksilön työtä koskevissa valinnoissa ja päätöksenteossa, mikä vaatii tasapainoilua ja joustavuutta sekä työnantajalta että työntekijältä.

Teorian mukaan yksilö kantaa mukanaan useita minuuksia menneisyydestä, nykyisyydestä ja tulevaisuudesta. Muutosta suunnitellessaan yksilö työstää identiteettiään jatkumona luoden itselleen uusia mahdollisia minuuksia sekä työssä että sen ulkopuolella ja tunnustelee mielessään sitä, mikä minä voisin olla. Teoria lähestyy toimijuutta neljän vaiheen kautta, joita ovat **Mahdollisten minuuksien tutkiminen, Viipyilyn ja vitkastelun vaihe, Suurten muutosten perustelu** ja prosessin tuloksena **Uravaihdos**. Mahdollisten minuuksien tutkiminen alkaa kysymyksellä, mitä minusta saattaisi tulla ja mitkä ovat mahdollisuuteni toteuttaa muutos? Viipyilyn ja vitkastelun vaiheessa eri identiteettien välillä yksilö testaa mielessään uusia ja vanhoja minuuksia. Puntarointi on tärkeä vaihe, sillä rohkeus uran vaihtoon vaatii hyvää käsitystä vaihtoehtoista. Suurten muutosten perustelu itselle on tärkeä vaihe, sillä silloin yksilö asettaa asioita elämässään tärkeysjärjestykseen. Uravaihdos on prosessin lopputulos, jolloin yksilöllä on vahvempi käsitys siitä, kuka hän on ja miten haluaa toteuttaa itseään. Tämä vaihe kä-

sittää oman suoriutumisen pohdintaa ja arviointia omasta onnistumisesta. Vasta kokeiltuaan esimerkiksi yrittäjyyttä yksilö pystyy toteamaan, oliko hänestä yrittäjäksi vai ei.

Useimmat ihmiset kokevat siirtymän statuksesta toiseen epävarmuutena ja hämmennyksenä. Kokemukseen liittyy myös ajatus jonkin asian menettämisestä ja irtipäästämisestä. Ibarra rohkaisee kuitenkin yksilöitä ja korostaa, että vaihdos ei merkitse jonkin identiteetin vaihtamista toiseen vaan pikemminkin tarttumista uusiin mahdollisuuksiin. Tapani (2009) puolestaan esittää, että yksilön identiteetin kehitys on jatkuva prosessi, jossa vallitsevaan identiteettiin liitetään uusia elementtejä. Tapani korostaa, että yksilön identiteetti on osaksi piilossa muilta ja jää ainoastaan henkilön omaan tietoon. (Tapani 2009: 10–17). Tämä näkökulma tuo helpotusta muun muassa luovan alan ihmisille, joita pelottaa yrittäjäksi ryhtymisessä taiteellisen identiteetin katoaminen ja siten oman ydin minuuden muuttuminen. (Hägg 2011).

Työstävä identiteetti (working identity) tarkoittaa prosessia, jossa uusien mahdollisten minuuksien syntyminen on mahdollista (possible selves). Kun työnteke muuttuu esimerkiksi palkkatyöstä tai freelancerina työskentelystä yrittäjyydeksi aikaansaa se työidentiteetin uusiutumisen. Uuden palan liittäminen minuuteen aloittaa muutosvaiheen läpielämisen. Onnistunut uravaihdos, jolloin työnteon luonne muuttuu, perustuu ihmisen tekemään tietoiseen valintaan. Se, että tietää mitä haluaa, perustuu osaksi itsereflektioon, joka valmistaa yksilöä muutokseen. Ibarra esittää rohkeasti monia perinteisiä identiteettiteorioita kumoten, että onnistunut identiteettimuutos ei riipu niinkään oman sisäisen, olemassa olevan minän tuntemisesta kuin siitä, että antaa itselleen mahdollisuuden rohkeasti kuvitella ja testata muita minuuksia, jota ei pelkällä itsereflektiolla Ibarran mielestä voi korvata. Näin toimimalla siirtymävaihe mahdollistaa eri vaihtoehtojen arvioinnin ja tekemällä oppimisen (learning by doing). (Ibarra 2003: 2, 24, 163).

3.1.7 Minäpystyvyys

Henkilön uskomus omasta pystyvyydestään on todettu olevan tärkein henkilön toimijuutta selittävä tekijä. Minäpystyvyyden käsite (self-efficacy) tuotiin esiin ensimmäisen kerran Banduran (1977) artikkelissa *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Tuolloin minäpystyvyys nähtiin yksilön tärkeimpänä selviytymiskeinona. Minäpystyvyys määrittelee yksilön asettamat tavoitteet ja valitut toimintatavat tehtävän suorittamiseksi. Lisäksi minäpystyvyyden tunne vaikuttaa yksilön valmiuteen käyttämään aikaa ja energiaa tavoitteeseen pääsemiseksi esimerkiksi uuden asian oppimiseen tai tehtävän suorittamiseen. Tehtävässä suoriu-

tumisen kannalta pystyvyysuskomuksen lisäksi yksilön kyvyt ja vallitseva tilanne ovat merkittäviä tekijöitä. (Bandura 1977: 193–194; Bandura 1997: 36–46).

Bandura (1977) tekee eron minäpystyvyysodotusten ja lopputulosodotusten välille. Minäpystyvyysodotukset ovat yksilön omia arvioita kyvyistään selviytyä tehtävästä, josta seuraa toivottu lopputulos (Bandura 1977: 193). Esimerkkinä voidaan mainita yksilön oma näkemys siitä, onko hänessä yrittäjäainesta. Lopputulosodotukset puolestaan ovat yksilön tekemiä arvioita siitä seuraako tietynlaisesta toiminnasta haluttu lopputulos. Esimerkiksi tarjoaako korkea ammatillinen osaaminen hyvän pohjan yrittäjäksi ryhtymisessä. Olennaista tuloksen kannalta on se, pystyykö yksilö hankkimaan itselleen korkean ja laajan osaamisen omalla ammatillallaan eli onko hänellä riittävä älykkyys ja kognitiiviset taidot sen omaksumiseksi. Uskomukset omasta kyvykkyydestä ja pystyvyydestä vaikuttavat siihen, yrittääkö henkilö edes toimia tavoitteen saavuttamiseksi.

Yksilö tekee päätelmiä omasta pystyvyydestään omien suoritustensa, muiden kokemusten ja muilta saadun sanallisen kannustuksen sekä psyykkisten ja fysiologisten olosuhteiden perusteella (Bandura 1977: 195–200). Onnistunut suoritus vahvistaa ja epäonnistunut suoritus heikentää uskoa omiin kykyihin. Mikäli myöhemmin epäonnistuminen muuttuu onnistumiseksi voi se toimia katalyyttinä ilmaisten sen, että sinnikkyuden avulla on mahdollista onnistua. Sopiva määrä vastoinkäymisiä on todettu jopa vahvistavan minäpystyvyyden tunnetta. Jos henkilö näkee jonkun muun onnistuvan tehtävässä vahvistavat sijaiskokemukset hänen omaa minäpystyvyyttään. Yksilön usko omiin mahdollisuuksiin lisääntyy silloin, kun hän huomaa, että joku toinen onnistuu tehtävässä eli hän vertaa omaa osaamistaan toisen osaamiseen ja toteaa olevansa vähintään yhtä kyvykäs. Tämä havainto vie varmasti ainakin yrittäjäksi ryhtyvää vahvasti eteenpäin. Sijaiskokemusten varaan rakentunut pystyvyysuskomus on kuitenkin heikko ja herkkä pohja, joten pelkästään siihen ei yrittäjän kannata turvautua (Bandura 1977: 197).

Yksilön minäpystyvyys lisääntyy myös muilta saadun palautteen pohjalta. Positiivinen palaute saa yksilön uskomaan, että hänellä on mahdollisuus selvitä tilanteesta. Ulkopuolelta saatu sanallinen kannustus onkin todettu olevan tehokkaampi keino kuin onnistuneiden suoritusten varaan rakentunut oma uskomus kyvykkyydestä. (Bandura 1977: 198). Psyykkisten ja fyysisten olosuhteiden on todettu vaikuttavan myös pystyvyysuskomuksiin. Näin ollen yksilön kokema tasapainoinen ja rauhallinen olotila edesauttaa uskoa itseensä, kun taas epämiellyttävän olotilan kuten ahdistuksen on arvioitu aiheuttavan tilanteen välttelyä (Bandura 1977: 199).

Yrittäjyyden houkuttavuus perustuu siis yksilön käsitykseen omasta kyvykkyydestään ja minäpystyvyydestään toimia yrittäjänä. Grundsténin (2004) mukaan koke-

mukseen yrittäjänä pärjäämisestä liittyy myös kollektiivinen kyvykkyys. Tällä hän tarkoittaa erilaisia ulkopuolisia resursseja kuten taloudellisia, teknologiaan liittyviä, sosiaalisia ja henkilöstöön liittyviä asioita, joiden saatavuudella saattaa olla merkitystä yritystoiminnan käynnistämisessä. Tämä tarkoittaa yksilön subjektiivista kokemusta siitä, kuinka hyvin toimintaympäristöstä on saatavilla lisäresursseja oman osaamisen täydentämiseksi. Yrittäjyyden houkuttavuus nivoutuu yksilön mielikuviin siitä, miten hän kokee hyötyvänsä yrittäjyydestä henkilökohtaisesti tai miten sosiaalinen ympäristö hyväksyy yrittäjäksi siirtymisen. Henkilökohtaisina hyötyinä yksilö pitää vaurastumista, stressitöntä työtä, itsenäisyyttä ja elämänlaadun kohoamista. Lähipiirillä kuten perheellä ja ystävillä on tärkeä merkitys yksilön suhtautumisessa yrittäjyyteen. Yrittäjyyden houkuttavuus lisääntyy yksilön mielessä merkittävästi, mikäli lähipiiri suhtautuu positiivisesti yrittäjyysvaihtoehtoon (Krueger ym. 2000).

3.2 Identiteetti ja identifioituminen

Identiteettiteoriaa pidetään sateenvarjokäsitteenä, jonka alle sijoittuu laaja kirjo alateorioita, jotka vastaavat kysymykseen: Kuka olen ja mitä teen? (Radu-Lefebvre, Lefebvre, Crosina & Hytti 2021; Navis & Glynn 2011). Identiteettiteoriat ja näkökulmat kuten muun muassa organisaatioidentiteetti, ammatillinen identiteetti, sosiaalinen identiteetti, yrittäjäidentiteetti ja rooli-identiteetti selittävät rooleja, velvollisuuksia ja odotuksia, joita liitetään organisaatioon (Gioia, Schultz & Corley 2000), sosiaaliseen ryhmään (Fauchart & Gruber 2011) tai rooliin (Cardon ym. 2009). Usein näitä identiteettejä määritellään suhteessa muihin organisaatioihin, ammatteihin, ryhmiin tai rooleihin. Näin tekemällä identiteettiteoriat selventävät yksilöiden ja organisaatioiden erilaisuutta suhteessa ulkopuolisiin ryhmiin tai samanlaisuutta omaan ryhmään kuuluvien keskuudessa. Yrittäjäidentiteetti on monesti yhdistetty myös ammatilliseen rooliin, joka liitetään yrittäjän persoonaan (Ollila 2012).

Hall'n (1999) kuvaus identifioitumisprosessista artikulaation eli niveltämisen, ketjuttamisen ja harsimisen (suturing) käsitteillä on käyttökelpoinen myös tässä tutkimuksessa. Ihmisen elämänpolulla eri vaiheet ja tapahtumat rakentavat yksilön käsitystä itsestään toimijana. Identifioitumisprosessin avulla yksilö liittyy omaan identiteettiinsä uusia palasia Hall'n määrittämällä tavalla sulauttamatta tai sekoittamatta niitä, jolloin jokainen osio säilyttää oman profiilinsa ja ne vain kiinnittyvät väljästi toisiinsa. Hall kuvaannollistaa tapahtumaa harsimisen käsitteellä, jonka tiedetään tarkoittavan ennen varsinaista lopullista ompelutyötä käytettävää työtapaa, jolloin kankaan palat liitetään toisiinsa löysästi. Harsiminen on sidos, joka on helppo purkaa, mikäli palat eivät sovi yhteen tai palojen asentoa

pitää vielä muuttaa. Kun palat ovat oikeilla paikoillaan, voidaan nämä kiinnittää yhteen lopullisella kiinteällä ompeleella. Harsiminen on siis välivaihe, jolla saadaan liitettyä yhteen jopa erimuotoisia kappaleita. Harsiminen kuvaa hyvin myös identifioitumista, jota voidaan pitää yksilön portaittaisena kokeilun vaiheena ennen lopullisen tai hyväksytyin identiteetin löytymistä. Identiteeteistä puhutaan myös positioina, joihin kertoja kiinnittää itsensä kerronnan hetkellä (Hall 1999: 253–254). Positioon niveltäminen ei tapahdu vain kerran jossain tietyssä hetkessä vaan se voi olla myös sarja niveliä ja liittymiskohtia, jotka löytävät paikkansa pidemmän ajan kuluessa. Tämä mahdollistaa position muokkaamisen ja yksilön identiteetin jatkuvan rakentamisen ja muuttumisen prosessin kuluessa (Radu-Lefebvre ym. 2021: 23). Hall'n (1999) mukaan identiteetti prosessina on liikkuva olotila, jossa voidaan kuitenkin löytää tilapäisiä kiinnittymiä, sulkeumia aikaan ja paikkaan, jolloin voidaan todeta, että ”juuri tällä hetkellä minä olen tällainen.”

3.2.1 Ammatillinen identiteetti

Yksilö muodostaa käsityksensä omasta ammatillisesta identiteetistään sen perusteella, minkälaisena ammatillisena toimijana hän kokee itsensä tarkasteluhetkellä sekä mihin hän haluaa tulevaisuudessa tähdätä työssään. Ammatillinen identiteetti syntyy vuorovaikutuksessa työtovereiden, esimiesten ja asiakkaiden kanssa. Ammatillinen identiteetti sisältää näkemykset siitä, mihin viiteryhmään yksilö samaistuu ja kokee kuuluvansa. Tämän ryhmään sosiaalistumisen myötä yksilö kiinnittyy täysivaltaisesti ammatillisen yhteisön jäseneksi (Niemi 2001: 19). Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat lisäksi yksilön työtä koskevat arvot ja tavoitteet. (Billett & Pavlova 2005; Meijer & Verloop 2004; Archer 2003; Beijaard ym. 2002; Antikainen 1996).

Ammatillinen identiteetti syntyy jatkuvuudesta, mikä tarkoittaa, että menneisyys pohjustaa tulevaisuutta. Ammattitaito kasvaa työelämän aikana askel kerrallaan eli ensin ollaan kisällejä ja sitten vuosien kuluttua astutaan mestarien joukkoon. Työssä oppiminen pohjustaa ammatillisen identiteetin kehittymistä ja ammatillinen identiteetti muuttuu koko ihmisen elämän ajan sen mukaan, minkälaisia töitä ja vastuita ihmisen työhön sisältyy. Moni ammattinsa osaaja tietää kokemuksensa perusteella, miten jokin työ tulee tehdä. Ammatillainen ei ratkaise pelkästään eteen tulevia ongelmia vaan osaa ratkaista myös outoja ja yllättäviä tilanteita ilman valmiita malleja.

Aikuisen keskeisiin identiteetin osa-alueisiin kuuluvat työ- ja ammatti-identiteetti, joiden painoarvo vaihtelee yksilöittäin ja siksi ne on nähtävä yksilön laajemman persoonallisen identiteetin osina. Archer (2003) sekä Billett ja Pavlova (2005) havaitsivat tutkimuksissaan, että on ihmisiä, jotka korostavat työn merkitystä iden-

titeettinsä perustana ja mittarina. Joillekin työ taas saattoi olla pelkästään keino saavuttaa muita elämässä tärkeitä tavoitteita. (Eteläpelto ym. 2008).

Käsitteet ammatti-identiteetti ja työidentiteetti kietoutuvat tiiviisti toisiinsa, joten niiden erottaminen toisistaan on hankalaa. Niemen (2001) mukaan ammatti-identiteetin käsite on laajempi, sillä ammatti-identiteetin kehittyminen vaatii aina aikaa ja oman paikkansa löytämistä oman ammattinsa edustajana ja ammatillisen osaamisen tunnustamista. Ammatillisen identiteetin syntyyn vaikuttavat työtoverit, esimiehet ja asiakkaat eli se syntyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Puhutaan työhön sosiaalistumisesta, mikä tarkoittaa prosessia, jossa yksilöstä tulee ammattikunnan täysivaltainen jäsen. Työssäoppiminen ja taitojen kehittyminen on osa ammatillisen identiteetin muodostumisesta. Ammatillinen identiteetti muotoutuu lisäksi kansallisen, kulttuurisen ja historiallisen käsityksen perusteella koskien työtä, työmarkkinoita ja ammatillista koulutusta (Kirpal 2004a: 201–205).

Yrittäjänä toimiessaan yrittäjän identiteetti perustuu laaja-alaiseen ammatilliseen osaamiseen, joka muodostaa yrittäjän ydinosaamisen. Ammatillinen identiteetti kuvaa tässä tutkimuksessa yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjien elämän varrella kokoaamaa ammatillista osaamista, jota he nyt yrittäjyydessään hyödyntävät. Ammatillisen identiteetin rakentuminen vaihtelee eri aloilla. Luovilla ja muutosherkillä aloilla, joilla edellytetään jatkuvaa työssä oppimista ja persoonallista työtötta, korostuu yksilöllinen ja persoonallinen ammatti-identiteetti. Joiltakin aloilta ei löydy joustavia ammatillisia identiteettejä lainkaan, josta esimerkkinä voi mainita traditionaaliset alat kuten metalliala. Metallialalla ammatillinen identiteetti rakentuu perinteisesti ammatteihin samaistumalla ja sosiaalisesti panottuen. (Kirpal 2004a).

William James (1948) jakoi ammatillisen identiteetin sosiaaliseen ja persoonalliseen minään ja siitä lähtien se on määrittänyt identiteettikeskustelua. Sosiaalinen minä (We, Me) ja objektiminä ovat havaittavissa ja tunnistettavissa olevat identiteettimme osat. Tämä tarkoittaa sitä, että ihmiset muovaavat yksilöstä oman käsityksensä ihmisenä havaintojensa ja tietämyksensä perusteella. Persoonallinen minä (I, Minä) eli subjektiminä on se käsitys, mikä henkilöllä on itsestään. Persoonallinen minä voi reflektoida ja arvioida sosiaalista minäänsä eli pohtia sitä, minäkalaisena hänet koetaan esimerkiksi työyhteisön jäsenenä. Persoonallinen minä edustaa subjektiviteettiä ja varsinaista tietäjää, jota James kutsui todelliseksi, puhtaaksi ja suhteellisen pysyväksi minäksi. Sosiaalinen minä sen sijaan muuttuu ajan ja ympäristön mukaan.

James (1948) luokitteli objektiminässä (sosiaalinen minä, Me) kolme eri ulottuvuutta, jotka ovat materiaalinen minä, sosiaalinen minä ja henkinen eli spirituaalinen minä. Materiaalinen minä käsittää vaatteet, perheen, kodin, kehon ja

omaisuuden sekä oman työn tuotokset. Sosiaalinen minä haluaa saada tunnustusta ja tulla huomatuksi sekä kokea arvostusta muilta, erityisesti itselle tärkeimmissä yhteisöissä kuten esimerkiksi omalla työpaikalla tai kollegoiden keskuudessa. Työyhteisön arvot ja normit kuten eettinen vakaumus ohjaavat esimerkiksi lääkäreiden ja pappien toimintaa. Kolmantena ulottuvuutena James toi esiin henkisen minän, joka paljastaa ihmisen älykkyyden, luonteen ja moraalin sekä tulkinnat koskien omaa minää ja tunteita. (James 1948).

Ammatillinen kasvu edellyttää myös toimintakykyä eli toimijuutta, jota Toiskallio (2001) kuvaa valmiudeksi luovaan, kehittävään ja vastuuntuntoiseen toimintaan. Erilaiset tehtävät, tilanteet ja sosiaalinen vuorovaikutus voivat edellyttää toimijalta kykyä luovaan toimintaan kohdatessaan työssään muutoksia, epävarmuutta, ennen näkemätöntä, monimutkaisuutta, eriarvoisuutta tai henkilökohtaista vastuunottoa. Toimintakyky eli toimijuus ilmenee joko yksilön omana toimintana tiettyssä ympäristössä tai sitten yksilön toimijuuteen vaikuttaa yksilön tahdon lisäksi myös ympäröivä yhteisö. Toimijuus voi saada alkusysäyksen myös pelkästään sosiaalisista tilanteista tai ympäröivästä maailmasta (Gergen 2001; Kosonen 2000: 316; Marshall 1999; Toiskallio 2001: 452–466).

Ammatilliselta identiteetiltään noin 50-vuotiaan yksilön on todettu olevan ammatissaan harjaantunut. Ammatillisen kehittymisen peruskuvana tarjotaankin usein mestari-kisälli -mallia, joka kuvaa käytännönläheisesti osaamisen kehittymistä asteittain aloittelijasta aina asiantuntijaksi asti. Asiantuntijana yksilö määrittellään taitavaksi suorittajaksi (proficient performer), joka pyrkii ymmärtämään toimintaympäristöään, hahmottaa tilanteita kokonaisuuksina ja luottaa aikaisempaan kokemukseensa. Jos ura on mennyt hyvin ikääntyneet ovat saavuttaneet työssään asiantuntijan (expert) aseman, jolloin yksilö toimii kokemuksensa ja intuition perusteella. (Dreyfus ym. 1986; Benner 1989). Ammatillisuuden ja ammatillisen kasvun edellytyksenä pidetään oman osaamisen jatkuvaa kehittämistä ja sen kautta ammatillisen ja persoonallisen identiteetin uudelleen määrittelyä. Tämä tarkoittaa käytännössä oppimisen ja itsensä kehittämisen myötä löytyviä uusia mahdollisuuksia, jotka rakentuvat pala palalta aikaisemman ammatillisen osaamisen ja työelämässä hankitun kokemuksen pohjalle laajentaen henkilön osaamisrepertuaaria oman kiinnostuksen kohteiden suuntaan. Tämän johdosta ammatillisuutta ja ammatillista kasvua on tutkittu erityisesti aikuiskasvatuksen piirissä. (Eteläpelto ym. 2008).

Ammatillisella identiteetillä on todettu olevan merkitystä yrityksen perustamisessa, sillä yrittäjäksi ryhdytään vasta ammatillisen osaamisen kehittyttyä vahvaksi. Heinonen ym. (2006) tutkivat sosiaali- ja terveysalan sekä kaupallisen ja teknisen alan yrittäjäksi ryhtymisen reitit Suomessa. Tutkimuksessa selvisi, ettei

yrittäjillä ollut liiketoiminnallisia tavoitteita tai aikeita kasvattaa yritystä, yritystoiminnan päättämistapoja ei oltu suunniteltu ja pyrkimyksenä ei ollut siirtyä yrityksen johtotehtäviin palkkaamalla työntekijöitä. Tutkimus hahmottaa kuvaa ammattitaitoisista yksilöistä, joille yrittäjyys on vain yksi loppu-uran vaihtoehto. Heille työura voi muodostua sekä palkkatyöstä että yrittäjyydestä, limittäin tai vuorotellen. (Heinonen ym. 2006.)

3.2.2 Persoonallinen identiteetti

Psykologia näkee yksilön persoonallisuuden monitahoisena käsitteenä. McAdams (1995) jakaa persoonallisuuden kolmeen eri tasoon. Ensimmäisen tason eli perustan muodostavat yksilön luonteenpiirteet ja temperamentti. Temperamentti tarkoittaa henkilön tapaa toimia. Toinen taso esittelee yksilön tavoitteet ja toimintasuunnitelmat ja kolmas taso rakentaa identiteettiä yksilön elämäntarinasta. Tässä tarkastelussa rajoitutaan kolmanteen tasoon eli yksilön minäkuvaan, identiteettiin, joka kehittyy kaiken aikaa elämän varrella.

Eriksonin (1968) mukaan yksilön persoonallinen identiteetti välittyy muille ihmisille ja vaikuttaa siihen, millaisena ympäristö hänet kokee (Jokinen 2002: 86). Koska yksilön persoonallinen identiteetti on melko pysyvä käyttäytymismalli, voidaan yksilön identiteetti tunnistaa jatkuvana ja johdonmukaisena käyttäytymisenä erilaisissa tilanteissa (Archer 2000). Erikson muovasi identiteetin käsitettä voimakkaasti kuvaamalla identiteettiä yksilökehityksellisenä prosessina ja teki tunnetuksi termin minäidentiteetti (ego identity) eli minäkuva, minäkäsitys ja minäihanne. Yksilön minäkuva ja -ihannetta tarkasteltaessa on voitu todeta, että yksilön persoona saattaa näyttäytyä yksilölle itselleen abstraktiona, sosiaalisesta todellisuudesta irrallisena, mikä voidaan tulkita yksilön haaveeksi itsestään eli tällainen haluaisin olla. Ihmisen oma minäkäsitys voi siis olla aivan toinen kuin sosiaalinen ympäristö sen määritteli.

Archer (2000, 2003) perusti identiteettiteoriaansa realistiseen filosofiseen teorian, joka korostaa myös persoonallisen identiteetin tärkeyttä. Teorian mukaan objektiiviseen maailmaan ei voi vaikuttaa ihmisen subjektiivisesta ajattelusta ja mielipiteistä käsin. Archerin mukaan persoonallinen identiteetti on vahvin minää määrittävä identiteetti ja se korostuu henkilöiden toiminnassa. Tämä persoonallinen minä eli subjektiminä peilaa ja arvioi sosiaalista minäämme, mikä tarkoittaa henkilön mielikuvaa siitä, millaisena hänet nähdään muiden silmin, muilta saadun palautteen perusteella. Persoonallinen minä kuvaa henkilöä itseään ja sitä, kuka hän kokee itse olevansa. Persoonallinen identiteetti pitää sisällään myös ominaisuudet ja tunteet, jotka ihminen liittää itseensä tai joita hän ei itsessään tunnista. Tällä tavalla yksilö tulkitsee itseään ja määrittää kuinka ainutlaatuinen hän on

muihin verrattuna. Archerin mukaan persoonallinen minä rakentuu emotionaalisista kerroksista, jotka löytyvät jokaiselta yksilöltä. (Archer 2000, 2003).

Archerin mainitsemista kerroksista ensimmäisessä ihminen murehtii fyysistä hyvinvointiaan ja omaa kehoaan. Toisessa kerroksessa ihminen kiinnittää huomiota omiin kykyihinsä eli kompetensseihinsa ja erityisesti toiminta- ja suorituskykyynsä. Kolmannessa kerroksessa ihminen pohtii omaa arvoaan ja arvostuksiaan. Näiden kolmen kerroksen yhteisvaikutuksesta ihminen joutuu käsittelemään keskenään erilaisia jopa vastakkaisia asenteita ja suhteita maailmaan. (Eteläpelto ym. 2008). Tämän ristiriidan ihminen ratkaisee siirtymällä välittömistä emotionaalisista reaktioista pohdittuihin ja itsetutkiskelun perusteella syntyneeseen tunnesuhteeseen, jonka kautta ihminen tasapainottaa sisäistä minäänsä. Ihmisen tarve järjestää huolenaiheensa niiden painoarvon mukaan saa yksilön toimimaan ja määrittämään itselleen asioiden tärkeysjärjestyksen, jonka avulla hän saa itselleen henkisen tasapainon. Archerin mukaan juuri tämä kyky järjestää asiat henkilön kokemaan tärkeysjärjestykseen ja tasapainoon määrittää tämän persoonallista identiteettiä. (Eteläpelto ym. 2008). Tasapaino syntyy, kun aktiivinen ja reflektiivinen toimijaminä tasapainottaa ja puntaroi ympäristöstä nousevat huolenaiheet pohdintansa tuloksena, mikä tarkoittaa sitä, että persoonallinen identiteetti ei ole koskaan yksin sosiaalisen identiteetin määrittelemä. Tasapainotus ja asioiden priorisointi ovat aina yksilöllisiä pohdintoja ja valintoja esimerkiksi joillekin tärkeimpiä asioita ovat perhe ja ystävät, kun taas toiset painottavat omaa työtä ja siinä menestymistä. (Eteläpelto ym. 2008).

”Archerin teorian pohjalta ammatillisen ja työtä koskevan identiteetin voidaan olettaa rakentuvan suhteessa yhteiskunnalliseen toimintaan ja työelämään yksilön emotionaalisesti värittyneen sisäisen keskustelun kautta” (Eteläpelto ym. 2008).

Luonnollinen, praktinen ja diskursiivinen suhde maailmaan ohjaa sisäisen minän ja ympäristön välisen suhteen priorisointia. Luonnollinen suhde on sidoksissa ihmisen fyysiseen hyvinvointiin, joka ohjaa ihmistä esimerkiksi ammatillisen suuntautumisen varhaisessa vaiheessa. Esimerkkinä voidaan mainita työ, joka edellyttää hyvää fyysistä terveyttä tai allergiat, jotka ohjaavat henkilön valintoja ammatteihin, joissa altistusta ei tule. Ihminen joutuu tunnistamaan fyysisen heikkoutensa tai vahvuutensa ja toimimaan sen mukaisesti eli priorisoimaan mahdollisesti muita vaihtoehtoja. Praktiset suhteet ympäristöön ilmenevät yksilön vahvuuksina, joista esimerkkinä voidaan mainita matemaattinen lahjakkuus, kielitaito tai taiteellisuus. Nämä yksilön kompetenssit ohjaavat hänen päätöksensä opiskelujen suhteen ja siten viitoittavat tietä hänen ammatilliseen suuntautumiseensa. Diskursiivinen suhde maailmaan nousee esiin yksilön omaksumien arvojen ja uskomus-

ten kautta. Nämä yksilön kokemat arvot viitoittavat tietä tehtävärooleihin, joihin sitoutumista hän pitää arvokkaana ja mielekkäänä. (Eteläpelto ym. 2008). Mahlakaarron (2010) tutkimus yksilön voimaantumisen identiteettityön näkökulmasta kohdistuu minämäärittelyyn, jota yksilö tekee henkilökohtaisen historiansa ja kokemustensa kautta. Identiteetin muodostuminen on Mahlakaarron mukaan jatkuva prosessi, joka rakentuu oman elämänhistorian tarinoista ja siitä, minkälaista minää yksilö tavoittelee tulevaisuudessa.

Identiteettikysymysten käsittely yrittäjäksi ryhtymisen prosessia tutkittaessa laajentaa ymmärrystämme ja tuo uutta näkemystä siirtymävaihetta ajatellen (Hoang & Gimeno 2005: 4–5). Identiteetti nähdään yksilöön liittyvänä dynaamisena merkitysrakenteena, joka muuttuu ajan ja paikan mukaan. Tätä tukevat useat tutkimukset, joissa identiteetti liitetään kiinteästi sosiaalisiin suhteisiin sekä yhteiskunnan rakenteisiin ja aikaan (Hoang & Gimeno 2010: 41–53; Ibarra 1999; Ibarra 2003; Ibarra 2005; Peltonen & Aaltio 2009).

Hoang ja Gimeno (2010) keskittyivät tutkimuksessaan identiteetin rakentamiseen yrittäjäksi ryhtymisen prosessissa. He näkevät identiteetin sosiaalisena ja toiminnallisena roolina, joille identiteettikäsitys näyttäytyy moniulotteisena. Hoang ja Gimeno pitävät parempana polkuna teorian rakentamiselle aloittavien yrittäjien roolimutosten tutkimista kuin piirreteorioiden tapaa tarkastella asiaa. Tutkimuksessaan he kuvaavat laajasti identiteetin rakentumistapoja ja niiden ilmenemistä. Tämä lähestymistapa on mielenkiintoinen käsillä olevan tutkimuksen kannalta, sillä vanhemman iän ensiyrittäjien identiteetin rakentamisprosessi on vielä vähän tutkittu aihealue. Työroolista irtaantuminen yrityksen perustajan rooliin merkitsee henkilölle totuttautumista yritystoiminnassa tarvittaviin uusiin taitoihin ja uuteen sosiaaliseen verkostoon. Lisäksi yrityksen perustajan uuden roolin identiteetin sopeuttaminen hänen aikaisempaan minäkuvaansa, joka voi edustaa yrittäjyyden kanssa ristiriitaisia tai toisiaan vastaan taistelevia identiteettejä, saattaa on vaikeaa. Tutkimus selvitti myös, miten kompleksisen tilanteen koettu hallinta vaikuttaa potentiaalisten yrittäjien yrityksen perustamismotivaatioon ja yritystoiminnan menestykseen.

Ibarran (2003) teoria Työstävästä identiteetistä ja Banduran (2005) Sosiokognitiivinen teoria toimijuudesta sisältävät monia yhtäläisiä ajatuksia. Kantavana ajatuksena kummallakin on, että muuttuminen toisenlaiseksi vaatii uskallusta tulla ulos omalta tutulta mukavuusalueelta ja siirtyä uuteen epävarmaan olotilaan. Bandura painottaa tässä kohdassa minäpystyvyyttä ja sitä, että yksilö on samanaikaisesti sekä aktiivinen toimija että toiminnan objekti. Ibarran näkemys lähtee siitä, että ihminen tietää, mitä hän haluaa ja tämän kautta yksilö tarttuu uusiin mahdollisuuksiin. Muuttuminen etenee kummankin näkökulman mukaan vaiheittain.

Ensimmäisessä vaiheessa Ibarran muutosprosessi alkaa mahdollisten minuuksien tutkimisena (exploring possible selves), jolloin kysytään ”Mikä voisin olla tulevaisuudessa?” ja ”Millaiset mahdollisuudet minulla on tavoite saavuttaa?”. Banduran mallissa puolestaan ensimmäinen vaihe lähtee aikomusten pohdintana ja ajatuksen kehittämisenä toimintasuunnitelmien ja strategioiden avulla. Tässä vaiheessa esimerkiksi yrittäjyyttä suunnitteleva henkilö miettii yrittäjäksi ryhtymisen hyviä ja huonoja puolia sekä oman osaamisen ja taitojen riittävyttä. Lisäksi henkilö miettii, uskallanko tehdä tämän muutoksen elämässäni.

Toisessa vaiheessa henkilö paneutuu mahdolliseen muutokseen syvällisemmin ja pohtii tarkemmin toiminnan toteuttamista. Tämä vaihe on Ibarran teoriassa eri identiteettien välillä viipyilyä tai vitkastelua (lingering between identities). Tuolloin keskitytään mahdollisten uusien ja vanhojen minuuksien testaamiseen ja miettii, mihin suuntaan halutaan kulkea. Tuolloin yksilö peilaa itseään erilaisten silmälasien kautta. Tässä vaiheessa oleva henkilö suunnittelee Banduran mukaan myös tulevaa toimintaansa ja sitä, miten asiassa kannattaa edetä. Yksilö miettii tavoiteltavan toiminnan onnistumisen mahdollisuuksia. Jos yksilö havaitsee omaavansa tarvittavat ominaisuudet tavoitteen saavuttamiseksi, hän motivoituu entisestään panostamaan muutoksen aikaansaamiseksi.

Kolmannessa vaiheessa yksilö etsii perusteita suuriin muutoksiin (grounding a deep change), mikä tarkoittaa asioiden tärkeysjärjestykseen laittamista, elämäno-dotusten ja minäkäsitysten uudelleen pohdintaa (Ibarra 2003). Haluanko jatkaa nykyisessä työssäni, vaikka se ei vastaa toiveitani? Olenko liian vanha muutoksen tekemiseen elämässäni tai rohkenisinko viimein vihdoon toteuttaa nuoruuden unelmani yrittäjyydestä? Tämä vaihe on Banduran mukaan itsesäätelyn vaihe (self-regulation), jolloin yksilö pohtii onnistumisen mahdollisuuksia ja tavoitteen pääsyä sekä sitä, onko muutoksella saavutettavissa onnistumisen tunne ja arvostuksen saaminen muiden silmissä. Ihmiselle on nimittäin tyypillistä välttää toimia, jotka johtavat epäonnistumiseen ja siksi ihminen ei pelkästään toimi vaan hän tarkastelee omia toimiaan kriittisesti ja pyrkii välttämään epäonnistumisen mahdollisuuden.

Neljäs vaihe on Ibarran ja Banduran mukaan prosessin lopputulos (outcomes), mikä tarkoittaa ulkoisesti uramuutosta ja sisäisesti yksilön vahvempaa näkemystä siitä, kuka hän on ja miten itsensä toteuttaminen alkaa. Tässä vaiheessa yksilö pohtii omaa suoriutumistaan ja toiminnan onnistumista sekä toisaalta Banduran mukaan tekee korjausliikkeitä toimintaansa, mikäli siihen on tarvetta. Ibarran (2003) havainnot kertovat, että tässä vaiheessa useimmat ihmiset ovat kärsimättömiä eivätkä haluaisi puntaroida ja tutkia mahdollisia minuuksiaan, joka siirtymän kannalta on välttämätöntä. Urapolun muutos edellyttää nimittäin rohkeutta

ja vaatii yksilöltä hyvää vaihtoehtojen tunnistamista. On siis parempi empiä nykyisten ja vielä kaukaisuudessa pilkottavien uusien mahdollisuuksien välillä. Ibarran työstävä identiteetti tarkoittaa kehittymistä uusia mahdollisuuksia löytämällä. Käytännössä identiteettien muutos tapahtuu uusia asioita tekemällä (crafting experiments), olemalla yhteydessä uusiin ihmisiin (shifting connections) ja pohtimalla menneisyyttä, nykyistä ja tulevaa elämää rakentaen niiden välille merkitystä, joka kokoaa elämän mielekkääksi kokonaisuudeksi (making sense). Ibarra (2003) painottaa kokeilua ja sen kautta oppimista. Oppiminen toteutuu hermeneuttisen kehän tapaan tutustumalla uusiin mahdollisuuksiin käytännössä. Työstävän identiteetin teoriasta löytää viitteitä perinteisen tekemällä oppimisen (learning by doing) mallista. Koska aikaisemmat käsitykset itsestämme vaikuttavat meihin, on uuden identiteetin suunnittelu pelkässä omassa mielessä riittämätöntä, sillä ajattelua hallitsee edelleen olemassa oleva näkemys itsestämme.

Identiteettikeskusteluja hallitsee edelleen kysymys siitä, kuka minä oikeasti olen? (core self, true self). Etsittäessä tosiminää tartutaan monesti tulkintaan, jossa ratkaisua etsitään sisältäpäin, persoonallisuuspiirteiden avulla. Tämä suoraviivainen identiteetin määrittely johtaa siihen, että uskomme oikean tosiminän olemassa-oloon. Mikäli emme sitä löydä, valintojen tekeminen ei onnistu. Ibarran mukaan tämä myytti murtuu vain uusia mahdollisuuksia kokeilemalla. (Ibarra 2003: 32–38.) Tämän ajattelutavan mukaan henkilö ei voi tietää onko hänestä yrittäjäksi, ennen kuin hän on kokeillut sitä ja voi sen jälkeen tehdä johtopäätöksiä asian suhteen. Banduran ajattelussa tämä liittyy neljännen vaiheen itsereflektioon ja silloin tehtäviin mahdollisiin muutoksiin.

Uravaihdoista tehdessä Ibarran näkemyksen mukaan kannattaa ennemmin edetä pienin askelin, sillä se on psykologisesti kestävämpää, kuin harppoa nopeasti eteenpäin. Esimerkiksi palkkatyöstä yrittäjäksi siirtyminen on merkittävä askel yksilön työuralla ja näin suurta päätöstä tehdessään yksilön psyykinen päätöksentekokyky voi joutua koetukselle. Suuren päätöksen edessä epävarmuustekijöiden vallitessa yksilö saattaa kokea toisaalta lamaantumisen, mutta myös halun saattaa prosessi nopeasti päätökseen. Kokiessaan, että ratkaisu on tehtävä tässä ja nyt, suuntaan tai toiseen, voi ajaa yksilön liian nopeaan toimintaan vain saattaakseen prosessi päätökseen. Ihanteellisinta olisi antaa itselleen aikaa kokeilla pienten askelten tekniikkaa, esimerkiksi sivutoimista yrittäjyyttä, jolloin yksilöllä on aikaa hankkia uusia kokemuksia ja joiden avulla uramuutos on helpompi toteuttaa.

Yrittäjäksiirtyminen on saattanut olla ihmisen pitkäaikainen haave, mutta elämäntilanne on rajoittanut päätöksen tekemistä. Tietyn vaihtoehdon kokeminen kiehtovana pohjautuu yksilön rajallisiin kokemuksiin. Sen vuoksi meidän tulisi

avartaa käsitystämme loogisina pitämistämme jatkumoista tai täysin väärinä pitämistämme siirroista elämässämme. (Ibarra 2003: 74–76.) Uravaihdoistarinat ovat aina yksilöllisiä ja perustuvat kunkin yksilön sen hetkiseen elämäntilanteeseen. Toiset kannattavat nopeaa muutosta ja ikään kuin hyppäämistä tyhjän päälle, toiset pitävät luontevampana uuden uran rakentamista vanhan uran ohessa. Ibarra (2003: 164) väittää omien tutkimustensa perusteella, että ainoa väärä tapa toimia on se, että siirtoa ei tehdä lainkaan ja ihminen ikään kuin jähmettyy paikoilleen. Tämä vahvistaa, että uravaihdos on dynaaminen prosessi, joka käynnistyy vain toiminnan ja toimijuuden kautta.

Palkkatyöstä yrittäjäksi identifioitumista tutkineen Berglundin (2006: 232) mukaan siirtyminen asemasta toiseen, kuten esimerkiksi palkkatyöstä yrittäjäksi herättää yrittäjän mielessä kysymyksiä kuten ”Kuka minä olen?” ja ”Minne minä olen menossa?” Berglund (2006) korostaa, että identiteetin rakentuminen pohjautuu yksilön maailmakäsitykseen ja elämäntilanteeseen. Mikäli yksilö haluaa tulla yrittäjäksi, tulee yrittäjäidentiteetin olla sopuoinnussa hänen olemassa olevien identiteettiensä kanssa. Uusi identiteetti ei kasva yksilössä erillisen sisäisen prosessin seurauksena vaan vuorovaikutuksessa jo olemassa olevan kanssa. Yrittäjäksi tuleminen on nähtävä erilaisten prosessien monitahoisena kokoelmana, jotka nivoutuvat yhteen liityttyään ensin yksilön eri elämäntilanteisiin. (Berglund 2006: 237, 247; Hytti 2005; Ristimäki 2004; Hytti 2003; Melin 2001).

Aaltion ym. (2009) tutkimus toi esiin yhteiskunnassa vallitsevan tilanteen merkityksen yksilön yrittäjäidentiteetin muodostumisessa tutkiessaan venäläisiä naisyrittäjiä. Naisyrittäjät muuntautuivat yritysjohtajina itsevaltaisen hallitsijan ja demokraattisen johtajan välillä sen mukaan, mitä tilanne heidän mielestään vaati. Taustalta nousi esiin Venäjällä vallitseva vahva miehinen yrityskulttuuri, joka näkyy varsinkin yrityselämässä vähäisenä naisyrittäjyytenä. Naisyrittäjämallin puuttuessa naiset samaistuivat johtamisessaan usein perinteiseen venäläiseen autoritaariseen johtamistapaan, josta puuttuu keskustelukulttuuri. Toisaalta heillä oli halu toteuttaa nykyaikaista demokraattista johtamismallia toiminnassaan, jota he pitivät parempana tapana. Syvällä sisimmässään he olivat kuitenkin matalan hierarkian ja tiimityön kannattajia sekä johtamisessaan he halusivat painottaa huolenpitoa ja ihmisläheistä johtamistyyliä samoin kuin perheen ja naisellisuuden korostamista. (Aaltio ym. 2009; GEM 2009-2016).

Omistajayrittäjäksi identifioitumiseen vaikuttaa liiketoiminnan muoto ja laajuus. Fessas (2008) ja Ofstad (2008) huomioivat erot suurten ja pienten yritysten välillä. Suurten yritysten henkilöstömäärä takaa eri toimintojen sujuvuuden. Esimerkiksi myyntiä ja markkinointia hoitaa useampi henkilö samoin kuin kirjanpitoa. Pienen yrityksen monia eri toimintoja saattaa hoitaa yksi ihminen. Tämä ker-

too sen, että pienyrittäjänä toimiminen on hyvin erilaista suuryrityksen johtajana toimimiseen. Pienyrittäjä toimii yrityksessään eri rooleissa ja niissä kaikissa tulisi menestyä hyvin. Tämä edellyttää jatkuvaa tasapainoilua ammatillisen osaamisen ja moniosaamisen välillä. (Fessas 2008: 29–30; Ofstad 2008: 15–24.) Pienyrittäjäksi identifioitumisessa korostuvat erityisesti yksilön ammattiosaaminen, mutta myös taito ja kyky toimia erilaisissa ja epävarmoissa tilanteissa.

Yksilö- ja sosiaalipsykologiset lähestymistavat saattavat nostaa esiin aiemmissa yrittäjyyden tutkimuksissa havaitsemattomia merkitysvivahteita ja oivalluksia yrittäjäidentiteetin kehittymisprosessista. Yhtä mieltä yrittäjyystutkijat ovat kuitenkin siitä, että yrittäjyysprosessista seuraa muutos eli joksikin tullaan. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002: 31–32).

3.2.3 Sosiaalinen identiteetti ja rooli-identiteetti

Yrittäjyyteen ja johtamiseen liittyvissä tutkimuksissa erityisesti yrittäjyyskäyttäytymistä (entrepreneurial behavior) käsittelevissä tutkimuksissa on keskitytty usein kahteen teoriaan, jotka ovat sosiaalisen identiteetin teoria ja rooli-identiteettiteoria. Sosiaalisen identiteetin teoria keskittyy siihen, kuinka yksilöt näkevät itsensä erilaisten sosiaalisten ryhmien jäsenenä (Tajfel & Turner 2004; Turner ym. 1987). Yrittäjyysidentiteettiä käsittelevä tutkimus keskittyy puolestaan sosiaalisen identiteetin kautta muodostettuun ryhmään, jossa edustettuina ovat yrittäjät (Baron 1998). Näissä tutkimuksissa usein oletetaan, että yrittäjät eroavat muista yksilöistä ja että yrittäjät ajattelevat ja toimivat yrittäjämäisesti. Fauchart ja Gruber (2011) löytävät tutkimuksissaan merkittäviä eroja yrittäjien sosiaalisen identiteetin merkityksestä yritystoiminnassa. Omaksuttu sosiaalinen identiteetti vaikuttaa muun muassa markkinasegmentin valintaan, asiakkaan tarpeiden huomioimiseen sekä käytettyihin valmiuksiin ja resursseihin. Yrittäjäidentiteetin on todettu vaikuttavan myös yrityksen kasvu- ja kehittymistavoitteisiin (Crosina, Radu-Lefebvre, Lefebvre, Hytti & Jno-Charles 2021). Fauchart ja Gruber pyrkivät eroon määritelmästä, jossa yrittäjien sosiaalinen identiteetti nähdään pelkästään yksittäisenä identiteettinä suhteessa muiden ryhmien sosiaaliseen identiteettiin. Hall (1990) nosti esiin subidentiteetin eli alaidentiteetin käsitteen, jolla hän tarkoittaa ihmisen samaistumista ympäristöstä kumpuaviin erilaisiin roolivaatimuksiin. Ruohotie (2004a) katsoo ammatti-identiteetin ja yrittäjäidentiteetin kuuluvan juuri näihin alaidentiteetteihin.

Kun sosiaalinen identiteetti sisältää havaintoja ja toimintaa ryhmän jäsenten välillä, keskittyy rooli-identiteettiteoria eroavaisuuksiin oivaltamisessa ja toiminnassa valitun roolin mukaisesti. Roolit ovat sosiaalisia rakenteita, jotka herättävät odotuksia käyttäytymisen ja toiminnan suhteen (Jain, George & Maltarich 2009;

Merton 1957). Roolit voivat olla myös syvään iskostuneita käsityksiä omasta itsestä ”kuka minä olen” tai ”kuka olen identiteetiltäni”. Ne voivat heijastaa tietystä tilanteesta henkilön päämääriä ja käyttäytymistä (Crossina, Radu-Lefebvre, Lefebvre, Hytti & Jno-Charles, 2021; Kavaratzis & Ashworth 2008). Rooli vaatii odotusten mukaisen käyttäytymisen, roolikumppaneiden välisen vuorovaikutuksen ja roolin mukaisen vastuun ottamisen muihin nähden (Katz & Kahn 1978; Stets & Burke 2000). Kun yksilö ottaa jonkun tietyn roolin, hän käyttäytyy eri lailla kuin hän käyttäytyisi jossain toisessa roolissa (Ren & Guo 2011). Ren ja Guo mainitsevat esimerkin yliopiston tutkijasta, joka sosiaaliselta identiteetiltään on tieteentekijä ja akateemikko, mutta joka tämän roolin alla voi muuttua opettajaksi, tutkijaksi tai palvelujen tuottajaksi ja keskittyä kulloinkin roolinsa mukaiseen toimintaan.

Nadin (2007) tutkimuksessa tutkittiin hoiva-alan naisryttäjiä ja todettiin, että ryttäjä vaimensivat usein ryttäjäidentiteettinsä ja tukeutuivat mieluummin naisidentiteettiinsä oikeuttaakseen toimintansa ryttäjä ja hakeakseen hyväksyntää erityisesti työntekijöidensä silmissä. Myös Sankelon (2008) tutkimuksessa, joka koski sosiaalipalveluryttäjiä johtajuutta ja työhyvinvointia, nousi esiin, että osa naisryttäjästä oli haluttomia korostamaan itseään johtajana vaan pikemminkin he halusivat toimia yrityksessään tasavertaisena työntekijänä muiden työntekijöiden rinnalla. Näissä tapauksissa ryttäjä ei siis halunnut valita itselleen ryttäjä roolia. Naisryttäjäyttä käytetään usein esimerkkinä identiteettikeskustelussa ja roolin muodostamisessa rakenteellisista ja vakiintuneista rajoitteista, jotka vaikuttavat ryttäjäkäyttäytymiseen. Heidän kohdallaan odotukset muista sosiaalisista rooleista kuten puolison ja äidin rooleista vaikuttavat ja estävät heitä ryhtymästä tai onnistumasta ryttäjä roolissaan (Madsen, Neergaard & Ulhoi 2007).

Ryttäjä roolia tutkittaessa on voitu todeta, että rooli voi olla myös vaihtuva. Henkilö voi aluksi olla sosiaaliselta identiteetiltään yrityksen perustaja ”founder” (Dobrev & Barnett 2005), jonka jälkeen hän kokee olevansa ryttäjä ”entrepreneur” (Minniti & Bygarve 2001), yrityksen laajetessa hän voi olla investoija ”investor” (Alvarez & Barney 2005) tai yritysjohtaja ”manager” (Willard, Krueger & Feeser 1992). Ryttäjä rooli muuttuu yrityksen kehityksen ja kasvun myötä (Crossina ym. 2021; Teoh & Foo 1997). Vanhemman iän ryttäjäyttä käsittelevässä tutkimuksessa nousee usein esiin näkemys siitä, että henkilö, joka on perustanut yrityksensä ensimmäistä kertaa yli 50-vuotiaana ei koe olevansa oikea ryttäjä (Mallett & Wapshott 2015b). Tähän voi yhtenä selityksenä olla juuri ryttäjä kokema rooli, johon hän samaistuu. Hän saattaa edelleen tuntea olevansa ammattinsa edustaja, joka nyt tekee työtä omissa nimissään. Näinhän tietenkin ammatinharjoittajana toimiva toiminimen perustanut henkilö tekeekin. Työ on samaa, mutta konteksti on muuttunut palkkatyöstä ammatinharjoittajaksi.

3.3 Yhteenveto: teorettinen viitekehys

Tässä tutkimuksessa toimijuus kytketään ensinnäkin **ammattilliseen identiteettiin**, joka tarkoittaa ihmisen käsitystä itsestään ammatillisena toimijana. Ammatillinen identiteetti rakentuu toimijuuden kautta vuosien saatossa koulutuksen, kokemuksen ja työssäoppimisen avulla. Siihen liittyvät muun muassa arvot sekä henkilön käsitys omasta osaamisestaan ja siitä, mihin suuntaan yksilö haluaa itseään kehittää tulevaisuudessa. Ammatillinen identiteetti on merkittävässä asemassa, kun tutkitaan 50+ -ensiyrittäjyyttä. Pitkän työhistorian mukana tuoma osaaminen on laaja-alaista ja antaa yli 50-vuotiaalle varmuutta yrityksen perustamiseen.

Toiseksi toimijuus nähdään **Banduran (1997) psykologisen sosiokognitiivisen teorian** valossa, jossa toimijuuden tärkeimpänä selittävänä tekijänä on yksilön uskomus omasta **minäpystyvyydestä**. Tämän lisäksi teorian mukaan henkilöt valitsevat suunnitelmallisesti tietyn toimintatavan jonkin toisen sijaan eli teoriassa korostuu ihmisen tarkoituksellinen toiminta oman elämän suuntaamiseksi haluttuun tavoitteeseen. Banduran mukaan muuttuminen on prosessi, jossa yksilö on sekä tekijä että tarkastelun kohde. Sosiokognitiivista teoriaa voidaan soveltaa käsillä olevaan tutkimukseen, sillä teorian mukaan todetessaan muutostarpeen, 50+ -ensiyrittäjä etenee suunnitelmissaan prosessimaisesti. Ensin tehdään toimintasuunnitelmia, pohditaan menestymisen mahdollisuuksia ja hyötyjä. Sen jälkeen 50+ -ensiyrittäjä pohtii, onko oma ammatillinen osaaminen riittävä yrittäjäksi ryhtymiseksi, sillä 50+ -ensiyrittäjä haluaa onnistua yrittäjyydessään ja saada arvostusta itseltään ja ympäristöltään. Hän pyrkii välttämään vääriä tekoja. Ryhtyttyään yrittäjäksi 50+ -ensiyrittäjä arvioi suoritustaan ja pohtii onnistumistaan ja tekee tarvittavia korjausliikkeitä toiminnassaan, mikäli siihen on tarvetta.

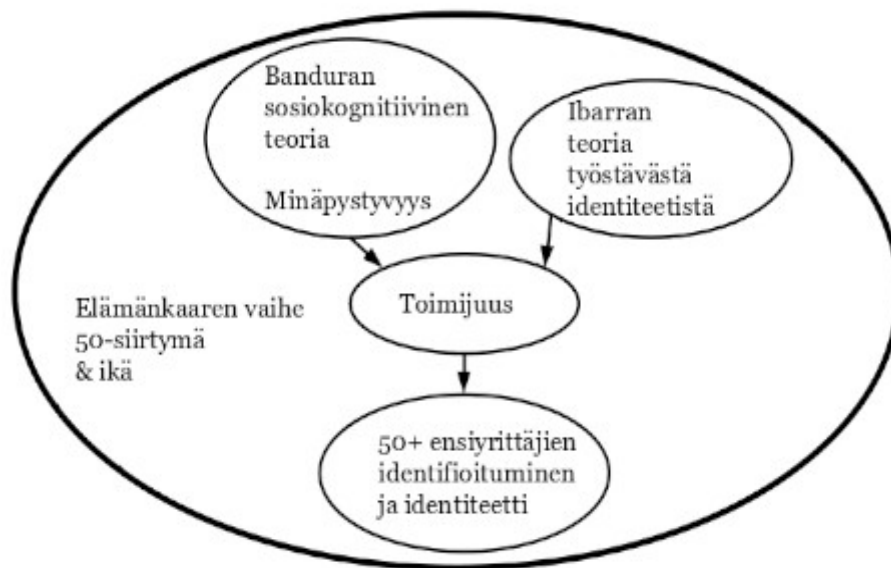
Kolmanneksi hyödynnän **Ibarran (2003) teoriaa työstävästä identiteetistä**, mikä tarkoittaa sitä, että kannamme mukanaamme suuren joukon minuuksia menneisyydestä, nykyhetkestä ja myös tulevaisuudesta, joita kaikkia testaten löydämme oman uuden minuutemme. Näkemyksen mukaan emme hylkää aikaisempia identiteettejämme vaan rakennamme ja löydämme uuden minuuden yhdistämällä identiteetin palaset uudella tavalla lisäten siihen uusia elementtejä. Identiteetin muutos on prosessi, joka etenee hitaasti portaittain ja nimenomaan tekemällä konkreettisesti testattavia asioita eikä pelkästään itsereflektion kautta pohdimalla omassa mielessään tulevaa uutta roolia. 50+ -ensiyrittäjä työstää tulevaa identiteettiään uravaihdostilanteessa tietäen, mihin muutoksella tähtää ja siksi yksilö tarttuu uusiin mahdollisuuksiin. Muuttuminen toisenlaiseksi vaatii uskallusta tulla ulos omalta tutulta mukavuusalueelta ja siirtyä uuteen epävarmaan olotilaan eli yrittäjäksi. Ibarra kannustaa kuitenkin empimiseen olemassaolevien roolien ja

vielä kaukana horisontissa häämöttävän yrittäjyyden välillä. Prosessi etenee neljän vaiheen kautta, jossa ensimmäisessä pohditaan, mitkä ovat mahdollisuuteni? Seuraavassa vaiheessa viipyillään ja mietitään, onko yrittäjyys se suunta, johon haluan kulkea. Tässä vaiheessa yksilö perustelee itselleen muutostarvetta. Tähän liittyvät minäkäsitysten pohdinta, vastaaminen kysymykseen haluanko jatkaa nykyisessä työssäni, vaikka se ei vastaa toiveitani? Olenko liian vanha muutoksen tekemiseen elämässäni tai rohkenisinko viimein vihdoinkin toteuttaa nuoruuden unelmani yrittäjyydestä? Lopuksi neljäs vaihe näyttäytyy 50+ -ensiyrittäjälle pohdintana siitä, kannattiko yrittäjäksi ryhtyminen.

Neljänneksi yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjien identifioitumista ja identiteettiä tutkiessani hyödynnän teorioita **elämänkaarinvaiheesta ja iästä**. Nostin tutkimukseni taustateorioiksi Eriksonin (1982) ja Levinsonin (1986) elämänkaariteoriat, jotka ovat psykologiseen ikään liittyviä klassisia teorioita, jolla kuvataan ihmisen elämäntulkua. Teoriat tarkastelevat ihmisen identiteetin eli yksilöllisyyden elämänmittaista kehitystä. Elämänkaariteoriat jakavat ihmisen elämän eri vaiheisiin, joilla on jokaisella oma merkityksensä yksilön identiteetin kehittämisessä. Tämän tutkimuksen taustalle nostin elämänkaariteorioista poimitun viidenkymmenen siirtymän, joka on psykologisesti katsottuna poikkeuksellinen vaihe ihmisen elämässä ja siksi katsoin sillä voivan olla merkitystä yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjiä tutkiessani. Vaihetta kutsutaan kansanomaisesti myös ”Viidenkymppin villitykseksi”. Ajanjakso on merkityksellinen ihmisen elämässä yksilön identiteetin kehittämisen ja muutoksen näkökulmasta katsottuna. Kaikki viidenkymmenen siirtymän saavuttaneet henkilöt pohtivat teorioiden mukaan elettyä elämänsä ja sen mukanaan tuomia saavutuksia ja tappioita. Mikäli he kokevat, että elämä ei ole mennyt omien haaveiden ja toiveiden mukaisesti he ovat henkisesti valmiita tekemään suuriakin muutoksia, joita vauhdittaa kaipuu vapaudesta ja itsenäisyydestä taaksejääneiden ruuhkavuosien jälkeen. 50-vuotiaalla on edessään vielä vähintään 15 työvuotta ennen eläköitymistä, joten tässä vaiheessa esimerkiksi yrittäjäksi ryhtyminen on vielä täysin perusteltua. 50-vuotiaat ovat vapautuneet perheen tuomista velvoitteista lapsien lähdettyä jo maailmalle, heidän taloudellinen tilanteensa on monesti vahva ja mahdollisuus keskittyä itsensä toteuttamiseen lisääntyy. Tässä elämänvaiheessa on siis vielä viimeinen mahdollisuus näyttää minäpystyvyytensä vaikkapa yrittäjyyden muodossa.

Tässä tutkimuksessa peilaan 50+ -ensiyrittäjyyttä myös ikään. Kirjallisuudessa kronologisen ikämäärittäytymisen rinnalle on nostettu biologinen, sosiaalinen, persoonallinen ja subjektiivinen ikämäärittäytymis (Uutela ym. 1994: 14–17; Tikka 1994: 85–91). Kronologinen ikä tarkoittaa kalenteri-ikä kartoitusta, biologinen ikä kertoo ihmisen fyysisestä kunnosta, psykologinen, persoonallinen ja subjektiivinen ikä kertoo sen, minkä ikäinen ihminen kokee olevansa tai minkä ikäinen hän toivoisi

olevansa. On todettu, että kognitiivinen kyvykkyys säilyy ikääntyvällä pitkään muuttumattomana. Tutkimusten mukaan esimerkiksi älykkyys pysyy varsin muuttumattomana 75-ikävuoteen saakka verrattaessa sitä 25-vuotiaiden älykkyystasoon. (Ilmarinen 2006). Työssä jatkamista ja uusien haasteiden etsimistä kannattaa siis jatkaa edelleen. Vanhempi henkilö on erilainen päätöksentekijä verrattuna nuorempiin ja toimintatavat ovat erilaiset, mutta yrittäjyyttä tarkasteltaessa voidaan todeta, että vanhempi henkilö menestyy yrittäjyydessään paremmin kuin nuorempi henkilö pitkän elämäkokemuksensa ansiosta. Yrittäjäksi ryhtymistä tukee myös ihmisen eliniän nousu ja terveydellisten edellytysten parantuminen.



Kuvio 1. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

4 METODOLOGIA

4.1 Tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tutkimukseni tavoite on tutkia yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjien kertomuksia ennen yrittäjäksi ryhtymistään, yrittäjyyden alkuvaiheessa ja yrittäjyyden kuluessa. Tutkimuksen tarkoitus on tulkita näiden kertomusten sisältöjä, joita yksilöt esittävät sosiaalisen toimijan roolissaan **interpretivismiin** nojautuen. Tutkimusongelmani **ontologinen** lähtöoletus on, että subjektiivinen todellisuus perustuu kunkin toimijan henkilökohtaisiin kokemuksiin ja havaintoihin. Todellisuus muotoutuu sosiaalisesti ja kognitiivisesti prosessoiden, kun toimijat ovat tekemisissä keskenään. Tämän johdosta on melkein mahdotonta, että samanlaista todellisuutta tunnistaisi useampi henkilö. Kerronnassa todellisuus on aina subjektiivisesti väritynyt ja siten tulkinnanvaraista eli **epistemologinen** positioni on **subjektivismi**. Tutkimusasetelmani hyväksyy sen, että yksilöillä on useita samanaikaisia todellisuuksia mielessään, kun he tulkitsevat omakohtaisia kokemuksiin, arvojaan, kulttuurillista kontekstiaan ja näkökulmiaan. Tämän johdosta kysymykseen siitä, miten yli 50-vuotias ensiyrittäjä representoidaan kertomuksissa, saadaan yksilöllinen vastaus, josta tulkinta syntyy vuorovaikutuksessa tutkijan ja aineiston välillä. (Eriksson & Kovalainen 2008; Jokinen ym. 1999).

Tässä tutkimuksessa tutkimusote on **deskriptiivis-analyttinen**, sillä vanhemman iän yrittäjyyttä kuvaillaan merkitysten kautta. Vaikka kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksia ei voida suoraan yleistää, pyritään tutkittavasta ilmiöstä saamaan esiin uusia näkökulmia sekä ilmiön ymmärtämistä edesauttavia tuloksia. (Ghuri, Grønhaug & Kristianslund 1995: 90). Tässä tutkimuksessa narratiivisesti kerättyä aineistoa tarkastellaan teoreettisten linssien läpi, jonka prosessin tuloksena on tarkoitus tuottaa kontribuutiota vanhemman iän yrittäjyystutkimukseen.

4.1.1 Sosiaalinen konstruktioismi

Tutkimusongelmani ja siihen liittyvien tieteenfilosofisten lähtökohtien edellytys on, että metodologiani perustuu sosiaalisen konstruktioismin taustaoletuksiin. Koskinen ym. (2005: 35) liittävät sosiaaliseen konstruktioismiin ymmärtävän otteen Diltheyn (1985) mukaisesti. He painottavat toisaalta myös sitä, että sosiaalinen konstruktioismi kattaa useita ajattelutapoja. Easterby-Smith, Thorpe & Lowe (2002: 30) mukaan tämän tulkitsevan tutkimusotteen keskeinen elementti on tutkijan positio, joka nähdään osana tutkittua ilmiötä ja tutkijan tulkinta asioista lisää ymmärrystä tutkittavasta aihealueesta. (Easterby-Smith ym. 2002: 30).

Sosiaaliseen konstruktionismiin perustuva käsitys näkee ihmisen sosiaalisena, kielellisenä ja kulttuurisena maailmanrakentajana. (Berger & Luckman 1966). Sosiokulttuurinen ympäristö auttaa ihmisiä ymmärtämään ja luomaan merkityksiä sekä omasta että muiden käyttäytymisestä. Konstruktivismin periaatteen mukaan tietämystä rakennetaan aiemman tiedon ja kokemuksen pohjalta, jolloin näkemys asioihin muuttuu, kun tieto lisääntyy. Ihmisen elämäntarina on siis jatkuvassa muutoksessa. Kirjoitettu tai kerrottu tarina on kunkin hetken ja tilanteen jähmettynyt kuva, joka riippuu siitä kenelle ja missä tarina on kerrottu (Lieblich ym. 1998: 8). Sosiaalinen konstruktivismi väittää, että kaikki inhimillinen toiminta voi muuttua totunnaiseksi. Jos tietty toiminto toistuu usein, se saa vakiintuneen muodon ja näin sen toistettavuus on jatkossa helppoa. Berger ja Luckman (1966) korostavat, että totunnaistuminen on askel kohti instituutioistumista. Instituutioitumisessa yksilöt ja ryhmät alkavat tekemään asioita rutiininomaisesti, minkä johdosta asioita aletaan pitää itsestäänselvyytenä (Ekonen 2007). Kieli on tärkeä sosiokulttuurinen voimavara sosiaalisen konstruktivismin prosesseissa. Sosiaalinen ilmiö nousee tietoisuuteen kielen kautta. Kielen avulla etsitään ilmiön totuusarvoa, rakennetaan yhteisymmärrystä tai kumotaan toistensa kanssa ristiriitaisia näkemyksiä. Näin ollen kielen käyttö dialektisena välineenä voi joko tuottaa uudelleen sosiaalisen ilmiön tai muuttaa sitä (Fairclough 1992). Miten ihmiset kertovat yrittäjyydestään, voi joko vahvistaa käsitystämme tai muuttaa yrittäjyyteen liitettäviä merkityksiä.

4.1.2 Hermeneuttinen kehä ja esiymmärrys

Hermeneutiikassa kokonaisuuden ymmärtäminen lähtee yksittäisestä, joka kuitenkin on osa kokonaisuutta. Hermeneutiikassa hermeneuttinen kehä kuvaa ymmärtämisen spiraalimaista etenemistä. Kehän sisällä tutkija joutuu vuoropuhelun kautta ottamaan kantaa ennakkouskomuksiinsa ja jokaisessa tutkimuksen etenemisen vaiheessa tutkija käy kehämäistä dialogia tutkimuskysymysten ja aineistonsa sisällä (Gadamer 2004; Janhonen & Nikkonen 2001). Käsillä olevassa tutkimuksessa esiymmärrys tutkittavasta aiheesta rakentuu tutkijan omaan yrittäjäkokemukseen sekä siihen, että tutkija pystyy samaistumaan tutkimuksen kohde-ryhmään oman ikänsä perusteella. Toisaalta työni yritysneuvojana on antanut minulle näkemyksen vanhemman iän yrittäjyydestä yritysneuvonnan perspektiivistä.

Hermeneutiikka jakaantuu kahteen eri koulukuntaan. Klassinen suunta tukeutuu Diltheyhin (1985) ja korostaa ymmärtämisen merkitystä keskeisenä humanististen tieteiden metodologiana. Dilthey keskittyi tarkastelemaan niitä ehtoja, joiden avulla ymmärryksemme lisääntyy. Diltheyn (1985) mukaan hermeneutiikka merkitsee ihmisen ymmärrystä itsestään ja rakenteista, jotka ovat olemisen ymmär-

ryksen pohjana. Hermeneuttinen tulkinta voi kohdistua esimerkiksi inhimilliseen toimintaan, joka käsitetään merkityksellisinä ilmauksina. Käytännön elämä vaatii meitä ymmärtämään toisiamme ja käyttämään merkityksellisiä ilmaisuja, joita kutsutaan myös elämän ilmauksiksi (life expressions).

Toisen koulukunnan edustajat Heidegger ja Gadamer kehittivät filosofisen hermeneutiikan, jossa ymmärtämisen ongelma laajentuu kokonaisvaltaisesti käsittämään koko ihmisen toimintaa. Heidegger nosti keskiöön kysymyksen olemisen ymmärtämisestä. (Pakkasvirta 2003; Tuomi ym. 2002: 32). Dilthey ja Gadamer kuten myös muut hermeneutikot ymmärtävät totuuden olevan vaikeasti määriteltävissä. Sen vuoksi heidän tulkinnoissaan korostuu ymmärtäminen ja merkityksenanto, joka muuttuu ajassa (Oesch 1994). Filosofisessa hermeneutiikassa ei ole olemassa tosiasioita vaan ainoastaan tulkintoja. Hermeneutiikka on oppi ymmärtämisen taidosta ja tieteenkäsityksen keskiössä on kieli. Kielen avulla pystytään viestittämään toisillemme myös sellaisia asioita, jotka eivät ole läsnä. Kieli ei ole ihmisen työväline eikä instrumentti, vaan Gadamerin mukaan ”ihmisenä olemisen todellinen keskus” (Gadamer 2004).

Omassa tutkimuksessani ymmärrän hermeneutiikan niin, että tutkin vanhemman iän ensiyrittäjyyttä, jota voidaan pitää merkitysten kokonaisuutena. Esitän tutkimuskohteestani oman tulkintani eli ymmärrykseni, joka mahdollistaa kohteen uudelleen tarkastelun, sen laajentamisen ja syventämisen. Oma tulkintani perustuu esiyymmärrykseeni, elämänkokemukseeni sekä aikaan ja paikkaan, joihin vaikuttavat sosiaaliset normijärjestelmät.

Päästäkseen sisälle 50+ -ensiyrittäjän sielunmaisemaan tulee tutkijan ymmärtää hänen merkityksellisiä ilmauksiaan elämästä. Omalta kohdaltani tätä helpottaa se, että olen itsekin ollut yrittäjä. Omaa yrittäjyyttä pohtiessani voin todeta, että olen itse ollut eräässä vaiheessa elämänkaarellani pakkoyrittäjä, koska maaseudulla asuvana muita työtilaisuuksia on ollut vähän. Olen siis itse ajautunut yrittäjyyteen aikoinaan tilannetekijöiden, henkilökohtaisten tekijöiden ja ura-ankkureideni vaikutuksesta. Omalla kohdallani tilannetekijöinä ovat olleet perheen perustaminen, puolison työ omalla maatilalla, mikä on määrittänyt perheemme asuinpaikan, lisäksi lasten syntymät ovat sitoneet minut perheenäitinä kotiin. Ura-ankkureista vahvin on ollut asuinpaikan merkitys. Henkilökohtaisista tekijöistäni elämänkulkutoimijuus ja sitä kautta sopiva koulutus ja työura ovat mahdollistaneet oman yrittäjyyteni, vaikka tietoisesti en siihen vuosien varrella tähdännytkään. Yrittäjyyteni perusta oli kuitenkin yritysidean toteuttaminen yhtä aikaa käsillä olleen ulkopuolisen mahdollisuuden ilmaantuessa. Kysyntä ja tarjonta kohtasivat yrittäjyyden alkuvaiheessa. Tämän kokemuksen pohjalta käyn vuoropuhelua itseni ja aineistoni kanssa ja teen tutkimuskohteestani omanlaiseni tulkinnan.

Oman yrittäjäkokemukseni perusteella käyn jatkuvaa dialogia yrittäjyysteorioiden kanssa ja mietin, pitävätkö ne paikkansa käytännössä. Hermeneuttinen kehä on alkanut omista kokemuksistani, joita peilaan teoriaan ja ymmärrykseni lisääntyy jatkuvasti. Käsitteeni kulttuurisesta iästä yli 50-vuotiaiden kohdalla on omakohtainen ja siksi uskon, että pystyn tulkitsemaan tekemiäni haastatteluja haastattelutavien tarkoittamalla tavalla. Pysin kuitenkin sulkemaan pois oman esiyymmärrykseni aiheesta, jotta haastateltavat saavat tuoda esiin omia ajatuksiaan. Tämän lisäksi keskustelun ohjaus haluttuihin teemoihin onnistuu esiyymmärrykseni perusteella luontevasti. Lisäksi oletan, että haastateltavat avautuvat kertomaan käsitteisiään laajemmin samaan ikäryhmään kuuluvalle tutkijalle. Tutkijan ja tutkittavan suhde tulee olemaan hyvin tasavertainen ja luottamusta aikaansaava johtuen tutkijan omakohtaisesta kokemuksesta yrittäjänä. Tutkimus lähtee liikkeelle aineistolähtöisesti ja hermeneuttinen kehä nousee esiin jo alkuvaiheessa tutkiessani kertomuksia ja miettiessäni, miksi jokin tietty teema ei niissä esiinny. Käyn varmasti dialogia oman esiyymmärrykseni ja saamani aineiston välillä. Saadakseni etäisyyttä aineistoni tulkinnassa ja analysoinnissa pidän pitkän tauon ennen varsinaisen analysointiin ryhtymistä. Näin oman esiyymmärryksen ote saadaan irrotettua tutkittavasta materiaalista.

4.1.3 Narratiivisuus tiedonkeruumenetelmänä

Tässä tutkimuksessa narratiivisuus liittyy tutkimusaineiston keruuseen eli haastatteluihin. Narratiivista tutkimusaineistoa kerätessä olennaista on orientoida haastateltavaa tarinankerrontaan. Tämä saadaan aikaan siten, että haastattelija esittää haastateltavalle tarpeeksi laajoja kysymyksiä tutkittavasta aihealueesta. (Gubrium & Holstein 2002: 1).

Tässä tutkimuksessa narratiivisuus näkyy haastattelutilanteessa myös tutkijan keskittymisenä 50+ ensiyrittäjien kertomuksiin yrittäjyydestä ja sieltä esiin nostettuihin aihepiireihin. Haastattelutilanteessa tutkittavan yrittäjyystarina nousee esiin subjektiivisen todellisuuden ympäröimänä ja tutkijana hyväksyn tarinan sellaisena, kun se kerrotaan. Tutkittavien kerronta muotoutuu heidän kokemustensa, elämäntilanteen ja haastatteluhetken vuorovaikutuksessa. Haastattelijana olen osa kertomusta, vaikka haastattelutilanteessa tavoitteenani on kuunnella avoimin mielin haastateltavien puhetta ja haastaa omia ennako-odotuksiani. Kertomusten subjektiivinen värittyminen on luonnollista laadullisessa haastattelututkimuksessa ja minä tutkijana tuon tulkintaan omat vivahteeni. Narratiivisuutta käytetään tässä tutkimuksessa hahmottamaan juuri sitä, millaisia kertomuksia ensiyrittäjät yrittäjyydestään kertovat ja miten tutkittavan ilmiön olemus näyttäytyy niissä. Tässä tutkimuksessa mielenkiintoni kohdistuu 50+ -ensiyrittäjien käsitteisiin,

kokemuksiin ja tulkitsemiini kertomusten merkityksiin. (Remes & Sajavaara 2007). Narratiivisen tutkimusaineiston keräämisen taustalta löytyy tässä tutkimuksessa ajatus, että yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyydestä ei vielä tiedetä riittävästi.

Narratiivisuus on ihmisille tyypillinen keino ymmärtää todellisuutta (Bruner, 1990). Ihmisten narratiivinen suhde ympäröivään maailmaan näyttäytyy tarinoina, jotka välittävät ymmärrystämme ja tietojamme. Oppiminen laajenee kertomalla ja kuuntelemalla tarinoita (Lämsä & Sintonen 2006: 108). Arkielämässä kerromme muille ihmisille kohdallemme osuneista tapahtumista, mikä auttaa meitä jäsentämään kokemaamme mielessämme. Lapsena olemme kuulleet monia opettavaisia satuja ja aikuisena luemme kirjallisuutta tai katsomme elokuvia (Polkinghorne 1988: 14). 1960-luvulta lähtien ihmistieteistä alkanutta narratiivisuutta on käytetty monilla tieteenaloilla kuvaamaan laajempaa tulkinnallista otetta (Geertz 1983). Tämä johtui siitä, että tutkijoiden kritiikki luonnontieteille tyypillisestä objektiivisesta näkökulmasta asioihin lisääntyi. Narratiivinen lähestymistapa tutkimuksissa levisi hiljalleen johtamis- ja organisaatiotutkimuksen (Czarniawska 1997; Czarniawska 1998; Czarniawska 2004; Gabriel 1995; Lämsä & Sintonen 2006), psykologian (Bruner 1990; Mishler 1986; Polkinghorne 1988), sosiologien (Bell 1988; Boje 1991; Chase 1995; Holstein & Gubrium 2000; Riessman 1993), historian (Carr 1986; White 1987) kuin sosiolingvistiikan alueelle (Gee 1991; Labov 1981). Henkilökohtainen tarinankerronta hyväksytään siis validiksi tiedon tuottamisen tavaksi, jossa on pyrittävä erottamaan ”kertomuksen totuus” ja ”todellinen totuus”, joiden liittyminen toisiinsa on joskus varsin löyhää (Lieblich ym. 1998: 8).

Narratiivisuutta voidaan hyödyntää eri näkökulmista esimerkiksi tutkimalla kertomuksia ja niiden merkityksiä, käyttämällä narratiivista analyysitapaa tai sitten näiden yhdistelmää. Narratiivista aineistoa voidaan analysoida myös sen retorikan kannalta (Holt & Macpherson 2010), yleisesti ymmärtäen (Mantere ym. 2013), diskursiivisesti (Jones ym. 2008) tai sisällöllisesti (Saarinen-Kauppinen ym. 2006). Tässä tutkimuksessa narratiivisuutta hyödynnetään haastattelumetodina (Saarinen-Kauppinen ym. 2006) sekä yleisesti ymmärtäen (Mantere ym. 2013). Nämä asiat huomioiden käsillä oleva tutkimus pyrkii löytämään 50+ -ensiyrittäjyyden ytimen tutkimalla tarinoita sisällöllisesti ja yleisesti ymmärtäen. Narratiivinen lähestymistapa sopii hyvin myös 50+ -ensiyrittäjyystutkimukseen ja yrittäjyystutkimuksen piirissä tätä menetelmää onkin käytetty paljon. Seuraavassa taulukossa esittelen muutamia tutkimuksia, joissa yrittäjyyttä on tutkittu narratiivisesti eri tavoin.

Taulukko 2. Esimerkkejä narratiivisista tutkimuksista yrittäjyyden alalla

Tekijät	Focus	Data	Narratiivinen ote	Tulokset
Down & Warren 2007	Yrittäjyysidentiteetti	Etnografinen tutkimus, 2,5v. Pienyrityksissä	Narratiivinen rekonstruktio	Kliseinen puhe vahvistaa yrittäjän identiteettiä
Duberley & Carrigan 2012	Äitien uraidentiteetit	20 äiti-yrittäjän kertomukset	Kertomukset datana ja niiden rekonstruointi	Äidit nivovat yhteen äitiyden ja yrittäjyyden
Holt & Macpherson 2010	Yrittäjien ymmärrys yrityksen perustamisesta	Kolmen yrittäjän kertomukset	Retorinen lähestymistapa	Sosiaalinen kyvykkyyden on keskeistä yrityksen perustamisessa ja menestyksessä
Hytti 2005	Yrittäjyysidentiteetti	Kahdeksan akateemisen yrittäjän kertomukset	Narratiivit datana, narratiivisuus metodina ja analyysita-pana	Yrittäjät rakentavat omaa elämäänsä ja identiteettiään ja jakavat sitä myös muille
Jones, Latham & Betta 2008	Sosiaalinen yrittäjyysidentiteetti	Sosiaalisten yrittäjien kertomukset	Diskurssianalyysi kertomusten kautta	Ideologinen sosiaalinen yrittäjä rakentaa identiteettiään yhdessä Me, En-Minä ja Tukahdutettuminä diskurssien kautta
Luoto 2010	Yrittäjyys ilmiönä	162 suomalaisen yliopisto- ja korkeakouluopiskelijan kertomukset	Narratiivinen dekonstruktio eli kätkeytyneiden merkitysten etsiminen	Kertomusten rakenne on yhdistelmä länsimaista ja aikaisempien sukupolvien paikallista suomalaista agraari ja työnteon kertomusta.
Mallon & Cohen 2001	Siirtymä yrittäjyyteen	41 naisyrittäjää	Elämäntalon metodi	Aikaisemmassa työssä organisaatio masensi heidät, mutta yrittäjinä he kokevat olevansa enemmän itsenäisiä ja tasapainoisia.
Mantere, Aula, Schildt & Vaara 2013	Yrittäjän epäonnistuminen	Kolme rekonstruoitua start-up kertomusta	Ymmärtämisen näkökulma	Yrittäjän epäonnistuminen on mutkikas sosiaalinen rakenne
Mills & Pawson 2012	Yrittäjän psykologiset prosessit	Kahdeksan uuden ICT-yrityksen perustajan kertomukset	Ymmärtämisen näkökulma	Yrityksen tyypillinen kehityskertomus on sankari- ja seikkailukertomus tai luova kertomus
Sinisalo & Komulainen 2008	Uraisiirymät	Naisyrittäjien kertomukset	Labovian rakenneanalyysi	Yrittäjän uratarina voi olla kehitystarina

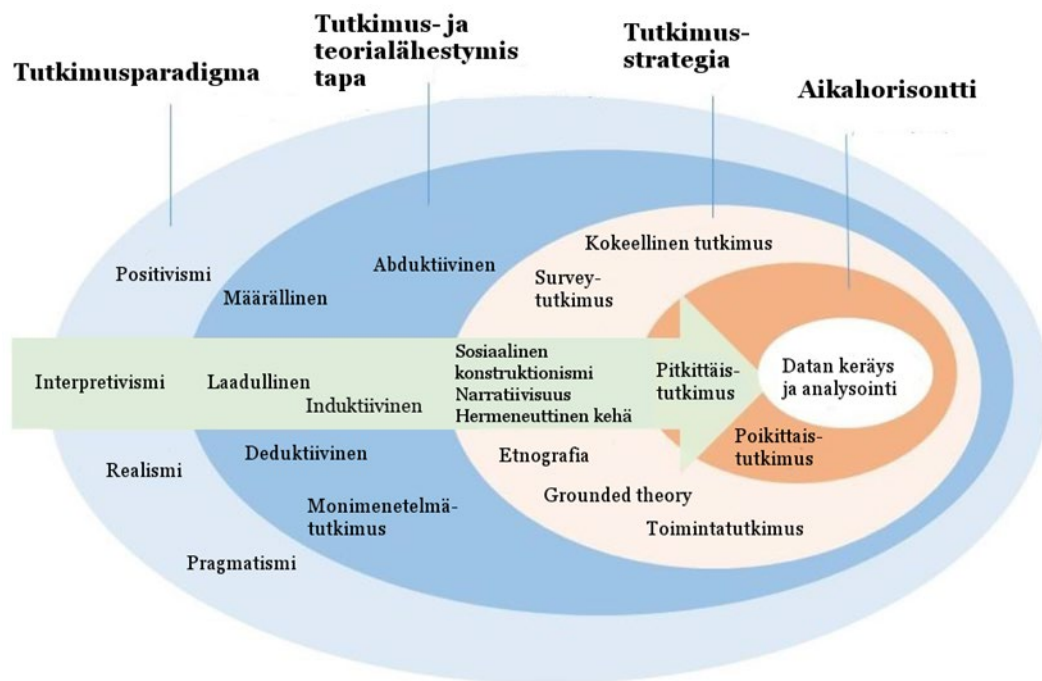
4.1.4 Toimijuus narratiiveissa

White (2004) korostaa, että toimijuus on narratiivisuuden yksi peruskäsitteistä. Ihminen näyttelee omassa elämässään pääroolia, jolloin hänen elämänsä etenee suunnitelmallisesti omien päämäärien, suunnitelmien ja arvojen mukaisesti. Hän rakentaa itse omaa elämäänsä haluamallaan tavalla (White 2004; White & Epston 1990). Kempin (2003) mukaan jo pelkästään tarinan kerronta sisältää toimijuutta, jolla on sosiaalista voimaa. Kertojan tarinavaranto perustuu kulttuurisiin mallitarinoihin, joista kuvastuu toimijuuden ja tilanteen vuorovaikutteinen suhde. Kuulija kuuntelee kerrottua tarinaa seuraamalla juonta ja rekonstruoimalla tarinaa mielessään. Kemp nojaa Taylorin (1985) ajatuksiin siinä, että tarinankertojan tarinassa nousee esiin henkilökohtaisten kokemusten merkitys ja kyky kokemuksen refleksiivisestä tulkinnasta on osoitus toimijuudesta. Brunerin (1986) mukaan tarina rakentuu samanaikaisesti sekä toiminnan että tietoisuuden erillisistä kokonaisuuksista. Tietoisuus rakentuu kokonaisuuteen kuuluvien toimijoiden tietämyksestä, ajatuksista tai tuntemuksista, mutta toisaalta tietoisuuden ulottovuuk- sia ovat myös tietämättömyys, ajattelun vajavaisuus ja tuntemusten puute. White (1995) korostaa, että toiminta rakentuu kokemuksista, jotka tarinan juoni nivoo ajallisesti yhteen. Tarinaa ei ole olemassa ilman kokemusta, tapahtumien kulkua, aikaa ja juonta. Tietoisuuden kokonaisuus koostuu puolestaan tapahtumista tehdyistä tulkinnoista. Tässä tutkimuksessa toimijuudella tarkoitetaan 50+ -ensiyrittäjien kokemaa mahdollisuutta toimia eli oman toimijuuden tuntemista ja sitä vahvistavia tai estäviä asioita, joiden tiedetään olevan merkittäviä tekijöitä työuran aikaisiin siirtymiin (Koivunen ym. 2012). Tässä tutkimuksessa toimijuudella tarkoitetaan myös yrittäjien kokemukseen perustuvaa kykyä nähdä itsensä päättäjinä ja valintojen tekijöinä. (Gordon 2005: 115; Sulkunen & Törrönen 1997: 86). Vahvan toimijuuden määrittelen puheeksi, jossa kertoja käyttää sanamuotoja, joista kumpuaa omasta tahdosta lähtevä toiminta eli hänellä on vapaus valita tekonsa. Vahvan toimijuuden liitän myös minämuotoiseen kerrontaan. Heikon toimijuuspuheen määrittelen kerronnaksi, jossa nousee esiin vaihtoehdottomuus eli kertoja kuvaa olevansa pakon edessä ja hänellä ei ole vapautta valita. Lisäksi liitän heikon toimijuuden korostettuun me-muotoiseen kerrontaan, jolloin yrittäjä tukeutuu muihin päätösten hetkellä.

4.1.5 Yhteenveto tieteenfilosofisista lähtökohdista

Tämän tutkimuksen tutkimusparadigma, **interpretivismi**, korostaa tutkimuksen tulkinnallisuutta. Tulkinta tarkoittaa tutkijan omaa käsitystä haastateltujen kerrotuista tarinoista. Tutkimus- ja teorialähestymistavaksi valittiin laadullinen

tutkimus, jossa aineisto nähdään **induktiivisesti** tehden sen perusteella yleistystä. Tutkimusstrategia nojaa **sosiaaliseen konstruktioon**, jonka pohjalta tehdään tulkintoja haastattelumateriaalista. Yrittäjien kertomat subjektiiviset tarinat yhdessä tutkijan ymmärryksen kanssa muodostavat tutkimuksen lopputuloksen, sillä onhan tutkija osa tutkittua ilmiötä. **Narratiivista** haastattelumetodia hyödyntäen kerätään tarinoita, joita analysoidaan sisällöllisesti. Koko tutkimusprosessin ajan tutkija käy vuoropuhelua ennakkokomustensa ja aineiston välillä. Tämä niin sanottu **hermeneuttinen kehä** kertoo siitä, että tutkija puntaroi mielessään omakohtaisen yrittäjäkokemuksensa ja samaan ikäryhmään haastateltavien kanssa kuulumisensa johdosta kerrottuja tarinoita, mutta pyrkii suhtautumaan niihin kuitenkin avoimin mielin ja hyväksymään kerrotut tarinat sellaisina, kun ne kerrotaan. Tutkimuskohteeni on 50+ -ensiyrittäjien identifioiminen ja identiteetti, joka rakentuakseen edellyttää prosessimaista lähestymistapaa ja siksi tutkimus on tehty pitkittäistutkimuksena vuosina 2010 ja seuranta-tutkimus vuonna 2016. Seuraavassa kuviossa havainnollistetaan tutkimuksen tieteenfilosofisia lähtökohtia.



Kuvio 2. Tutkimuksen tieteenfilosofiset valinnat, tutkimusmenotit ja niiden yhteys toisiinsa. Kehitely alkuperäiskuvasta Saunders, M., Lewis, P. & Thornhil, A. (2007).

4.2 Aineiston keruu ja aineisto

Tein tutkimukseni kvalitatiivisena tutkimuksena, jossa haastattelin henkilökohtaisesti yrityksensä yli 50-vuotiaana perustaneita henkilöitä. Kvalitatiivinen tutkimus sopii parhaiten subjektiivisten asioiden ja ilmiöiden syvällisen ymmärryksen saavuttamiseen ja olemassa olevan tietomäärän laajentamiseen. Aineisto muodostuu kahdesta osasta eli samoille ihmisille kuuden vuoden välein tehdyistä haastatteluista. Itse tekemiäni haastatteluja tukevat haastattelutilanteista seuraavien lähipäivien aikana tekemiäni muistiinpanot haastattelutilanteen kulusta ja havainnoista. Tätä materiaalia olen käyttänyt analyysin tukena. Tutkimuksen empiirisen osion aloitin maaliskuussa 2010 tekemällä yhden esihaastattelun. Litteroin ja analysoin haastattelun. Haastattelun pohjalta muovasin haastattelukysymyksiä ja sain ensimmäisen käsityksen siitä, mitä ja miten yli 50-vuotias ensiyrittäjä yrittäjyydestään kertoo. Neljä varsinaista tutkimushaastattelua tein syys-lokakuussa 2010. Haastateltuja yrittäjiä oli tuolloin yhteensä neljä. Haastattelut tein heti tutkimuksen alkuvaiheessa, jotta tutkijana sain käsityksen siitä, mihin suuntaan tutkimus lähtee muovautumaan.

Tutkimus suoritettiin pitkittäistutkimuksena samojen haastateltavien kanssa. Tutkimushaastattelut, yhteensä kahdeksan kappaletta, suoritettiin vuoden 2010 ja vuoden 2016 aikana. Tutkimushaastatteluissa saatiin kerättyä rikas aineisto. Tätä täydensi vuoden 2010 haastattelussa kunkin haastateltavan tekemä piirros urakehityksestään ennen yrittäjyyttä sisältäen eri työpaikkojen vaikutuksen yrittäjän kokemukseen työurastaan ja eri siirtymien vaikutuksen kunkin yrittäjän kokemaan subjektiiviseen urakehitykseen. He arvioivat myös tunnettaan ja ”draiviaan” aloittaessaan yritystoimintansa. Vuoden 2016 haastattelussa he piirsivät paperille tuntemuksensa tähänastisesta yrittäjäajastaan. Kuva kertoo kunkin yrittäjän kokemuksen ”draivin” yrittäjyydessä sekä sen, mitkä merkitykselliset tapahtumat olivat vaikuttaneet yrittäjyyteen yrittäjätaipaleen aikana kronologisessa järjestyksessä. Piirrookset ovat toimineet vuosien varrella tutkijan tukena analyysia tehtäessä. Narratiivinen tutkimus perustuu erityisesti ajallisessa järjestyksessä kerrottuihin tapahtumiin, jolloin tarinat saavat narratiiviselle tutkimukselle tunnusomaisen juonen (Riessman 1993: 17; Czarniawska 1998: 2; Ekonen 2007). Piirros antoi tälle tutkimukselle rungon ja laajemman näkemyksen vanhemman iän yrittäjyydestä ja siihen johtaneesta polusta kunkin haastateltavan kohdalla ja näin arvokkaan lisän tutkimukseeni. Ensimmäisen haastattelun ajankohtana (2010) haastateltavat olivat toimineet yrittäjinä kuudesta kuukaudesta neljään vuoteen ja olivat iältään 50-55-vuotiaita. Haastateltavana oli yrityksen perustaja/yrittäjä.

Kohderyhmään kuuluvien yrittäjien yhteystiedot poimittiin Uusyrityskeskus Neuvoa Antavan rekisteristä. Haastateltaviksi valikoitui neljä eri aloja edustavaa yrit-

täjää. Pattonin (1990: 81) mukaan laadullisen tutkimuksen näytteen kokoon ei ole täsmällistä suositusta ja siksi käytännön syyt, kuten ajankäyttömahdollisuus tai taloudelliset seikat määrittävät, kuinka monta tapausta voidaan valita. On olemassa kuitenkin kokemuksen kautta muodostuneita suosituksia. Eisenhardt (1989) toteaa, että neljän ja kymmenen haastateltavan välillä oleva määrä toimii usein hyvin, koska alle neljän haastateltavan perusteella on vaikea luoda monimutkaista teoriaa ja tutkimuksen uskottavuus luultavammin kärsii. On olemassa kuitenkin myös näkemys, että minimissään kaksi haastateltua riittää (Mallett & Wapshott; 2015b; Down & Revesley 2004; Down 2006). Useimmiten tutkimuksissa käytetään neljästä kuuteen haastateltua. Määrää tärkeämpänä pidetään empiirisen aineiston rikkautta ja tutkijan havainnointikykyä kuin otannan määrää (Patton 1990: 185). Tämän tutkimuksen yritysten tavoitemääräksi asetin Eisenhardt'in (1989) tukeutuen neljä yritystä eli neljän yrittäjän haastattelu. Nämä neljä yrittäjää työskentelivät kukin eri toimialoilla. Neljän yrittäjän syvähaastatteluihin valmistauduttiin huolellisesti, jotta kertomuksista saatiin nostettua esiin erilaisia viivahteita ja pohdinnan syvyyttä. Tämä näkyi haastatteluajkojen pituutena, joka vaihteli yhdestä kahteen tuntiin. Sen lisäksi haastattelun päätyttyä keskustelu jatkui vielä jonkin aikaa, jolloin haastateltava saattoi vielä täsmentää ajatuksiaan jo kerrotuista tarinoista. Jotta haastattelutilanteen tunnelma saatiin kirjattua ylös, tehtiin jokaisesta haastattelusta kooste seuraavana päivänä ja nauhoista sanatarakka litterointi. Tähän tutkimukseen haastateltaviksi valikoitui vain miehiä, sillä naisten osuus 50+ensiyrittäjistä oli rekisteritietojen perusteella vähäinen ja puhe-limitse tehdyn yhteydenottokierroksen perusteella heitä ei kiinnostanut mukaanlähtö tutkimukseen.

4.2.1 Haastateltavien valinta

Etsiessäni haastateltavia tähän tutkimukseen päädyin heti alkuvaiheessa etsimään heitä Etelä-Pohjanmaan Uusyrittäjäkeskuksen rekisteristä. Ajatukseni oli, että yritystoimintaa harkitseva henkilö tarvitsee neuvoja yrityksen käynnistämiseksi ja Uusyrittäjäkeskus on oikea taho tiedon saantiin. Kävin henkilökohtaisesti keskustelemassa Uusyrittäjäkeskuksessa asiasta ja kerrottuaani tutkimuksestani ja kohderyhmästäni sain heiltä positiivisen vastauksen. Sain heiltä asiakastiedot kaikista niistä yli 50-vuotiaista henkilöistä, jotka olivat olleet yhteydessä Uusyrittäjäkeskukseen Neuvoo Antavaan ennen yrityksensä perustamista parin viime vuoden aikana. Ainut tieto, mitä rekisteristä ei saanut oli se, oliko henkilö perustamassa yritystään ensimmäistä kertaa vai niin kutsuttu sarjayrittäjä. Tämän tiedon selvittäminen jäi minulle ensimmäisessä puhelinyhteydessä tehtäväksi.

Soittaessani yrityksiin saamieni yhteystietojen perusteella kerroin ensin tutkimuksestani ja sitten pyysin heitä lähtemään mukaan haastateltaviksi. Tässä yhteydessä varmistin, että vastaaja kuului tutkimukseni kohderyhmään ikänsä puolesta ja että hän oli yrittäjänä ensikertalainen. Valitessani haastateltavia tavoitteeni oli saada tutkimukseen mukaan eri alojen edustajia sekä naisia että miehiä. Haastateltavien löytäminen ei ollut kuitenkaan kovin helppoa. Toiset eivät vastanneet puhelimeen, jotkut eivät kuuluneet tutkimukseni kohderyhmään tai eivät olleet kiinnostuneet mukaantulosta tutkimukseeni. Näin edeten haastateltaviksi valikoitui neljä eri aloja edustavaa yrittäjää. Tässä vaiheessa en miettinyt sitä, erottelenko haastateltavat ammatinharjoittajiin ja yrittäjiin vaan hyväksyin kaikki mukaan lähteneet henkilöt yhdeksi ryhmäksi, sillä kuvaahan yrittämisen muoto osaltaan tämän kohderyhmän tapaa toteuttaa yrittäjyyttä. Tässä tutkimuksessa käytän heistä kaikista nimitystä yrittäjä yritysmuotoon katsomatta. Kaikki haastateltavat suhtautuivat haastatteluun positiivisesti, vaikka arvioimani tunnin mittainen haastattelu-aika vaatikin sovittelua töiden osalta. Haastattelun ajaksi pyrittiin järjestämään häiriötön hetki yrityksen toimistoon. Haastattelujen jälkeen haastatteluaineisto litteroitiin sanatarkasti, koska päätelmien tekeminen suoraan tallennetusta materiaalista on hankalaa. (Hirsjärvi & Hurme 2001: 138). Haastattelemani yrittäjien nimet on muutettu ja tutkimukseni lähtökohta oli se, että yritysten ja yrittäjien esittely pyritään tekemään mahdollisimman suppeasti. Tunnistamattomuus suojelee tutkittavien henkilöllisyyttä mahdollisilta kielteisiltä seuraamuksilta, mutta myös mahdollistaa rehellisten ja yksityiskohtaisten vastauksien saamisen esitettyihin kysymyksiin (Kuula 2006: 201; Ekonen 2007). Varsinkin narratiivisen aineiston keräämisessä korostuu pyrkimys saada mahdollisimman yksityiskohtainen ja rikas aineisto.

Taulukko 3. Haastateltujen yrittäjien esittely

	Ikä v. 2010	Aikaisempi työko- kemus	Koulutus	Yrityksen toimiala	Yrityk- sen per./os- tovuosi	Työnte- kijät alussa	Työnte- kijät v. 2016	Lopettami- sen syy
Paavo	55 v.	metallialan työt työnjohtaja 30 vuotta	konetek- nikko sähkötek- nikko yrittäjän am- mattitut- kinto	metallisorvaamo	2007	10	10	
Taneli	58 v.	kirjapainoalan mekaa- nikko ja huoltomies 38 vuotta	kirjapai- noalan kurs- seja	autokorjaamo	2007	yrittäjä itse	yrittäjä itse	eläkkeelle siirtyminen
Mauno	55 v.	kirjanpitäjä sairaanhoidtaja, lasten- psykiatria 29 vuotta	merkonomi sairaanhoi- taja	lastensuojelu	2010	4 osak. + 7 henk.	3 osak. + 13 henk.	osa-aikaeläke, osakkuudesta luopuminen
Kristian	56 v.	myyntitöitä eri alan yrityksissä 30 vuotta	yo-merko- nomi vientisihteeri kursseja psy- kologiseen myyntiin	maahantuonti	2009	yrittäjä itse	yrittäjä itse	

4.2.2 Narratiivinen haastattelu

Empiirisessä tutkimuksessa metodit ovat keskeisessä asemassa. Tutkijalla on käytettävissään useita keinoja ensisijaisen datan keruussa, esimerkiksi havainnointia, survey-kyselyjä ja haastatteluja. (Ghuri ym. 1995). Menetelmää valittaessa tulee kuitenkin pohtia, soveltuuko se tutkijan oman ongelman ratkaisuun. Menetelmän valintaan vaikuttavia asioita ovat luotettavuus, tehokkuus, tarkkuus ja taloudellisuus. (Hirsjärvi ym. 2001). Oman tutkimukseni aihe on tämän hetken yhteiskunnallisessa keskustelussa hyvin ajankohtainen ja toisaalta herkkä. Muun muassa yli 50-vuotiaiden kokema syrjintä työelämässä sekä toisaalta työiän pidennys ovat ristiriidassa keskenään ja aiheuttaa merkittävän yhteiskunnallisen ongelman ratkaistavaksi.

Aineiston keruumenetelmänä narratiivinen tutkimushaastattelu soveltui tähän tutkimustyöhön parhaiten, koska tällöin sain henkilökohtaisen kontaktin haastateltavaan ja saatoin edetä aineiston keruussa joustavasti, tilanne huomioiden ja haastateltavaa kuunnellen. Antamalla haastateltavalle mahdollisuus viivähtää hänelle tärkeässä asiassa pidempään, lisäsi se aineistoni vaikuttavuutta. Tällöin haastateltavat saivat mahdollisuuden nostaa esiin itselleen tärkeitä asioita. Vaikka haastattelu vie paljon aikaa ja haastatteluiden purku on aikaa vievää työtä, päätin toteuttaa tutkimuksen haastattelulla, jolloin aiheesta saadaan esiin syvällisempää tietoa. (Hirsjärvi ym. 2001; Yin 1994; Tuomi & Sarajärvi 2002). Haastattelun vahvuus on se, että sen avulla saa kuvan haastateltavien käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Narratiivisen tutkimusaineiston keruussa puhutaan yleensä narratiivisesta haastattelusta, jossa haastattelijan tulee huomioida tietyt asiat. Lähtökohdiana on, että kysymykset muotoillaan niin laajoiksi, että ne orientoivat haastateltavaa tarinankerrontaan. Vaikka Mishler (1986) toteaa, että ihmisen kokemus tulee esille tarinamuodossa, tästä voidaan olla myös eri mieltä, sillä vastaus riippuu kysymyksen muodosta. Jos kysytään: ”Oletko koskaan katunut yrittäjyyspäätöstäsi?” tai ”Kerro, mitä negatiivista yrittäjyydessä on tai mitä positiivista yrittäjyydessä on?”. Ensimmäinen kysymys tuottaa todennäköisemmin vastauksen ”Kyllä” tai ”En”. Toinen kysymys saa vastaajan pohtimaan syvällisemmin asiaa ja vastauksessa haastateltavan oma ääni ja pohdinta nousee esiin paremmin. Vastaus on todennäköisesti laajempi, sillä vastaaja saa mahdollisuuden yksityiskohtaisempaan kerrontaan. Sen lisäksi haastattelijalla on mahdollisuus esittää jatkokysymyksiä kuten ”Kerro lisää” tai ”Mitä sitten tapahtui?”, mikä liittyy oleellisesti narratiiviseen tutkimukseen (Gubrium & Holstein 2002: 18).

Tässä tutkimuksessa narratiivinen tutkimusaineisto kerättiin orientoimalla haastateltavat tarinankerrontaan esittämällä haastateltavalle tarpeeksi laajoja kysy-

myksiä tutkittavasta aihealueesta. Tässä tutkimuksessa narratiivinen tutkimusaineisto on siis kerrontaan perustuvaa, minkä johdosta saatiin kerättyä rikas materiaali. Narratiivisen tutkimusaineiston käyttöä tässä 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksessa puoltaa se, että tutkimuskohteesta halutaan saada esiin ennenlausumatonta kerrontaa.

Tässä tutkimuksessa käytin narratiivista haastattelumetodia ja haastattelun kysymykset olivat seuraavat vuonna 2010: Henkilötiedot? Miksi perustit yrityksen tälle alalle? Kerro aikaisemmista kokemuksistasi yrittäjyydestä? Kerro yrityksen perustamisen suunnittelusta? Mitkä syyt vaikuttivat siihen, että et perustanut yritystäsi aikaisemmin? Miten valmistauduit yrittäjyyteen? Mitä työura merkitsee sinulle ja miten sen tulisi mennä? Miten yrittäjyys vaikuttaa siihen? Miten ikään suhtaudutaan vuonna 2010? Kerrotko yrityksen alkuvaiheista? Mikä on yrityksesi tulevaisuuden visio? Miten neuvoisit 50+ -ensiyrittäjyydestä kiinnostuneita henkilöitä?

Vuonna 2016 kysymykset olivat seuraavat: Kertoisitko ajastasi yrittäjänä? Mikä on ollut erityisen positiivista yrittäjyydessä? Mikä on ollut erityisen negatiivista yrittäjyydessä? Mikä on jäänyt yrittäjyydessä mieleen? Miten koet yrittäjyyden tänä päivänä? Mitä tekisit toisin yrittäjyydessä? Onko jotain muuta, jonka haluat vielä kertoa?

Vuosi 2010

Haastattelukysymykset lähetin informanteille etukäteen sähköpostitse, jotta heillä olisi riittävästi aikaa pohtia kysymyksiä ja niihin vastauksia. Ajatuksena oli edesauttaa haastattelutilanteen etenemistä niin, että kysymysten pohdinta ei jäisi pelkästään haastatteluhetkeen ja näin menetettäisiin joitain arvokkaita ajatuksia yrittäjyydestä. Etukäteen lähetetyistä kysymyksistä huolimatta kaikki informantit eivät olleet tutustuneet kysymyksiin etukäteen vaan kysymysten miettiminen ja niihin vastaaminen jäi kuitenkin haastattelutilanteeseen. Haastattelurungon tarkoituksena on antaa haastattelulle rakenne. Se varmistaa myös sen, että tutkija muistaa esittää tarvittavat kysymykset kaikille informanteille ja vuorovaikutus haastattelutilanteessa on luontevaa (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005: 108).

Vaikka kysymysrunko oli lähetetty vastaajille etukäteen tutustumista varten, haastattelutilanteessa haastateltaville annettiin mahdollisuus tuoda esiin tutkimustee- maan liittyviä asioita mahdollisimman vapaasti. Mikäli haastateltava ei pystynyt omasta mielestään vastaamaan johonkin kysymykseen häntä autettiin asian ymmärtämisessä avaamalla kysyttävää teemaa laajemmin. Henkilökohtaisen kontaktin vuoksi saatoin esittää myös tarkentavia lisäkysymyksiä, mikäli minulle jokin asia jäi epäselväksi. Haastattelua menetelmänä puolsi myös se asia, että haastat-

telu antaa mahdollisuuden nähdä vastaaja kasvotusten, jolloin haastateltavan ilmeet ja eleet lisäävät tulkinnan mahdollisuuksia. (Hirsjärvi ym. 2001; Tuomi ym. 2002). Teema-alueet olivat tutkijan ja tutkittavan tiedossa ja niitä selvittävät kysymykset, mutta kysymysjärjestys valittiin haastateltavan vastausten perusteella. (Hirsjärvi & Hurme 2001: 34–37; Tuomi ym. 2002).

Tutkimuksen ensimmäisen kierroksen haastattelut tein 11.3.2010 ja 30.9.-13.10.2010. Kunkin haastattelun kesto oli 1-2 tunnin pituinen. Varatessani haastatteluaikaa kerroin puhelimitse etukäteen haastattelun aiheen ja mitä asiaa tutkimuksessani haluan selvittää sekä lisäksi pyysin haastateltavia miettimään etukäteen yrityksen perustamiseen, käynnistysvaiheeseen ja yritystoimintaan liittyviä asioita. Pohjustamalla tilannetta pyrin varmistamaan, että vastaaja pystyy valmistautumaan haastatteluun etukäteen (Koskinenja ym. 2005: 110). Haastatteluilla halusin saada ensimmäisen tuntuman haastateltavien ajatuksiin yrittäjyydestä ja siihen, mitä ja millä lailla yrittäjät kertovat yrittäjyydestään.

Kaikki haastattelut tein yksilöhaastatteluna. Haastattelut tallentuivat saneluko-
neen avulla mikrokasetille, josta litteroin ne sanasta sanaan kirjalliseen muotoon. Sain haastattelut moitteettomasti nauhalle, joten litterointi onnistui hyvin. Haastattelutilanteessa pyysin yrittäjiä piirtämään paperille myös Gergenin käyrän omasta urakehityksestään mukaan lukien aloitettu yrittäjyys. Tämä oli konkreettinen toimenpide, jolloin informantti saattoi itsekin paremmin hahmottaa työuraansa ja sitä, mikä vaikutus yrittäjyydellä tällä käyrällä oli. Lisäksi piirros tuki tutkijaa myöhemmin aineiston analysointivaiheessa.

Vuosi 2016

Keväällä 2016 lähestyin informantteja uusien teemakysymysten kanssa. Nyt oli tarkoitus saada yrittäjät tekemään katsausta menneisiin kuuteen vuoteen yrittäjinä retrospektiivisesti ja kertomaan tästä ajasta yrittäjänä. Uudet haastattelut toteutin 12.8.-15.9.2016. Haastateltavina oli samat neljä yrittäjää, joista kaikki olivat miehiä. Otin jälleen yhteyden yrittäjiin puhelimitse ja puhelun alussa muistutin heitä aikaisemmasta haastattelukerrasta. Kaikki yrittäjät suhtautuivat jälleen positiivisesti haastattelupyyntöni. Kokemani lämmin vastaanotto oli minulle osittain yllätys, mikä rohkaisi minua eteenpäin tutkimuksen tekemisessä.

Haastatteluihin valmistauduin huolella käymällä läpi tulevan vuorovaikutustilanteen kulkua mielessäni sekä miettimällä, miten rakennan yhteisyyden tuntua haastattelutilanteessa. Tutkin etukäteen vapaasti saatavilla olevat tiedot yrityksistä esimerkiksi tutustumalla yrityksen kotisivuihin ja tutkimalla yrityksen taloustietoja Taloussanomien yritystietojärjestelmästä. Jokaisen haastattelun aloitin luomalla

positiivista tunnelmaa muistelemalla edellistä tapaamistamme. Kaksi yrittäjää oli muuttanut isompiin tiloihin ja eri osoitteeseen, joten ensimmäiseksi oli luonnollista rupertella ja ihmetellä uusia tiloja. Jälleennäkemisen riemu oli kaikkien kanssa molemminpuolista ja haastattelun aloitus paljon helpompaa kuin ensimmäisellä kerralla.

Lähetin jälleen haastattelukysymykset sähköpostitse etukäteen yrittäjille pohdittavaksi. On mielestäni parempi, että haastattelutilanteessa saa etukäteen mietittyjä vastauksia, sillä muuten vaarana on, että jotain todella arvokasta unohtuu kertomatta. Tällä kerralla huomasin, että kaikki yrittäjät olivat perehtyneet lähettämiini kysymyksiin huolella. He olivat tehneet myös muistiinpanoja paperille, jotta he muistavat kertoa haastattelutilanteessa kaikki mieleen tulleet ajatukset. Tämän vuoksi uskon, että tutkimukseeni saatu haastattelumateriaali on edustava ja rikas. Tutkimukseni toteuttaminen temahaastatteluna vähensi keskustelun harhailua ja sain kaikilta haastatelluilta vastauksen samoihin aihealueisiin, mikä helpotti myöhemmin aineiston analysointia. Toisaalta tämä saattoi vähentää tutkittavien mahdollisuuksia tuoda esiin muita heille tärkeitä asioita. Tämä asia pyrittiin kuitenkin korjaamaan haastattelun lopuksi esittämällä viimeinen kysymys: Onko jotain muuta, jonka haluat vielä kertoa? Tutkimuksen totuusarvoa mietittäessä on tärkeää pohtia, olivatko tutkimuskysymykset laadittu oikein tutkimusongelman ratkaisemiseksi. (Burns & Grove 1993). Tutkijan oma subjektiivinen näkemys on, että nämä kysymykset innostivat yrittäjiä tarinankerrontaan ja niiden avulla saatiin vastaus tutkimuskysymyksiin.

Yrittäjähaastatteluiden kesto vaihteli tälläkin kerralla noin yhdestä tunnista kahteen tuntiin. Nauhoitin kaikki haastattelut kysytyäni ensin haastateltavilta luvan siihen. Haastattelun nauhoitus antaa mahdollisuuden tarkastella vuorovaikutusta myöhemmin, jopa vuosien jälkeen, kuten omassa tutkimukseni esivaiheessa kävi. Nauhoitus toimii hyvin muistin tukena ja auttaa palauttamaan mieleen haastattelutilanteen tunnelman ja keskustelun kulun. Nauhoituksen ansiosta tutkimuksen lukijat voivat esimerkiksi todeta, millainen vuorovaikutustilanne oli ja arvioida esiinnostettujen asioiden informanttilähtöisyyttä tutkimuskohteesta ja miten paljon haastattelijan kysymysten esittämistavasta juontuvia näkemyksiä. (Tiittula ym. 2005: 14–15). Toisen haastattelukierroksen haastattelut sain myös moitteettomasti nauhalle, joten niiden litterointi oli helppoa. Tällä kerralla litteroin itse vain ensimmäisen haastattelun, muut litteroitiin Tutkimustie Oy:ssä. Tämän ansiosta pääsin aloittamaan aineiston analysoinnin suunniteltua aikaisemmin.

Haastatteluja tarkasteltaessa unohdetaan usein se aika, mitä niiden ympärillä tapahtuu eli millaisia hetkiä vietetään ennen ja jälkeen haastattelun (Rapley 2004: 18–19). Itse huomasin, että varsinaisen haastattelun loputtua alkoi epävirallinen

keskustelu, jossa jatkettiin samojen aiheiden parissa. Jälkikeskusteluissa tuli esiin lisää mielenkiintoisia yrittämiseen liittyviä asioita. Koska tutkijana tiedän, että monesti virallisen osuuden päätyttyä, haastateltava rentoutuu ja kertoo omalla vapaalla tyylillään lisää asioita, en katkaissut nauhoitusta vaan nauhan loppuun talletui vielä tämä epävirallinen osuus keskustelusta. Litterointivaiheessa lyhensin litteroitavaa materiaalia siten, että haastattelun loppuosan ylimääräinen puhe, mikäli siinä ei ilmennyt mielestäni mitään uutta tutkimukseeni liittyen, jätettiin pyynnöstäni litteroimatta.

4.3 Analysointi

Suoritin kaksi haastattelua päivässä, toisen aamupäivällä ja toisen iltapäivällä. Seuraavan päivän aikana tein haastatteluista yhteenvedon, jossa kirjasin ylös tuntemukseni haastattelutilanteen kulun ja tunnelman osalta. Tämä osoittautui hyväksi metodiksi, sillä viiden vuoden kuluttua jatkaessani tutkimuksen tekemistä, saatoin palata jokaisen haastattelun osalta siihen tunnelmaan ja tilanteeseen, joka minulle oli haastatteluhetkestä jäänyt mieleen. Aineiston keruun ja analyysin liittämättömyyttä ovatkin suositelleet muun muassa Miles & Huberman (1994) ja Mäkelä (1995). Kun vuoden 2010 kaikki haastattelut oli tehty, aloitin haastatteluaineiston analysoinnin kuuntelemalla haastattelunauhoja ja litteroimalla ne sanatarkasti. Vaikka haastatteluaineiston aukikirjoittaminen onkin työlästä, päätin tehdä sen itse, koska tuolloin minulla oli mahdollisuus paneutua materiaaliin ensimmäisen kerran sen keräämisen jälkeen. Ensimmäisen kierroksen haastattelut litteroin yhtä lukuun ottamatta heti syksyllä 2010. Vuoden 2016 alussa litteroin viimeisenkin vuonna 2010 tehdyn haastattelun. Haastatteluista oli tuolloin kulu- nut yli viisi vuotta. Viiden vuoden tauko tutkimukseeni aiheutui elämäntilantees- tani, jolloin painopiste oli työuran luomisessa ja perheasioiden puolella. Pitkän tauon jälkeen etsin pelonsekaisin tuntein haastattelunauhoja ja litterointeja, mutta onnekseni kaikki löytyivät hyvässä kunnossa. Aloitin nauhojen kuuntelun jälleen tarkoitukseni palauttaa mieleeni vuonna 2010 tehtyjen haastattelujen sisä- lö ja sitä kautta suunnitella uudet tutkimuskysymykset toista tutkimushaastat- telua varten.

Vuoden 2010 haastattelujen analysoinnin tein keväällä 2016. Seurantatutkimuk- sen tein vuoden 2016 syksyllä ja analysoinnin tein vuoden 2017 keväällä. Luin haastattelutekstit läpi useaan kertaan, jotta niiden aihepiirit tulivat yleisellä tasolla tutuiksi. Yrittäjyys aihepiirinä on minulle erittäin tuttu oman yrittäjätöni joh- dosta, joten samaistuminen informanttien tuottamaan tekstiin oli minulle help- poa. Lähestyin tekstejä mahdollisimman avoimella mielellä, jotta menetelmäni ai- neistovetoisuus toteutuisi hyvin. Ensimmäisillä lukukerroilla tarkoitus oli vain

tutustua teksteihin, mutta sen jälkeen alkoi systemaattisempi aineiston tutkiminen. Koska haastattelujen kirjoittaminen tekstiksi vaikuttaa tutkimuksen totuusarvoon, kirjoitettiin tekstit sanasta sanaan kummankin aineiston osalta. Tämä tieto helpotti myöhemmin palaamista ensimmäisen haastattelukierroksen materiaaliin ja sen analysointiin. Tekstiin jätettiin myös haastateltavan nauru ja voimasanat kuvaamaan haastatteluhetken tunnelmaa ja kerronnan vakavuutta tai suhdetta elämään. Tässä vaiheessa kerronta esitettiin siis autenttisenä eikä tekstistä ollut kadonnut mitään oleellista. Virhemahdollisuudet ovat lisääntyneet myöhemmin tekstin analysointivaiheessa, jolloin äänenpainot ja eleet eivät näkyneet enää kerronnassa. Naurahdukset ja voimasanat kuitenkin säilytettiin näytteissä, sillä niiden merkitys kerronnassa on tärkeä kertojan tunnetilaa kuvaava elementti haastattelutilanteessa.

4.3.1 Sisällönanalyysi ja temaattinen luenta

Käsillä olevassa tutkimuksessa tarkastellaan sisällönanalyysiä hyödyntäen 50+-ensiyrittäjien identifioitumista ja identiteettiä toimijuuden näkökulmasta katsottuna. Identifioitumista yrittäjäksi tutkitaan prosessina, jota lähestytään Banduran (2005) Tarkoituksellisen toiminnan ja Ibarran (2003) Työstävän identiteetin työkaluja käyttäen. Tämä teorialähtöinen tarkastelutapa havainnollistaa kunkin yrittäjän identifioitumisprosessin vaiheet.

Sisällönanalyysi on tieteellisessä tutkimuksessa usein käytetty joustava tutkimusmenetelmä, jonka avulla voidaan analysoida erilaisia aineistoja (Edwards & Talbot 1994; Cavanagh 1997). Se mukautuu hyvin muun muassa sosiologian, kasvatustieteen, psykologian, taiteiden, historian, politiikan, kielitieteen, grafologian kuten myös yrittäjyyden tutkimiseen. Sigmund Freud käytti sisällönanalyysiä unien analysoinnissa (Morgan 1993; Mayring 2000). Sisällönanalyysi soveltuu erittäin hyvin laadulliseen tutkimukseen, jossa mielenkiinto kohdistuu käsityksiin, kokemuksiin, kielen piirteisiin kommunikaation välineinä tai sanojen merkityksiin (Polit & Beck 2008; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007; Metsämuuronen 2005; Kyngäs & Vanhanen 1999). Menetelmä soveltuu diskurssianalyysin tapaan sekä valmiin tekstimuotoisen materiaalin että tekstimuotoiseksi kirjoitetun puheen ja haastatteluiden analysointiin (Tuomi & Sarajärvi 2002; Kylmä & Juvakka 2007; Ryan & Bernard 2000; Silverman 2000, 2001). Sisällönanalyysi antaa mahdollisuuden jäsentää aineistoa luokittelun, teemoittelun tai tyyppittelyn kautta (Tuomi & Sarajärvi 2002: 93, 95). Sisällönanalyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään luomaan tiivistetty kuvaus, joka linkittää tulokset aihealueen aikaisempaan tutkimustietoon. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Temaattinen luenta liittyy sisällönanalyysiin (Hyvärinen 2006: 17). Tuolloin analysoidaan tekstin sisältöä eli sitä, mitä kerrotaan. Aineisto esitetään teemoittain järjestettynä ja tulkinta tapahtuu näiden teemojen valossa. Haastatteluun osallistuneiden kertomuksista etsitään yhteisiä temaattisia elementtejä, jolloin analyysi käsittää teemojen etsimisen ja löytämisen (Riessman 2008: 74). Temaattinen luenta on käyttökelpoinen analyysitapa silloin, kun tarkastellaan ilmiötä, joka koskettaa tiettyä ihmisryhmää. Analyysissä jokainen kertomus jaetaan osiin keskeisten teemojen mukaisesti ja huomio kohdistetaan aineiston sisältöön, ei muotoon kuten juonirakenteessa tehdään (Lieblich, Tuval-Mashiach & Zilber 1998). Temaattisen analyysin rajoite on se, että tutkija joutuu olettamaan, että tutkittavien puhe ja kuvaus yrittäjyydestä on teemaltaan samansisältöinen ja että temaattiset merkitykset eri yksilöillä ovat samankaltaisia (Riessman 2008: 76). Hyvärinen (2006: 17)) nimittää tällaista sisällönanalyysiä temaattiseksi luennaksi, jolloin aineistoa luetaan läpi ja kirjataan teemat systemaattisesti.

4.3.2 Analysoinnin vaiheet

Käsillä olevan tutkimuksen analysoinnin aloitin kuuntelemalla haastattelunauhakertomuksia muutama kerta läpi saadakseni kokonaisnäkemyksen yrittäjien kerronnasta. Kuuntelemalla paikoin värikästäkin puhetta sain palautettua mieleeni hyvin haastattelutilanteen ja siksi päätin kirjoittaa muistion kokemastani tunnelmasta jokaisen haastateltavan kohdalta. Tein tämän siksi, koska arvioin, että tulevien vuosien aikana saatan unohtaa haastattelutilanteeseen liittyvät tuntemukset, joiden avulla pystyn eläytymään haastatteluhetken vuosienkin jälkeen. Muistioiden kirjoittaminen osoittautui hyväksi ratkaisuksi, sillä väitöskirjan teko pitkittyi yli kymmenvuotiseksi projektiksi. Jo tässä vaiheessa kertomuksista tuntui nousevan vahvasti esiin motivaatio, ammattitaito, ikä, työuran päätös ja itsellisyys. Tässä vaiheessa luetelo käsitti sisällöltään eri aihealueita. Tämä vaihe tarkensi kuvaa kertomusten yksilöllisyydestä ja ainutkertaisuudesta. Mitä enemmän kuuntelee tai lukee haastateltavien puhetta, sitä paremmin alkaa nähdä analyysin keskelle, itse ytimeen. Tämä vaihe palautti minulle mieleen haastattelun jälkeen, minkälaisena vanhemman iän yrittäjyys on perusvireeltään hahmotettavissa.

Aloitin tutustumisen haastattelumateriaaliin syvemmin paneutumalla jokaisen yrittäjän aukikirjoitettuun haastatteluun etsien kerronnasta nousevia aihepiirejä eli teemoja. Merkitsin tekstikatkelmia eri yliviivausväreillä ja tein muita merkintöjä, jonka jälkeen kopioin jokaisen yrittäjän kertomuksesta tekstejä sopivien teemaotsikkojen alle omiin tiedostoihinsa. Tämän jälkeen koetin löytää näistä eri aihealueita yhdistäviä yläkäsitteitä. Tässä vaiheessa teemoittelusta alkoi muodostua verkosto, jossa eri teemojen alle sijoitettujen tekstikatkelmien määrä alkoi ohja-

ta työtä tiettyjen yläkäsitteiden suuntaan. Yhdistäen välillä joitakin teemoja ja keskittymällä keskeisiltä vaikuttaviin teemaryppäisiin, huomasi, että teksteissä alkoi rakentua voimakkaasti yritystoimintaansa tyytyväisen yrittäjän kertomus.

Seuraavaksi tein jokaisesta yrittäjästä yrittäjäprofiilin, jossa keskityin hahmottamaan kuvaa siitä, minkä tyyppisestä yrittäjästä kunkin kohdalla on kyse, esimerkiksi onko kyseessä vastentahtoinen yrittäjä vai mahdollisuusyrittäjä. Kolmantena vaiheena keräsin kaikkien vastaukset jokaisen esittämäni kysymyksen alle. Tässä vaiheessa olin saanut yleisen käsityksen tutkimusjoukosta.

Identifioituminen ja identiteetti

Tässä tutkimuksessa 50+ -ensiyrittäjien vastauksista saattoi selvästi erottaa erilaisia yrittäjiä sen mukaan, mitä he korostivat vastauksissaan. Koska haastateltavat yrittäjät edustivat eri aloja ja heidän tavoitteensa yrittäjyydessä oli erilainen, näyttäytyi yrittäjyys heidän kerronnassaan hyvin monitahoisena. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan myös sitä, miten henkilöt asemoivat itsensä yrittäjyyteen ja minkälaista yrittäjäidentiteettiä he kantavat itsessään. Asemoiminen tarkoittaa vuoro-vaikutusta, jossa yksilö analysoi itseään tai kuvaa muihin henkilöihin liitettäviä ominaisuuksia (Burr 2004: 204). Kuuselan ja Kuittisen (2008: 220) mukaan henkilö voi omaksua jonkin aseman rakentamalla tietyn tyyppistä kertomusta itsestään. Positioita voidaan tarkastella enemmän tai vähemmän ennalta määräytyvinä sosiaalisina asemoina, jotka voivat kytkeytyä erilaisiin valtapyrkimyksiin. (Kuusela ym. 2008: 225–226). Identifioituminen yrittäjäksi ja identiteetti löytyi tarinoita tutkimalla. Tekstimassasta alkoi hahmottua kunkin yrittäjän kertoma identifioitumisen prosessi yrittäjäksi ja nimesin jokaisen yrittäjän hänen kertomustansa vastaavan identiteetin mukaan. Annoin yrittäjille heidän identiteettiään kuvaavan nimen, mikä perustui saamaani yleiskuvaan heistä yrittäjinä. Tämä vaihe kuului yrittäjien minäkuvan analysointiin.

Merkityksellinen tapahtuma

Tarinoita tutkittaessa havaitsin, että kerrottua toimijuutta näytti edeltävän jonkinlainen muutosta aikaansaava tapahtuma tai tapahtumaketju, käännepiste, joka sai subjektin toimijuuden aktivoitua. Käännepiste oli joko positiivinen tai negatiivinen tapahtuma tai sattuma henkilön elämässä, joka johti merkittävään toimijuuteen yksilön elämänkaarella. Käännekohtana pidetään elämänkulkuun liittyviä siirtymäkohtia, joita ovat muun muassa työhön meno, avioliiton solmiminen tai työuran vaihtaminen yrittäjyyteen. Käännekohtiksi luetaan kuuluvaksi myös muita yksilöllisiä kokemuksia, joiden on todettu vaikuttaneen jollain tavalla yksilön

elämänkulkuun (Clausen 1995). Yksilön kokema käännekohta voi olla joko positiivinen tai negatiivinen. Mikäli yksilö arvioi tapahtumalla olevan merkitystä hänen elämäänsä, nostaa hän tämän kerronnassa esiin (Linde 1993: 21, 71–72).

Kerronnassa muutos- tai käännekohtien tärkeys kiteytyi kertojan puheessa usein laajana ja yksityiskohtaisempana asian kuvauksena, kun taas vähämerkityksellinen asia sivuutetaan lyhyellä maininnalla. Käännekohtien tärkeyttä haastateltava painotti myös toistamalla saman kerronnan muutamia kertoja peräkkäin eri sanoin. Mishler (1986) puhuu näistä ydinkeromuksina tai -episodeina, joiden ympärille tarina kietoutuu. Ydinkertomuksia analysoitaessa käytetään usein termiä tiheä kuvaus (thick descriptions), joilla Denzin (1989: 83) tarkoittaa tietyn asian tarkkaa ja tiivistä kuvailua. Tiheä kuvaus sisältää koetun merkityksellistämistä esimerkiksi tunne- tai voimasanojen avulla. Tämän vastakohtana voidaan puhua ohuista kuvauksista (thin descriptions), joissa keskitytään pelkästään faktojen tai havaintojen kuvaamiseen. Koska ydinkertomukset on löydettävissä ainoastaan yksityiskohtia tarkastelemalla, on tutkijan oltava tarkkana ja perehdyttävä aineistoon läpikotaisin niiden havaitsemiseksi (Denzin 1989: 71).

Toimijuudet

Seuraavaksi paneuduin yrittäjien kerrontaan keskittymällä tarinoiden kronologisessa kerrontajärjestyksessä esiinnousseisiin toimijuuksiin. Ensin toimijuuksia tuntui löytyvän useita, mutta temaattista luentaa hyväksikäyttäen sijoitin ne ylemmäntason otsikoiden alle. Toimijuudet jaottelin aikaan ennen yrittäjyyttä, yrittäjyyden alkuvaiheen toimijuuksiin ja toimijuuksiin kuuden toimintavuoden jälkeen.

Minäpystyvyys

Tämän jälkeen punnitsin Banduran teoriaan läheisesti liittyvän minäpystyvyyden silmälasit, joilla tarkastelin tekstejä minäpystyvyyden näkökulmasta. Tämä syvensi jälleen analyysiäni 50+ -ensiyrittäjistä.

Yrittäjäksi ryhtymisen asteittainen prosessointi

Tämän jälkeen otin käyttöön tutkimukseni viitekehykseen nostetun yksilön yrittäjäksi ryhtymisen asteittaisen prosessoinnin. Banduran (2005) luoman sosiokognitiivisen teorian mukaan tarkoituksellinen vaikuttaminen omaan toimintaan kulkee neljän portaan kautta, joita ovat *tarkoituksellisuus*, *ennakkosuunnittelu*, *itsesäätely* ja *itsereflektio*. Näiden silmälasien läpi tarkastelin kunkin yrittäjän

askelia kohti yrittäjyyttä. Seuraava vaihe oli katsoa yrittäjien askelia Ibarra (2003) luoman teorian kautta. Teoria työstävästä identiteetistä kulkee myös neljän portaan kautta, joita ovat *mahdollisten minuuksien tutkiminen, viipyylyn ja vitkastelun vaihe eri identiteettien välillä, suurten muutosten perustelu ja uravaih-dos*. Näiden silmälasien avulla luin haastatteluja läpi ja poimin kunkin haastattel-tavan kohdalta ne asiat, jotka mielestäni kuvasivat hänen tarkoituksellista toimintaansa että työstävää identiteettiä teorioissa mainittujen neljän portaan avulla.

Viidenkymmenen siirtymä ja ikä

Teoreettiseen viitekehukseen kuuluva elämänkaarenvaihe sai minut katsomaan kertomuksia tästä näkökulmasta. Pysin etsimään vastausta siihen, näkyykö elämänkaarenvaihe 50+ -ensiyrittäjän toiminnassa. Lisäksi luin tekstejä läpi kiinnit-täen huomioni ikään. Keskeytin niihin kohtiin, joissa haastateltavat kertovat iäs-tään tai jättivät sen kertomatta. Vuoden 2010 haastatteluissa ikä mainittiin vain, kun sitä kysyin, joten ikä ei tuossa vaiheessa ollut merkityksellinen muuttuja 50+ -ensiyrittäjyyttä ajatellen. Vuoden 2016 haastattelussa sen sijaan ikä ja ikääntymi-nen alkoi näkyä kerronnassa lähinnä tulevaisuuskerronnassa ja eläkkeellepääsyn odottelussa.

4.4 Tutkijan positio

Tutkimuksen totuusarvoon vaikuttaa haastattelutilanne sekä tutkijan mahdolli-nen vaikutus haastateltaviin (Walters 1995). Tässä tutkimuksessa tutkija ei tunte-nut etukäteen haastateltavia yrittäjiä ennen haastattelutilannetta. Ainut kontakti ennen haastattelua oli haastattelusta sopiminen puhelimitse. Tutkija oli siis täysin vieras henkilö haastateltaville. Sen arvioiminen, miten tämä vaikutti yrittäjien ker-rontaan, on vaikeaa, mutta haastattelutilanteessa henkilöt tuntuivat vastaavan ky-symyksiin avoimen rehellisesti. Tutkijan positiooni vaikuttaa vahvasti oma yrittä-jäkokemukseni ja se, että kuulun tutkittavieni kanssa samaan ikäryhmään. Toi-saalta työni kuntasektorilla elinkeinopalveluissa on antanut minulle laajan näke-myksen yrittäjyydestä yritysneuvonnan perspektiivistä, joten pystyn analysoi-maan haastateltujen kertomuksia myös kannattavan yritystoiminnan näkökul-masta. Työssäni yritysneuvojana teen alkuvaiheen arviointeja yrittäjyydestä kiin-nostuneiden yritysideoista ja niiden taloudellisesta kantokyvystä sekä pohdin yrit-täjien kanssa mahdollista liikeidean täsmennystä tai laajentamista, joten minulla on myös ammattimainen ote ja näkemys haastateltavien kertomuksiin yrittäjyy-destään. Tämän vuoksi uskon, että oma kokemukseni tukee yhteyden rakentamis-ta haastattelutilanteessa. Yrittäjyystaustani vuoksi minun on myös helppo ymmär-

tää haastateltavan elämismaailmaa. Haastattelutilanteessa en kuitenkaan kertonut yrittäjyystaustastani tai työstäni yritysneuvojana, jotta huomion keskipisteenä olisi ainoastaan haastateltava ja hänen tarinansa. Haastattelutilanne on intensiivinen kohtaaminen haastattelijan ja haastateltavan välillä, jolloin kumpikin osapuoli tekee havaintoja toisistaan. Mikäli molempien mielestä aihe on henkilökohtainen ja mielenkiintoinen, kokee haastateltava haastattelutilanteen myönteisenä. Tällöin yhteisen kokemusmaailman kautta haastattelulla on hyvät lähtökohdat onnistua. (Rastas 2005: 70, 88).

Tässä vaiheessa pohdin myös kysymystä reflektiivisyydestä. Reflektio eli niin sanottu "heijastaminen" tarkoittaa omaan toimintaan kohdistuvaa kriittistä analysointia (Saaranen-Kauppinen ym. 2006). Oman työurani aikana minulle on kertynyt kokemusta myös yrittäjyydestä. Tutkijana olen oman menneisyyteni muovaama yksilö, jolla on omat näkemyksensä ja kokemuksensa tutkittavasta ilmiöstä. On siis hyväksyttävä se tosiasia, että en voi täysin irrottautua omista kokemuksistani ja näkemyksistäni haastattelutilanteessa, mutta voin etäännyttää itseni kysymällä mahdollisimman avoimia kysymyksiä kuten "Kerro yrittäjyydestäsi" ja pidättäytymällä johdattelevista jatkokysymyksistä. Toisaalta tutkimusprosessi on aina vuorovaikutusta, joten haastattelijä vaikuttaa keskustelun kulkuun ja sillä on merkitystä analysoinnissa ja päätelmien teossa.

4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan validius ja reliaabelius käsitteiden kautta. Tätä tutkimusta ohjasivat viitekehukseen kuuluneet toimijuuteen liitettävät näkökulmat, joita olivat Banduran teoria (2005) tarkoituksellisesta toiminnasta ja Ibarran (2003) teoria työstävästä identiteetistä. Näkökulmat olivat ainutlaatuisia tutkittaessa 50+ ensiyrittäjyyttä. Käytetyt teoriat soveltuivat hyvin kohdeilmion tutkimiseen ja näiden avulla yrittäjien kertomuksista saatiin esiin uutta tietoa koskien vanhemman iän yrittäjyyttä. Varsinkin laadullisessa tutkimuksessa, jossa tutkimuksen toistettavuus tuottaa ongelmaa, on tärkeää kuvata tutkimusprosessin kulku tarkasti, jota tässä tutkimuksessa on pyritty tekemään (Miles & Huberman 1994; Kvale 1996: 240–241). Reliabiliteetti osoittaa laadullisessa tutkimuksessa sen, missä määrin tutkimuksen tulokset ovat riippumattomia sattumanvaraisista tekijöistä (Yin 1989; Grönfors 1982). Haastatteluihin perustuvaa tutkimusta voidaan pitää mahdottomana toistaa täysin samanlaisena, sillä haastattelijan persoonana vaikuttaa aina haastattelutilanteeseen ja siksi jokainen haastattelu on ainutkertainen. Tässä tutkimuksessa reliabiliteettia pyrittiin parantamaan erityisesti siten, että tutkimuskysymykset lähetettiin etukäteen tutkittaville. Lisäksi haastattelutilanteessa yrittäjiä pyydettiin piirtämään paperille heidän urakehityksensä ja

siihen liittyvät merkittävät tapahtumat, joilla heidän mielestään oli vaikutusta heidän identiteettinsä kehittymiseen.

Tämän tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä korostetaan kuvaamalla tarkasti tutkimustilanne ja tutkimuksen toteutus. Lisäksi haastatteluaineiston litterointi suoritettiin sanatarkasti, mikä pyrkii tähän päämäärään. Hirsjärvi ym. (2001) ja Antikainen (1996) esittävät, että haastattelututkimuksen luotettavuus voi kärsiä siksi, että haastateltavat pyrkivät antamaan sosiaalisesti suotavia vastauksia. Sosiaalisten normien vuoksi negatiivisen kuvan antaminen itsestään on harvinaista. Alvesson (1996) muistuttaa tutkijoita tiedostamaan sen, että haastateltavat eivät aina puhu pelkästään totta vaan kertomukset saattavat olla värittyneitä. Tässä tutkimuksessa yrittäjät kertoivat vapaasti kohtaamistaan ongelmista edellisessä työpaikassa ja vaikeuksistaan yrittäjänä, joten viitteitä asioiden kaunisteluun ei tutkimuksesta löydy. Kysymys siitä, onko tutkijan oma kokemus yrittäjyydestä, samais-tuminen tutkimusjoukkoon iän puolesta sekä työskentely yritysneuvojana lisää-mässä vai heikentämässä tutkimustuloksia, jää muiden arvioitavaksi. Mehran (2002) on todennut, että tutkijan uskomukset, arvot, asenteet ja kokemukset vai-kuttavat joka tapauksessa laadullisen tutkimuksen tuloksiin. Tutkijan oma per-soona vaikuttaa tutkimusaiheen valintaan, sitten metodologisiin valintoihin, ai-neiston keruuseen ja tulosten tulkintaan. Tutkija havainnoi ja pohtii asioiden merkitystä, joten laadullista tutkimusta on mahdoton tehdä niin sanotusti ”puh-taalta pöydältä” tai ”mieli täysin avoimena” (Kurkela 2007).

5 IDENTIFIOITUMINEN JA IDENTITEETTI 50+ -ENSIYRITTÄJIEN TARINOISSA

Seuraavaksi esittelen yrittäjät ja heidän tarinansa, joissa tarkastelen identifioitumista ja kerrottuja identiteettejä yrittäjäajalta jatkuvasti rakentuvina prosesseina. Tarinoiden kerronta lähtee yrittäjäksi ryhtymisen suunnitteluvaiheesta ja etenee yrittäjyyden alkuvaiheen kautta toimintavaiheeseen ja lopulta yritystoiminnasta luopumisen suunnitteluun tai yritystoiminnan päättymiseen. Tutkimalla 50+ -ensiyrittäjien kerrottuja identiteettejä saadaan lisää tietoa siitä, vaikuttaako ikä yrittäjäksi identifioitumiseen ja muuttaako toimijuus yrittäjän minäkuvaa ennen perustamispäätöstä, yrittäjyyden alkuvaiheessa, yrittäjyyttä harjoitettaessa ja yrittäjyydestä luovuttaessa.

5.1 Kristianin tarina

Kristian aloittaa kerronnan tarkastelemalla itseään ja tekemisiään nuoruusvuosista alkaen. Hän pohtii yrittäjyyteensä johtaneita tekijöitä ja yrittäjyyttä mahdollisesti ennakoivia tekijöitä aikaisemmasta elämästään ja työuraltaan. Hän kertoo, että jo nuoruudessaan hän oppi tekemään ahkerasti töitä tienatakseen omat taskurahansa ja siksi rahan merkitys korostuu hänen puheessaan vahvasti edelleen. Hän kuvaa kerronnassaan lapsuuskodin taloudellista niukkuutta ja sitä, että jo nuorena työtä piti tehdä joko perheen maatilalla tai esimerkiksi kioskia pitämällä tai myöhemmin leirintäalueen hoitajana. Taloudellinen niukkuus pakotti käyttämään mielikuvitusta oman rahan tienaamiseksi. Hänestä saakin vahvasti käsityksen henkilönä, joka etsii ansaintamahdollisuuksia laajasti. Kristianin kerronnasta kuulee, että identifioituminen myyntialalle alkoi varhain nuoruudessa, kun hän piti kioskia kesäisin ja jatkui myöhemmin erilaisissa myyntitehtävissä koko työuran ajan. Kristianin yritteliäs toiminta alkoi siis jo lapsuudessa, josta hän kertoo seuraavasti:

oon mä ollut kaikki kesät töissä...silloin piti tehdä kaikkea 14-13 vuotiaana isän kanssa oltiin tukkia viertämässä rannoilla tai sitten mä olin istutuksilla aina kesällä istutettiin puita metsään... ja sokerijuurikaspelloilla

niin...sitten mä oon muusikko, mä oon aloittanut 16-vuotiaana muusikon uran...eli soittanut keikkamuusikkona koko elämäni tähän asti...

5.1.1 Ennen yrittäjyyttä

Kristian kuuluu kronologisen ikänsä puolesta suuriin ikäluokkiin, joita on kuvattu koviksi tekemään töitä ja itsenäisiksi. Kristianin ikäpolvi arvostaa myös koulutusta, mikä nousee kerronnassa vahvasti esiin. Oppikouluun meno oli hänelle ensimmäinen koettelemus ja itsenäistymisen vaihe, sillä hän joutui muuttamaan tuolloin toiselle paikkakunnalle pois kotoa. Nuoruuden kokemukset ovatkin lähtökohta itsensä kehittämiseksi ja identiteetin muovautumiselle. Nuoruusvuosina Kristian kouluttautui yo-merkonomiksi ja suoritti sen lisäksi jatkokurssin kauppaopistossa saaden vientisihteerin paperit. Kristianista saa käsityksen ahkerana ja tunnollisena miehenä, joka pitää sen minkä lupaa. Kristian on kehittänyt itseään määrätietoisesti vaihdellen työpaikkoja päästäkseen urallaan eteenpäin ja tekemään itselleen mielenkiintoisia työtehtäviä. Hän korostaa erityisesti työssä menestymisen tärkeyttä ja työtehtävien vaihtelevuutta. Kristianin identiteetti näyttäytyikin tavoitteellisena etenijänä ja itsensä kehittäjänä, joka haluaa päästä elämässään ja työurallaan eteenpäin. Kristianin työura olikin nousujohteinen yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Notkahduksen hänen työuraansa teki 2000-luvun alussa tapahtunut järkyttävä tilanne, kun hänet irtisanottiin erään ison metallialan yrityksen markkinointipäällikön tehtävästä 200 muun työntekijän kanssa hänen ollessaan noin 40-vuotias. Tilanne oli Kristianille uusi ja hän koki sen raskaana tappiona itselleen varsinkin, kun hän oli suunnitellut työskentelevänsä tämän yrityksen markkinoinnissa eläkeikään asti. Tuolloin hän arveli olevansa työelämän tarpeisiin liian vanha ja nuorten dynaamisten ”myyntitykkien” sivuuttaneen hänet.

Kristianin identiteetin rakennusaineisiin kuuluvat koulutuksen lisäksi työelämässä ja elämänvarrella kertyneiden kokemusten ja oman ammattiosaamisen hyödyntäminen. Hänen puheessaan korostuu vahvasti asiantuntijuus. Kristian niveltää kerronnassaan idearikkauden osaksi positiivista ammatti-identiteettiään myyntimiehenä ja positioi itsensä selvästi myynnin ja markkinoinnin ammattilaisten yläkastiin, mikä merkityksellistyy hänen puheessaan seuraavalla tavalla:

On on aina, mähän olin markkinointipäällikkö mä olin hullu, joka keksi kaiken... silloin kun piti tehdä mainoksia nykyään ei kukaan enää teekkään mitään... Silloin tehtiin kaikkea ... On mulla mielestäni ollut ... mielikuviutus lentää vähän liiankin kanssa ...hyvässä ja pahassa.

Kristianin työura on ollut pitkä ja hän on vahvistanut ammatillista osaamistaan työskentelemällä useissa eri yrityksissä 30 vuoden ajan. Hänellä on vahvat verkostot ympärillään, josta hän kertoo, että työuran aikana hän oppi tuntemaan tukkuliikkeiden ostajat ja sen, miten tukkuliikkeiden valikoimiin pääsee mukaan sekä teollisuuden puolelta myyntikanavat ja toimintatavat. Kristianin yritysidea perus-

tui selvästi juuri verkosto-osaamiseen, joka oli hänen vahvuutensa (Vesalainen 2004). Archerin ja muiden (2003) ja Pavlovan (2005) mukaisesti voi todeta, että Kristianille työ on muodostunut merkittäväksi identiteetin perustaksi ja mittariksi, jota tukee hänen persoonallinen identiteettinsä. Hänen ammatillinen identiteettinsä on vahva ja hän tukeutuu myyntimiehenä hankkimaansa ammattitaitoon myös yrittäjyydessä. Ennen yrittäjyyttä Kristianin identiteetti näyttäytyi selvästi ”**Itsensä kehittäjänä**”, joka tavoittelee menestystä työssään ja elämässään.

Kristian kohtasi viimeisessä työpaikassaan työntekijöiden eriarvoista kohtelua ja lisäksi hänen näkemyksensä yritystoiminnan eettisistä toimintatavoista olivat erilaiset kuin työnantajalla. Tilanteen kärjistyttyä työpaikalla Kristian sai sysäyksen yrittäjäksi ryhtymiseen. Edellisen työnantajan arvomaailmasta irtiotto oli tietoinen valinta suhteessa oman identiteetin rakentamiseen. Vaikka jonkin asteinen spontaanisuus nousee kerronnassa esiin, hän kertoo kuitenkin olevansa tekemisissään suunnitelmallinen ja miettii taktisia siirtoja huolella. Kristian rakentaa uraansa kauaskantoisesti, joten hänellä ei ole kiire päätöksenteon kanssa. Valmistautuminen yrittäjäksi ryhtymiseen kestääkin viisi vuotta. Kristian tarvitsee potkun yrittäjyyteen ja se näyttäytyi merkityksellisen tapahtuman muodossa, jonka seurauksena hän kimpaantuu ja saa viimein vihdoinkin ryhdyttyä toimeen asian suhteen. Hänen minäpystyvyytensä vahvistuu, kun osa tavaratantoimittajista ja asiakkaista pyytävät häntä ryhtymään kilpailijaksi nykyiselle työnantajalleen, jonka toimintaan he eivät ole tyytyväisiä. Paletti on siis valmis käytettäväksi heti, kunhan Kristian saa tehtyä päätöksensä. Pitkä harkinta kertoo Kristianin tulevasta ratkaisusta sen, että yrittäjyyttä ei ole tarkoitettu lyhyeksi kokeiluksi vaan, kun ratkaisun aika koittaa, hän sitoutuu vahvasti tekemäänsä päätökseen. Hän tietää, että kronologisen ikänsä perusteella yrittäjyys on viimeinen vaihe hänen työurallaan, sillä vapailta työmarkkinoilta on vaikea löytää töitä.

Edellisen työnantajan toiminta näyttää muovanneenkin Kristiania vahvasti oikeudenmukaiseksi ja ihmisiä kunnioittavaksi. Tämä näkyy Kristianin tavassa luoda omassa yrittäjyydessään yhteistyökumppaneihinsa henkilökohtaiset hyvät suhteet, mikä hänen mukaansa lisää keskinäistä luottamusta ja vahvistaa pitkäjänteistä yhteistyötä. Hän ei ole koskaan varsinaisesti halunnut ryhtyä yrittäjäksi vaan pikemminkin ajatuksena oli eläköityä palkkatyöstä, joten siksi hän kärsivällisesti odotti työilmapiirin paranemisesta edellisessä työssään.

5.1.2 Yritystoiminnan alkuvaiheessa

Vuonna 2009 Kristian perusti logistiikka-alan maahantuontiyrityksen kilpailijaksi aikaisemmalle työnantajalleen. Alkuvaiheessa yritys toi maahan logistiikkaan ja

kuljetukseen liittyviä tuotteita, mutta laajensi myöhemmin sortimenttia pakkausmateriaaleihin. Lisäksi yritystoimintaan liittyi alkuvuosina pienimuotoista mökki-vuokrausta. Yrityksen perustamisvaiheessa Kristian ottaa tietoisin riskin, sillä perustihan hän yrityksensä heikon suhdannetilanteen vallitessa luottaen kuitenkin omiin kykyihinsä luotsata yritystä vaikeinakin aikoina. Vaikka Kristian oli riskinottaja, hän ei hypännyt yrittäjyyteen kevyin perustein vaan pohjusti yrittäjäksi siirtymistään pitkään. Kristian kertoo, että elämä on kuljettanut häntä ja yrittämiseen johti henkilökohtainen kasvuprosessi, jota edesauttoi erityisesti edellisen työnantajan toimintatavat. Kristianin identifioituminen yrittäjäksi alkoi toisaalta myös starttirahapäätöksestä, jota voidaan pitää yhtenä yrittäjyyden symbolina. Hänet oli siis hyväksytty yrittäjäksi yhteiskunnan taholta. Hän kertookin, että hän sai heti myönteisen päätöksen yritysidealleen. Kristian oli tuolloin kaikkien mahdollisten tulevaisuuksiensa risteyskohdassa, jossa hän päätti valita yrittäjyyden. Pitkän työuran tehneenä hän oli valmis suuriin muutoksiin elämässään ja hän päätti kokeilla yrittäjyyttä.

Yritystoiminnan alkuvaiheessa Kristianin puhe oli voimakkaasti tulevaisuussuuntautunutta ja se sisälsi myynnin kasvattamiseen liittyviä tavoitteita. Kristian positioi itsensä siis orastavaksi kasvuyrittäjäksi ja menestyjäksi ja tähän hänellä on vahva peruste, sillä kasvoihan yritystoiminta alkuvuosina lapsen työskennellessä hänen kanssaan yrityksessä. Hän korostaa vahvasti mukanaan tuomansa verkoston merkitystä yritystoiminnan aloituksessa sekä toisaalta verkostojen laajentamista. (Vesalainen 2004; Varamäki 2001: 157–176). Jo yritystoiminnan alussa Kristian miettii jatkajaa yritykselleen, mikä kertoo Kristianin generatiivisuudesta. (Soleimanof, Morris & Syed 2015). Tässä vaiheessa hänen suunnitelmissaan on jättää yritys lapselleen sitten, kun eläköityminen hänen kohdallaan toteutuu. Hänen tavoitteensa on pohjustaa yrittäjyyttä vahvan ammatillisen osaamisensa avulla ja siirtää sen jälkeen hyvin toimiva perheyritys seuraavalle sukupolvelle eli lapselleen, jolle hän suunnittelee yrityksen jatkajan roolia.

Ensimmäisenä toimintavuotena Kristian asetti tavoitteekseen saman liikevaihdon kuin edellinen työnantaja oli saavuttanut, mutta vuoden loppua kohti mentäessä hän saattoi todeta, että liikevaihto ylittyi reippaasti ja toinen tavoite, joka oli yritystoiminnan velattomuus, toteutui myös. Kerronnassa kuulee intohimon, joka kiteytyy itsensä toteuttajan ja ideoidensa jalkauttajan rooleissa saavutettuun hyvään taloudelliseen tulokseen. Viidenkymmenen siirtymän alkuvaiheessa ja yritystoiminnan alettua hän toimii täysin elämänvarrella kertyneen laajan kokemuksensa ja osaamisensa pohjalta sekä tuo käytäntöön kaikki tietämänsä keinot hyvän myyntituloksen aikaansaamiseksi. Vaikka elämäkokemus näkyy ja kuuluu kerronnassa selvästi, ikä tai ikääntyminen ei nouse yrittäjän kertomana esiin. Sillä ei ole selvästikään merkitystä yrittäjälle. Siinä vaiheessa, kun kysyn, Minkälaista on

50+ ensiyrittäjyys? haastateltava aloittaa kerronnan eliniän noususta ja siitä, kuinka vaikeaa on nykyisin erottaa 30-vuotias tai 50-vuotias ulkonäön perusteella. Sen jälkeen puhe siirtyy asiakkaiden suhtautumiseen vanhemman iän yrittäjään. Saan kuulla, että ikä herättää pikemminkin luottamusta kuin epäilyjä. Kristian kertoo asiasta näin:

En minä ainakaan oo minkäänlaista...päinvastoin jopa kunnioitusta arvostus nousee melkeen sanoisin niin asiakkaan silmissä, kun sä meet vähän vanhempana herrasmiehenä kuin sä menisit kaksikymppisenä ihan selvästi saa päätöksiä paremmin ...

Tässä kohtaa tutkijana oma ennakko-oletukseni vanhemman iän yrittäjien luotettavuudesta asiakkaiden keskuudessa vahvistuu. Yritän innostukseltani vaimentaa tahtoani lähteä mukaan tähän keskusteluun, etten esitä johdattelevia lisäkysymyksiä, sillä tarkoitus on esittää haastateltavalle vain avoimia kysymyksiä ja kuunnella avoimin mielin niihin saatuja vastauksia. Kristian jatkaa kerrontaansa ja kuulen, että ensimmäisen vuoden Kristian työskenteli kotoa käsin eikä hänen yritykses-tään ollut minkäänlaista havaintoa ulkopuolisilla, sillä hänen päämiehensä olivat ulkomailla ja potentiaaliset asiakkaat jossain muualla Suomessa. Jostain syystä hän ei halunnut korostaa kenellekkään olevansa yrittäjä ja kertoo asiasta näin:

mä en koskaan sano kellekkään, että mä oon hallituksen puheenjohtaja tai mä kerron vaan, että mä oon tällasesta yrityksestä mä en ikinä sano asiakkaalle eikä oo kukaan kysynyt, että ootko sä toimitusjohtaja...mä en halua eikä tällä kylällä varmaan kukaan edes tiedä, mitä mä teen nykyään, ei mua kiinnosta

Yllä oleva kerronta saa minut pohtimaan, johtuuko salaaminen siitä, että välttääkseen kateuden hän haluaa pitää ”matalaa profilia” sekä asiakkaiden että naapuruston keskuudessa vai pelkääkö hän yritystoiminnan kariutumista eikä vielä tässä vaiheessa halua kertoa asiasta laajemmin. Alkuvaiheessa Kristianin sosiaalistuminen yrittäjäjyhteisön jäseneksi on vielä olematonta, sillä selvästi hän kokee olevansa tässä vaiheessa enemmän ammattimies kuin yrittäjä ja yrittäjäjyhteisön jäsen (Niemi 2001: 19). Hänen sosiaalinen rooli-identiteettinsä oli siis alussa heikko. Niemi toteaaakin, että sosiaalistuminen ryhmän täysivaltaiseksi jäseneksi vaatii aikaa. Kerronnassa nousee lisäksi esiin vahva negatiivinen näkemys yrittäjäjärjestöstä, mikä kumpuaa selvästi jostain aikaisemmasta Kristianin kokemasta tapahtumasta. Yritysneuvojana olen törmännyt yrittäjien osoittamaan vähättelyyn yrittäjäjärjestöä kohtaan aikaisemminkin. Kristian kertoo mielipiteensä järjestöstä näin:

*...ne on maailman suurimpia teeskentelijöitä ne ei käy toistensa firmoissa osta-
massa mitään, kun yrittäjä lähtee täältä ostoksille se menee Helsinkiin tai lähi-
kaupunkiin, mutta se ei varmaan osta sitä tavaraa naapurifirmasta*

Kristianin identifioituminen myyntimiehestä yrittäjäksi on aluillaan ja se etenee vähitellen arjen kokemusten ja vastaantulevien valintojen kautta. Hän sovittelee Hallia (1999) lainaten yrittäjyyden palasia omaan identiteettiinsä kiinnittäen niitä harsien sitä mukaan, kun kokemus yrittäjyydestä vahvistuu.

Alkuvaiheessa Kristianin puheessa korostuu rikastumisen teema ja hän haluaa saada kaiken tekemänsä työn tuloksen itselleen. Kristianin kerronnassa kuulee, että tavoite on mahdollinen ja saavutettavissa. Kristian kertoo ensimmäisen vuoden kokemuksistaan persoonalliseen, varmaan tyyliinsä iloisesti, sillä onhan kaikki mennyt niin kuin hän oli sen suunnitellutkin. Kerronnasta voikin päätellä, että hän on saanut vahvan otteen yrittäjyyteen ja kokonaisuus on hänellä hallinnassa. Ensimmäinen toimintavuosi on ollut Kristianille näytön paikka omasta osaamisestaan, joten paineita on riittänyt, mutta hän on näyttänyt itselleen ja muille, että hän osaa ja kykenee pyörittämään suurtakin liiketoimintaa voitollisesti, mikä kumpuaa selvästi hänen vahvasta ammatillisesta osaamisestaan ja vahvistaa hänen sosiaalista minäänsä. Vahvaan ammatilliseen identiteettiin on selvästi nivoutunut jo uusia elementtejä hänelle tuntemattomasta yrittäjän identiteetistä, joita hän hyödyntää tilanteen mukaan vaihdellen. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat oleellisesti näkemykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samastuvansa.

Päästyään yrittäjävaiheeseen Kristian on löytänyt position, johon hän haluaa kiinnittyä. Hänellä ei ole tarvetta pohtia seuraavia siirtoja työurallaan. Identifioitumisen kannalta tämä tarkoittaa aikaisempien kokemusten tiiviimpää niveltämistä yhteen ja hyödyntämistä omassa yrityksessään, jonka johtajana ja ainoana työntekijänä nyt toimii. Vaikka Kristianilla ei ole yrittäjyyteen liittyvää koulutusta hän pitää liiketoimintaosaamistaan hyvänä. Tämä osoittaa Kristianin luottavan vahvasti itseensä.

Kyllähän mä sen tiedän ihan täysin mitä tämä on, ei mulla ollut mikään epäselvää ...

Yrittäjyyden alkuvaiheessa ote yrittäjyyteen näyttäytyy Kristianin kerronnassa yllättäen myös itsevarmana kerrontana mahdollisesta yritystoiminnan lopettamisesta. Puhe yritystoiminnan lopettamisen helppoudesta saa kuulijan hämmentymään, sillä kaikesta muusta päätellen yritystoiminnan alku on mennyt hyvin. Puheesta saa käsityksen, että yrittäjänä toimiminen ei vielä tässä vaiheessa merkitse Kristianille 100 prosenttista sitoutumista.

Kokemukset yrittäjyydestä on positiivisia... kuka tämmöstä tekis, jos tämä oikein ottais päähän...tää on helppo lopettaa...

H: Onko sulla semmonen ajatus, että sä voit lopettaa, jos ei rupea sujumaan?

on, kyllä ...pitää vain keksiä jotain muuta kyllähän näistä kahleista pääsee irti, vaikeampi se on lähteä jostain työpaikasta, jossa sä oot ollut 30 vuotta töissä, jos joku ottaa päähän niin läheppäs sieltä pois.

Kerronta kuvaa Kristianin vahvaa itsetuntoa ja hän uskookin olevansa myös tässä suhteessa erilainen yrittäjä. Hän tietää, mitä tekee eikä kadu hetkeäkään tekemiinsään. Hän olisi voinut ruveta yrittäjäksi myös muille aloille:

Olisin...ihan minne tahansa ei mulle oo mitään merkitystä tämä nyt tuli kokemuksen ja tiedon kautta...ei mulla oo...kyllä mä oon miettinyt monta muutakin alaa ravintola puolelle...johonkin, ei mitään väliä...olisin voinut ryhtyä.

Kristian aloitti heti yritystoimintansa alkuvaiheessa rakentamaan itsestään ulkopuolisen silmin katsottuna nuhteetonta julkisuuskuva, jolla hän saattoi vakuuttaa yhteistyökumppanit luotettavuudestaan. (Vesalainen & Viitala 2003). Uuden palvelen niveltäminen omaan identiteettiprosessiin oli Kristianille intensiivinen ja aikaavievä vaihe ja siksi työpäivät venyivät pitkiksi, sillä hänen täytyi omalla toiminnallaan saada yhteistyökumppanit vakuuttuneiksi, että siirryttyään Kristianin päämiehiksi ja asiakkaiksi liiketoimet sujuvat, laskut maksetaan ajoissa ja tavarat toimitetaan sopimuksen mukaisesti. Kristian keskittyikin alussa totaalisesti yrittäjyyteen, sillä yritystoiminnan alkuvaiheessa luottamus oli hankittava uudelleen. (Vesalainen ym. 1996: 19; Varamäki 2001: 179–180.)

Yritystoiminnan alkuvaiheessa Kristian kertoo odotuksistaan yrittäjyydessä, joista hän mainitsee ensimmäisenä yrittäjyyden vapauden, jolla hän tarkoittaa mahdollisuutta päättää omasta ajankäytöstään ja mahdollisuudesta matkustella. Aikaisemmissa myyntitehtävissä vaadittu jatkuva matkustaminen näkyy siis Kristianissa edelleen ja yrittäjänä hän haluaa päästä pois konttorista tapaamaan asiakkaitaan ja päämiehiään sekä yhdistämään näihin työmatkoihin kaipaamiaan lomiamia. Kristian on selvästi luonteeltaan vaihtelunhaluinen ja se näkyy myös hänen kerroksissaan. Kristian puhuu yrittäjyydestä myös taloudellisen hyvinvoinnin mahdollistajana. Hän kuvaa tunnettaan lausahduksellaan: ”Tää on Amerikka”, jolla hän tarkoittaa sitä, että yrittäjyys näyttäytyy hänelle nimensä mukaisesti vapautena ja mahdollisuutena tehdä mitä itse haluaa ja saada oman työn tulokset hyvinvointina ja vaurautena itselleen. Muutosta elämäntilanteessaan Kristian kuvaa seuraavasti:

...Mahdollisuus elää vapaasti...hallita omaa elämää hallita omaa yritystä tehdä mitä tahtoo saa palkkion sen mukaan mitä teet.

...toinen asia mä halusin selkeyttää omaa elämäni ja mä olin ...no...mä halusin tehdä rahaa itselle ... nyt mä oon tehnyt sen saman liikevaihdon, mitä viis miestä teki vuodessa siellä toisella yrityksellä ja mä oon tehnyt sen saman ittelleni... tilikausi loppuu kohta ja kyllä mä oon puolimiljoonaa tehny, ei paljon parempaa syytä tarvi olla aloittaa yrittäminen...

Ensimmäisen vuoden hyvän tuloksen johdosta hän palkitsee itsensä ostamalla kaksi sijoitusasuntoa naapurikaupungista, mikä näyttää symboloivan hänelle yritystoimissa menestymistä. Toisen asunnon hän otti itselleen konttoritiloiksi ja toiseen hän muutti asumaan vaimonsa kanssa. Hän suunnittelee tässä vaiheessa yritystoiminnan laajentamista ja lapsen ottamista mukaan liiketoimiin, mikä on aivan ilmeistä tällaisen menestyksen vuoksi. Motivaatio yrittäjänä toimimiseen kasvaa, kun hän siirtyy työskentelemään erillisiin toimistotiloihin. Jo alkuvaiheessa Kristian miettii yrityksensä tulevaisuutta ja sukupolvenvaihdosta, sitten kun hän päättää jäädä sivuun yritystoiminnasta eli kolmen vuoden kuluttua. Hänen ensimmäinen suunnitelmansa toimia yrittäjänä on siis melko lyhyt ajanjakso, jonka lyhyiden hän asettaa itsekkin kyseenalaiseksi. Toisaalta tällainen taloudellinen menestys voi antaa mahdollisuuden siirtyä nauttimaan kiinteistösijoituksista alkuperäisen suunnitelman mukaisesti. Kristian tähtää rikastumiseen haaveensa mukaisesti. Kerronnassa kuulee perheyrittäjän ja isän äänen, mutta aviopuolison rooli puuttuu kerronnasta, joten kuulija saa käsityksen täysin työhönsä uppoutuneesta liikemiehestä. Vaikka työ on tuttua niin yrittäjyydessä on kaikki uutta ja hän tuntee voimaantumista kokiessaan uusia asioita työssään.

Kristian kertoo, että tuossa vaiheessa yrittäjäyys muodostui hänelle kokonaisvaltaiseksi elämäntavaksi, jossa työ ja vapaa-aika nivoutuivat saumattomasti yhteen. Siirtyminen toiselle paikkakunnalle ei kuitenkaan tuonut mukanaan pelkkää hyvää, sillä jostain syystä Kristianille tuli avioero vaimostaan.

Me ostettiin talo naapurikunnasta ja muutettiin sinne vaimon kanssa... siinä ryttäkässä jostain syystä tuli avioero. Se oli tosi rankkaa aikaa se... Mä jäin sitten yksin ja tein kotoapäin töitä.

Toisena toimintavuotenaan Kristian sai työparikseen lapsensa, joka oli ollut kiinnostunut yritystoimintaan mukaantulosta jo yrityksen perustamisesta lähtien, mutta ei perhesyiden vuoksi pystynyt aikaisemmin aloittamaan isänsä apuna. Lapsi oli mukana yritystoiminnassa reippaan vuoden verran ennen kuin tilanne avioeron johdosta kärjistyi työpaikalla ja lapsi ilmoitti haluavansa vetäytyä yritys-

toiminnasta, mikä oli Kristianille kova isku, sillä hän oli suunnitellut siirtävänsä yritystoiminnan lapselleen jäädessään eläkkeelle.

Olisko se ollut vuosi 2011, kun lapsi tuli siihen vähän mukaan ja päätettiin, että hommataan konttori... elikkä sitten mulle tuli oikeat konttoritilat ja sitten mulla on tossa noi varastotilat, jossa mä voin varastoida ja lähettää tavaraa, kun isot rekat tulee, niin on helppo peruuttaa tohon siltaan ja ei tarvi käsin lapata kuormasta aina niin kuin edellisissä paikoissa. Siitä ajasta...silloin tehtiin vain töitä ja sairastettiin avioeroproosessia, joten mulla ei oo kauheasti muistia siitä ajasta. Lapsi oli mulla kuitenkin töissä ja kauppa kävi. Kun se ero tuli niin lapsi meni sitten äitinsä puolelle ja sitten se lähti täältä ovet paukkuen...hän halus jättää tän firman...se niin kuin jäi pois. Se oli vuosi 2012 en nyt muista ihan tarkkaan niitä päivämääriä.

Kristian kertoo, että eron ja lapsen lähdön seurauksena henkiset voimavarat olivat tiukoilla parin vuoden ajan, jolloin hän sinnikkäästi pyrki keskittymään yritystoiminnan pyörittämiseen yksin ja saikin ylläpidettyä yritystoiminnan vakaana yhteistyökumppaneiden myötävaikutuksella.

Yrittäjyyteen vaikuttaa se mitä tapahtuu muussa elämässä, sulle tulee joku takaisku kuolintapaus tai joku muu niin se vaikuttaa väkiste sille ei vaan voi mitään ei sille voi mitään eihän ihminen mitään umpiossa tee ...ei, ei ...meillä on vaan yksi pää sama kesät talvet.

Vuonna 2012 lapsen lähdön jälkeen Kristian löysi kuitenkin itselleen toimistoonsa osa-aikaisen taloushallinnon osaaajan Pepin, joka keskittyi hoitamaan yrityksen talousasioita, joten Kristian pystyi keskittymään myyntityöhön. Kristianin vaikeudet jatkuivat kuitenkin edelleen, sillä tutkimusajankohtaan osunut huono maailmantalouden tilanne ja Venäjä-pakotteet heikensivät hänen yritystoimiaan merkittävästi. Hän selvisi kuitenkin niistä löytämällä uusia asiakkaita ja uusia tuotteita tuotevalikoimaansa. Nämäkään vaikeudet eivät lannistaneet häntä vaan pikemminkin vahvistivat hänen ammatillista ja yrittäjäidentiteettiään ja hän toteaaakin, että vastoinkäymiset ovat normaalia elämää:

Se on stressaavaa...välillä potkitaan päähän ja välillä tulee nousuja, mutta koko elämähän on sellaista, se on nousua ja laskua ei siellä oo niinkun, mä en oo tavannut ketään semmosta, jolla se olis tämmöstä tasapaksua se elämä, kyllä kaikilla tulee niin kun lumimyrksyjä ja välillä auringonpaistetta. Kokonaisuudessaan yrittäjyys ...on ihan hieno asia.

Kristianin motivaatio yrittäjyydessä on kuitenkin vahva eikä hän aio lannistua, vaikka yritystoiminnan alussa hän kertoikin olevansa valmis luopumaan yrittäjyy-

destä, jos oikein alkaa vastustaa. Kristian on selvästi muuttanut suhtautumistaan yrittäjyyteensä ja kerronnasta kuulee vahvan ankkuroitumisen yrittäjyyteen. Periksiantamattomuus kuvastaa Kristianin persoonallista identiteettiä ja näin ollen myös 50+ -ensiyrittäjää. Venäjä-pakotteiden aiheuttaman myynnin romahtamisen jälkeenkään Kristian ei osoita merkkejä yrittäjyydestä luopujana vaan tässä vaiheessa Kristian pyrkii pelastamaan yritystoimintansa ja haluaa varmistaa toiminnan jatkon. 50+ -ensiyrittäjänä hän on päättänyt vastuksista huolimatta jatkaa eteenpäin vahvaan minäpystyvyyteensä tukeutuen. Alkuvaiheen asenne kertoo selviytymisstrategiasta, jossa Kristian rakentaa identiteettiään yrittäjyydestä voimaantumisen ja henkilökohtaisen tragedian ristipaineessa. Kristianin puheessa korostuu kovia kokeneen yrittäjän ääni ja erityisesti hän nostaa esiin kaikki vuosien aikana kohdalle sattuneet ikävät asiat, joista merkittävin on avioero ja sen myötä käynnistynyt prosessi, jossa lapsi lähti yrityksestä pois sekä omaisuuden jako.

Kristianin identiteetti rakentuu työssä pärjäämisen, rehellisyyden, rahan, ahkeruuden, suunnitelmallisuuden ja vapauden kautta. Hän kertoo, että menestyminen liiketoimissa perustuu rehellisyyteen ja jokaisen asiakkaan arvostamiseen. Annoin Kristianille identiteettinimen ”**Verkostojen hyödyntäjä**”, joka perustuu haastattelussa esiin nousseeseen mielikuvaan osaamisensa huipulla olevasta liikemiehestä ja myynnin ammattilaisesta, jolle kaikki on mahdollista ja kaikki onnistuu. Verkostojen hyödyntäjä on nähnyt maailmaa ja vaihtanut työpaikkoja oman osaamisensa kehittämiseksi. Hän on suorittanut kertomansa mukaan maailman parhaat psykologiseen myyntiin liittyvät kurssit, joista hän ammentaa edelleen tietoa menestyvän yrityksensä liiketoimissa. Hänen pääperiaatteensa on kohdella jokaista asiakasta siten kuin toivoisi itseään kohdeltavan. Yrittäjyydestä hän nauttii silminnähden, sillä nyt hän saa tehdä asiat omalla tavallaan ja hän kertoo, että elää elämänsä parasta aikaa. Identifioituminen alaan on siis selkeä ja toisaalta yrityksen alan valinta tulee perustelluksi hänen identiteetillään. Alan valintaa vahvistaa myös Kristianin persoonallinen identiteetti eli persoonallisuus, joka näyttäytyy ulospäinsuuntautuneena rohkeana esiintymisenä. Ratkaisuaan lähteä yrittäjäksi hän ei ole katunut ja Kristian pohtii yrittäjyyttä kokonaisuutena seuraavanlaisesti:

...tää on paras hetki ei oo koskaan ollut tällasta.

5.1.3 Yritystoiminnan loppuvaiheessa

Vuoden 2016 haastattelun sovimme Kristianin toimistoon, jonne hän oli siirtänyt yritystoimintansa vuonna 2012. Haastattelutilanteen aluksi kävimme läpi edellisen haastattelun kulkua ja palautimme tällä tavoin hänen mieleensä yritystoimin-

nan alkuvaiheen mietteitä, ja Kristian hämmästyí erityisesti yrityksensä tuolloista visiota, joka oli muuttunut täysin. Tällä kerralla edessäni istuu yrittäjän identiteetin täysin hyväksynyt yrittäjä. Sen kuulee hänen seesteisestä puhetyylistään ja kerronnastaan. Kristian palaa muisteluissaan vuoteen 2010 ja sen jälkeiseen aikaan, joista hän kertoo laajasti ja värikkäästi.

Muisteluissaan Kristian kertoo onnistuneensa yhden miehen yrityksenä yllättävän hyvin. Hän on onnistunut rakentamaan luottamukselliset suhteet maan johtaviin vähittäiskaupparyhmittymiin ja tuotannollisiin laitoksiin ja nauttii nyt sen tulokista. Liikevaihto on noussut merkittävästi ja tuotesortimentti on uudistunut täysin maailmantalouden tilanteen muuttumisen johdosta. Hän on näyttänyt kykynsä uudistaa ja rakentaa yrityksen tulevaisuutta, sillä vuoden 2013 tapahtumien jälkeen Kristian on saanut yritystoiminnan jälleen nousuun. Menestymiseen hän viittaa kertoessaan, että kauppoja tulee ja menee. Kristian kertoo, että yrityksen liikevaihto on suunnilleen 700.000 euron tuntumassa/vuosi. Vuodesta 2010 lähtien kasvu on ollut tasaista ja verrattuna vuoteen 2010 siihen on siis tullut 200.000 euroa lisää, mikä vaikuttaa merkittävältä kasvulta ja kaiken tämän hän on tehnyt yksin. Hän on siis tältä osin päässyt tavoitteeseensa ja siksi yrittäjyydessä nousevat nyt muut arvot esiin esimerkiksi vapaus ja itsenäisyys. Onnistumisista hän kertoo tässä näytteessä:

Onnistumiset, mä oon onnistunut välillä isoissakin kaupoissa, mä oon saanut isoja asiakkaita näitten kuuden vuoden aikaan, mulla on Keskot, Inexit, Valio, John Deere kaikkia semmosia asiakkaita, joita mä en ois ikinä voinut kuvitella, että mä yksin näin pienellä firmalla saan ja mä teen heille helvetin isoja asioita tai kalapuolelta Hätälät ja Hukkaset, mitkä on Suomen suurimmat kalafirmit, ne ostaa multa säännöllisesti, ostanut jo kymmenen vuotta ne on niitä, että sä oot onnistunut ja myöskin pitänyt ne asiakkaat.

Kristianin kerronnassa korostuu puhe korkeasta sosiaalisesta pääomasta ja verkostojen ylläpidosta. (Vesalainen 2002). Hänen arvomaailmaansa kuuluvat edelleen rehellisyys, avoimuus, toisten kunnioittaminen ja ahkeruus, joita Kristian on noudattanut yrittäjyydessään koko yritystoiminnan ajan. (Vesalainen & Viitala 2003: 6). Kristian korostaa eettisyyttä vahvasti edelleen ja se tuntuukin nousevan kerronnassa entistä merkittävämpään asemaan sekä liiketoimien onnistumisen että Kristianin henkilökohtaisen elämän rikastuttajana. Arvot pysyvät samanlaisina yrittäjäpolun aikana, mutta niiden merkitys yrittäjyydessä on syventynyt vuosien saatossa. Tämä näkyy esimerkiksi siten, että yhteistyökumppaneista on tullut Kristianin kertoman mukaan ”kavereita” ja jopa ystäviä. (Vesalainen 2004: 195–196). Ystäväksi kutsuminen kertoo vahvasta siteestä, joka näyttäytyy oikeudenmukaisuutena ja rehellisyytenä yhteistyökumppaneita kohtaan eli ystäviä ei petetä.

Kristian kertoo tästä silminnähden iloisena, mikä vahvistaa hänen yrittäjäidentiteettiään ja todistaa, että hän on tehnyt oikeita asioita yrittäjyössään. Verkostojen merkitys on siis vahvistunut yrittäjyden aikana. (Vesalainen 2002: 10; Vesalainen 2004: 195–196). Tämä selittyy osaksi viidenkymmenen siirtymässä olevan yrittäjän elämäkokemuksella, joka on kumuloitunut laaja-alaisesti yrittäjyyttä ja elämää ymmärtävään suuntaan ja jossa ei näy itsekkyyttä tai oman edun tavoittelu. Kristianin tapauksessa näkyy selvästi, että luottamus ja arvot eivät kuitenkaan poissulje kannattavan liiketoiminnan mahdollisuutta vaan pikemminkin edesauttavat sitä. Kerronnasta voi tehdä sen johtopäätöksen, että tämä on Kristianille merkittävä, tietoinen strategiavalinta yrittäjydessä.

Onnistuminen on vahvistanut hänen minäidentiteettiään siinä määrin, että hän kertoi vuoden 2016 haastattelussa toimineensa jopa yrittäjäjärjestössä, jota hän vuoden 2010 haastattelussa piti vastenmielisenä ajatuksena ja kertoi tuolloin yrittäjien olevan teeskentelijöitä, joista hän haluaa olla kaukana. Kristianin sosiaalinen minä perustuu haluun tulla huomatuksi, saada tunnustusta ja arvostusta muilta, erityisesti itselle tärkeimmässä yhteisöissä kuten esimerkiksi lähipiirin tai kollegoiden keskuudessa. Nyt yrittäjäjärjestöläisenä hän kokee saaneensa arvostusta yrittäjäkollegoiltaan ja kertoo asiasta ylpeänä. Hänen sosiaalinen minänsä ja rooli-identiteettinsä yrittäjänä ovat selvästi vahvistuneet. (Vesalainen 2002). Kristian kertoo, että onnistumisista huolimatta hänen motivaatiotaan yrittäjydessä on madaltanut yhteiskunnan taholta tullut yrittäjyden vähäinen tuki. Verrattaessa tätä lausumaa yrittäjyden alun kerrontaan saattaa yhteiskunnallisen perspektiivin nosto liittyä Kristianin mainitsemaan uuteen rooliin yrittäjäjärjestössä ja tätä kautta hänen tehtävänsä puhua edunvalvojan näkökulmasta, mikä vaatii häneltä odotusten mukaisen käyttäytymisen. Toisaalta äänessä kuuluu myös uupuneen yrittäjän tilititystä menneestä:

Motivaatio, mulla on motivaatio työntekoon, mulla on motivaatio myymiseen, mulla on motivaatio tän firman pitämiseen, mutta mulla on visio, että motivaatio alkaa pikkuhiljaa kyllä... mä rupeen vähän sleepaamaan, en mä halua enää tehdä, en mä halua enää...

Motivaatio ja nää kaikki muut seikat on heikentänyt sitä halua enää tehdä ja lähteä revittelemään mitään isosti, kun tää on mahotonta, mutta arvomaailma ei muutu mikskään, on ihan sama teenkö mä ison kaupan tai pienen kaupan, mutta teen sen niin, että ne asiakkaat on tyytyväisiä ja päämiehet on tyytyväisiä.

Kerronnasta voi kuulla, että yrityksen suunnitelmat ovat muuttuneet alkuvuosista. Seitsemän vuoden yrittäjyden jälkeen ”draivi” on kadonnut ja yrittäjyden alussa voimakkaasti painottunut henkinen voimaantuminen on hiipunut. Tämän johdosta strategiaa on pitänyt muuttaa ja Kristian on palannut jälleen Ibarran ja Bandu-

ran teorioiden ykkösvaiheeseen eli hän pohtii, mitä hän haluaa yrittäjyydeltään, miten toimia jatkossa ja minkälaista strategiaa olisi paras käyttää? Alkuvuosien ikävät tapahtumat kuuluvat edelleen Kristianin kerronnassa, sillä neljä vuotta kestänyt avioeroprosessi oli loppunut vasta vuoden 2015 kesällä. Yrittäjyyden aikana Kristian on etsinyt pariin otteeseen itselleen myyntiapua yritykseensä, mutta tuloksetta. Kunnan työntekijöitä ei Kristianin kertoman mukaan näytä löytyvän milään. Tämä on ymmärrettävää, sillä Kristianin ammatillinen identiteetti on niin vahva ja hän selvästi haluaa kontrolloida kaikkia yritystoimintaan liittyviä asioita itse, joten ainoa vaihtoehto on toimia edelleen yksinyrittäjänä. Tutkijana pohdin, liittykö kerronnassa havaittu uupuminen yksinpuurtamiseen, ikään, epätietoisuuteen yrityksen tulevaisuudesta, heikentyneeseen terveyteen, yksityiselämässä kohdattuihin vaikeuksiin, valtiovallan tuen puutteeseen yrittäjille vai näihin kaikkiin yhdessä? Vuonna 2012 palkattu taloushallinnon osaaja Peppi työskentelee edelleen iltaisin ja viikonloppuisin Kristianin yrityksessä tehden yrityksen kirjanpidon ja muut taloushallinnon työt. Hänen työskentelyynsä Kristian on tyytyväinen ja Peppi onkin ollut haastatteluhetkellä jo nelisen vuotta Kristianilla töissä. Kristian ei yrittäjyytensä aikana pääse eroon ammattimiesidentiteetistään, sillä yrityksen toiminta keskittyy myyntiin, jonka Kristian hallitsee edelleen. Hän onkin omaksunut kaksoisidentiteetin eli hän vuorottelee ammattimiesidentiteetin ja yrittäjäidentiteetin välillä sen mukaan, miten yrittäjyys ja tilanteet etenevät.

Vuoden 2016 haastattelussa Kristianin kerronnassa näyttäytyy vahvasti eläkeiän läheisyydestä kumpuava tulevaisuuden pohdinta. Työura alkaa olla loppuillaan ja Kristian miettii yrityksensä kohtaloa ja omaa jaksamistaan. Tässä vaiheessa voi selvästi havaita, että eläkeikä on merkityksellinen tapahtuma ja vaihe hänen elämässään, joka määrittää hänen tulevaisuuden suunnitelmiaan. Vaikka kerronta suuntautuu tulevaisuuteen, Kristian keskittyy nyt toiminnan ylläpitämiseen ja toisaalta yritystoiminnan lopetuksen suunnitteluun. Kristian toteaa, että hänen verkostonsa alkavat hajota, sillä osa ulkomaisista tavarantoimittajista on jo tehnyt sukupolvenvaihdoksen ja siksi myös Kristian on alkanut pohtia yrityksensä lopetusta ja eläkkeelle siirtymistä. Tämä on selvästi merkityksellinen tapahtuma ja pysähtymisen paikka, joka ajaa Kristianin pohtimaan myös omaa eläköitymistään. Virossa toimiva päämies on tarjonnut hänelle osakkuutta yrityksestään, sillä myös tämä yrittäjä on aikeissa siirtyä eläkkeelle. Kristian kertoo, että hän ei halua sitoa itseään enää taloudellisiin vastuisiin ja kieltäytyi tarjouksesta. Hän pohtii Ibarran ja Banduran mukaisesti uusia minuuksiaan ja tulevaisuuden visiotaan uudelta kantilta. Erityisesti tulevaisuudessa hämmäyttävä eläkeläisen identiteetti houkuttelee vapaudellaan ja siksi Kristian tunnustelee mielessään, milloin on oikea hetki ottaa askel tähän suuntaan. (Wang & Shi 2014). Kristianin yrittäjyyden loppuvaiheen strategiaan kuuluu jatkajan etsintä yritykselle saadakseen yrityskaupasta itselleen rahaa (DeTienne & Wennberg 2014), josta hän kertoo seuraavasti:

Mä myyn tän, jos mä saisin siitä vähän rahaa, se olis tietysti ihannetilanne tai mä löytäisin siihen jonkin jatkajan ja mä tekisin hänen kanssaan, että mä saan sen jatkamaan hyvin tätä asiaa, en mä halua, että tää kuolee tää firma, koska tää on ihan hyvällä pohjalla...yksi viiva kaksi vuotta ja pistän myyntiin tän, ottaako sen mun sihteeri Peppi tai ostaako tän joku multa tai sitten jotain muuta ja sitten mä jään eläkkeelle. Se on mun.....se on nyt mun visio....että pari vuotta.

Kristian pohtii eläköitymistään ja näkee eläkkeelle siirtymisessä pelkästään hyviä asioita. Kerronnassa kuulee, että Kristianille työ on elämäntapa ja keskeinen osa hänen identiteettiään edelleen ja eläkkeelle siirtymisen suunnittelu rakentuu myös työn ympärille. Nyt työ määrittyy kuitenkin erilaisena, vapaana puuhasteluna esimerkiksi talon kunnostustöitä tehden ja uutta rakentaen rakkaalla kotitilallaan.

on mulla ajatuksia, jos mä hengissä selviän sinne eläkkeelle asti ja saan kaikki nämä niin kuntoon, todennäköisesti mun haave on, että mä myyn kaupunkiasunnon pois, kun mulla on maalla se mun kotipaikka ja mä muutan sinne, se on täys omakotitalo ja sitten mä rupean sitä laittamaan kuntoon ja todennäköisesti matkustelen ja voin asua etelässä talvikuukausia tai jotain... mä inhoan asua täällä kaupungissa. Kun mä meen maalle mä teen ulkona koko ajan töitä, mä liikun, mä oon koko kesän niinkun aropupu siellä juoksen ja se on aina työtä vanhassa talossa, vanha tila, siellä on aina maalattavaa aina korjattavaa aina uusittavaa ja sitten se luonto 30 metriä järvenrantaan.

Haastatteluhetkellä eläkeikä siintää yhdeksän kuukauden kuluttua, mihin mennessä hän pyrkii löytämään ratkaisun yritykselleen. Toive ratkaisun löytymisestä elää, mutta hän on vielä kuitenkin valmis jatkamaan yritystoimintaa, mikäli tarvetta siihen on. Hän toteaa seuraavasti:

mä en tiedä, jos se on mennyt se aika niin jatkanko mä vielä eteenpäin... heh...heh...mutta en haluais, että nyt on niinkun tullut semmonen ajatus, että pitäis vielä keritä elää jotain muutakin kuin pelkkää työtä.

Hän hyväksyy ajatuksen siitä, että yrittäjävaihe elämässä lähenee loppuaan ja ansaittu eläkeikä on lähellä. Kerronnassa nousee esiin myös se, että Kristian tekee tilinpäätöstä yrittäjäurastaan. Tässä kohtaa hän toimii Ibarran neljännen vaiheen mukaisesti eli arvioi omaa suoritustaan yrittäjänä ja toiminnan onnistumista sekä Banduran asteikon neljännen vaiheen mukaan miettimällä onko tarvetta tehdä vielä korjausliikkeitä yritystoiminnassa. Kristianin yrittäjäyys toimii selvästi siltana eläkkeelle, eikä hänellä ole aikeita enää jatkaa yrittäjänä, mikäli hän löytää hyvin kannattavalleen yritykselleen ostajan. Tällaisen myyntifirman myyminen, jolla ei ole mitään kiinteää omaisuutta, ei ole kuitenkaan helppoa, vaikka mukana tulisi valmis asiakasverkosto ja päämiehet. Siksi hän on valmis toimimaan vuoden tai

pari mentorina mahdolliselle uudelle yrittäjälle. Hän tähtää kuitenkin siihen, että eläkkeelle siirtyminen tapahtuisi juuri silloin, kun se hänen tekemiensä laskelmien mukaan on mahdollista. Identifioitumisprosessin alkaminen pohjautuu selvästi eläkeiän läheisyyteen. Tämän johdosta uusi identiteetti liittyy kiinteästi elämänsä vaiheeseen. Kristianin kerronnassa näkyy nyt ensimmäisen kerran kronologisen iän vaikutus. Tuntuu siltä, että hän on valmis luopumaan hienon yrittäjätöiden tehneenä yrittäjyydestään. Kristian on tehnyt työssään ja yksityiselämässään suuria ratkaisuja, jotka hän näin jälkikäteen itsereflektion kautta kokee senhetkisen tietämyksensä, tunnetilansa ja vallinneet tilannetekijät huomioiden oikeiksi. Kristian on selvästi sinut itsensä kanssa, mikä ilmenee menneisyyden hyväksymisenä sellaisena kuin se on. Hän kertoo, että hänellä on elämässään motto, jota hän noudattaa sekä yksityiselämässään että yrittäjyydessään:

.. eilistä ei voi tehdä, koska se on mennyt, huomista ei voi tehdä, koska se ei oo vielä tullut, siis tee tänään kaikki ne päätökset ja kaikki asiat, mitä sä teet, huomenna on sitten taas tänään. Mä en oo katunut koskaan, en oo perkele katunut koskaan mitään.

Vuonna 2016 Kristian on 62-vuotias ja toiminut yrittäjänä seitsemän vuotta. Identiteetiltään Kristian on ”**Verkostojen ylläpitäjä**”, joka haluaa saattaa onnistuneen yrittäjyytensä tyylikkäästi päätökseen. Hän ei anna kuitenkaan periksi ennen kuin yrityksen tulevaisuus on varmistettu. Kristianin identiteetti on rakentunut kokemuksen kautta, jossa kokonaisuuden hallinta korostuu vahvasti. Puheessa voi kuulla jopa ylihallinnan äänen, mikä tarkoittaa päätösvallan pitämistä täysin itsellä. Seitsemän toimintavuoden jälkeen Kristian pohtii omaa yrittäjyyttään ja hän on edelleen sitä mieltä, että yrittäjäksi ryhtyminen oli oikea ratkaisu. Puheesta voi todeta, että Kristian pitää yrittäjänä toimimista parempana vaihtoehtona kuin palkkatyössä olemista:

Olen tyytyväinen...mä oon äärettömän paljon...mä oon saanut ihania aikoja ihan sen takia, että mä tein tän päätöksen, mä en olis ehkä jaksanut olla toisen leivissä enää...oon matkustellut helevetin paljon...mä oon saanut tehdä juuri sitä, mitä mä oon halunnut.

Hän kehittää yritystään edelleen, mistä osoituksena on, että hän etsii parhaillaan uusia tapoja markkinoida tuotteitaan muun muassa Google-mainonnalla. Hän valmistelee selvästi yrityksensä myyntiä pitämällä kassavirran vahvana. Kerronta on pohtivaa, sillä tässä vaiheessa eläkeikään on vielä jonkin verran aikaa. Tässä vaiheessa ihmiselämän rajallisuus näkyy selvästi Kristianin pohdinnassa ja erityisesti eläkeiän mahdollistama siirtyminen vapaalle harrastusten tai itseä kiinnostavien asioiden pariin. Näyttäisi siltä, että yrityksen tulevaisuuden visio on kuitenkin tärkeässä asemassa Kristianin valinnassa. Mikäli se ratkeaa tyydyttävästi ja hän löy-

tää jatkajan yritykselleen, hän on henkisesti valmis siirtymään eläkkeelle. 50+ -ensiyrittäjyyttä Exit-vaiheessa kuvaa Kristianin kohdalla yrityksen tulevaisuuden turvaaminen ja huolenpito asiakkaista ja päämiehistä. Tässä vaiheessa Kristianin identiteetti näyttyy myös yrittäjyydestä tyytyväisenä vetäytyjänä. Aivan kuten yritystoiminnan suunnittelu kesti vuosia Kristian panostaa nyt suunnitelmalliseen yritystoiminnasta luopumiseen.

5.2 Maunon tarina

Kymmenisen vuotta hoitoalalla työskennelleen Maunon yritys on vuonna 2010 toiminut vasta vajaan vuoden. Mauno aloittelee yritystoimintaansa vuoden virkavaapaalla sairaanhoitajan tehtävistä, mikä kuvaa hyvin hänen varovaista suhtautumistaan yrittäjyyteen. Hän kaipasi uusia haasteita työhönsä ja siksi yrityksen perustaminen alkoi kiinnostaa. Mukaan suunnitteluun hän houkutteli kolme työtoveriansa. Vaikka sysäys yrittäjyyteen lähti hänen aloitteestaan, hän kertoo kokeensa jopa yhtiökumppaneidensa painostusta asian eteenpäinviemisessä. Veto yrittäjyyttä kohti alkoi kuitenkin vahvistua pikkuhiljaa yrittäjyyden selvitysvaiheen aikana. Haastattelussa Mauno korostaa yhteisöllisyyttä, mikä on selvästi hänelle tärkeä arvo työssä ja yrittäjydessä.

5.2.1 Ennen yrittäjyyttä

Mauno kertoo, että hän kasvoi kodissa, jossa yrittäjyyttä ei korostettu elämänvalintoja ohjaavana tekijänä. Hänen isänsä työskenteli kunnan virkamiehenä ja äiti kotona, josta Mauno toteaaakin, että yrittäjyyden malli ei ole tullut lapsuskodin perintönä. Maunon identifioituminen yrittäjäksi ei siis lähde kotoa tai lähipiiristä, mutta hän kertoo, että työ kirjanpitäjänä antoi hänelle hyvän näkemyksen yrittäjän arjesta. Tukea yrittäjän uralle ei löytynyt aluksi myöskään omasta perhepiiristä.

Nuoruusvuosina Maunon opiskelutaival alkoi kauppaopistosta, josta hän valmistui merkonomiksi vuonna 1975. Työelämään siirryttyään hänen työuransa alkoi urheiluliikkeen kirjanpitäjänä ja palkanlaskijana, jona hän työskenteli kuuden vuoden ajan. Sen jälkeen hän siirtyi tilitoimistoon kirjanpitäjäksi neljäksi vuodeksi, mitä hän pitää tärkeänä kokemuksena yrittäjyyttä ajatellen.

Mulla oli liiketoimintaosaamista kyllä jonkun verran omasta mielestäni, mä oon ollut yrityksessä aikoinani, pienessä yrityksessä urheilu-kodinkoneliikkeessä...pyöräliike, mitä kaikkea siellä nyt olikaan, kuusi vuotta, kirjanpitäjäksi mä sinne menin, mutta pienessä yrityksessä, kun ei sitä kirjanpitotyötä ollut

jatkuvasti, siinä sai tuntumaa, palkanlaskennan mä hoidin, tein sitä kirjanpitoa, mutta paljon myös muuta, siinä mä sain ensimmäisen kosketuksen yrittäjyyteen.

sitten viimeisessä vaiheessa olin neljä vuotta tilitoimistossa, siinä mä olin kaikista lähinnä yrittäjiä, mä olin yrittäjien kanssa erittäin paljon tekemisissä, mulla oli siinä 15 yritystä, joiden kirjanpidon mä hoidin, tositteiden järjestelimestä tilinpäätökseen ja veroilmoitukseen asti. Se on ollut mulle arvokas opettaja, siinä vaiheessa kyllä koin, että mulla se osaaminen aika lailla hanskassa oli ja näin mitä ongelmia yrittäjillä voi olla, olin kyllä sisällä jo niissä asioissa hyvin

Mauno kertoo, että 1990-luvun lama oli merkonomeille vaikeaa aikaa, sillä heitä oli työmarkkinoilla liikaa. Hän koki tilanteen ahdistavana ja kertoo saaneensa jopa uhkauksia työnantajan taholta:

että jos ei työt kiinnosta, niin kyllä tuolla on jonos tulossa, merkonomeja oli silloin koko maakunta täynnä, kyllä siinä piti aika nöyränä olla, eikä ollut mitään takuuta siitä, että jatkuuko vielä kuukauden päästä tämä työ.

Vuonna 1992 Mauno aloitti sairaanhoitajaopinnot tehtyään päätöksen hakeutua turvallisempaan ammattiin ja työskentelikin opintojen päätyttyä psykiatrisena sairaanhoitajana noin 13 vuoden ajan. Tässä työssä ei ollut pelkoa irtisanotuksi joutumisesta. Sairaanhoitajana hän kehitti osaamistaan määrätietoisesti toimien eri tehtävissä.

Mauno rakentaa identiteettiään ammatillisen osaamisensa, vastuullisuuden, huolehtimisen ja uudistamisen kautta. Lisäksi kerronnassa nousee esiin turvallisuus ja elämän vakaus, jonka vakituinen työpaikka hänelle tarjosi pienten lasten isänä. Tähän vaiheeseen elämää ei kuulunut riskinotto. Hänen identiteettinsä rakentuu näiden arvojen pohjalta sekä tarkkaan pohdituista siirtymistä työuran aikana, jotka nyt yrittäjyydessä näyttäytyvät yhteisöllisyyttä rakentavina tekoina. Mauno niveltää identiteettiinsä koulutuksensa sekä työelämässä ja elämänvarrella hankitut kokemukset. Hän kuvaa koulutuksellista identiteettiprosessiaan kahtena erillisenä jatkumona, jossa ensimmäinen vaihe käsittää liiketoiminnan ja yrityksen taloushallinnon, joka selvästi tasapainoilee edelleen toisen vaiheen eli sairaanhoitajana rakennetun identiteetin kanssa. Kerronnasta voi huomata selvästi, että nämä kaksi identiteettiä nivELYvät toisiinsa voimistuen vuorottain tilanteiden vaihdellessa. Tämä moniammatillinen identiteetti on rakentunut vuosien saatossa prosessimaisesti päämäärätietoisuuden johdosta, jopa lähipiiriä hätkähdyttäneillä siirroilla. Näissä siirroissa voi aistia vahvan laskelmoinnin ja pyrkimisen ulos epävarmuudesta, jonka 1990-luvun lama aiheutti.

Sairaanhoitajan identiteetin rakentamisen alkutaivalta hän pitää urakäyrällään jyrkkänä nousuna ja kertoo, että silloin hän aloitti ammatillisen osaamisensa rakentamisen pala palalta ensin aikuispsykiatriasta, sitten käännekohtana pitämässään nuorisopsykiatriassa ja lopuksi erikoistumalla lastenpsykiatriaan, minkä hän merkityksellistää työhistoriastaan erityisenä vaiheena yrittäjyyden kannalta. Tästäkin uran vaiheesta voi selvästi havaita, että vaihtelunhalu ja uusien kokemusten hankkiminen korostuvat Maunon elämässä. Tämä vaihe identifioi hänet voimakkaasti alaan ja näin yrityksen alan valinta tulee perustelluksi identiteetillä. Hän on rakentanut myönteistä ammatti-identiteettiään kaukana toisistaan olevista paikoista, jotka hän nyt yrittäjyydessä saa loksahdamaan paikoilleen. Hall´ia (1999) lainatakseni hän on liittänyt palaset pysyvästi yhteen tiukalla ompeleella.

Maunon yritystoiminnan suunnittelu tuli mahdolliseksi, kun perheen lapset olivat muuttaneet pois kotoa, joten hänen panostaan ei enää tarvittu samassa määrin kotonan. Myöskin perheen taloudellinen tilanne edesauttoi yritystoiminnan pohtimista (Singh ym. 2003). Mauno pohti siis huolehtivana perheenisänä myös perheensä tilannetta ennen yrityspäätöksen tekoa. Pitkä ura samassa työssä julkisella sektorilla saa Maunon kuitenkin huolestumaan omasta kehittymisestään. Kerronnassa nousee esiin se, että sairaanhoitajana hän oli saavuttanut uransa huipun erikoistuttuaan lasten psykiatriaan eikä työssä kehittyminen enää ollut mahdollista. 50+ -ensiyrittäjyys näyttäytyi tuolloin mahdollisuutena päästä ulos rutiiniksi muodostuneesta työstä, josta hän kertoo seuraavasti:

mä olin niin leipääntyne jo siellä, tuolla sairaanhoitopiirin palveluksessa, että mä koin, ettei musta oo siellä mitään hyötyä, eikä siitä oo mulle mitään iloa, niin tavallaan niinku molemmin puolin oli sellanen aika, että en mä usko eikä kukaan sanonu, että se olis mitenkään siinä työnteossa näkyne, mutta kyllä sellanen palo, joka siihen vaaditaan, niin oli kyllä kadonnu.

Toiminnassa havaitut puutteet olivat inspiroimassa Maunoa oman yrityksen perustamiseen. (Sarkkinen 2021). Havaittujen ongelmien ratkaisemiseksi Mauno ja työtoverit päättivät perustaa sote-alan yrityksen, jonka toiminta-ajatus tulisi sisältämään koko perheen kuntoutuksen, mikä oli uusi näkökulma alalla. Mauno positioidi näin itsensä alan uudistajana, joka ratkaisee alalla vallitsevan epäkohdan. Perenyin ja muiden (2018) tutkimus esittääkin, että vanhemman iän yrittäjällä on selkeä näkemys alan kilpailutilanteesta heti yritystoiminnan suunnitteluvaiheessa ja siksi he osaavat kohdistaa uuden yrityksen liikeidean kannattavaan tuotteeseen ja segmenttiin. Samaa esittävät Weber ym. (2004) tutkimuksessaan.

Mä näin ja ilmeisesti nämä työkaveritkin kans näki sen saman omassa työssään, että tällaisille paikoille, missä voidaan tarjota pitkäaikaista kuntoutusta, niin sellasen tarve on olemassa.

Me puhutaan kuntoutuksesta, asiakkaan kuntoutuksesta ja perheen kuntoutuksesta ja siihen on sitten erilaisia menetelmiä, me otettiin sellaanen, ehkä tällä alalla tehtiin sellaanen aluevaltaus, puhutaan tutkimukseen ja näyttöön perustuvasta kuntoutuksesta, me seurataan jatkuvasti alan kehitystä ja tutkimuksia ja käytetään niitä hyväksi ja yritetään noukkia sieltä ne meille oikeat työskentelytavat esimerkiksi perheiden kanssa.

Tämän lisäksi käytännön työn päivittäinen koordinointi oli julkisella puolella byrokraattista, josta Martti kertoo yhden esimerkin:

siellä oli omat rajoituksensa, esimerkiksi tuollanen tehtiin melkein mahdottomaksi, että olis voinut vapaasti lasten kanssa liikkua, se piti aina tapahtua sairaalan autolla, sairaalassa oli tässä psykiatrian alueella käytännössä yksi auto, sitä piti varata sitten jo hyvissä ajoin etukäteen, että jos meinas lasten kanssa jonnekin lähteä.

Vahvan ammattitaidon omaava Mauno oli jälleen elämässään risteyskohdassa ja pohdittavana oli jäädäkö epätyytyttävään työhönsä sairaanhoitopiirin palvelukseen vai tehdäkö rohkea ratkaisu lähteä yrittäjäksi, josta hänellä ei ollut selvää kuvaa. Hän kiteyttää haaveensa yrittäjyydestä seuraavaalla tavalla:

Sellanen vapauden kaipuu siinä kyllä oli, sellanen, että tähän lähti.

Mauno rakentaa identiteettiään vastuullisuuden kautta, mistä kertoo yritysideoan perusteellinen pohdinta ja se, että työtovereille annetusta lupauksesta oli pidettävä kiinni. Maunon pohdinta yrittäjäksi ryhtymisessä oli harkittu ja pitkä prosessi. Hän alkoi viritellä yritysideoa yksityisestä sotealan yrityksestä ja sai innostettua mukaansa kolme työtoveriansa. Yritysidea heitettiin ensikerran ilmaan vuonna 2008, mutta pohdintaa tehtiin kuitenkin ajatustasolla vielä vuoden ajan. Tuolloin pohdittiin minuuksia ja onnistumisen mahdollisuuksia.

Vakavasti yrityksen perustaminen tuli ensimmäisen kerran esille vuonna 2008, se oli varmaan siellä työpaikan pikkujoulussa tai loppuvuodesta...mun aloitteesta se lähti, se oli kypsynyt tiedostamattomana en ollut sitä niin ajatellutkaan, siellä sitä sitten tuli puheeksi, että mehän voitaisiin tehdä sellaistaikin, että sellaiselle varmaan olis tarvetta, varmasti riittäis asiakkaita, siltä pohjalta mikä se oma kokemus ja tuntuma oli, sitten oli pitkän aikaa hiljaista, ei siitä sitten kovin paljon puhuttu, mä vähän jo niin kuin hautasinkin sen koko asian, ajattelin että nyt mennään tässä eläkeikäänkin on enää kymmenen vuotta ja kannattaako täs enää ruveta mitään riskeeraamaan enää täs vaiheessa, tuolla on nyt varma leipä loppuun asti sieltä sitten varmaan jään eläkkeelle. Sitten se kuitenkin alkas pikkuhiljaa voittamaan ja joku näistä yhtiökumppaneista taisi olla tämä nuorin,

joka piti sitä aina esillä silloin tällöin ja se oli sille tullut sellaseksi, varmaan eniten perehtyi jo siinä vaiheessa asiaan, että sitä kannattaisi oikeen vakavasti ruveta miettimään. Siinä meni sitten varmaan vuosi, sitten kesällä 2009 oltiin jo siinä vaiheessa, että me oltiin oltu siellä Uusyrityskeskuksesta ja taidettiin oltu jo TE-keskuksessakin käyty ja sitten pikku hiljaa se eteni...

Sotealan yrityksen perustaminen on luvanvaraista toimintaa ja lainsäädäntö määrittelee yrittäjien pätevyysvaatimukset, joten asian selvittely vei Maunolta ja yhtiökumppaneilta paljon aikaa. Tässä vaiheessa yritysideoille haettiin kannatusta Uusyrityskeskuksesta ja TE-keskuksesta. Yrittäjät kävivät myös Lääninhallituksessa Vaasassa juttelemassa asiasta tarkastajan kanssa, joka kontrolloi tämän alan yrityksiä. Matkan tarkoitus oli selvittää, mitä vaatimuksia tällaiselle yritykselle on ja riittääkö yrittäjien koulutustausta tähän. Tuolloin Mauno sai tietää, että koulutus ei riittänyt, sillä yrityksen perustaminen edellyttää yhdeltä perustajalta sosiaalian ylemmän korkeakoulututkinnon suorittamista ja vastaavan ohjaajan pätevyyttä. Tämä asia käänsi ajatukset jälleen perusasioiden pohdintaan ja osakkaat aloitivatkin tällaisen koulutustaustaisen osakkaan systemaattisen etsimisen. Aikansa etsittyään he löysivät henkilön, joka täytti kriteerit ja joka innostui yrittäjyydestä. Tässä vaiheessa poistui viimeinenkin tekninen este yrityksen perustamiseksi.

niin sitten tuli rimakauhu ...muut oli innostuneita...kyllä siihen sitten oli vain pakko lähteä. Mulla on vähän sellaiset periaatteet, että mitä on puhunut niin sitten pitää olla sanojensa takana. Ei ollut sitten naamaa lähteä siitä...heh, heh,...kieltämättä mieli teki, niin ja sitten kotoakin tuli voimakasta vastustusta, ...hullu mies, kun tässä iässä rupeaa tuollaista hahattelemaan, sulla olis tällainen vapaa elämäntilanne... niin mulla tuli julkisella puolella 15 vuotta täyteen olisin saanut kaikki täydet edut, mitä siellä saa lomien pidennykset maksimilomat olisin vaan elänyt sitä elämää siellä, nyt sitten lähtöö tuonne, jossa ei oo lomiamia, ei oo välttämättä aina palkkakaan tiedossa...heh...heh...pidin pääni kuitenkin...porukan painostuksesta...joukkovoimahan se oli...kyllä meillä sitten sellainen yhteishenki alkoi muodostua, että vaimo näki, että ei tässä nyt mitään voi, tuohon suuntaan se on nyt menossa ja alkoi mukavasti tukemaankin, ei se oo nyt sitten enää ollut puheenaiheena viimeisten puolen vuoden aikana koskaan.

Yritystoiminnan suunnittelu oli Maunolle jälleen mielenkiintoinen vaihe elämässä ja hän kertoo joutuneensa yritysideoan ”*immuun*”. Osakkaat etenivät asiassa maltillisesti ja tekivät varmistuksena vielä markkinatutkimusta siitä, onko tämän tyyppiselle toiminnalle kysyntää. Huomatessaan kysyntää olevan asiaa vietiin jälleen eteenpäin. Tässä vaiheessa oltiin myös yhteydessä kuntiin, jotka lähettävät asiakkaita ja kysyttiin heidän mielipidettään yritysideoista. Saadessaan positiivisen signaalin kuntien taholta he vakuutuivat, että yritys tulisi onnistumaan ja heidät

otettaisiin vakavasti asiakkaiden eli potilaita lähettävien kuntien taholta. Annoin Maunolle identiteettinimeksi ”**Uudistumisen etsijä**”, joka kuvaa aktiivisuutta ja määrätietoisuutta uusien haasteiden saamiseen työuralle.

5.2.2 Yritystoiminnan alkuvaiheessa

Ottaen huomioon Maunon itsensä toteuttamisen tarpeen yrittäjäksi ryhtymistä voidaan pitää identiteetin kannalta pakotettuna valintana. Hän kertoo, että nyt yrittäjänä hän ammentaa osaamisensa aikaisemmista koulutuksista eikä hänellä ole enää tavoitetta kouluttautua eteenpäin. Hän on saavuttanut yrittäjyydessä position, josta hän ei suunnittele siirtyvänsä enää mihinkään muualle, vaan nyt on aika hyödyntää koko osaamisrepertuaari uudessa toimintaympäristössä. Mauno kertoo työntäteisestä aloituksesta ja venymisestä, mitä yrityksen käyntiinsaaminen on häneltä ja yhtiökumppaneilta vaatinut. Mauno muistelee, että heitä varoitettiin yrityksen avajaisissa ensimmäisen vuoden vaikeudesta, sillä yrityksen tunnettuus oli vielä heikkoa. Vaikka markkinatutkimus osoitti, että tarvetta tällaisen laitoksen perustamiselle oli, kunnat eivät tehneet sitoumuksia etukäteen vaan potilaita lähetettiin sitä mukaan, kun tarvetta ilmeni. Aloitusta Mauno kuvaa seuraavasti:

tää on ollut kyllä melkoista vuoristorataa...

nehän ei mitään sopimuksia tee etukäteen, siitä sai kuitenkin käsitystä, että tällanen tarve kunnilla on, nyt sitten alkuvaiheessa on yritetty olla esillä ja pidetty kuntiin päin yhteyttä, varsinkin maakunnan alueella ollaan oltu yhteyksissä, oikeastaan jatkuvasti ollaan oltu yhteyksissä päättäjiin, jotka näitä lapsia ohjaa näihin laitoksiin.

Vaikeudet alkoivat jo ennen yritystoiminnan alkua, sillä heidän yrityksensä nimehdotusta kaupparekisteriin jouduttiin muuttamaan kolme kertaa. Markkinointi oli jo ensimmäisellä nimellä aloitettu, joten tilanne vaati nopeita toimenpiteitä. Vasta kolmas nimiehdotus sai hyväksynnän sekä omistajien että rekisterinpitäjien taholta. Haasteita seurasi lisää, kun ensimmäisistä kahdesta kunnan sosiaalitoimelta luvatuista asiakkaista jouduttiin kamppailemaan, kun heidät sopimuksesta huolimatta aiottiin ohjata toiseen sotealan yritykseen. Yrittäjyyteen vastentahtoisesti lähtenyt Mauno kertoo, että tuntui kuin maa putoaisi alta, sillä yritys tarvitsi kipeästi ensimmäiset asiakkaansa kulujen peittämiseksi. Onnekseen he saivat äidin pienen lapsensa kanssa ”turvakotiin” ensimmäiseksi asiakkaakseen helpottamaan tilannetta.

Yrityksen perustamisvaiheessa Mauno varautuu yritystoiminnan kariutumiseen turvaamalla selustansa ja varmistamalla pakoreitin takaisin työelämään. Hän aloitti yrittäjyyden vuoden virkavapaalla työstään. Hän ajautui yrittäjäksi kertomansa mukaan painostuksen alaisena, joten kaikesta voi todeta, että luottamus yrittäjyyteen oli heikkoa. Mauno on tarkkaan harkittujen siirtojen tekijä ja tämä näkyy selvästi tehdyissä valinnoissa. Yrittäjänä Maunon selustaa turvaa myös pitkä ura palkkatyössä, joten hänen eläkkeensä on jo karttunut siinä määrin, ettei mitään paineita mahdollisten eläkevuosien suhteen enää ole, vaan hän saattaa omien sanojensa mukaan nauttia tästä vaiheesta yrittäjänä ilman paineita. Yrittäjänä hän pyrkii välttämään riskejä ja tukeutuu yrittäjyydessään vahvasti kolmeen muuhun yhtiökumppaniin, josta toteaakin, että hankkeen kaatuessa vastuunkantajia on useita. Mauno minimoi riskiä yrittäjyydessään ja selvästi voi havaita, että Maunon subjektiivisena yrittäjänä vasta orastaa. Hän ei halua ottaa riskiä omaisuutensa menettämisestä vaan varmistelelee asioita monella tavalla.

... tuli turvallinen olo, että tämä kaatuu kuitenkin neljälle eikä siinä kuitenkaan kenenkään omaisuus oo, ettei joudu maantielle, ei oo sitä vaaraa.

Mauno lähti yrittäjyydessään etsimään uusia haasteita elämäänsä. Uteliaisuus ja vaihtelunhalu vievät häntä eteenpäin kohti itselleen mielenkiintoisia tehtäviä. Maunon kerronnasta voi päätellä, että hänellä ei ole mitään menetettävää vaikka kokeileekin yrittäjyyttä, sillä hän tietää, että julkiselle puolelle on aina mahdollista palata töihin ”*vaikka häntä koipien välissä*”. Maunon persoonallinen identiteetti näyttää rauhallisuutena ja helposti lähestyttävyytenä, joka tukee selvästi alan valintaa. Hän on erittäin rationaalinen ja kaikesta huokuu jopa ylivarovaisuus.

Sotealan yritys aloitti toimintansa neljän yhtiökumppanin voimin keväällä 2010 noin vuoden aktiivisen selvitystyön jälkeen. Mauno oli tuolloin 55-vuotias. Vuoden 2010 haastattelussa nousee selvästi esiin, että yritystoimintaa on pohdittu jo pitkälle tulevaisuuteen vaikka ensimmäinen toimintavuosi yrityksen historiassa on vasta käynnissä. Toiminta on suunnitelmallista, mikä johtuu siitä, että lainsäädäntö ohjaa tarkasti tämän alan yrityksiä. Yritystoiminnan alkuvaiheessa Maunon puhe on voimakkaasti tulevaisuussuuntautunutta ja se sisältää ensin yritystoiminnan vakiinnuttamiseen ja sen jälkeen kasvattamiseen liittyviä tavoitteita. Selvästi voi havaita, että hän positioi itsensä orastavaksi kasvuyrittäjäksi ja menestyjäksi. Mauno sitoutui yrittäjyyteensä täysillä ja kamppaili alkuvaiheen ongelmien voittamiseksi, sillä kyseessä oli neljän yhtiökumppanin yhteinen tulevaisuus. Tässä vaiheessa Mauno kertoo esimerkiksi haaveesta saada yrityksen käyttöön kodinomaisempi tila esimerkiksi omakotitalo, mutta toteaa kuitenkin, että tavallinen omakotitalo ei täytä turvallisuudeltaan niitä vaatimuksia, mitä tämänkaltaiselta yritystoiminnalta edellytetään. Mauno iloitsee kertoessaan, että hänen työuransa

tulee sisältämään monipuolisen kirjon eri sektoreilla tehtyjä töitä ja kertoo siitä voimaantuneena seuraavasti:

ja sitten se halu näyttää ittellensä kruunata tämä pitkä työura niin, että voi sanoa sitten, että on ollut joka sektorilla, että on ollut yksityisellä puolella työntekijänä ja julkisella puolella työntekijänä ja sitten yksityisenä yrittäjänä, jos tämä onnistuu niin olisi mukava tilanne sitten lähteä eläkkeelle aikanansa

Ensimmäisenä toimintavuotena yritys rekrytoi neljä työntekijää, sillä yritys pyörii ympärivuorokautisesti. Mauno kertoo, että yritystoiminta lanseerattiin markkinoille alle murrosikäisten lasten hoitopaikkana, mutta joustoa voitaisiin tehdä myöhemmin omien potilaiden osalta, mikäli he viipyvät heillä vuosia ja tulevat murrosikään heillä. Muuten Mauno ei näe hyvänä eri-ikäisten potilaiden ottamista samaan yksikköön.

Kyllä tässä eletään tietysti ensin tätäpäivää, yritetään vakiinnuttaa tämä asema, en mä usko, että ihan lähiaikoina mitään laajenemispyrkimyksiäkään ole, se visio on enemmänkin tällä hetkellä, että me saadaan nämä, jotka on pal-kallisena työntekijänä, saatais pidettyä mahdollisimman hyvin tyytyväisenä ja yritetään järjestää kaikkia etuja, jos jotakin voittovaroja jää ja muutenkin toiminnan kehittämistä. Sitten jos puhutaan vuosien päähän, niin kyllä meillä sellasia ajatuksia on jo ääneenkin sanottu, että pyritään perustamaan jossakin vaiheessa sellanen yksikkö, jossa olis nuorisoikässä olevia. Meiltä vois siirtyä siihen, työvoimaa olis mahdollista siirrellä sitten, jos joku lapsi on tullut tänne vaikka 12-vuotiaana niin sitten, kun se tulee murrosikään täällä meillä, niin sen omahoitaja siirtyis mukana sinne, tavallaan pysyis se suhde, se on aina tärkeää...sellainen tulevaisuuden visio vois olla muutaman vuoden päähän, että tällainen yksikkö olis...

Ensimmäisen toimintavuoden aikana yksi osakkaista jättäytyy yrityksestä pois perhesyihin vedoten, joten he joutuivat etsimään yritykseen uuden osakkaan. Mauno kertoo, että sotealan yrityksen perustaminen vaatii osakkailta pitkäjänteistä työskentelyä, sillä kyseessä ovat asiakkaat, jotka elävät laitoksessa jopa useita vuosia ja painottaa, että on erittäin tärkeää, että sekä yrittäjät että työntekijät sitoutuvat yritykseen pitkäjänteisesti. Yrityksessään Mauno pyrkiikin estämään hoitajien vaihtuvuutta hoitotulosten parantamiseksi ja siksi yrittäjyydessään hän panostaa erityisesti henkilöstön hyvinvointiin ja me-hengen luomiseen. (Vesalainen 2004: 16, 32–36). Tässä suhteessa hän haluaa muutosta aikaisemmassa työssään havaitsemaansa puutteeseen.

Mauno työskentelee ahkerasti yrityksessään, mikä kuvaa aikaisemman tutkimuksen mukaan vanhemman iän työntekijää hyvin. (Cressy ym. 1995). Ensimmäinen

yrittäjävuosi on lisäksi vahvistanut hänen yrittäjäidentiteettiään selvästi, minkä johdosta yritystoiminnan alun jälkeen Maunon luottamus yrittäjyyteen vahvistuu. Kerronnasta voi kuulla, että Mauno pyrkii kehittämään työyhteisöä ja toiminnan laajentaminen on keskiössä. Kodinomaisen tunnelman ja erilaisten aktiviteettien toteuttaminen on Maunon mielestä tärkeää ja siksi yksi tuleva investointi on oman auton hankinta yritykseen. Yrittäjänä hän haluaa tehdä asioita eri tavalla kuin hänen aikaisempi työnantajansa. Mauno haluaa identifioida itsensä pois julkisen puolen kaavoihin kangistuneesta pakotetusta identiteetistä ja niveltää itseensä uuden uudistusmielisen ja työntekijää arvostavan identiteetin. Mauno kannattaa esimerkiksi johtamista, mikä tulee ilmi siten, että hän haluaa pitää matalaa profilia työntekijöidensä keskuudessa toimimalla enemmän tasavertaisena työntekijänä kuin yrityksen johtajana tai omistajana.

Mä nään sen niin tärkeänä, että se on välttämättömyys, että jos tässä ruvetaan olemaan jotenkin, osoittamaan tavallaan eri porukkaan niin silloin sitä yhteishenkeä ei välttämättä löydy, mä oon kyllä sen nähny jo aikasemmassakin työelämässä, että pitää vaan olla siinä melkein enemmän vielä kuin tavallinen työntekijä niinku tarttua asioihin. Ja sillä saa sen yhteishengen pidettyä hyvänä ja meillä on kaikilla osakkailla ollu koko ajan tässä...ei olla kyllä valikoitu töitä eikä tulla niinku kravatti kaulassa kattomaan, että kuinkas täällä menee, vaan ollaan työvuorolistassa täysipainoisena työntekijänä

Mauno tahtoo toteuttaa yrittäjyydessään yhteisöllistä toimintatapaa, jota hän peilaa kerronnassaan erityisesti aikaisempiin kokemuksiinsa. Hänen tehtävänsä yrityksessä on yhteishengen nostattaja ja yhteisöllisyyden korostaja. Hän irtisanoutuu jyrkästi ”kravatti kaulassa” -johtamisesta, jolla hän tarkoittaa johtajuuden nostamista tavallisen työntekijän yläpuolelle. Hän ei asemoi itseään millään tavalla johtajaksi vaan haluaa pysyä työntekijän asemassa yrityksessään. Puhujasta muodostuu kuva vaatimattomana miehenä, joka ei osaa tai tahdo ottaa yrittäjyydessään itselleen asemaansa perustuvaa valtaa. Me-muodon käytöllä hän ilmentää selvästi yhteisöllistä suhtautumista yrittäjyyteen. Toisaalta me-muoto paljastaa Taylorin ja muiden (1995) mukaan kertojan epävarmuuden. Hän kertoo tarinaansa selvästi koko yhteisön näkökulmasta käsin.

Yrittäjyyden alkuvaiheen täytyminen ja velvollisuus muuttuvat vähitellen pystymiseksi, sillä ulkopuolisten asiakkaiden taholta yritys on saanut hyväksynnän ja kunnat ovat lähettäneet heille lisää asiakkaita. Mauno on täysillä mukana yrittäjyydessään ja kokee onnistumisen tunnetta. Yritystoiminnan lähdettyä hyvin käyntiin hän vaikuttaa aktiiviselta subjektilta, joka suunnittelee yrityksen toimintaa pitkälle tulevaisuuteen. Riskiä kaihtavasta varovaisuudesta on siirrytty päättä-

väiseen yritystoiminnan vakiinnuttamisvaiheeseen. Yrittäjydessä häntä veti puoleensa erityisesti vapaus, jota hän ei ollut vielä yrityksen alkuvaiheessa kokenut.

Justiin tämä oma vapaus, joka täs alkuvaiheessa on ollut rajoitettu toisaalta, päinvastoin on jouduttu enemmän tekemään töitä kuin tuolla kuntapuolella. Sellainen porkkana tuolla tulevaisuudessa on, että vois entistä enemmän säädellä omia työaikoja, jos saadaan tämä hyvin pyörimään niin kuin näyttää, antaa kyllä sellasia vapauksia, että missään muualla työnantajan palveluksessa ei oo mahdollista saada, täs iäs alkaa se jo tuntua, että vois tehdä vaikka puolikasta jossain vaiheessa.... puolta työaika, palkataan siihen sitten joku työntekijä, joka tekee sen toisen puolen, jos vaikka rupeaa kalastus kiinnostamaan...heh...heh... mutta nämä on vielä tulevaisuutta pitää vielä venyä ja joustaa

Ylläkuvattu kerronta paljastaa sen, että Mauno mieltää yrittämisen vapauden tarkoittavan muun muassa työmäärän vähenemistä. Hän haaveilee tekevänsä puolta työaika ja saavansa näin enemmän vapaa-aikaa omille harrastuksilleen. Tämä kerronta saa minut tutkijana ja yritysneuvojana pohtimaan, onko hänellä oikea käsitys yrittämisestä? Koska en tunne alan käytäntöjä tarkemmin tämä jää nähtäväksi. Hän uskoo, että alkuvaiheen pitkät työpäivät ovat väliaikaisia ja vapaus koitaa, kun yritykseen palkataan lisää työntekijöitä myöhemmin. Yrittäjänä Maunon tulevaisuuden haave on roolimutos eli siirtyä laitoksen hoitotehtävistä enemmän hallinnon puolelle. Tällä hetkellä hän toimiikin hallituksen puheenjohtajana ja haluaa pysyä siinä tehtävässä, sillä hänellä ei ole tarvetta valtaan kuten hän itse sen ilmaisee. Maunon aloitteesta lähtenyt yritystoiminta ei ole mitään pientä puuhastelua, vaan hyppy suoraan vastuullisen yritystoiminnan tekemiseen. Nollasta aloitettu yritys pyörii jo täysillä puolen vuoden kuluttua perustamisesta kahdeksan henkilön voimin. Maunon liiketoimintaosaaminen tuntuu olevan vahva, vaikka hän itse luonnehtiikin sitä vaatimattomasti

...mulla oli liiketoimintaosaamista kyllä jonkun verran omasta mielestäni.

Yrittäjydessä hän etsii roolimutosta työntekijästä työnantajaksi ja erityisesti johtajaksi. Tämä nousee esiin Maunon tavoitteesta päästä heti ensimmäisenä toimintavuotena siirtymään vähitellen ohjaajan tehtävistä talousjohtajan ja hallituksen puheenjohtajan tehtäviin. Johtajaksi siirtyminen ja identifioituminen ei ole kuitenkaan vielä onnistunut, sillä johtajan identiteetti ei löydä Maunosta yhtymäkohtaa. Kerronnassaan hän tunnustautuu nimittäin tiimipelaajaksi, mikä tarkoittaa sitä, että käytännössä hän identifioituu ennemmin työyhteisön jäseneksi kuin sen johtajaksi. Tässä vaiheessa Mauno nostaa jälleen esiin alkuvuosien ammatillisen osaamisensa ja tasapainoilee näin kahden identiteetin kanssa. Maunon yrittäjäidentiteetti alkoi rakentua pikkuhiljaa kirjanpitäjänä toimiessaan ja näin työelämässä saatu kokemus yrittäjyydestä antoi hänelle näkemystä asiasta. Mauno pitää

huvittavana sitä, että työuransa alkuvaiheen epävarmuus ja turvallisuushakuisuus sai hänet aikanaan hakeutumaan julkiselle puolelle töihin siksi, että työ julkisen puolen virassa oli vakaata eikä irtisanomisista tarvinnut pelätä. Työskenneltyään vakaassa työssä noin 13 vuotta hän haaveilee yrittäjyydestä, joka ei välttämättä takaa samoja etuja kuin palkkatyö.

Työntekijänä hän koki olevansa jo seniori ja olisi halunnut laajentaa omaa osaamistaan enemmän yritysjohtajuuden suuntaan, mutta kerronnasta kuulee, että se ei ollut mahdollista, sillä toimitusjohtajaa valittaessa hän oli väistynyt taka-alalle ja antanut tilaa nuoremmalle osakkaalle. Johtajaidentiteetin harsimiselle hoitajaidentiteettiin ei siten annettu mahdollisuutta. Mauno haluaa hyödyntää yrittäjyydessään aikaisemman taloushallinnon osaamisensa. Hän kykenee tekemään omien sanojensa mukaan bisnestä ja tietää, miltä kannattavan yrityksen kirjanpidon tulee näyttää. Hän tahtoo näyttää osaamisensa, mutta ei kykene ottamaan itselleen valtaa, joten hän keskittyy siihen, mitä osaa parhaiten eli yrityksen kirjanpitoon hoitotyön ohella. Maksujen tiliöinti tuo hänelle kaivattua vaihtelua työhön ja lisäksi hän pystyy seuraamaan tarkasti yrityksen talouden kehitystä. Tietäessään yrityksen talouden olevan vahvalla pohjalla hän osoittaa kerronnassaan vahvaa minäpystyvyyttä kertomalla tarinaa minämuodossa.

Yrittäjyyttä työuran jatkumona Mauno kuvaa nousujohteiseksi ja hän on onnellinen tekemistään ratkaisuisista työurallaan eikä tekisi mitään toisin. Jokainen muutos on vienyt häntä aina eteenpäin ja yrittäjyyttä hän pitää hienona päätöksenä. Elämään tyytyväisyys rakentuu hänen kohdallaan rohkeuteen tehdä suuria päätöksiä ja yrittäjyyttä hän kuvaa ”*pisteeksi Iin päälle.*” Nimesin Maunon ”**Uutta roolia hakevaksi joukkuepelaajaksi**”, joka perustuu Maunon kerronnassaan esilletuomaan toiveeseen saada kokea työssään erilaisia vaihtelevia identiteetti-rooleja.

Kyllä mä pidän selvästi nousujohteisena, nousuun kääntyvänä tätä käyrää, täs (yrittäjyydessä) saa tehdä sitä mitä haluaa suurin piirtein, mä oon ajatellut kyllä sitä, että mä tykkäsin siitä kirjanpidosta mä oon nytkin tiliöiny vielä sen parinkymmenen vuoden tauon jälkeen...onhan meillä tilitoimisto tietysti, jossa tehdään näistä tositteista ne ajot ja tarkistetaan ne tekeleet siellä, mutta mä pystyn yhdistämään hommia, kun mun työaika ei oo koko ajan noiden lasten kanssa olemista ja mä pyrinkin siihen, että se entistä enemmän vähenisi ...

Tää on työuran todennäköinen päätepiste toivottavasti, on tämä niin mukavaa, että en mä ainakaan eläkkeelle oo heti ensi tilassa lähtemässä, vaikka pääsiskin, oon ajatellut, että voisin jos terveyttä riittää niin omasta kunnosta yritän pitää kiinni olla siinä kunnossa, että mä pärjään vielä juoksussa kuuskymppisenä kymmenenvuotiaille lapsille kyllä tällä hetkellä niin ajattelen.

Syvällisen pohdinnan jälkeen Mauno toteaa, että kaipuu yrittäjyyteen on ollut hänessä uinuvana jo pitkään, mutta sen toteuttamiselle ei ole ollut otollista ajankoh-
taa aikaisemmin.

kyllä musta siltä tuntuu... tämä on jollain alitajuisella tasolla ollut olemassa koko ajan, kun tämä tilaisuus tällaiseen tuli niin se on lähtenyt elämään...

Kysymykseni Miten ikäiseesi yrittäjään suhtaudutaan vuonna 2010? saa Maunon säpsähtämään, jolloin koen itsekkin epävarmuutta kysymykseni suhteen. Toisaalta tämä kysymys on esitettävä, sillä tutkin 50+ -ensiyrittäjyyttä. Mauno aloittaa puolustautumalla kertoen, ettei koe olevansa pappaiässä, vaikka onkin yrityksen osakkaista vanhin eikä aio keinutuolia työpaikalle järjestää. Hän pohtii kuitenkin ikäänsä ja muiden suhtautumista siihen laajasti. Maunon vastaukset tukevat jälleen omaa ennako-odotustani iän positiivisesta vaikutuksesta liiketoimiin. Mauno kertoo asiasta näin:

*Mä oon nyt 56 jo, mun mielestä suhtautuminen on huomaamatonta, ei ikää tuoda koko ajan esille, koen olevani 35-vuotias välillä ja otetaan aivan täytenä työntekijänä, tietysti joissain määrätyissä tilanteissa missä nyt iästä puhutaan väkisin vaikke vakuutuksissa kolahtaa se voi olla sellanen leikinlaskun aihe ja itse pitää sitten siihen leikinlaskuun yhtyä, kaikille sitä ikää kuitenkin kertyy tasa-
puolisesti lisää... täs tuli askettäin mun mielestä ilmi jopa ikärasismia oli vakuutusihmiset täällä ja oli puhetta kuinka korkeat maksut musta menöö...heh, heh...siinä mä jo sanoin, että ette te musta niin helposti eroon pääse*

ihminen mitataan enemmän toimintakuntoisuuden mukaan kuin kronologisen iän mukaan tai biologisen iän mukaan, jos on 56- vuotias, mutta joka toimintakyvyltään vastaa 30-vuotiasta niin ei sitä voimakkaasti tuoda esille, että on vanha, täs omas työssäni oon pitänyt sitä sellaisena, että sitä arvostetaan ja aivan tasavertaisena työntekijänä, yrittäjänä ja osakkaana niin kuin nämä muutkin vaikke ne on 10-20 vuotta nuorempia

ehkä tää ikäkin sitten kuitenkin tua asiakaspiiriinkin sitä uskottavuutta, että on joku vanhempi ihminen, on ikää on elämäkokemusta ja kun ollaan lastensuojeluasioissa tiiviisti mukana niin se elämäkokemus, nuo nuoremmatkin ihmiset nää lasten vanhemmat osaa arvostaa sitä ja sitten, kun puhutaan muusta kuin asiakaspiiristä niin tästä lähipiiristä, niin musta tuntuu, että kyllä ne arvostaa enemmän kuin ennen ... se on arvokasta asiakkaisiin nähden tuo monipuolinen elämäkokemus asiakkaat luottaa sinuun enemmän...

Parin ensimmäisen toimintavuoden jälkeen Maunon yritystoiminta laajeni voimakkaasti vuonna 2012, jolloin avattiin yli 13-vuotiaiden lasten osasto. Uusi

yksikkö aloitti toiminnan suunniteltua nopeammin eli jo kolmen vuoden kuluttua aloituksesta. Tuolloin yritys kasvoi 20 työntekijää työllistäväksi yksiköksi ja asiakaspaikat lisääntyivät 14:ään. Liikevaihto nousi noin 500.000 eurosta noin 1,4 miljoonaan euroon. Laajennuksen valmistelu oli hektistä aikaa ja vei paljon voimavaroja Maunolta, mutta hän saattoi todeta, että haave laajentumisesta oli nyt totta. Yrityksen suunnitteluvaiheessa näyttämisen halu nousi Maunon kerronnassa yhtenä motiivina yrittäjäksi ryhtymisessä ja nyt hän oli todistanut itselleen olevansa kasvuyrittäjä ja saattoi nauttia saamastaan arvostuksesta muiden osakkaiden ohella, mikä vahvisti hänen sosiaalista minäänsä. Vahvaan ammatilliseen identiteettiin oli nivoutunut uusia elementtejä yrittäjän identiteetistä. Mauno kertookin, että uuden yksikön avajaisissa juhlapuheen piti ministeri, joten tapahtumaa voidaan pitää merkittävänä virstanpylväänä yrityksen historiassa. Maunon sosiaalistuminen yrittäjäksi oli lähtenyt käyntiin heti yritystoiminnan alussa ja vahvistui nyt entisestään kasvun myötä. Hänen asenteensa yrittäjyyttä kohtaan oli tuolloin positiivinen ja kerronnassa korostuu voimaantuminen. Kerronnassa painottuu se, että yrittäjyydessä hän on saanut, voinut ja kyennyt tehdä asioita, mistä on itse kiinnostunut.

Yrittäjyyden ”draivi” alkoi kuitenkin tämän kulminaatiopisteen jälkeen vähitellen laantua. Menestymisen hinta näyttäytyi nimittäin Maunon kohdalla negatiivisesti, sillä työn kuormittavuus lisääntyi potilaiden lisäyksen ja uuden yksikön avaamisen johdosta. Työpäivät venyivät pitkiksi ja hän alkoi uupua työtaakan alla, mikä vaikutti työmotivaatioon heikentävästi. Mauno toteaa, että yrittäjyys sinänsä ei häntä uuvuttanut vaan alan haasteet ja vaikeahoitoiset asiakkaat. Kahden yksikön väliset erot olivat huomattavat, sillä toisen osaston potilaat olivat väkivaltaisia, kun taas toisella osastolla tilanne pysyi rauhallisena. Martin kohdalle sattui vaativampi osasto, jonka rasittavuus oli korkeampi ja työmäärä kaikkine raportointeineen työläämpää. Huolehtiminen potilaista, yritystoiminnan kannattavuudesta ja kehittämisestä sekä yhteisöllisyyden vaalimisesta oli Maunolle liikaa. Tässä vaiheessa hän pohti, miten asiassa tulisi edetä. Yrittäjyyttä oli takana vasta kolme vuotta, joten vielä tässä vaiheessa hän ei halunnut antaa periksi. Vaikka oma terveys tuntuikin jo olevan vaarassa, hän tahtoi sinnitellä vielä muutaman vuoden. Hän mietti sitä, milloin yrittäjyys alkaa hänen kohdallaan riittää ja milloin hän on valmis siirtymään seuraavaan vaiheeseen elämässään. Ibarran esillenostaman identiteetin neljännen muutosvaiheen mukaisesti hän pohti omaa suoriutumistaan sekä Banduran mukaan miettii korjausliikkeen tekemistä toimintaansa. Tämä vaihe kesti vielä pari vuotta ennen kuin hän teki lopullisen päätöksensä osa-aikaeläkkeelle siirtymisestä.

5.2.3 Yritystoiminnan loppuvaiheessa

Vuoden 2016 haastattelun sovimme samaan paikkaan kuin edellisen haastattelun. Aluksi Mauno kertoo pohtineensa, mihin olin kadonnut, kun edellisen haastattelun jälkeen minusta ei ollut kuulunut mitään. Hän kertoo olleensa jopa huolestunut ja miettineensä yhteydenottoa minuun. Tämä saa minut tuntemaan itseni odotetuksi vieraaksi, mutta toisaalta pohtimaan sitä, olisiko kaikille haastatelluille pitänyt kertoa tutkimukseni keskeytymisestä jo vuosia sitten. Tarkemmin ajateltuna - olisi pitänyt ja tunnen syyllisyyttä asian vuoksi. Kerroin Maunolle, että jouduin palaamaan työelämään, kun virkavapaani loppui enkä tuossa vaiheessa kyennyt jatkamaan tutkimuksen tekemistä.

Käymme läpi edellisen haastattelukerran mietteitä ja Mauno ilahtuu silminnähden todetessaan, että monet tuolloin esillenostetut tavoitteet olivat toteutuneet. Maunon kerronta painottuu menneeseen, sillä yrittäjäyys on hänen kohdallaan nyt takanapäin. Hän aloittaa kerronnan muistelemalla yrittäjäyden alkuvuosia.

No kyllä tää on ollu seikkailu tietysti, määrättyllä lailla ja siinä on tietysti ollu, epävarmuutta paljon, riskinottoa, mutta monipuolista työntekoa ja paljon. Ja laaja-alaista vastuuta, luottamusta liikeideaan, joka on aina välillä horjunu. Sitten on luottamusta yhtiökumppaneihin, jonka nostan aika lailla kärkipäähän tässä, mitä oon kokenu tässä matkan varrella.

Sitten suhdetoimintaa tietysti ulospäin jonkun verran, mun kohdalla ei nyt niin kovin paljon, meillä on ollu eri vastuuhenkilö, joka on pitänyt suhdetoiminnasta huolta ja markkinoinnista. Sitten vastuullisuutta, mukanaoloa päätöksenteossa ja sellainen osallisuuden tunne on ollu sellanen hyvin palkitseva ja ruokkinu tätä jaksamista, että oon ollu osa joukkuetta, että käytännössähän tämä on ollu tää mun työ sitä, että mä oon ollu ohjaajana...sitten tietysti hallituksen puheenjohtajana yrittäny nostaa määrättyjä asioita hallituksen kokouksissa, tärkeiksi kokemiani asioita ja kuunnellu muita ja kyselly vähän onko teillä jotakin näihin, kun on pidetty kokouksia. Sitten talousjohtajana oleminen, joka nyt on tarkottanu sitä, että mä oon ruohonjuuritason töitä tehny, hoitanu ne talouspuolen juoksevat asiat.

Ylläolevassa kerronnassa Mauno määrittelee identiteettinsä luottamuksen, osallisuuden ja vastuullisuuden kautta. Hän kertoo luottavansa yhtiökumppaneihin ja nostaa tämän merkitykselliseksi asiaksi yrittäjäydessään. Maunon kerronnassa painottuu yhteisöllisyys, joka näyttäytyy edelleen vahvana tukeutumisenä muihin yhtiökumppaneihin. Yrittäjävuosien aikana hän on onnistunut luomaan työyhteisöön hyvän työilmapiirin, jossa yrittäjät sulautuvat työyhteisöönsä työntekijöinä, josta hän kertoo seuraavasti:

No justiin tää yhteishenki, mihinkä on ainakin osallisena saanu olla luomassa sitä, että en mä nyt väitä, että se on mun ansiota, mutta meillä on erittäin hyvä henki tässä työryhmässä ollu koko ajan...se on antanu sellasta tyydytystä kyllä paljon ja sitä osallisuuden tunnetta. Ja sitä, että vaikka työntekijät on tässä palkalla ja mä en oo koskaan saanu sellasta kokemusta, että joku työntekijä olis kokenu, että hän on tässä meidän yrittäjien elättäjä...mua riipii tollaset, kun kuulee aika usein, että työntekijät puhuu, että työntekijän selkänahasta revitään kaikki...sellasta kommenttia ei oo koskaan tullu. Että työntekijät ilmeisesti on tyytyväisiä ja ne näkee sen meidän työmäärän...ne tietää varmaan, että me vähän enemmän etuja saadaan, palkallisia ja muitakin etuja, osinkoja esimerkiksi. Mutta ei niistä kukaan oo kadehtinu...siihen on justiin tämä syy, että me ollaan oltu niin täysipainoisesti ja menty niihin pahimpiin paikkoihin ja oltu työntekijöiden tukena.

Mauno on siis onnistunut luomaan työyhteisöön luottamuksen hengen ja työntekijät viihtyvät työssään. Tämä olikin hänen yksi tavoitteensa yrittäjyydessä. Maunolle työyhteisön hyvinvointi ja siihen liitettävät asiat ovat edelleen sydäntä lähellä. Tämän johdosta häntä voi kutsua yhteishengen luoja. Tähän mennessä yrityksestä on lähtenyt vain yksi työntekijä pois, muuten yritys pyörii samojen työntekijöiden ja osakkaiden voimin. Maunon esimerkillä johtaminen on hänen mielestään onnistunut ratkaisu ja hän on siitä silminnähden ylpeä. Hän kokee saaneensa yrittäjänä riittävästi vastuuta ja mainitsee työnsä yhtiön hallituksen puheenjohtajana ja talousjohtajana. Selvästi on havaittavissa, että Maunon yrittäjäidentiteettiä ovat vahvistaneet menestynyt yritystoiminta ja yhteisöllisyys.

Talousjohtajana hän on pystynyt hyödyntämään tilitoimistossa hankkimaansa kokemustaan ja tiliointi onkin tuonut hänen työhönsä jonkin verran vaihtelevuutta. Martti pitää onnistumisena sitä, että häntä ei missään vaiheessa ole pidetty esimiehenä. Mietin, että 20 hengen yrityksessä tätä saavutusta voi pitää jokseenkin erikoisena ja mielestäni se kuvastaa paremminkin Maunon kykenemättömyyttä ottaa esimiehen rooli itselleen. Toisaalta totean, että kerronta heijastaa hänen omia arvojaan ja tavoitteitaan yrittäjyydessä, joka lähtee empaattisuudesta ja toisen ihmisen kunnioittamisesta, joten toimintastrategia toimii tällä alalla.

Periksiantamattomuus kuvastaa kuitenkin Maunon persoonallista identiteettiä ja näin ollen myös 50+ -ensiyrittäjää. Voimien ehtyminen ja terveyden vaarantuminen alkoivat kuitenkin rapauttaa hänen jaksamistaan.

Meillä oli aina vaan enemmän ja enemmän vaikeahoitoista, vaativaa hoitoa vaativia lapsia, jotka vei niin totaalisesti ajan, ja sitten ne työajatkin oli niin hankalat, se ei oo kahdeksasta neljään, että se on meillä jatkuvaa iltatyötä. Öitäkin mä tein vielä viime vuoden 2015 syksyyn asti. Ja tuntuu, että mä en varmaan

terveenä eläkkeelle lähde, jos mä täs oon, että alko tuntua, että sellanen palo tosiaan, että motivaatio rupes olemaan vähän kateissa. Tää tuli mulle nyt sitten, nyt oli viimeinen vuosikerta, joka pääsi osa-aikaeläkkeelle niinku vielä aika hyvillä taloudellisilla ehdoilla. Mekin asutaan omakotitalossa ja sitten mun äiti asuu yksin omakotitalossa, siinä mulla riittää kyllä töitä sielläkin. Että mä niinku siirsin sitä paloa enemmän sinne puolelle ku tähän.

Vuoden 2010 haastattelussa Mauno kertoi, että yritystoiminnan alussa osakkaat joutuivat tekemään pitkää päivää saadakseen yritystoiminnan käyntiin ja tuolloin Mauno toivoi, että päästessään sivantovaiheeseen yritykseen olisi hyvä saada apukäsiä, jotta Mauno voisi tehdä puolta työaika. Tämä toive ei näyttänyt toteutuneen.

Ja kyllä yrittäjänä oleminen niin se on kaikella lailla ollu, että mä luulisin, että mä olin niin leipääntyny jo siellä, tuolla sairaanhoitopiirin palveluksessa, että mä koin ettei musta oo siellä mitään hyötyä eikä siitä oo mulle mitään iloa, niin tavallaan niinku molemmiin puolin oli sellanen aika, että en mä usko eikä kukaan sanonu, että se olis mitenkään siinä työnteossa näkyny, mutta kyllä sellanen palo, joka siihen vaaditaan niin oli kyllä kadonnu. Ja kyllä mun täytyy sanoa, että vähän sama on tapahtunu nyt sitten tässä (yrittäjyydessä) vuosien mittaan.

Mauno puhuu ”leipääntymisestä”, mikä vahvana ilmaisuna tarkoittaa täydellistä kyllästymistä tekemänsä työhön ja innokkuuden hiipumista. Yrittäjänä toimimisen uutuus ja viehätys olivat kadonneet kolmen toimintavuoden jälkeen ja jäljelle oli jäänyt raskas työ. Mauno ei kuitenkaan luopunut yrittäjyydestä, sillä tämä oli ollut hänen haaveensa, jota hän kuvasi ensimmäisen toimintavuoden aikana sanonnalla ”kirsikka kakun päällä”. Mauno kertoo tarinaansa työhönsä uupuneen henkilön näkökulmasta. ”Draivi” oli loppunut ja terveys oli vaakalaudalla, mutta Maunolla ei ollut keinoja asian korjaamiseksi. Näin vakavan ja monitahoisen asian ottaminen puheeksi yhtiökumppaneiden kesken oli varmaan arkaluonteinen asia sekä Maunolle, että varmasti myös muille yhtiökumppaneille, sillä on vaikea uskoa, että Maunon väsymistä ei olisi jo huomattu yhtiökumppaneiden keskuudessa. Aivan kuten yritystoiminnan aloitus oli pitkän pohdinnan tulos, pohti Mauno yrittäjyydestä irtipäästämistä pitkään. Hän halusi totutella ajatukseen yritystoiminnan lopettamisesta ja tarkoitus oli selvästi toteuttaa irtaantumisen tyylikkäästi eläkkeellesiirtymisen yhteydessä. Vuosi 2012 oli siis ratkaiseva virstanpylväs hänen yrittäjäurallaan, sillä silloin hän palasi jälleen mahdollisten uusien minuuk-sien ja aikomusten pohdintavaiheeseen.

Mä kerroin siitä jo hyvissä ajoin (yhtiön hallitukselle), melkein vuotta ennemmin (2014), että tällasia suunnitelmia mulla on ja se onnistu kyllä aivan täydellisesti, että kellään ei ollu sitten sitä vastaan mitään, tietysti mä joskus ajattelen vähän

sillä lailla, että olis mukavaa, kun ne olis vähän maanitellu, että jää nyt, että ei-hän tästä tuu mitään, mutta ne suostu heti...heh...heh...No, kyllä ne ymmärsi kuitenkin, että ne halus mulle antaa jo tässä iässä ja tässä vaiheessa nyt sitten täl-lasen oikeuden, että tehtiin sitten vaan työsopimus.

62-vuotiaana viiden yrittäjävuoden jälkeen hän ilmoitti yrityksen hallitukselle halunsa siirtyä osa-aikaeläkkeelle, mikä toteutui vuotta myöhemmin eli syksyllä 2015. Yritystoiminta oli pyörinyt tuolloin kuusi vuotta. Mauno kertoo, että keväällä 2016 hän lopulta luopui yhtiön osakkeista ja siirtyi pelkästään työntekijäksi 50 prosentin työajalla. Vasta nyt työntekijänä ollessaan hän on pystynyt vaikuttamaan omiin työaikoihinsa. Lopullisesti Maunon tavoite on eläköityä vuoden 2017 aikana eli 65-vuotiaana.

Mitä äsken mentiin tuota edellistä haastattelua läpi niin kuulostaa kyllä tutulta ja toteutunu on, että siellä oli tää, aika useassa kohtaa, että joskus sitten kun tässä nyt tehdään paljon töitä, niin sitten tulis sellanen helpompi aika ja kun ikää on enemmän niin sitä kaipaa sellasta omaa aikaa ja vapautta ja omien työaikojen, omiin työaikoihin vaikuttamista. Ja niinpä mä sitten kun tuli 61 vuotta täyteen viime vuoden kesällä hain osa-aikaeläkkeelle...nyt oon sitten 1.9.2015 lähtien ollu osa-aikaeläkkeellä.

Kerronnasta kuulee, että Mauno teki päätöksensä yksityisenä henkilönä, aviopuolisona ja isänä eikä niinkään yrityksen osakkaana, mikä nousee esiin minä-muutoisena kerrontana. Mauno kertoo, että vuonna 2014 hän teki perusteelliset laskelmat eläkkeensä määrästä suhteessa palkkaansa ja totesi, että eläkkeelle kannattaa jäädä. Strategia oli siis valmiiksi tehty seuraavaa siirtoa varten. Mauno pohti tuolloin asioiden tärkeysjärjestystä elämässään ja totesi, että hän haluaa siirtyä vielä terveenä viettämään eläkepäiviään. Palatessaan jälleen työyhteisön jäseneksi seitsemän vuoden yrittäjyyden päätteeksi Maunon uramuuntuvuus on tietoista valintaa ja askeleen ottamista toisaalta palkkatyöhön, mutta toisaalta kohti uutta vaihetta elämässä. (von Bonsdorff ym. 2017). Maunon kohdalla näyttääkin 60-vuoden rajapyykki olevan merkityksellinen siirtymä uuden ajanjakson alkamiselle hänen elämässään. Maunon kerronta painottuu jälleen tulevaisuuteen aktiivisena minäkerrontana ja ajatus eläkeläisen rooliin siirtymisestä innostaa häntä. Selvästi on havaittavissa, että Mauno kaipaa jälleen uusia haasteita ja uudistumista. Hän tuntuu olevan avoin uusille kokemuksille, mitä tukee hänen vahva minäpystyvyytensä (Savickas & Porfeli 2012: 159–161). Maunon tulevaisuuskerronnassa nousee esiin haave yrittäjyydestä, ikioman yrityksen perustaminen, jossa hänen tavoitteensa on jälleen uudistaa alan käytäntöjä ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön suuntaan. Työnteko jatkuu eläköitymisen jälkeen, mikä on tullut esiin myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Wang ym. 2014; von Bonsdorff ym. 2019). Hän on

selvästi nivonut yrittäjän roolinsa vahvalla ompeleella sairaanhoitajan identiteetinsä ja haluaa pitää yrittäjyyttä yhtenä vaihtoehtona tulevaisuudessaan. Yrittäminen on siis kuitenkin jättänyt häneen positiiviset jäljet.

Mauno toteaa itsereflektion kautta, että motivaatio työhön romahti pitkän työrupeaman jälkeen. Nyt hän saa tehdä työtä siten kuin kokee sen itselleen sopivaksi:

kyllähän mä varmaan, jos ei sitä mahdollisuutta olisi ollu, niin olisin edelleen täs raakkina, täydentämässä tätä porukkaa. Mutta kyllä mä nyt koen tälläkin hetkellä, tietysti pienemmässä roolissa, mutta kuitenkin koen edelleen olevani tärkeä työyhteisön jäsen. Mutta sitten tämä, että tässä oli näitä vastuita monenlaisia niin, niin taloudellisesti kuin muutenkin, että niistä on niinku vapautunu ja mun työhön on nyt muuttunu sitten, mulla ei oo enää omia potilaita...vapautuminen siitä ja kaikesta siitä byrokratiasta, mitä se tuo tullessansa, tää kaikki tälänen jäi multa kokonaan pois. Että mä saan olla tässä ja touhuilla nyt vaan...

Ilmiselvästi rutiinit ja vastuut verottivat hänen jaksamistaan ja hän kokee nyt olevansa vapaa ilman minkäänlaisia paineita ja velvoitteita. Arvioidessaan muutoksen onnistumista hän toteaa, että yrittäjyydestä luopuminen oli hyvä ratkaisu. Ympyrä on sulkeutunut ja hän on löytänyt itsensä ja palannut työntekijän rooliin, minkä hän tuntee tällä hetkellä omimmaksi minuudekseen. Mauno kertoo olevansa ylpeä jättäessään yrityksen täysin velattomana. Toiminta on pyörinyt täysin tulo-rahautuksella, joten hän on tyytyväinen yrityksen kehitykseen ja taloudelliseen tilanteeseen.

Olo on nyt haikea ja surullinen, kun tietää, että työura alkaa tästä nyt hiipumaan. En mä kyllä päivääkään vaihtaisi pois, on aika kulunu sanonta, mutta nyt on pakko näin sanoa...yrittäjyys on uran täyttymys ja piste Iin päälle.

Hän reflektoi kokemuksiaan yrittäjätaipaleeltaan ja kerronnasta voi todeta, että hän on niveltänyt yrittäjyydestä palasia omaan identiteettiinsä ja on selvästi varmempi yrittäjä kuin alkuaikoina. Varmuus näyttäytyy siten, että kertoessaan eläkevuosien suunnitelmistaan hän paljastaa uuden yritysideaansa. Hän on siis edelleen uudistaja, joka yrittäjyyden aikana on tehnyt tärkeän havainnon huomatessaan jälleen puutteen nykyisissä alan toimintatavoissa. Maunolla on kuitenkin muitakin minuuksia valittavana, joista esimerkkinä hän mainitsee nykyisessä yrityksessä lomitustehtävissä ja kiireapulaisena toimimisen tai sitten henkilökohtaisen elämän puolella panostaminen enemmän oman iäkkään äidin hoitoon, puutarhatöihin, mökkeilyyn ja erityisesti siihen kalastukseen, joka jäi liian vähälle yrittäjävuosien aikana. Mielenkiintoista on huomata, että Maunon uusi yritysidea syntyi hänen toimiessaan työntekijänä yrityksessään. Maunon kohdalla tämä kertoo sen, että muuntuvuus yrittäjyyden aikana oli heikkoa, koska operatiivisen

toiminnan pyörittäminen vei yrittäjiltä kaiken huomion ja energian eikä näin ollen uusien toimintatapojen haltuunotto ollut mahdollista.

Hänen halunsa olla rohkea on tuottanut häntä itseään tyydyttävän lopputuloksen. Yrittäjyydessä hän on saavuttanut jotain sellaista, mikä olisi jäänyt häneltä kokematta, mikäli rohkeus olisi pettänyt ennen yritystoiminnan aloitusta. Rohkeus luopua saavutetuista eduista aikaisemmassa työssä ja uskallus heittäytyä uuteen on hänen mielestään ollut hyvä ratkaisu. Viimeisten vuosien aikana tehty muutos yrittäjästä työntekijäksi on ollut myös onnistunut, eikä hän muistele enää parin vuoden takaista uupumustaan. Yrittäjyydessä uutta roolia hakevan joukkuepelaajan saavutetut roolit ovat vaihtuneet työntekijän rooliin.

Mauno on edelleen vahvasti joukkuepelaaja, mutta kuuden toimintavuoden jälkeen toimijuus näyttäytyy tyytymisenä saavutettuun asemaan, joten nimesin hänet ”**Alan haasteisiin uupunut joukkuepelaaja**”. Hän merkityksellistää edelleen oman vahvan osaamisensa hoitotyössä tiimin jäsenenä, mutta on toisaalta päässyt nauttimaan yrittäjyyden tuomasta vastuusta ja päätöksenteosta. Hän painottaa edelleen osallisuuden tunnetta ja luottamusta yhtiökumppaneihin. Tehtävien myötä hänen yritysjohtajaidentiteettinsä on vahvistunut ja hän kertoo olleensa mukana luomassa yhteisöllisyyttä yritykseen ja luotsaamassa yritystä kasvuun ja kannattavaan toimintaan.

5.3 Paavon tarina

Koko uransa metalliteollisuudessa tehnyt Paavo kertoo ostaneensa yrityksensä vuonna 2006, joten haastatteluhetkellä yritystoimintaa on takana jo nelisen vuotta. Paavon kerronnassa nousee esiin metallialalla vallitseva lama ja sen aiheuttama huono tilanne yrityksessä. Hän ei kuitenkaan ole erityisen huolestunut vaikka kaksi viimeistä vuotta ovat olleet tappiolliset, sillä hän tietää, että näin se tapaa mennä metalliteollisuudessa, joskus noustaan ja sitten taas lasketaan.

5.3.1 Ennen yrittäjyyttä

Paavo kertoo, että hänen arvomaailmaansa kuuluvat ahkeruus, korkea työmoraali, periksiantamattomuus ja työntekijöistä huolenpito. Hän on luotettava ja ahkera työntekijä ja siksi hän on edennyt työurallaan aina työnjohtotehtäviin asti. Pitkän työuransa aikana hän on työskennellyt metalliteollisuudessa sekä tuotantotehtävissä, projektitehtävissä että työnjohtajana, joten hänellä on hyvät tiedot alalla toimimisesta. Nuoruusvuosina Paavo suoritti koneteknikon tutkinnon, mutta jatkoi myöhemmin yli 40-vuotiaana opintojaan valmistumalla myös sähkötekniikoksi.

Tavoitteena hänellä oli tuolloin osaamisen portaittainen kehittäminen ja se, että pääsisi urallaan vaativampiin tehtäviin. Paavo rakentaakin identiteettiään työssä pärjäämisen, itsenäisyyden, rahan, riskinottokyvyn ja vapauden kautta. Työssäpärjääminen nousee esiin erityisesti työuran merkityksen korostamisessa. Paavon mielestä työura on mennyt hyvin silloin, kun ihminen on tyytyväinen työhönsä, pysyy työkykyisenä ja pääsee hyvissä ajoin eläkkeelle nauttimaan terveenä eläkepäivistä.

niin no pitäähän sitä työhön olla tyytyväinen, että se etenee sillä lailla, että itte on tyytyväinen työhön...sen takia mä lähdinkin kouluun, kun tuota kyllästyin vuorotöihin...teknilliseen koneteknikoksi ...nuorena.

Paavo on kehittänyt itseään pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti vaihtamalla työpaikkoja niveltäen uuden työn tuoman osaamisen aikaisempaan ammattitaitoonsa. Paavo on työurallaan saavuttanut lakipisteen ja kertoo, että tätä korkeammalle hän ei koulutustaustansa perusteella pysty työntekijänä pääsemään. Työnjohtotehtävät olivat mielenkiintoisia ja tarjosivat näköalapaikan metalliteollisuuden toimintamalleihin, mutta jossain vaiheessa 13 vuoden työrupeama työnjohtajana alkoi kuitenkin tuntua pelkältä rutiinilta eikä uudistumisen mahdollisuutta ollut nähtävissä. Paavo oli tuolloin merkittävässä tienhaarassa elämässään, jolloin vaihtoehtoja oli hänen mielestään vain kaksi eli jääminen nykyiseen epätyytyttävään työhön ilman kehittymismahdollisuuksia tai oman yrityksen perustaminen tai ostaminen ja tätä kautta uusien haasteiden saaminen elämään.

Paavon uinuva yrittäjäidentiteetti nosti päätään ensimmäisen kerran noin 20 vuotta aikaisemmin, jolloin Paavo etsi ensimmäisen kerran mahdollisuutta käynnistää oma yritystoiminta. Silloin elettiin 1990-lukua. Tuolloin hänelle sopivaa yritystä ei kuitenkaan ollut alueella myynnissä. Yrittäjäksi ryhtyminen metallialalla oli Paavon mukaan mahdollista vain ostamalla jo toimiva yritys eikä mikään muu vaihtoehto tullut kysymykseen. Hän kertoo, että seuraavan kerran asia nousi konkreettisemmin esiin kymmenen vuotta myöhemmin, kun 2000-luvulla ilmaantui eräs yritys myyntiin, josta Paavo teki ostotarjouksen, mutta kauppoja ei tuolloin syntynyt.

Liian kovaan hintaan se jäi...en muista kauppasko se sitä itte vai kuulinko mä vain, että se on myynnissä jompikumpi....

Kolmas kerta yritysostolle ilmeni seitsemän vuotta myöhemmin, kun hänelle tarjottiin erästä metallialan yritystä ostettavaksi. Paavo tarttui tarjoukseen heti ja alkoi neuvotella asiasta. Paavo mainitsee iän tuolloin haastattelussa kertoessaan, että ikänsä puolesta hänellä oli viimeinen mahdollisuus kokeilla yrittäjyyttä. Muuten iällä ei ole Paavolle merkitystä.

Ei siinä nyt kauaa mennyt melkeen samantien, kun kuulin asiasta, niin ruvettiin keskustelemaan, mä kyselin heti mahdollisuuksia ja mikä hinta...se lähti melkein heti sitten ...ei siinä ollut mietintää...

Kun ostotarjous hänelle tehtiin, hän eteni asiassa kuitenkin rauhallisesti viipyillen ja miettien vuoden ajan asiaa ja sinä aikana hierottiin kauppaa, lähinnä neuvoteltiin hinnasta. Metallialan yrityksen osto halleineen ja koneineen ei ollut mikään pikku juttu, joten tämän tiedostaen Paavon käyttämä harkinta-aika oli varmasti paikallaan. Paavon toimijuus näyttäytyi varmanpäälle pelaamisena, sillä hän tiesi, että nyt olisi onnistuttava, jos yrittäjäksi haluaa ryhtyä. Paavo luotti omiin kykyihinsä ja tiesi, että hänellä on metallialan osaamista ja kun yritystä hänelle erityisesti tarjottiin, hän sai vahvistuksen ulkopuoliselta taholta osaamisestaan, mikä kertoi siitä, että hänet tunnettiin osaavana alan miehenä. Ulkopuolinen taho merkityksellisesti Paavon osaamisen ja antoi tunnustuksen hänen ammattitaidostaan, mikä kiihdytti Paavon toimijuutta ja edesauttoi päätöksentekoa. Yrityksen myyjä oli nimittäin Paavon aikaisemmin tuntema yrittäjä, joka teki Paavon työnantajalle alihankintatöitä. Annan Paavolle tässä vaiheessa identiteettinimen ”**Harkitseva siirtojen tekijä**”, sillä Paavo ei hätiköi siirroissaan vaan etenee harkitusti.

5.3.2 Yritystoiminnan alkuvaiheessa

Paavo osti 25-vuotta toimineen metallialan yrityksen vuonna 2007 ollessaan 52-vuotias. Yritys on osakeyhtiö ja työllisti ostovaiheessa 10 työntekijää, jotka jatkoivat yrityksen palveluksessa sen siirtyessä Paavon omistukseen. Vuonna 2010 työntekijöitä oli seitsemän ja liikevaihto on 500.000 – 800.000 €/vuosi. Paavon yritys valmistaa alihankintana erilaisia osia ja komponentteja muun muassa metsäkoneiden osia ja Ruukki on hänen suurin asiakkaansa 50-prosentin osuudella. Paavon kerronta paljastaa, että hänen ydinosaaamisensa keskittyy tuotannon prosesseihin ja työnjohtoon. Markkinointi sen sijaan on yrityksessä heikoin osa-alue, koska se ei ole kuulunut koskaan hänen toimenkuvaansa. Hän kertoo, että metallialalla asiakassuhteet ovat stabiilit eikä uusia asiakkaita tarvita niin paljon kuin muilla aloilla. Paavo nojaa markkinoinnissa siis aikaisempiin asiakassuhteisiin, jotka siirtyivät yrityksen oston mukana hänelle.

Vaikka Paavon ammatillinen osaaminen tuki vahvasti hänen yrittäjyyttään, hän ei tiennyt yrittämisestä mitään, mutta hän päätti opetella sen. Oppijana hän merkityksellistää jatkuvan itsensä kehittämisen osana omaa minuuttaan ja identifioitumistaan yrittäjäksi, mutta kertoo samalla, että hänellä ei ollut minkäänlaista liiketoimintaosaamista aloittaessaan yrittäjänä eikä minkäänlaista yrittäjyyden mallia lähipiirissä, joten hän lähti rakentamaan yrittäjyyttään ensin yrittäjän ammattitutkinnon ja sitten palapalalta toisiinsa nivoutuvan kokemuksen kautta. Paavolla

on vahva osaaminen metalliteollisuuden eri tehtävissä, joten identifioituminen alaan on siis selkeää. Hän niveltää metallituotteiden valmistuksen ja työnjohdollisen osaamisensa osaksi positiivista identiteettiään ja positioi itsensä näin metallialan ammattilaisten kärkekastiin, mistä hän kertoo seuraavalla tavalla:

..joo, jos joku pärjää, niin minä ainakin pärjään, on sen verran taustaa ja kokemusta...ei tarvi peljätä, että mihinkä menöö ja joutuu tekemähä

Tämän lisäksi hän asemoi itsensä haastattelussa alan asiantuntijana ja kertoo yrittäjäksi ryhtymisestä seuraavaa:

...kyllä tahtoa pitää olla ... ei sitä nuon vaan lähretä yrittäjäksi

Yritystoiminnan alussa Paavo tähtää kasvuun ja visioi tulevaa toimintaa kertomalla toiveestaan saada uusi tuotantohalli valmiiksi viiden vuoden kuluessa. Kerronta on tulevaisuusorientoitunutta ja siinä kuuluu vahvasti laajentumistavoitteet. Hän haluaa selvästi näyttää itselleen kykynsä ja osaamisensa yrittäjänä sekä kertomansa mukaan saada itselleen paremmat ansiot kuin palkkatyössä. ”Draivi” yrittäjyydessä on vahvaa ja Paavo on voimaantunut hyvän alun myötä. Yrittäjänä hän lähti liikkeelle vakioasiakkaiden turvin ja keskittyi tuotannon pyörittämiseen. Tämä on ymmärrettävää, sillä ensimmäisenä toimintavuotena tilauksia tuli ”*ovista ja ikkunoista*” kuten hän asian ilmaisi. Yrittäjyyden alku kertoo myös siitä, että Paavolla on näkemystä ja tahtoa luotsata noin 10 henkeä työllistävää yritystään taloussuhdanteiden heilahteluista huolimatta. Hän tietää miten toimitaan nousukaudella ja miten kamppaillaan laskusuhdanteessa, sillä nousuja ja laskuja hän on kohdannut pitkän työuransa aikana ennenkin toteamalla ”*joskus mennään ylöspäin ja sitten taas alas*”.

Vuosien saatossa lisääntynyt osaaminen erilaisissa työtehtävissä on muokannut hänestä vahvan ammattilaisen. Pitkä työura vahvistaa selvästi Paavon minäpystyvyyttä ja yrittäjyyden niveltäminen ammatilliseen osaamiseen sujuu portaittain yrittäjäkokemuksen lisääntyessä. Elämäkokemus näyttäytyy vastuullisuutena omista työntekijöistään, joita Paavo ei ole irtisanonut yritystoiminnan vastoinkäymisistä huolimatta. Hän luo yritykseensä vahvan me-hengen pitämällä huolta työntekijöistään. (Vesalainen 2004: 16, 32–36). Ikä ja luottamus kulkevat käsikädessä Paavon yrittäjätarinassa. Arvioidessaan yritystoimintansa aloitusta hän kertoo seuraavaa:

Kaikin puolin meni niin kuin pitikin, ainoastaan tuli yllätyksenä, että yrityksen tilanteesta oli annettu virheellinen kuva...huomasin jälkeinpäin, että yritys ei ollutkaan...tai en mä nyt osaa sanoa että...olihan mulla konsultti siinä apuna, mutta se rahallinen tilanne oli aivan toinen, minkä kuvan annettiin...6-7 vuotta

vanhoja laskuja iso määrä ja mä en osannut kattoo sitä yrityksen rahatilannetta oikealla lailla.

Konsulttiavusta huolimatta ja vuoden neuvotteluajana Paavolle ei tullut selväksi yrityksen oikea taloudellinen tilanne, minkä vuoksi hän tunsu tullessa petetyksi yrityskaupassa. Kerronnasta voi todeta, että hänen pyrkimyksensä eivät alussa olleetkaan varsinaisen yrittäjäjuran aloitus vaan pikemminkin pikainen tutustuminen yrittäjyyteen, jossa yrityksen osto ja sen jälkeen sen nopea myynti eteenpäin voitolla nousi esiin voimakkaasti. Hänen sitoutumisensa yrittäjyyteen ei siis ollut alussa 100 prosenttista. Suunnitelmissaan hän halusi positoida itsensä hetkeksi haaveilemaansa yrittäjän rooliin, sen jälkeen yrityksen myyntiin voitolla ja lopulta siirtymiseen aikaistetulle eläkkeelle omien rakkaiden harrastustensa eli jousiammunnan ja moottoripyöräilyn pariin. Tämä tulos on linjassa von Bonsdorff`n ja muiden (2019) tutkimuksen kanssa. Yrityksen alkuvaiheessa Paavon yrittäjyys ei siis ollut itseisarvo vaan pelkästään välivaihe ja investointikohde, jonka voisi realisoida rahaksi sopivan tilaisuuden tullen. Tästä kerronnasta kumpuaa ristiriitaisuus, sillä menestystä hakevana kasvuyrittäjänä hän halusi myös toteuttaa unelmansa varhaisesta eläköitymisestä myymällä yrityksensä pois hyvällä voitolla päästäkseen nauttimaan eläkepäivistä. Unelma yrittäjyydestä toteutuisi matkalla kohti varsinaista päämäärää eli rikastumista ja huoletonta tulevaisuutta.

...heti kun oppii tämän niin mä lähden pois....myyn kovalla hinnalla.

Tämä tutkimustulos on linjassa aikaisempien tutkimusten kanssa, joissa todetaan, että vanhemman iän yrittäjä tähtää yrittäjydessään nopeisiin voittoihin. (Platman 2003). Paavolla oli käsitys, että yritys on noin vain myytävissä kovalla hinnalla pois, mikä kuvaa hänen liiketoimintaosaamistaan. Tutkijana ja yrittäjänä kuunteleen kerrontaa asettaen tavoitteen toteutumismahdollisuuden ensin kyseenalaiseksi. Tutkijana olen kuitenkin avoimin mielin kuuntelemassa kerrontaa ja muutatan suhtautumistani, sillä Paavon ostaessa yrityksensä oli nousukausi menossa, joten tätä tietoa vasten yrityksen myyminen nopeasti eteenpäin oli yksi mahdollinen visio ja motiivi yritysostoon (DeTienne & Cardon 2012; DeTienne & Wennberg 2014). Tämä kerronta saa minut vakuuttuneeksi, että 50+ -ensiyrittäjä on todella riskinottaja. Von Bonsdorff`n ja muiden (2019) tutkimus esittää, että yrityksen myyminen ulkopuoliselle ostajalle on todennäköisempää yrittäjän ollessa 55-60-vuotta kuin 61-63-vuotta tai myöhemmin. Paavo kuvaa ensimmäistä toimintavuottaan näin:

sillon oli niin hyvä aika, kun tämän firman osti, että rahaa tuli ovista ja ikkunoista, ajateltiin, että tässä pärjää hyvin ja ku ei hinnalla ollu mitään väliä ku vaan joku teki töitä niin sai hinnotella ihan mitä vaan. Oli kauhia buumi menossa.

Yrittäjyyden raadollisuus paljastui kuitenkin heti yritysoston jälkeen, jolloin Paavo huomasi, että häntä odotti kasa maksamattomia laskuja monen vuoden ajalta. Hän sai kuitenkin rästit maksettua ensimmäisen vielä hyvän toimintavuoden aikana. Paavo joutui toteamaan, että tuli tehtyä virhearviointi ostettavan yrityksen suhteen, mutta siitä hän selvisi vahvan ammattiosaamisensa ja hyvän tilauskannan ansiosta.

Eipä siinä paljon mitään tuumata se oli kauppa tehty ja ei muuta kuin jatkaa eteenpäin...ei mitään muuta kuin kovaa työtä...muuten oli toiminta sellaista kuin oletinkin. Ei muuta kuin täys rytinä päälle.

Paavo onkin poikkeuksellinen 50+ -ensiyrittäjä tässä tutkimusjoukossa, sillä hän on sijoittanut paljon rahaa yritysostoon, mikä kertoo Paavon asenteesta riskinottoon. GEM 2016-2017 -tutkimus tukee tätä havaintoa kertomalla, että vanhemman iän yrittäjä on riskinottaja. Toisaalta aikaisempi tutkimus paljastaa, että vanhemman iän yrittäjä ei mielellään investoi suuria summia yritykseensä, koska sijoituksen takaisinmaksuaika on yleensä niin pitkä, että yrittäjä tuskin saa sijoittamaansa rahaa jäljellä olevien työvuosien aikana takaisin, joten Paavo on siinä suhteessa poikkeustapaus. (Lévesque ym. 2006).

Ongelmat yrittäjyydessä seurasivat toisiaan, sillä lama yllätti Paavon jo toisena toimintavuotena (v. 2008). Lainoja ei pystytty lyhentämään ja kassa oli miinuksella. Hän kertoo, että ”*koko ajan tulee takkiin*”. Koko metallialaa vaivasi tuolloin lama. Huonosti kävi myös hänen aikaisemmalle työnantajalleen, joka joutui lomauttamaan työntekijöitä kahden vuoden ajan. Paavon haaveet paremmasta elämästä rapistuivat, jolloin laman myötä pienentynyt tilauskanta merkitsi hänelle itselleen huonoja ansioita ja haaveiden romuttumista. Hän muuntautui pakon edessä, jolloin hänen yrittäjäidentiteettinsä syveni ja hänestä tuli pitkäjänteisempi ja sitoutuneempi yritykseensä. Rikastumisen teema ei enää noussut kerronnassa esiin vaan pikemminkin selviytyminen hankalassa tilanteessa, jossa Paavon täytyi keskittyä pelastamaan yritystoiminta. Voitokkaan alun jälkeen suunta muuttui täysin. ”*Draivi*” laantui ja voimaantuminen muuttui sitkeydeksi. Luottamus itseän ei kuitenkaan heikentynyt vaan vahva minäpystyvyys antoi voimaa viedä yritystoimintaa eteenpäin. Yrittäjyyttään Paavo arvioikin seuraavasti:

...eihän siinä muuta, kun elää tämän tilanteen mukaan niin kauan, kun pankit on suosiollisia niin pärjätään, sitten pitää lopettaa heti, kun pankit sanoo, että jatkoaikaa ei anneta...tragediaksi menöö tuon laman myötä mutta...jos se olis jatkunut niin sehän olis sankaritarina mulla olis uudet hallit ja isoo firma, jos ei olis lamaa tullut.

Paavon kerronnasta paljastuu myös mieltymys valtaan. Paavo rakentaa yrittäjäidentiteettiään vahvasti itsenäisyyden kautta, mistä kertoo se, että hän haluaa tehdä päätökset yrityksessään yksin. Siksi hän omistaa yksin kaikki yrityksensä osakkeet. Hän ei halua jakaa valtaa kenenkään muun kanssa vaan hän pitää ohjat kaikissa asioissa itsellään. Paavon kohdalla voidaan puhua myös ylihallinnasta, mikä mahdollistuu vahvan minäidentiteetin ansiosta (Erikson 1968). Jos kaikki langat ovat yhden ihmisen käsissä niin silloin voidaan puhua yksinyrittäjästä sanan kirjaimellisessa merkityksessä. Hän tuntuu olevan yrittäjän roolissaan yksin, sillä hänen puheessaan ei kuule mainintaa vertaistuesta eli muiden yrittäjien kanssa käytävästä keskustelusta tai sparrauksesta. Yrittäjyyden alkuvaiheessa nimeän Paavon ”**Kehittyväksi johtajaksi**”, sillä yrittäjänä hän kehittyi koko ajan sekä vastoinkäymisten että onnistumisten myötä.

5.3.3 Yritystoiminnan loppuvaiheessa

Vuoden 2016 haastattelu tehdään samassa paikassa kuin edellinenkin haastattelu. Muutoksia ei siis ole tapahtunut näiden vuosien välillä. Haastattelutilanteen aluksi vaihdamme kuulumisia ja kertaamme edellisen haastattelun kulkua, minkä jälkeen Paavo alkaa kertoa avoimesti tapahtumista viimeisen kuuden vuoden ajalta. Paavon yrittäjyys on tässä vaiheessa kestänyt noin 10 vuotta.

Yrittäjävuodet ovat olleet taistelua eloonjäämisestä, mikä onkin ollut Paavon yrittäjyyttä ylläpitävä voima. Kerronnasta kuulee, että kova velkataakka satoi Paavon yritykseensä ja yrittäjyydestä muodostui kamppailu eloonjäämisestä niin yrityksen toiminnassa kuin henkilökohtaisessa elämässäkin, olihan Paavo joutunut panttaamaan kaiken omaisuutensa yrityksen velkojen vakuudeksi. On ymmärrettävää, että tässä tilanteessa Paavo on pettynyt visioidensa kariutumisesta, mutta hän on päättänyt kuitenkin jatkaa yritystoimintaa ja etsii keinoja yritystoiminnan pelastamiseksi. Kerronnasta kuulee jopa yritystoiminnasta irrottautumisen pohdintaa, sillä yksinyrittäjänä hän on uupunut työmäärän alla. Paavon toiminta yrittäjänä myötäilee Suomen taloustilannetta ja muuntuu sen mukaisesti.

Yritystoiminnalla parempaa taloudellista toimeentuloa hakemaan lähtenyt Paavo toteaa kymmenen yrittäjävuoden jälkeen, ettei tienaa vielääkään yhtä paljon kuin edellisen työnantajan palveluksessa työnjohtajana. Tässä kohdin hän kaipaa aikaisempaa hyvin toimeentulevan työnjohtajan positiota ja säännöllistä työaika. Tällä hetkellä hän näkee itsensä huonopalkkaisena puurtajana, joka huonon toimeentulon lisäksi joutuu tekemään pitkiä työpäiviä ja vastaamaan koko yrityksen toiminnasta. Palkintona tästä hän saa kuitenkin arvostamansa vapauden päättää omista asioistaan yksin. Hän on päättänyt kuitenkin hoitaa sisukkaasti tehtävänsä loppuun asti, josta kertoo seuraavasti:

No kyllähän se on pakko olla motivaatio, että...kumminkin se on se...periksi ei anneta, että...heh...heh...heh...kyllä se... se on vielä siis... sillä lailla kunnossa, että ei oo luovutettu millään lailla...vaikka kuinka harmittaa joskus ja on stressiä sun muuta niin...kyllä joka aamu kumminkin aina lähdetään pajalle kattomaan, että kaikki on kunnossa...hommat pelaa...

Paavolla oli yrittäjyyden alkuvaiheessa selvä visio yrityksensä kehittämisestä ja alussa kaikki näyttikin menevän hyvin. Paavo sai huomata pian, että yrittäjyyden mukana ei tullutkaan parempia ansioita ja yrittäminen ei ollutkaan helppoa ajanjaksolle sijoittuneen maailman talouden laman vuoksi. Tilausmäärät tippuivat heti toisena toimintavuotena ja huonot ajat kestivät vielä kaksi-kolme vuotta aina vuoteen 2013 asti. Koko yritystoiminnan aikana toiminta on ollut kannattavaa vain neljänä toimintavuotena. Paavo kertoo, että maailmantalouden tilanne, joka heijastui myös Suomeen, on estänyt häntä toteuttamasta itseään ja haaveitaan. Paavon kerronta keskittyy nykyhetkeen ja äänessä kuulee yrittäjyyden vaikeudet sisäistäneen yrittäjän, sillä vaikeudet ovat vahvistaneet hänen yrittäjäidentiteettiään. Vuonna 2016 Paavo toteaa kuitenkin, että nyt mennään loivalla nousulla eteenpäin.

työt on edelleen hektisiä... sellasia, että on eletty koko ajan kädestä suuhun ja... toimitusajat tiukkoja ja kaikki sinnittelee viimeiseen asti ennen kuin tuotantoon laitetaan mitään... tai alihankintaan, jostakin syystä kaikki isot yritykset, jotka nyt on ketjussa ottaa pienempiä erinä... ja useammin. Ja se teettää enemmän vain töitä ja... kustannukset kasvaa... et se on mennyt siihen suuressa määrin.

Vuodesta 2013 lähtien elpymään kääntynyt myynti teettää Paavolla paljon töitä, minkä hän kokee kuormittavana. Tilausmäärien pienennyttyä ja tilauskertojen lisääntyneenä hektisyys tuotannossa on lisääntynyt, mikä aiheuttaa Paavolle henkistä painetta. Tästä huolimatta henkilöjärjestelyjä organisaatiossa ei ole vieläkään tehty. Paavo ei edelleenkään halua delegoida vastuuta, vaan haluaa tehdä kaiken itse. Hän kertoo, että kukaan ei osaa tehdä mitään, jos hän ei ole työpaikalla. Paavo kuulostaa siis olevan korvaamaton henkilö yrityksessä. Kiireittensä vuoksi hän ei myöskään ehdi paneutua yrityksen kehittämiseen. Paavon identiteetti nivoutuu siis täysin työn ympärille (Archer 2003), minkä voi kuulla hänen kerronnassaan. Kysyessäni, mikä on ollut yrittäjyydessä erityisen positiivista Paavo vastaa seuraavasti:

en mä nyt tiedä onko mikään erityisen positiivista...heh...heh...heh...ollu mikään tässä yrittäjyydessä, mutta positiivista nyt on ollu, että ihan saa itsenäisesti hoitaa, että ei oo muiden palkkalistoilla niin saa hoitaa ja ei oo muita tässä mukana, saa itte päättää ja tehdä.

Tietysti tää vaatii kovan rutiinin niinku pohjan, että mulla on niin monta työmaata ollu ja kaikenlaisia eri työtehtäviä kaikkia, että pystyy tekee tän hinnotelun ja tämmöset.

Kuunnellessani Paavon tarinaa joudun toteamaan 50+ -ensiyrittäjän sitkeyden pitää omasta päätösvallassa kiinni. Uupumuksen keskelläkin yrittäjä kokee positiivisimpana asiana yrittäjyydessä mahdollisuuden tehdä yksin päätökset. Hän ei kaipaa apua itselleen. Paavo vaikuttaa aktiiviselta subjektilta, joka suunnittelee yrityksen toimintaa pitkälle tulevaisuuteen. Vuosien saatossa hän on investoinut uuteen konekantaan, jotta tuotesortimenttia on voitu laajentaa. Lisäksi hän on laajentanut tuotantotiloja vuokraamalla 200 m²:n lisätilan uusille koneille. Työntekijämääräkin on lisääntynyt ja yritys työllistää vuonna 2016 yhdeksän vakituista ja yhden vuokramiehen. Paavo on terävöitynyt myös markkinonnissa, sillä hän kertoo, että yritys on löytänyt uusia asiakkaita. Kaikesta päätellen voi todeta, että Paavo on näyttänyt osaamisensa yrittäjänä ja luotsannut yrityksensä kuiville monen tappiollisen toimintavuoden jälkeen. Äänessä kuuluu aavistus voimaantumisesta ja tutkijana saan käsityksen, että ”draivi” yrittäjyydessä on heräämässä eloon.

Vuoden 2016 haastattelussa Paavo kertoo elämästään yrittäjänä ja sopeutumisesta haastaviin vuosiin sekä siitä tekisikö jotain toisin yrittäjyydessään. Hän arvioi omaa ja toiminnan onnistumista seuraavasti:

En mä niinku omassa toiminnassa, tässä pyörittämisessä mut se, että jos ois tienny tämän, että mikä täällä on, niin oisko ikänä lähteny yrittäjäksi, että se on tässä, että se oli vain silloin sellanen halu lähteä, kun ei sitä ollu kokenu, kaikki muut niinku portaat oli kokenu, mutta ei omaa yritystä, niin se oli silloin niin, halu siihen, mutta no omassa toiminnassa niin en mä tiedä ...en mä mitään muuttaisi, en osaa sanoo, tuohon mitään. Se, että jos olis, niinku mulla ne laajennussuunnitelmat oli, että jos kaikki ois jatkunu hyvin ...niinku se oli se tavoite, että viiden vuoden päästä on uus halli ja uudet tilat ja kaikki, tuotantolinja, että jos olis ollu mahdollisuus tehdä ja ne ois jättäny tekemättä niin sittenhän tuossa vois olla se kohta, että ois pitäny vaan laajentaa, mutta kun ei ollut mitään mahdollisuutta niin niitäkään ei oo voinu tehdä.

No kyllä se henkisesti on vähän raskasta, kyllä yöunet on menny ja on se nyt tietysti tänä vuonna (2016) varsinkin vähän helpottanu, kun näkee, että töitä tulee nyt enemmän ja näyttää, että pystytään jatkamaan tätä, kun se on niin kiikun kaakun ollu, että jos tässä ois ollu ulkopuolinen vetäjä niin tähän ois loppunu aikaa sitten kannattamattomana.

Paavo pohtii lopuksi, oliko yrittäjäksi ryhtyminen hänen kohdallaan oikea päätös. Vaikeuksia on matkalla ollut, eikä yrittäminen ollut niin helppoa kuin hän oli kuvitellut. Suhdannetilanteille ei kukaan voi mitään, joten on harmillista, että tämä ajanjakso osui juuri hänen kohdalleen. Paavon tulevaisuuden haave nimittäin on, että yritys siirtyisi hänen lapsilleen. Tässä nousee esiin Paavon generatiivisuus, joka on todettu aikaisemmassa tutkimuksessa yritystoiminnan jättämisenä seuraavalle sukupolvelle (Soleimanof ym. 2015).

nyt ei oo enää muuta visiota kuin, että tällä jatketaan ja ruvetaan suunnittelemaan omistajanvaihdoksia sun muita, että saadaan firma myytyä. Kyllä se on ollu tuossa, menehän siinä 3-5 vuotta, mutta kumminkin, että se on nyt visio, että tämä on nyt tässä. Riittää kun saatii tuo laajennus tuonne niin se riittää nyt tälle porukalle... niin pikkuhiljaa tässä mennään näihin omistajanvaihdoskursseille...

Paavo on varautunut tulevaan muutokseen hyvissä ajoin, koska hän tietää, että yrityksen myyntikuntoon laittaminen kestää vuosia. Muutosta ei kiirehdiä, sillä lapset on ensin saatava konttorin puolelle opettelemaan tarjoustentekoa ja muita tärkeitä tehtäviä. (von Bonsdorff ym. 2019). Tässä kohdin voidaan jälleen puhua viipyilyn ja vitkastelun vaiheesta ja onnistumisen mahdollisuuksien pohtimisesta. Von Bonsdorff' n ym. tutkimus vahvistaa, että perheyrittäjäkontekstissa yrittäjyydestä luopuminen eläköitymisen kautta tapahtuu usein yrittäjän ollessa yli 64-vuotias. Näin myös Paavo on sen suunnitellut. Tähän ennakointivaiheeseen liittyy myös Paavon omalta osalta oman minäkäsityksen muuttuminen. Hän osoittaa valmiutta luopua vahvasta ylihallinnan otteesta ja rakentaa luottamusta omiin lapsiin yrityksen pyörittämisessä. Paavo on vuonna 2016 iältään 62-vuotias ja toiminut kymmenen vuotta yrittäjänä. Yrittäjyyden alkutaipaleella Paavo haaveili aikaisesta eläköitymisestä. Yritystoimintaa hän aikoo kertomansa mukaan kuitenkin jatkaa vielä ainakin viisi vuotta. Kysymykseeni eläkkeellesiirtymisestä vastaa Paa-vo seuraavasti:

Kyllä mieli tekis nytkin mennä, kun sais mennä moottoripyörällä tuonne aurinkoon ajelemaan...ei tarttisis stressata, että tänäänkään ei pääse mihinkään, kun on täällä. Kyllähän se mukavaa on, että...nyt terveenä pääsis... kyllä eläkeikään oon ajatellu tehdä töitä hyvinkin ja vähän ylittekin, mutta että sitten ois vielä terveenä ja... ei mulla nyt oo ajatuksena, että täällä ollaan 70-75 -vuotiaaksi... se on jo... sitten loppuu jo motivaatio.

Seuraavassa näytteessä Paavo summaa aikaansa yrittäjänä ja kokee onnistuneensa yritystoimissaan. Pitkäaikainen haave on toteutunut ja kokonaisuudessaan hän kokee saaneensa toteuttaa itseään toivomallaan tavalla.

No ei, sehän on hyvä lopetus työuralle, kun pääsee... ainahan sitä haaveillaan omasta firmasta pienestä pitäen, että... suurin osa porukasta nyt ajattelee, että kun ois oma firma ja näin, niin onhan se nyt mullakin ollu aina, sillä lailla, että tosi hienoa, että on saanu toteuttaa senkin, että... kyllä mä oon siihen tyytyväinen, että... tämäkin tuli... kyllä olisin katunu, jos en olis tätä tehny ... on se nyt hieno kokemuksena sitten kumminkin.

Vaikka yrittäjyys on Paavon kohdalla ollut vuoristorataa, hän on saanut uusia kokemuksia elämäänsä. Negatiivisen tai positiivisen vaihtelun hän kokee elämää rikastuttavana joka tapauksessa. Paavo on identiteetiltään ”**Sitoutunut jatkaja**”, joka kertoo Paavon sinnikkyudesta viedä yritystä eteenpäin vaikeuksista huolimatta. Yrittäjyyden alussa hän osoitti periksiantamattomuutta etsiessään itselleen sopivaa yritystä ostettavaksi. Sen jälkeen yrittäjyyden alkuvuodet koettelivat häntä kaltoin, mutta hän ei antanut periksi. Selvittyään lamasta hän uudisti tuotesortimenttiaan ja etsi uusia asiakkaita saadakseen yrityksensä jälleen kasvu-uralle. Vaikka Paavon alkuperäinen strategia yrittäjydessä ei toteutunutkaan ja hän juuttui oman yrityksensä vangiksi vuosien ajaksi, hän luotsasi yritystään periksiantamattomasti eteenpäin. Kymmenen vuoden yrittäjyyden jälkeen hänellä on jälleen uusia suunnitelmia. Hän miettii harkittuja askelia ja perheen kannalta turvallista lopputulosta eli sukupolvenvaihdosta. Paavo on vuoden 2016 haastattelussa täysin yrittäjyyteensä sitoutunut. Eläkkeelle siirtyminen on ajankohtaista vasta sitten, kun yrityksen kohtalo on ratkennut. Työ on Paavon mielestä vielä kesken ja hän toteaa seuraavasti:

Kyllä työ pitää hoitaa, kun on kerran alkanu.

5.4 Tanelin tarina

Ralliautoiluun ja enduro moottoripyöräilyyn kilpauransa keskittänyt Taneli perusti yrityksensä vuoden 2010 alkupuolella. Harrastuksen kautta kehittynyt osaaminen autojen korjaamisessa pohjusti hänen tietään autokorjaamoyrittäjäksi. Nuoruusvuosista lähtien mopoja ja autoja harrastuksenaan korjannut yrittäjä kertoo olevansa itseoppinut luonnonlahjakkuus, jota moottoritekniikka on aina kiinnostanut. Haastattelussa Taneli korostaa ammatillista osaamistaan ja itsensä toteuttamisen tarvetta merkittävänä yrittäjyyteen vetävänä tekijänä.

5.4.1 Ennen yrittäjyyttä

Taneli aloittaa kerrontansa nuoruusvuosistaan ja opinnoistaan. Hänen koulutustaustansa perustuu kansakouluun ja sen lisäksi hän on suorittanut edellisessä

työssään erilaisia kirjapainoalan kursseja. Taneli on tehnyt koko 38-vuotisen työuransa kirjapainoalalla kahden työnantajan palveluksessa 16-vuotiaasta alkaen. Ensin hän työskenteli juoksupoikana edeten myöhemmin lehtien painamiseen ja mekaanikon töihin. Hän kertoo, että työuransa aikana hän on tehnyt monenlaisia töitä, mutta merkittävin yrittäjyyden kannalta oli mekaanikon työ, jota hän teki 31 vuotta. Tanelin ammatillinen osaaminen on perustunut myös hänen harrastukseensa eli ralliautoiluun, jossa hän on saanut opetella erimerkkisten autojen korjaamista ja laajentanut näin osaamistaan autonkorjaajana. Tanelin yrittäjyys perustuukin siis hänen vahvuksiinsa, joita ovat mekaanikon työssä karttunut osaaminen ja ralliautoilun parissa hankittu kokemus autojen korjaamisesta.

joo sitten mä oon ollu tuolla kirjapainossa mekaanikkona tosi monta vuotta niin siinä on oppinut kans ruuvaamaan paljon, 38 vuotta siellä...

...ei mulla oo autonhuoltoon mitään ammattikoulua...tällä mä vaan elän...mulla on ollut harrastuksena autot, että mä tihiyään vaihdoin niitä, joskus jäi jotain itellekin, semmosta kauppaa oon tehny...mä oon harrastanut autourheilua kymmenen vuotta ja siinä mä oon sitten ruuvannut näitä oikeastaan ikäni.

Hänellä on itsestään myönteinen käsitys oppijana ja minäpystyvyyden tunne on vahva. Taneli rakentaa omaa ammatillista osaamistaan vuosien ajan korjaamalla autoja ja myyden niitä eteenpäin hankkiakseen rahoitusta rakkaalle harrastukselleen eli ralliautoilulle. On selvästi havaittavissa, että Taneli on ollut jo nuoruusvuosista alkaen vahva verkostojen rakentaja, mitä edesauttoi hänen arvomaailmastaan kumpuava rehellisyys ja empaattisuus kanssaihmissä kohtaan. Yrittäjyyteen häntä työntää vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksien etsiminen työhön. Archerin ja muiden (2003) ja Pavlovan (2005) mukaisesti voi todeta, että Tanelille työ muodostui merkittäväksi identiteetin perustaksi ja mittariksi, jota tukee hänen persoonallinen identiteettinsä. Hänen ammatillinen identiteettinsä kehittyi työuran aikana ja hän tukeutuu mekaanikkona ja autojen korjaajana hankkimaansa ammattitaitoon myös yrittäjyydessä.

Tanelin ammatillinen identifioituminen rallimieheksi ja automekaanikoksi alkoi nuoruusvuosina, jolloin hän ajoi seitsemän vuotta jokamiesluokkaa ja sen jälkeen kolme vuotta rallia. Tämän jälkeen tuli kuvaan mukaan enduromoottoripyöräily, missä lajissa hän kilpaili kolmen vuoden ajan. Hänen osaamisensa painottuu selvästi moottoriurheilun puolelle, missä vuosien aikana kertynyt kokemus niveltyy yhdeksi saumattomaksi oppimiskokemukseksi, jonka voi hyödyntää lopulta yrittäjyydessä. Työssään hän hyödyntää luontaista kekseliäisyyttään ja teknistä osaamistaan, mikä merkityksellistyy identiteetin rakennusaineiksina. Vahvan ammattitaidon merkitystä yrittäjyydessä Taneli kuvaakin seuraavasti:

se pitää olla se ammattitaito siellä mukana, ei se muuten onnistu.

Hänen tekninen osaamisensa autonkorjaajana kehittyi rallivuosien aikana ja hän loi hyviä suhteita autoalan ihmisiin. Tutuiksi tulivat esimerkiksi mainostajat, joiden mainoksia hän kiinnitti ralliautoihinsa ja enduromoottiripyöräänsä. Ralliautoilun kautta hänet myös tunnettiin alan piireissä, joten yrittäjyyttä ajatellen hän tasoitti tietä oman autokorjaamon perustamiselle. Hän oli identifioinut itsensä selvästi autoalan ammattilaisten joukkoon, jota vahvisti hänen työnsä mekaanikkona suuressa kirjapainossa. Hän kehitti systemaattisesti omaa ammattiosaamistaan ja hankki uusia taitoja, mikä näkyy konkreettisesti hänen työssään yrittäjänä. Hän painottaa kerronnassa useasti, että hän on täysin itseoppinut autonkorjaaja, jolle monimutkaisetkin ongelmat selviävät hänen neuvokkuutensa ansiosta. Taneli niiveltää kerronnassaan teknisen osaamisensa osaksi positiivista identiteettiään autonkorjaajana ja positio itsenä näin huippukorjaajaksi, mikä selittää hänen alan valintaansa. Hän kertoo osaamisestaan seuraavasti:

jos mä tartten jonkin työkalun niin mä teen sen... mulla on kolme vakituista autoliikettä, joille mä teen ja muut päälle... kun autot kehittyä niin pitää kehittyä siinä mukana...niin jos ei osaa niin siirtää sen sitten toiselle...kyllä täs kehittyä jollain lailla joka päivä autoalalla se on semmoinen, ettei siinä oo koskaan valmis aina uutta tulee.

Annoin Tanelille identiteettinimeksi tässä vaiheessa ”**Itseoppinut autonkorjaaja**”, sillä kerronta paljastaa, että Taneli on varsinainen nikkari. Taneli kertoo, että hänen arvomaailmaansa kuuluvat ahkeruus, innovatiivisuus ja rehellisyys. Nämä piirteet edesauttoivat jo nuoruudessa häntä tienaamaan omat taskurahansa esimerkiksi korjaamalla naapureiden mopoja. Taneli kertoo tarinaansa käteväkätisen luonnonlahjakkaan itsensä toteuttajan näkökulmasta ja merkityksellistää selvästi teknisen lahjakkuutensa kertomalla, että hän on muun muassa jo 22-vuotiaana remontoanut itse oman talonsa ilman minkäänlaista kirvesmieskoulutusta ja asuu talossaan edelleen nauttien työnsä tuloksesta.

Taneli oli jo kauan seurannut työnantajansa epäeettistä toimintaa. Hän kertoo, että yrittämiseen johti henkilökohtainen kasvuprosessi, jossa päätös monivuotisesta työsuhteesta irrottautumiseen vahvistui vähitellen. Erityisesti Taneli halusi identifioitua pois edellisen työnantajan eriarvoistavasta tavasta kohdella työntekijöitään, josta hän kertoo esimerkin:

Mä tein paljon kirjapainoalaa helpottavia työkaluja ja semmosia, mutta ei niitä sitten arvostettu, puhuttiin, että niistä saa jonkun palkkionkin...jotkut sai toiset ei... siellä oli tollasta eriarvoisuutta.

Epätasa-arvoinen työntekijöiden kohtelu ei kuulu Tanelin arvomaailmaan ja siksi hän halusi muutosta elämäänsä. Taneli koki idearikkaana miehenä tulleen syrjityksi eikä siksi halunnut olla enää muiden armoilla. Pohdinta yrittäjäksi ryhtymisestä virisi ensisijaisesti eriarvoisuuden kokemuksesta, mutta sen lisäksi hän oli alkanut huomata, että jatkuva yötyö rasitti häntä entistä enemmän.

Se lähti siitäkin, kun mä laajennin tota tallia tossa isommaksi ja silloin mä jo mietin sitä asiaa, kun on hyvät tilat niin siinä vois vaikka jotain työtäkin tehdä...siitä on yli kymmenen vuotta...sitten mä säästin rahaa, että mun ei tarte heti murehtia sitä toimeentuloa ei tarte lainaa ottaa mihinkään asiaan...ja mulla oli vuosien mittaan tullut niitä työkaluja niin ei tarvinnut niitä heti hankkia.

Taneli alkoi valmistella yrityksensä perustamista selvittämällä prosessiin liittyviä asioita esimerkiksi starttirahan saamisen mahdollisuutta, mutta sai kuulla, ettei autokorjaamo kuulu starttirahaa saavien yritysten joukkoon. Tämä ei kuitenkaan lannistanut häntä. Lisäksi hän kävi etukäteen tekemässä tarjouksia autoliikkeille, jotta yritystoiminnalle tarvittava työmäärä olisi taattu. Kolme autoliikettä päätti heti yhteistyön aloittamisesta Tanelin kanssa, joten tie yrittäjäksi ryhtymiselle oli selvä ja onnistumisen mahdollisuus yrittäjänä tältä osin varmistettu. Taneli luotti yritysideaansa, vaikka häntä varoiteltiin autokorjaamoalan ylikapasiteetista. Taneli kuitenkin tiesi, mitä on tekemässä ja hän päätti jatkaa eteenpäin valitsemallaan polulla.

Vaikka yrittäjäksi ryhtyminen tuntuu spontaanilta toiminnalta hän kuitenkin valmistautui huolella yrittäjäksi ryhtymiseen. Tanelin rauhallisen kuoren alta paljastui temperamenttinen mies, jolla on kyky tehdä tarvittaessa suuria päätöksiä elämässään. Päinvastoin kuin ammattilaisuuden rakentaminen Taneli ei yrittäjänä korosta toimintansa intentionaalisuutta, vaan kertoo, ettei yrittäjäksi ryhtyminen ollut koskaan hänen tavoitteensa. Jos kyseistä tilannetekijää ei olisi tullut, hän olisi sanojensa mukaan jatkanut entisessä työpaikassaan. Taneli oli tosin jo huomannut, että entinen työ ei enää tarjonut kehittymismahdollisuuksia ja hän arveli, että työtehtävät olisivat jatkuneet samanlaisina eikä muutosta olisi näkynyt missään muodossa. (Sarkkinen 2021).

ei siellä ollut mitään mahiksia päästä mihinkään päin...se ois jatkunut samana

Tärkeä yrittäjyyteen työntävä tekijä oli se, että hänen työkaverinsa päätti ryhtyä yrittäjäksi. Tämä antoi Tanelille aiheen pohtia omaa minuuttaan ja verrata itseään työkaveriinsa. Jos työkaverikin pystyy perustamaan yrityksen niin kyllähän minäkin voin, kertoo Taneli puntaroineensa asiaa. Tässä vaiheessa Taneli kuitenkin vielä empi, sillä strategia yrittäjäksi ryhtymiseksi oli vielä käynnissä.

Mun työkaveri laitto kans toiminimen ja rupes yrittäjäksi ...miksei se mulle käy tua samanlainen...ei mitään hävittävää oo.

Lopullinen niitti Tanelin yrittäjäksi ryhtymisessä oli se, kun työnantaja muutti palkkausperusteita ja sen vuoksi Tanelin palkka laski. Ulkopuolinen impulssi sysäsi Tanelin liikkeelle eli tilannetekijällä oli yrityksen perustamisessa suuri merkitys.

meillä on tiimi, joka tekee työtä ja näitä vastuualueita, niin siinä pisteytetään ne työt...multa jäi yksi työ pois...palkka tippu niin paljon ja silloin mä ajattelin, että nyt mä rupeen tekeen omaa hommaa.

...se oli niin suuri pudotus, että mä en sitä sitten hyväksynyt ...kaikki kun pisteytettiin joka asiaosaamispisteet, osaaminenhan multa ei häipynyt mihinkään, mutta osaamispisteet katos, työt silti lisääntyivät ...se on se tarina, ratkaiseva homma...en mä muuten olisi lähtenyt pois...kun 38 vuotta on samas hommas niin sen jälkeen palkka tippuusiihen ei voi liitotkaan mitään, kun ne on talokohtaisia systeemiä...yleensä palkkaa ei saa tiputtaa...ei... mutta näin ne voi tiputtaa, kun muutetaan perustetta.

se tuli silloin yhtä äkkiä vaan mä rupesin tekemään omaa hommaa.

5.4.2 Yritystoiminnan alkuvaiheessa

Taneli perusti autokorjaamon talvella 2007 ollessaan 55-vuotias ja aloitti kesän kynnyksellä oman yritystoimintansa. Yritys lähtikin pyörimään heti täysillä, sillä hän sai kolme autoliikettä asiakkaakseen heti alkuvaiheessa. Sen lisäksi tulivat muut yksityiset autojen omistajat. Yritysmuodoksi hän valitsi toiminimen, koska hänelle oli kerrottu, että yhden miehen yrityksenä näin on helpompi työskennellä. Pääajatuksena Tanelilla on siis työllistää itsensä. Yrittäjyyteen Tanelilla ei ole minikäänlaista koulutusta, vaan hän on kertomansa mukaan itseoppinut, mutta hän tukeutuu vahvasti toiminnassaan omaan kirjanpitäjänsä ja Uusyrityskeskuksen neuvoihin. Lisäksi hänen tuttavapiiriinsä kuuluu muutama saman alan yrittäjä, joilta hän kysyy neuvoa tarvittaessa. Yritystoiminta lähtikin heti hyvin käyntiin, josta Taneli kertoo seuraavasti:

Meni hyvin...ei mitään ongelmia...kävin muutamalle autoliikkeelle tekemäs tarjouksia ja ne heti katto, että ei muuta kun hommiin...töitä on vähän liikaa...heh...heh...heh

...oon tyytyväinen, joo... saa tehdä kaikki oman aikataulun mukaan.

Arvioidessaan yrittäjyyttään Taneli kokee tehneensä oikean ratkaisun, mutta harmittelee, ettei aloittanut yritystoimintaa aikaisemmin, sillä yrittäjänä hän tienaa selvästi paremmin kuin palkkatyössä. Yritystoiminnan alkuaikoina hänen strategiansa oli mennä eteenpäin ilman suuria investointeja ja näin yrittäjyys toteutui, sillä heti alkuvaiheessa Taneli tiesi, että hänellä ei ole yritykselle omasta perheestä jatkajaa tiedossa. Yritystoiminnan tarkoitus oli siis elannon hankkiminen itselle ja perheelle sekä hänen lopettaessaan yrityksen alasajo. Tanelin yrittäjyydelle oli heti alussa asetettu puitteet, jossa se voi toteutua ja tämä näkyy laajentumistavoitteiden puuttumisena. Tiloja ja välineitä hän kertoi jo tuolloin tarvitsevänsä kuitenkin jatkossakin, sillä autoharrastuksestaan hänellä ei ollut aikomusta luopua vaikka yritystoiminta loppuisikin. Yritystoiminnan aloitusta voi pitää paineettomana.

Työuraansa Taneli pitää nousujohteisena ja on tyytyväinen, että aloitti yrittämisen varsinkin, kun jälkeinpäin kuuli, että aikaisempi työnantaja irtisanoi muutaman vuoden sisällä 50 työntekijää. Taneli uskoo, että ikänsä puolesta hän olisi ollut noiden poispotkittujen joukossa, joten päätös yrittäjäksi ryhtymisestä tuntuu entistä paremmalta. Taneli päätyi yrittäjyydessään alalle, jonka koki omaksi. Tanelin yrittäjyys on kokonaisvaltaista ja hän keskittyy siihen intensiivisesti. Arvioidessaan yrittäjyyttään hän mainitsee taloudellisen menestyksen, työn vapauden ja mielekkyyden. Tanelin yrittäjyys on ollut itsensä työllistämistä, mutta mistään puuhastelusta ei ole kyse, vaan hän on tähdännyt aina kannattavaan liiketoimintaan. Vaikka työ on tuttua niin yrittäjyydessä on kaikki vielä uutta ja hän tuntee voimaantumista kokiessaan uusia asioita työssään. Vaikka elämäkokemus näkyy ja kuuluu kerronnassa selvästi, ikä tai ikääntyminen ei nouse yrittäjän kerronnassa esiin. Hän tuottaakin itsensä menestyneenä mahdollisuusyrittäjänä, jolle yrittäminen merkitsee vain positiivisia asioita. Vastauksena kysymykseeni Miten ikään suhtaudutaan vuonna 2010? saan häneltä seuraavan mielipiteen:

Ei ainakaan mitenkään negatiivisesti...melkein sanoisin, että nuo nuoremmat ehkä tekee enemmän virheitä, täs niinkun miettii toisella lailla jotain projektia ja yrittää tehdä vähän vahinkoja mistään... se on se sana kulkenut tuolla kylillä, että työt sujuu...

Tanelin mielestä asiakkaat luottavat iäkkääseen yrittäjään ja hänen ammattitaitoonsa. Tämä vahvistaa omaa ennakkokäsitystäni siitä, että ikä ja luottamus kulkevat yrittäjyydessä rinnakkain. Taneli aloitti yritystoimintansa ammatillisesti suoraan kokeneen mestarin roolissa, joka ei kuitenkaan tarkoita paikalleen jämähtämistä vaan neuvokkuutta itsensä kehittäjänä uudessa tilanteessa. Työ, jota hän jatkaa nyt yrittäjänä, on vuosikymmenten aikana tullut tutuksi harrastustoiminnan kautta, joten luotto omiin kykyihin on vahva. (Bandura 1995: 1–2). Pitkän

työuran aikana hän on oppinut monenlaisia asioita, joita nyt yrittäjyydessä voi hyödyntää. Ainut uusi asia on yrittäjänä toimiminen, josta hänellä ei ole vielä kertynyt kokemusta. Taneli tunnistaa heikkoutensa ja sen vuoksi hän etsii tietoa yrittämisestä esimerkiksi Uusyrityskeskuksesta, josta saakin aloittavan yrittäjän tietopakettin opiskeltavakseen. Toiminta kuvastaa aktiivisuutta ja sitä, että hän on toisissaan ja haluaa onnistua yrittäjyydessään toimimalla oikein.

Yritystoiminnan alkuvaiheessa Tanelin kerronta on itsevarmaa ja siitä huokuu onnellisuus tehdyn päätöksen johdosta. Hän haluaa tuottaa itsensä onnistuneena yrittäjänä ja nostaa yrittäjyydestään esiin vain positiivisia asioita. Puheesta voi päätellä, että Taneli kokee yrittäjyyden mahdollisuutena, vaikka yrittäjäksi ryhtymiseen liittyykin työntäviä tekijöitä. Hän on positiivisesti yllätynyt yrittäjyyden tuomasta taloudellisesta hyvinvoinnista jo puolen vuoden yrittäjyyden jälkeen ja ”draivi” yrittäjyydessä on selvästi kuultavissa. Elämän laatu on selvästi kohentunut yrittäjyyden myötä ja voimaantumisen on havaittavissa. Taneli kokee saaneensa vakioasiakkaitensa hyväksynnän vuosia kestäneen yhteistyön perusteella, mikä selvästi vahvistaa hänen sosiaalista minäänsä. Vaikka sosiaalistuminen yrittäjyhteisön jäseneksi vaatii aikaa, alkaa se Tanelin kohdalla heti yritystoiminnan alettua, sillä hänellä on vahva kollegoiden verkosto ympärillään heti alusta lähtien. (Niemi 2001: 19; Blackburn, Mackintosh & North 1999). Verkostojen avulla hän pystyy saamaan helposti apua ja tukea yrityksen perustamisvaiheessa ja luomaan liike-elämän kannalta hyödyllisiä kontakteja. Yrittäjyys on selvästi vahvistanut hänen minäpystyvyyttään ja hän kokee nousseensa sosiaalisessa arvoasteikossa:

On paljon niitä firmoja mistä hakee tavaraa, kaikki toimii toisella lailla...ei tarte nöyristellä niin kuin joskus, kun ne ei meinaa myydä, jos ei oo yrittäjä...on enemmän sellasia oikeuksia.

Tavarantoimittajat ainakin suhtautuu erilailla, kun ostaa tavaraa niin niitten kans on erilaista toimia yrittäjänä...ne palvelee toisella lailla...mulla on paljon ostoja vuoden mittaan niin kyllä ne kattoo, että tuossa on...tossa kauppa käy...Yrittäjää katsotaan paremmin ylöspäin ja nyt kun on muitakin yrittäjiä niin saa vaihtaa mielipiteitä niin kun on saman alan yrittäjä niin se toimii paremmin näin, kun neuvoja kyselee jostain asioista yksityishenkilönä niin se on toisenmoista...

Kun on enemmän asiakkaiden kanssa tekemisissä ja vielä kun onnistuu hyvin niin siinä se on...saa arvostusta enemmän.

Näin Taneli muistelee aikoja, jolloin hän ei vielä ollut yrittäjä. Muut nöyristelevät, yrittäjä ei. Muutos on melkoinen, joten on ymmärrettävää, että omanarvontunto henkilöllä vahvistuu. Taneli koki, että yrittäjyyden kautta hän on saavuttanut an-

saitsemansa kunnioituksen, joka viimeisessä työpaikassa katosi. Kerronnassa painottuu se, että yrittäjyydessä hän on saanut, voinut ja kyennyt tehdä asioita, mistä on itse kiinnostunut. Hänellä on siis mahdollisuus keneltäkään lupaa kysymättä tehdä haluamiaan asioita eikä häntä tunnu rajoittavan mikään. Taneli sulautuu yrittäjäksi vaikeuksista, sillä hän haluaa kehittyä yrittäjänä ja luo suhteita muihin yrittäjiin aktiivisesti. Palasia yrittäjäidentiteetistä hän nivoo itseensä samaistumalla muihin alan yrittäjiin ja kertoo identiteetin vahvistuneen myös tavarantomittajilta saadun positiivisen palautteen ansiosta. Taneli kertoo kysyvänsä rohkeasti neuvoa tuttavapiiriinsä kuuluvilta muilta autonkorjaajilta ja erityisesti kirjanpitäjältään, mikäli ei jotain asiaa tiedä. Lisäksi hän kertoo oppivansa koko ajan uusia asioita autonkorjaamiseen liittyen. Yritysneuvojana kuuntelen kerrontaa ja totean, että Taneli on edennyt yrittäjyydessään mallikkaasti etsien tietoa silloin, kun sitä tarvitsee. Tanelin yrittäjäyys lähtikin heti täysillä käyntiin eikä aloituksessa ollut havaittavissa minkäänlaista ”sisäänajovaihetta”. Yrittäjyydessä Taneli löysi heti oikean markkinaraon, ne kolme autoliikettä, jotka nousevat kerronnassa esiin yrittäjäyttä kantavana elementtinä. Selvästi voi havaita, että Taneli hakee osaamiselleen vahvistusta juuri näistä virallisista toimijoista, jotka ovat hyväksyneet Tanelin ammattitaidon sellaisena kuin se on ilman konkreettista tutkintotodistusta autonkorjausosaamisesta.

Yrittäjäpolun edetessä Taneli rakentaa identiteettiään teknisen osaamisen, itsensä toteuttamisen, riskin minimoimisen ja ahkeruuden kautta. Nämä teemat nousevat kerronnassa selvästi esiin. Yrittäjä-Tanelin kertomuksesta nousee esiin vahva luottamus omiin kykyihin ja ammattitaitoon. Hän rakentaa edelleen ammatillista identiteettiään portaittain elinikäisenä prosessina, jossa tekninen osaaminen vahvistuu kokemuksen ja työn vaativuuden lisääntyessä kohti täysammattilaisuutta. Taneli on ammattimies ja yrittäjäksi identifioituminen näyttäytyy askel askeleelta itsensä löytämisenä, jossa polku rakentuu sitä mukaan kuin matka etenee.

Taneli sijoittaa yrittäjäyden osaksi elämäänsä yli 50-vuotiaana, jolloin kokee saavuttaneensa työelämässä kulminaatiopisteen eli oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien lakipisteen. Hän haluaa kehittää itseään ja etenee siinä persoonalliseen tyyliinsä maltillisesti suurta riskiä välttäen. Pitkäjänteisyys kuvastaa Tanelin persoonallista identiteettiä ja näin ollen myös 50+ -ensiyrittäjää. Hän kertoo, että yrittäjäyys on nostanut hänen työuransa nousuun ja elintaso on noussut yrittäjäyden myötä:

Ei alaspäin oo mennyt kyllä ...ylöspäin paremminkin, palkka on paljon parempi, kun tekee itte.

Joo...en mä olisi ikänä uutta autoa ittelleni saanut, mutta nyt mä oon saanut jos osaa jotain niin sitten pitää vaan ottaa riski ja lähteä, mutta ei lainarahoilla kovin paljon.

Tutkijana arvioin, että uuden auton hankinta on hänelle itselleen konkreettinen symboli menestyvästä liiketoiminnasta. Uuden auton osto ei nimittäin ole mikään pikku asia. Se viestittää ympäristöön, että kyseessä on luotettava ammattinsa osaa- ja, joka on rakentanut yrittäjyydestään kannattavan. Tämä tapahtui siten, että yritystoiminnan alussa Taneli päätti palvella asiakkaita päivittäisen työajan lisäksi myös iltaisin ja viikonloppuisin, josta hän totesi jo muutaman vuoden yrittäjäkokemuksen jälkeen, että työtä on liikaa. 50+ -ensiyrittäjyys merkitsee Tanelin kohdalla siis ahkeraa työntekoa ja vahvaa sitoutumista omaan yrittäjyyteen. Häntä voi kutsua jopa työnarkomaaniksi, joka ei osaa tai halua kieltää asiakkailtaan palveluksiaan. Tanelin sitoutumisesta kertoo myös se, että hänen kerronnastaan puuttuu täysin aviopuolison tai isän ääni, joten yrittäjyys näyttää määrittävän koko hänen elämäänsä. Aikaisempi tutkimus osoittaaakin, että vanhemman iän yrittäjä on ahkera työssään. Yritystoiminnan alussa joustavuus asiakaspalvelussa on ymmärrettävää, sillä tuolloin on hankittava itselleen vakituinen asiakaskunta, mutta nähtäväksi jää kostautuuko pitkien työpäivien tekeminen myöhemmin yrittäjän uupumisena. Taneli osoittaa kuitenkin tahtoa työskennellä yrityksensä menestyksen eteen, josta hänellä on varma näkemys ja siksi hän on valmis panostamaan siihen myös vapaa-aikaansa. Hän tietää, että pitkät työpäivät takaavat hyvän toimeentulon itselle ja perheelle, mistä hän selvästi nauttii. Tanelin kerronnassa korostuu vahvasti riippumattomuuden tunne, joka aikaisemmasta työstä puuttui ja se antaa selvästi voimaa Tanelin työskentelyyn. Hän kertoo, että edelliseen työhön kuulunut säännöllinen yötyö oli raskasta ja siksi yrittäjyyden tuoma vapaus työaikojen suhteen houkutteli. Hän toteaa kuitenkin huvittuneena, että yrittäjyys muutti työaikoja ja hän pääsi tekemään päivätöiden lisäksi myös viikonlopputöitä:

Joo...heh...heh...ja viikonloputkin...vähemmän kuitenkin, kun on tässä kotona...on työ lähellä...jos haluaa tehdä...töitä on vähän liikaakin

...joo...saa tehdä kaikki oman aikataulun mukaan...asiakkaita palvellaan niin kuin ne haluaa, että kaikki tulee kuntoon.

Tanelin kerronta on pysähtynyt tässä ja nyt yrittäjyyttä ja siitä puuttuvat pitkän ajan tavoitteellisuus ja tulevaisuuskerronta. Tanelin yrittäjyys päättyi eläkkeellesiirtymiseen, sillä yritystoiminnalle ei ole jatkajaa tiedossa omasta perheestä. Tanelin strategiana on siis toimia yksinyrittäjänä. Hän toimii täysin tulorahoituksen turvin ja kerronnasta voi päätellä, että Taneli on taloudestaan tarkka mies ja pyrkii välttämään riskinottoa viimeiseen asti. Riskinvälttäjänä hänen toimintansa tukee aikaisempaa tutkimustietoa vanhemman iän yrittäjyydestä, mutta

itsensäkehittäminen taas kumooa sitä. Taneli osoittaa yrittäjyydessään loistavasti, että 50+ ensiyrittäjänä pärjää myös riskinvälittäjä.

yksin oon ei kannata ottaa vierasta, joo mä oon ajatellut, että mä toimin yksin, sitten pitäis rakentaa sosiaalitulat vieraalle henkilölle en lähde siihen

Tanelin ulospäin välittyvä maltillisuus ei kuitenkaan kerro rohkeuden puuttumisesta, sillä hänen sisältään kumpuaa vahva tahto toimia yrittäjänä eikä hän halua palata enää työntekijän rooliin. Taneli ei ole yrittäjyydessään mikään puuhastelija vaan niin sanottu tosiyrittäjä (Mallett ym. 2015b), joka toiminnallaan tuo perheelle leivän pöytään. Nimeän Teijon ”**Osaamisestaan ylpeäksi autonkorjaajaksi**”.

5.4.3 Yritystoiminnan loppuvaiheessa

Vuoden 2016 haastattelun sovimme Tanelin kotiin, samaan osoitteeseen kuin aikaisemmankin haastattelun. Olen iloisesti yllättynyt lämpimästä vastaanotosta, kun astun taloon sisälle. Kahvipöytä on katettuna ja aloitamme kuulumisten vaihdon ensin minun kuulumisistani ja sitten siirrymme Tanelin kuulumisiin. Tällä kerralla edessäni istuu tyytyväinen eläkeläinen, jonka yritystoiminta oli loppunut vuosi sitten. On mielenkiintoista kuulla hänen kertomustaan yrittäjäajalta ja erityisesti yrittäjyyden päättymiseen liittyvistä tekijöistä. Taneli palaa kerronnassaan menneisiin vuosiin ja aloittaa yrittäjätaipaleensa muistelun viimeisten kuuden vuoden ajalta.

Tanelin kerronnan mukaan yrittäjyys oli tasaista eikä maailmantalouden heilahtelut vaikuttaneet hänen toimintaansa. Tanelin yritys selvisi laman keskellä hyvin, sillä hän korjasi enimmäkseen vanhempien vuosimallien autoja, joita kuulemma riittää aina korjattavaksi, eikä lama tuonut tähän minkäänlaista notkahdusta. Taneli palveli koko yritystoimintansa ajan samoja kolmea autoliikettä tehden heille alihankintana autojen korjauksia, joten yritystoiminnalla oli erittäin vahva tukipiilari, joka kantoi jo yksistään Tanelin yrittäjyyttä. Samoin asiakkaina olivat samat yksityishenkilöt, jotka olivat tottuneet luottamaan Tanelin ammattitaitoon autojen korjaamisessa. Kahdeksan yrittäjävuoden jälkeen vuonna 2014 Taneli havahtui kuitenkin sen tosiasian edessä, että autokanta on uusiutunut voimakkaasti ja autojen monimutkainen elektroniikka aiheutti ongelmia autonkorjaustoiminnassa. Itsestariippumattomasta ulkoisesta tekijästä johtuen hän koki turhautumista huomattavasti ammattitaitonsa rapistuvan. Tekninen osaamattomuus oli hänelle uusi asia ja hän joutui toteamaan, että hyvin matkaan lähtenyt yritystoiminta alkoi kangertaa. Taneli huomasi, että työkalut eivät enää sopineet uusien autojen korjaamiseen ja hänen tietotaitonsa kaipasi uudistamista. Taneli oli tuolloin 62-vuotias ja eläkeikään oli enää yksi vuosi aikaa. Hän toteaa, että eläkeiän lähestyminen

vaikutti negatiivisesti hänen haluunsa opiskella uusia asioita eli tekniikaltaan kehittyneempien autojen korjausta. Kehittynyt autokanta olisi vaatinut uusien työkalujen hankinnan, mikä ei innostanut Tanelia, joka yrittäjänä korosti aina kustannustehokkuutta. Hän koki, että työura lähene loppuaan ja johonkin kohtaan on vain laitettava piste ja suunnattava toiminta muihin asioihin.

Osaamistahan pitää enemmän hankkia vielä, ku tekniikka muuttuu...ja oikeestaan tämäki lopettaminen...se syy siinä oli, että autokanta muuttuu, että pitää hankkia uusia laitteita ja siihen mä en enää lähde, laitehankintoihin. Ne ei maksa itteensä koskaan mulle takasi.

Taneli ei siis enää pystynyt osaamisellaan vastaamaan alan haasteisiin. Hänen osaamisensa perustui iäkkäämpien autojen korjaamiseen, joissa automatiikka ja tekniikka olivat yksinkertaisempia. Kerronnassa kuulee selvästi, että alkuvuosien oppimisinnostus on Tanelilta kadonnut ja hän on antanut periksi haasteen edessä, ”draivia” ei enää ollut. Tanelille ominainen luontainen kekseliäisyys auttoi kuitenkin vielä tässä siirtymävaiheessa sen verran, että hän päätti vuokrata tarvittavia työkaluja muilta. Kerronnassa painottuu taustalla liian lähellä hämöttänyt eläköityminen, jota Taneli piti yritystoimintansa todennäköisenä päätepisteenä jo yritystoiminnan alussa. Tanelin ammatillisen indentiteetin peruskiven eli teknisen osaamisen mureneminen ja uusien työvälineiden puuttuminen autokannan uusiutumisen vuoksi olivat siis ne kriittiset tekijät, jotka pakottivat hänet pysähtymään ja miettimään tulevaisuuttaan yrittäjänä. Kekseliästä autonkorjaajasta kehkeytyi vähitellen ”**Osaamattomuuteensa turhautunut autonkorjaaja**”. Tämä johti siihen, että Tanelin urahuoli kasvoi ja hän joutui tärkeän päätöksen eteen. Pohdittavaksi tuli oma ammatillinen tulevaisuus ja kokonaistilanteen arviointi. Tässä kohdin minäpystyvyys näyttäytyi harkitsevuutena ja itsekurin pohjalta mietintänä siitä, mitä haluan tehdä ja mitkä ovat ammatilliset mahdollisuuteni jatkossa? (Savickas & Porfeli 2012: 159–161). Todetessaan ne heikoiksi Tanelin urauteliaisuus kohdistui tasapainon hakemiseen itsensä ja työelämän välillä ja mahdollisen uuden siirron miettimiseen elämässään. Itsetutkistelun kautta hän totesi olevansa avoin uusille mahdollisuuksille.

Tehdessään ammattiaan koskevia päätöksiä Tanelin itseluottamus oli jälleen vahva ja hän totesi, että nyt on aika siirtyä seuraavaan vaiheeseen elämässä eli eläkkeelle. (Savickas & Porfeli 2012: 159–161). Tässä vaiheessa Tanelin puheessa painottuu tulevaisuuskerronta ja uramuuntuvuus näyttäytyy aktiivisena tulevaisuuden suunnitteluna ja orientoitumisena lähinnä tulevaan eläköitymiseen. Periksiantaminen yrittäjyydestä perustui siis eläkeiän läheisyyteen ja tarvittavien panostusten laajuuteen. Ikä ja eläkeiän läheisyys vaikuttivat voimakkaasti yritystoiminnan lopetuspäätökseen. Yrittäjyydestä irtipäästämiseen vaikutti varmasti

myös se, että yritystoiminnalla ei ollut jatkajaa eikä hän voinut myydä liiketoimintaansa ulkopuoliselle autokorjaamon sijaitessa kodin pihapiirissä. Nämä ohjasivat vahvasti Tanelin valintoja. Kerronnasta voi todeta, että jos Taneli olisi voinut korjata uudempaa autokantaa samoilla omistamillaan työvälineillä hän olisi voinut jatkaa vielä yrittäjyyttään, mutta työn hankaloituminen johti yritystoiminnan lopettamiseen. Tilannetekijöillä oli siis merkitystä motivaation katoamiseen, vaikka autojen korjaamiseen innostus säilyi ennallaan. Vaikka yrittäjäyys päättyi odottamattomaan tilanteeseen Taneli summaa yrittäjyyttään onnistuneena.

Yrittäjäyysaikanaan Taneli ei kehittänyt yritystoimintaansa millään tavalla vaan toteutti sen alkuperäisen suunnitelmansa mukaisesti. Yrittäjäyys toteutui elämäkäärällä loppu-uran aikana ja se toimi siltana eläkkeelle. Eläkkeelle pääsy oli konkreettinen virstanpylväs yritystoiminnan lopettamiselle. Yrittäjäydestä irrottautuminen toteutui kuitenkin suunnitelmallisesti Tanelin oman harkinnan pohjalta. Yrityksen lopettaminen toteutui samoin kuin yritystoiminnan suunnittelukin eli maltillisesti ja harkiten. Hän aloitti yritystoiminnan alasajon vastuuntuntoisesti ohjaamalla asiakkaansa toiselle autokorjaamoyrittäjälle, joka toimii muutaman kilometrin päässä hänen kodistaan. Yritystoiminnan alasajo tapahtui yhden vuoden aikana, sillä tarkoitus ei ollut turvata yrityksen tulevaisuutta kuten von Bonsdorff ym. (2019) esittävät vanhemman iän yrittäjien yritystoiminnan lopettamisesta ja siirtymisestä eläkkeelle. On kuitenkin pantava merkille, että Tanelin 50+ -ensiyrittäjäyden lopettamiseen liittyy merkityksellinen tapahtuma aivan kuin yritystoiminnan käynnistymiseenkin. Mikäli ammatillisen osaamisen vanheneminen ei olisi näyttäytynyt näin konkreettisesti, olisiko Taneli vielä jatkanut yrittäjyyttään, jää pohdittavaksi. Tanelin kohdalla 50+ -ensiyrittäjäydestä irtipäästö oli ongelmaton eikä hän kaipaa yrittäjäaikaa enää nautittuaan jo vuoden verran eläkeläisenä olostaan.

Yrittäjäyys toimi Tanelin kohdalla siltana eläkkeelle ja eläkeiän saavuttaminen vapautti yrittäjän selittelystä koskien yritystoiminnan lopettamisen syytä. Tämän johdosta voi päätellä, että 50+ -ensiyrittäjä pyrkii viemään yrittäjäyhtensä sitkeästi päätökseen eli eläkeikään asti sosiaalisen paineen vähentämiseksi. Eläköityminen kun on luonnollinen syy jättää työelämä ja yrittäjäyys taakseen. Eläkkeelle siirtyminen päätti Tanelin pitkän työuran, mutta työnarkomaaniksikin nimittämäni Taneli ei jäänyt toimeettomaksi, vaan on ottanut aktiivisen eläkeläisen roolin, joka sisältää edelleen pienimuotoisesti omien ja tuttavien autojen korjaamista. Yrittäjämäinen toiminta siis jatkuu edelleen. (von Bonsdorff ym. 2019). Nyt kuitenkin maatilat työt ja mökkeily nousevat kerronnassa vahvemmin esiin. Arvioidessaan yrittäjäaikaansa Taneli kertoo, että hänen motivaationsa yrittämiseen säilyi hyvänä loppuun asti, sillä työ autojen parissa oli mielenkiintoista ja kaikki sujui hyvin. Hän toteaa, että muuten hän tekisi kaikki asiat yrittäjäydessä samalla tavalla

kuin on tehnyt, paitsi työpaikka olisi saanut olla kauempana kodista. Jälkeenpäin ajatellen yhtä äkkiä pihaan ilmaantuneet nopeita autonhuoltoja pyytäneet asiakkaat olisi näin voitu eliminoida. Alkuvuosina mukavalta tuntunut työpaikan läheisyys olikin vuosien saatossa muuttunut rasitteeksi.

Ehkä työpaikka vois olla jossaki kauempana, ettei kotona. Se on yks asia. Mutta sitte se maksais enemmän vuokratiloissa...ettei se oo kotona se työpaikka. Ku asiakkaat yhtäkkiä ajaa tohon pihaan, että kattotko tuota...niin, ei sitä voi kieltäytyäkään.

Toisaalta lyhyessä työmatkassa on ollut positiivistakin:

työmatka on lyhyt tuohon...heh...heh...se on aina kotona...saa sitte valita työajan, että tehdä niinku haluaa...ku ei oo pakko sinne lähtee seittemältä

Tämä toteamus näyttäytyy ristiriitaisena vuoden 2010 kertomukseen verrattuna, jolloin Taneli kertoi talousmiehenä olevansa onnellinen, kun toimitiloista ei tarvitse maksaa vuokraa ja tilat ovat näppärästi kodin yhteydessä, joten vaimokin pystyy auttamaan esimerkiksi puhelimeen vastaamisessa. Miettiessään retrospektiivisesti toimintaansa vuonna 2016 Taneli tuo kuitenkin esiin asian negatiivisen puolen. Vapaa-ajan ja työstä irtautumisen merkitys oli korostunut vuosien mittaan työkyvyn ylläpitäjänä. Hän toteaa, että yrittäjyydessä hän ei pystynytkään vaikuttamaan työaikoihinsa haluamallaan tavalla. Kerronnassa nousee esiin, että loppujen lopuksi yrittäjänä hän olisi arvostanut säännöllistä työaika ja työstä irtautumismahdollisuutta. Tanelin kohdalla muutos taloudellista menestystä korostavasta yrittäjästä oli muuttunut hyvän elämänlaadun korostajaksi.

Yhdeksänvuotinen yrittäjäaika oli Tanelin mielestä kaiken kaikkiaan onnistunut ja hän sai vietyä yritystoimintansa voittoaasti maaliin eli eläkkeelle siirtymiseensä asti. Tämä vahvistaa sen, että 50+ -ensiyrittäjä tähtää yrittäjyydessään eläkkeelle siirtymiseen ei sen pidemmälle. Jo vuoden 2010 haastattelussa hän kertoi, että yritystoiminnan jälkeenkin autokorjaamotiloille on käyttöä, sillä autojenkorjausharrastustaan hän ei tule lopettamaan ja näin myös kävi. Tanelin autokorjaamo toimii siis vuonna 2016 edelleen, sillä omissa autoissa riittää korjattavaa. Hän kertoo työskentelystään seuraavasti:

vaikka kuinka paljo...niin niisäki piisaa hommaa...ja oikeestaan onhan noita tuttuja, mitkä täs pyörii. Niitä mä oon auttanu vielä, mutta emmä enää niitä töitä haali ittelleni.

Vaikuttaa siis siltä, että työt eivät ole loppuneet vaan intohimoinen autonkorjaaja jatkaa harrastuksensa parissa edelleen. Jatkamisen selittyy sillä, että Taneli teki

aikoinaan harrastuksestaan itselleen yritystoiminnan, joka nyt yritystoiminnan päätyttyä on muuntunut jälleen rakkaaksi harrastukseksi. Työskentely eläkkeelle siirtymisen jälkeen on tullut esiin myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Wang & Shi 2014; von Bonsdorff ym. 2017). Taneli kertoo toimivansa edelleen ralliautoilun parissa lähinnä kerhotoiminnan muodossa ja kertoo osallistuvansa aika-ajoihin säännöllisesti.

5.5 Mitä yrittäjien vaiheidenteetit kertovat 50+ -ensiyrittäjien yrittäjyysprosessista?

Seuraavassa esittelen yrittäjien identiteeteissä tapahtuneita muutoksia. Analyysissä keskitytään koko yrittäjäaikaan sen alkuvaiheesta aina päätösvaiheeseen asti tarkastelemalla mahdollisia muutoksia yrittäjän identiteeteissä. Tutkimuksessa voi havaita, että ammatti-identiteetti ja yrittäjäidentiteetti vuorottelevat tilanteiden mukaan 50+ensiyrittäjien yrittäjyydessä.

5.5.1 Ennen yrittäjyyttä

Yrittäjien kehitysmuotoisuus näkyy elämänsä aikana tehtyjen työpaikkojen vaihtoina, ammatillisen osaamisen laajentamisena ja kouluttautumisena. Motiivina on halu päästä uralla eteenpäin tai tehdä mielenkiintoisia töitä. Pitkä työura on vahvistanut kaikkien ammatillista identiteettiä siinä määrin, että he uskovat vahvasti omiin kykyihinsä. Omien siipien testaaminen, oman osaamisen näyttäminen sekä itselle että muille nousevat esiin yrittäjien kerronnassa, mikä kuvaakin 50+ ensiyrittäjien motivaatiota yrittäjäksi ryhtymisessä.

”Itsensä kehittäjä” Kristianin itsensä kehittäminen näkyy pitkäjänteisenä vuosien mittaan toteutuvana kouluttautumisena ja työpaikkojen vaihtoina. Hänen pyrkimyksensä on päästä uralla eteenpäin kiinnostavien tehtävien pariin. Lähtökohhta yrittäjäksi ryhtymiselle oli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, saada vaikutusvaltaa ja toimia omien arvojen mukaisesti. Kristianin koulutus ja työkokemus tukevat yrittäjäksi ryhtymistä. Kristian on tottunut tekemään itsenäistä työtä, mikä edesauttaa yritystoiminnan käynnistämistä.

”Uudistumisen etsijä” Mauno kehittää osaamistaan ulkoisten pakotteiden saanelemana. Siihen hänet työntää merkonomien heikko työllisyystilanne 1990-luvulla ja pelko irtisanotuksi tulemisesta. Sen vuoksi hän suuntautuu uudelle alalle ja aloittaa sairaanhoitajaopinnot, minkä uskoo takaavan hänelle vakituisen työn. Perhepiiri pitää siirtoa rohkeana, mutta Mauno on oman tiensä valinnut ja tietää, mitä tekee. Hän on määrätietoinen toimissaan ja haluaa suunnata uransa uusien

asioiden pariin, mikä näkyy tulevina vuosina perehtymisenä hoitotyön eri sektoreihin. Uusi ala ei vie häntä suoranaisesti uralla eteenpäin, vaan pikemminkin turvaa työmahdollisuudet sekä tuo vaihtelua työnkuvaan. Laajennettuaan näkemystään alan toimintatavoista hänen ammatillinen identiteettinsä vahvistuu ja hän havaitsee epäkohtia ja turhaa byrokratiaa työssään. Vahva ammatillinen osaaminen ja alan käytäntöjen uudistaminen saa hänet kiinnostumaan yrittäjyydestä, minkä kokee vievän työuraa nousuun ja jälleen uusien haasteiden pariin. Uudistumishalu kuvaa hyvin hänen identiteettiään.

”Harkitseva siirtojen tekijä” Paavo etenee työurallaan harkiten ja tekee ammatilliseen kehittymiseen liittyviä siirtoja vuosien varrella parantaakseen työtehtäviensä laatua. Metalliteollisuuden palveluksessa koko työuransa tehnyt Paavo toimi viimeksi työnjohtajan tehtävissä, mikä antoi hänelle laajan näkemyksen alan toimintatavoista. Työ muodostuu vuosien saatossa kuitenkin rutiiniksi, joten haave uusien tehtävien pariin kasvaa. Koulutus pohja estää häneltä vaativampiin tehtäviin siirtymisen metalliteollisuudessa, joten veto yrittäjyyteen voimistuu. Yrittäjänä toimiminen onkin ollut hänen haaveensa jo nuoruudesta asti, mutta mahdollisuutta siihen ei vielä ole tullut. Yrityksen osto hän on kuitenkin harkinnut kahdenkymmenen vuoden aikana kaksi kertaa. Kun kolmas mahdollisuus nouse esiin, hänen toimijuutensa aktivoituu ja hän päättää ostaa yrityksen. Hänellä on selvästi halu ja motivaatio testata itseään yrittäjänä, minkä uskoo tuovan itselleen taloudellista hyvinvointia ja menestystä.

”Itseoppinut autonkorjaaja” Taneli on kädentaidoiltaan teknisesti lahjakas ja innovatiivinen, mikä näkyi jo nuorena muun muassa mopojen ja myöhemmin autojen korjaamisena sekä oman talon remontoimisena. Toiminnassa näyttäytyy selvästi tavoitteellisuus ja kehitysmuotoisuus. Hän etenee työurallaan pienin askelin ja toimii lopuksi mekaanikkona suuren kirjapainon palveluksessa. Ideoituaan erilaisia käytännön työtä helpottavia työkaluja kirjapainossa hän saa toteutettua keksijän taitojaan, mutta ei saa tehdyistä parannuksista toivomaansa arvostusta tai kannustusta kuten muut mekaanikot. Lisäksi hän kokee työpaikassaan kehittymismahdollisuudet pieniksi ja näin ollen tyytymättömyys työhön lisääntyy. Yrittäjyyteen häntä vetää arvostuksen etsiminen osaamiselleen. Taneli ponnistaa yrittäjyyteen käytännön töissä hankkimansa ammattitaidon turvin.

5.5.3 Yritystoiminnan alkuvaiheessa

Yrittäjyyden alkuvaihetta voidaan pitää kaikkien kohdalla onnistuneena, sillä toiminta lähtee heti pyörimään täysillä ammatillisen osaamisen turvin. Tässä vaiheessa yrittäjäidentiteetti alkaa vahvistua. Kristian työskentelee kotikonttorista käsin jatkaen samaa myyntityötä, jota hän on tehnyt viimeiset kymmenen vuotta

tuttujen päämiesten ja asiakkaiden kanssa ja Taneli työskentelee pihapiirissään olevassa autokorjaamossa. Paavolla ja Maunolla on erilliset toimitilat, joissa yritystoiminta lähtee käyntiin useamman työntekijän voimin. Alussa yrittäjät ovat energisiä ja innostuneita.

50+ ensiyrittäjien itsensäkehittäminen on ollut säännöllistä ja tavoitteellista, joten ammatillinen osaaminen on vahvaa ja yrittäjäksi ryhtymisen jälkeen kerronta keskittyy tämän osaamisen täysimääräiseen hyödyntämiseen yrittäjyydessä. Hankitut taidot hyödynnetään siis täysimääräisesti yrittäjyydessä. Ainut asia, mikä on yrittäjille uutta, on yrittäjänä toimiminen, mikä tuo uutta haastetta ja virtaa heidän elämäänsä. Yrittäjien itsensä toteuttamisen ja kehittymisen tarve yrittäjäksi ryhtymisessä näyttäytyy identiteetin kannalta pakotettuna valintana, sillä edellisessä työssä kaikki on jo nähty ja he kaipaavat uusia tuulia elämäänsä.

Yrittäjien kohdalla vahva minäpystyvyyden tunne tukee heitä yrittäjyyden alussa, mikä kuvaa 50+ -ensiyrittäjää hyvin. Näyttämisen halu omasta osaamisesta nousee vahvasti esiin. Kristianin ja Paavon kerronnassa painottuu lisäksi tavoite rikkautumisesta. Aivan kuten yritystoiminnan suunnittelu oli myös ensimmäisen yrittäjävuoden toiminta perusteellista ja sitoutunutta. Panostuksen voimakkuus oli korkea ja se tuotti hyvän tuloksen. Yrittäjyyden alussa yrittäjien ammatti-identiteetti on vahva eivätkä he koe olevansa yrittäjiä vaan pikemminkin ammatinharjoittajia.

”Verkostojen hyödyntäjä” Kristian ryhtyy yrittäjäksi valmiin yhteistyöverkoston voimin. Toiminta lähtee saumattomasti käyntiin ja tilauksia tulee heti tavanomaiseen tapaan. Ainut asia, mihin Kristian joutuu keskittymään on luottamuksellisten suhteiden rakentaminen verkoston kanssa ja siinä hän onnistuu. Ensimmäinen toimintavuosi toteutuu suunnitelmien mukaan ja tämä näkyy kiinteistösijoituksina naapurikaupunkiin ja yritystoiminnan siirtona sinne. Hän on siis näyttänyt osaamisensa ja kykynsä pyörittää omaa yritystä.

Verkostot muodostuvat Kristianin yritystoiminnan peruspilareiksi ja tämä näkyy, kun Kristianin perhepiirissä tapahtuu suuria muutoksia. Avioero ja lapsen lähtö pois yrityksestä haastavat hänet henkisesti, mutta yhteistyökumppanit rientävät apuun ja tukevat Kristiania vaikeassa tilanteessa, josta hän ei kertomansa mukaan muista juuri mitään. Liiketoimet sujuvat ”*sumussa*”, mutta notkahdusta liikevaihtoon ei kuitenkaan tule. Hyvä tulos perustuu verkostojen antamaan tukeen ja ostot jatkuvat kuten aikaisemminkin. Ei siis ihme, että Kristian puhuu heistä ystävinä.

Koettelemukset jatkuvat, kun Suomi on laskusuhdanteessa ja Venäjä-pakotteet astuvat voimaan, jolloin Venäjän vientiä tekevistä asiakkaista moni vähentää ostoja

merkittävästi. Yritystoiminta on vaakalaudalla ulkoisten tilannetekijöiden ja henkilökohtaisen elämän johdosta, mutta Kristian sinnittelee verkostojensa turvin eteenpäin. Tässä kohdassa painottuu Kristianin ammatillisuus ja myyntitaito sekä sinnikkyys yritystoiminnan pelastamiseksi. Hän on muuntautumiskykyinen ja tekee uuden nousun vaikeasta tilanteesta ja saa yritystoiminnan vakiinnutettua alkuutilannetta paremmalle tasolle löydettyään verkostoonsa uusia tuotteita ja lisää asiakkaita. Eettisyys ja toisen kunnioittaminen ovat Kristianille tärkeitä arvoja, jotka ohjaavat hänen toimintaansa verkostosuhteiden hoidossa.

”Uutta roolia hakeva joukkuepelaaja” Mauno hakee urapolulleen jälleen muutosta ryhtymällä yrittäjäksi, mutta yksin hän ei halua tätä askelta ottaa vaan kolmen kollegan kanssa yhdessä. Hän kokee, että yhdessä riskin ottaminen on turvallista. Turvallisuutta lisää myös vuoden virkavapaa sairaanhoitajan tehtävästä. Idea yrittäjyydestä ei saa kannatusta lähipiirissä, mutta Mauno on päättäväinen ja vie asiaa eteenpäin, sillä sairaanhoitajana toimiessaan hän on päässyt uransa lakipisteeseen ja siksi uudet haasteet yrittäjänä kiinnostavat häntä.

Yrittäjyys käynnistyy alkuvaikeuksien jälkeen hyvin. Mauno tukeutuu muihin osakkaisiin ja on selvästi havaittavissa, että kollegoiden varmuus tarttuu vähitellen Maunoon ja sopeutuminen uuteen rooliin yrittäjänä alkaa (Koistinen 2015). Työ on ohjaajan tehtävässä toimimista, mikä liittyy aikaisempaan sairaanhoitajan työhön eli juuri siihen, mihin hän oli leipääntynyt. Tämän vuoksi yrittäjänä hän toivoo pääsevänsä enemmän hallinnon puolelle ja osallistuu työhönsä vaihtelua saadakseen mielellään talousasioiden hoitoon. Yrittäjänä hän kaipaa yrittäjän vapautta ja muutosta työnsä sisältöön. Vaihtelua työhön tulee joka tapauksessa yritystoiminnan kehittämisestä, henkilöstön motivoinnista ja tulevaisuuden suunnittelusta.

Vuonna 2012 avataan uusi yksikkö yli 13-vuotiaiden lasten hoitoa varten. Laajentuminen ei ole pelkästään positiivinen asia, sillä uupuminen yrittäjyyteen näyttää ensimmäiset merkkinsä. Osakkaat eivät kuitenkaan nosta esiin lisätyövoiman tarvetta, mistä Mauno on puhunut jo yrittäjyyden alusta alkaen. Rooliodotuksessaan pettynyt Mauno joutuu siis tyytymään edelleen pelkkään ohjaajan tehtävään, mikä vahvistaa kerronnassa kuultavaa pettymystä ja voimattomuutta parin vuoden yrittäjyyden jälkeen. Hän ei pääse toteuttamaan toivettaan johtajan rooliin siirtymisestä ja siksi hän määrittelee itsensä edelleen ennemmin osallistujana kuin esimiehenä tai johtajana. Mauno on yrityksessään edelleen tiimityöntekijä ja ”joukkuepelaaja” eikä puolikkaan työajan tekeminen näytä onnistuvan. Kerronta on memuoista, joten tukeutuminen muihin osakkaisiin ja työntekijöihin on havaittavissa. Hänen toiveensa roolimutoksesta odottaa vielä tässä vaiheessa toteutumistaan.

”Kehittyvä johtaja” Paavo aloittaa yrittäjyyden hyppäämällä ”liikkuvaan junaan”, sillä hän ostaa 25 vuotta toimineen yrityksen ja jatkaa toimintaa samalla strategialla kuin hänen edellisessä työpaikassaan hyödyntäen ostamansa yrityksen valmiita verkostoja. Hän aloittaa työt vahvan työnjohtokokemuksensa turvin. Yritystoiminnan aloitus on menestys, sillä tilauksia tulee valtavasti, vaikka hinnat ovat korkeat. Tuolloin laajentuminen tuntuu luontevalta suunnitelmalta tulevien vuosien varalle. Kova kysyntä vaatii myös lisätyövoiman palkkaamista yritykseen. Ensimmäisen hyvän vuoden jälkeen Paavo alkaa miettiä yrityksensä myymistä hyvällä hinnalla ja eläkkeelle siirtymistä. Tässä vaiheessa Paavo ei puhu sanallakaan perheyrittäjyydestä vaan enemmänkin nopeista voitoista. Hän ei siis tavoittele pitkää yrittäjääuraa vaan pikemmin puheessa korostuu näyttämisen halu ja siksi suunnitelmissa on heti uuden hallin rakentaminen ja sen jälkeen yrityksen myynti. Kuullun perusteella voi päätellä, että sitoutuminen yrittäjyyteen on Paavolla heikkoa ja se on tarkoitettu väliaikaiseksi vaiheeksi hänen elämässään. Itseasiassa päämääränä on päästä viettämään enemmän vapaa-aikaa pitkäjänteisen toiminnan sijaan.

Suomen talouden lama murentaa kuitenkin Paavon suunnitelmat. Ensimmäisen yrittäjävuoden jälkeen mahdollisuusyrittäjästä kehkeytyy vastentahtoinen yrittäjä taloustilanteen heiketessä. Ulkopuoliset odottamattomat tekijät heikentävät nopeasti toiminnan kannattavuutta. Kasvuun tähdännyt Paavo joutuu muuttamaan toimintastrategiaansa tilanteen mukaiseksi vieden yritystään kuitenkin päättäväisesti eteenpäin vaikeuksista huolimatta. Hänen tavoitteensa yrityksen nopeasta edelleenmyynnistä kariutuu eikä investointeja voi edes ajatella.

Paavon yritystoiminta keskittyy edelleen häneen itseensä eikä hän ole valmis jakamaan valtaa edes kahdelle lapselleen, jotka työskentelevät yrityksessä ja siksi Paavo vaikuttaa suuren työtaakan alla yrittäjyyteensä uupuneelta ja pettyneeltä. Onko hän ottanut liian suuren haasteen vastaan aloittaessaan merkittävän suuruisen liiketoiminnan pyörittämisen yksin? Kaikkien lankojen omissa käsissä pitäminen näinkin suuressa yritystoiminnassa voi lannistaa kenet tahansa. Huolehtiminen ja murehtiminen yksin kaikista asioista vie yrittäjältä selvästi energiaa. Vaikeuksienkin keskellä hän tekee itse omat ratkaisunsa, josta Paavo kertoo yritystoiminnan alussa, että yrittäjyydessä häntä kiehtoo juuri se, että *”saa aivan itse päättää asioista, eikä tarvitse kysellä keneltäkään”*. Itsellisyys ja itsepäisyys tässä asiassa saattaa olla syy siihen, että yrittäjävuosien vierittyä uupumus alkaa vallata Paavon mielen. Paavon kehittyminen johtajana on edennyt askel kerrallaan käytännön toimia tehden joskus pakon ja tilanteiden sanelemana.

”Osaamisestaan ylpeä autonkorjaaja” Taneli osoittaa toiminnallaan, että hän osaa ja kykenee pyörittämään omaa liiketoimintaa voitollisesti, mikä vahvis-

taa hänen sosiaalista minäänsä. Mahdollisesti aikaisempi kokemus arvottomuudesta nostaa Tanelin kohdalla esiin näyttämisen halun sekä itselle että muille ja hän toteaa itsekin ”*ettei mitään hävittävää oo*”. Hän ei ole enää pelkästään itseoppinut autonkorjaaja vaan täysverinen ammattilainen, mikä vahvistaa hänen motivaatiotaan yrittäjänä. Kolme autoliikettä luottavat Tanelin osaamiseen ja yhteistyö käynnistyy välittömästi. Tämä vahvistaa Tanelin minäpystyvyyttä ja oman arvon tuntoa. Työssään hän panostaa työn laatuun ja saa siksi luotua vakioasiakkaiden verkoston, joka luottaa Tanelin ammattiosaamiseen. Hän kertoo myös havainneensa, että asiakkaat luottavat enemmän kronologiselta iältään vanhempaan yrittäjään, jolla ajatellaan olevan vahvempi kokemus alalta ja eettisesti luotettavampaa palvelua.

Tanelin yrittäjäyys vanhojen autojen korjaajana on tasaista eikä lama-aika tuo siihen minkäänlaista muutosta. Hän työskentelee yksin yrityksessään ja menestyy toimissaan. Yrittäjänä Taneli haluaa kehittää itseään edelleen ja hakee tasapainoa työn ja vapaa-ajan välillä. Hän tähtää hyvään toimeentuloon, jolla haluaa kohottaa elämänlaatuaan. Vahva ammatillinen identiteetti ja itsensä asemoiminen yrittäjäkuntaan nousevat esiin Tanelin kerronnasta. Hän nauttii selvästi saamastaan arvostuksesta yrittäjänä, jonka hän kiteyttää sanomalla ”*enää ei tarvitse nöyryttellä*”. Taneli pyrkii eettisesti korkeatasoiseen toimintaan yrittäjäydessään, sillä hänen menneisyyteensä kuuluu kokemus syrjityksitulemisesta.

5.5.4 Yritystoiminnan loppuvaiheessa

Yrittäjät ovat ankkuroituneet periksiantamattomasti yrittäjäyteen, mikä kertoo heidän persoonallisesta identiteetistään ja myös 50+ -ensiyrittäjästä. He ovat saaneet vahvan jalansijan markkinoilla, mitä edistää saavutettu luottamus ja arvot, jotka eivät poissulje kannattavan liiketoiminnan mahdollisuutta vaan pikemminkin edesauttavat sitä. Kerronnasta voi tehdä sen johtopäätöksen, että tämä on heille merkittävä, tietoinen strategiavalinta yrittäjäydessä. Haasteiden edessä he eivät luovuta, vaan vievät yrittäjäyttään määrätietoisesti eteenpäin. Yhteisenä piirteenä haastatteluissa kuuluu uupumus, jonka jokainen haastateltu on kokenut jossain vaiheessa yrittäjäyttään. Alkuvaiheen voimaantumisen on kadonnut yrittäjäyden edetessä ja siihen on vaikuttanut kaikkien kohdalla ulkopuoliset tekijät. Sisäinen motivaatio sen sijaan on vielä Kristianin ja Paavon kohdalla vahvaa. Mauno ja Taneli sen sijaan kohtaavat yrittäjäydessään odottamattoman tilanteen, joka edesauttaa yrittäjäydestä irtipäästämistä

”Verkostojen ylläpitäjä” Kristian painottaa yritystoiminnan loppuvaiheessa liiketoiminnan mukauttamista ympärillä tapahtuviin muutoksiin enemmän kuin riskinottamista. Koko yrittäjäuran ajan verkoston runko on pysynyt samana ja hän

tekee saumatonta yhteistyötä monivuotisten yhteistyökumppaneidensa kanssa. Vuosien jälkeen toiminnassa ei näy enää kehitystavoitteita ja hän tyytyy saavutuksiinsa. Selvästi on havaittavissa, että Kristianin motivaatio yrittäjyydessä on laskenut ja siitä hän syyttää Suomen valtiota yrittäjien tuen puutteesta. Hän on identifoinut itsensä täysin yrittäjäksi ja sen kuulee hänen seesteisestä puhetyylitään ja kerronnastaan, jossa kliseinen puhe yrittäjyydestä korostuu. (Down & Reevesley 2004). Seitsemän vuoden kokemuksella hän kertoo yrittäjyydestään seuraavasti:

pitää olla perkeleen moinen paineensietokyky, että kun joskus joku menee pieleen tai sulta pettää joku iso kauppa tai joku muu, niin sun pitää vaan kävellä sen asian yli ja unohtaa se välittömästi ja lähteä kohti...uusia vaikeuksia ..heh...heh...

Kristianin menestys yritystoimissa jatkuu laman jälkeen, mutta kerronnassa ei kuule enää rikastumisen teemaa vaan pikemminkin mahdollisuus nauttia saavutetuista tuloksista. Kerronnassa korostuu puhe korkeasta sosiaalisesta pääomasta ja verkostojen merkityksestä. Hänen arvomaailmaansa kuuluvat edelleen rehellisyys, avoimuus, toisten kunnioittaminen ja ahkeruus, joita Kristian on noudattanut yrittäjyydessään koko yritystoiminnan ajan. Eettisyys korostuu edelleen puheessa vahvasti ja se tuntuu nousevan kerronnassa jopa entistä merkittävämpään asemaan sekä liiketoimien onnistumisen että Kristianin henkilökohtaisen elämän rikastuttajana. Arvojen korostaminen yrittäjyydessä on syventynyt vuosien saatossa. Yhteistyökumppaneihin suhde on syventynyt entisestään ja ystävinä he ovat kulkeneet Kristianin rinnalla koko yrittäjäpolun ajan. (Vesalainen 2004). Kristian kertoo tästä silminnähden voitonriemuisena, mikä vahvistaa hänen yrittäjäidentiteettiään ja todistaa, että hän on tehnyt oikeita asioita yrittäjyydessään. Tämä selittyy osaksi viidenkymmenen siirtymässä olevan yrittäjän elämäkokemuksella, joka on kumuloitunut laaja-alaisesti yrittäjyyttä ja elämää ymmärtävään suuntaan ja jossa ei näy itsekkyyttä tai oman edun tavoittelu. Yrittäjävuosien lisääntyessä Kristian on selvästi laajentanut fokustaan omasta yrityksestä yhteisölliseen suuntaan. Yrittäjänä toimiminen on vahvistanut hänen minäidentiteettiään ja hän kertoo toimineensa jopa yrittäjäjärjestössä, jota hän aikaisemmin piti vastenmielisenä ajatuksena. Viiteryhmä on löytynyt ja hän kokee saavansa arvostusta yrittäjäkollegoiltaan.

Tulevaisuutta varjostaa yhteistyökumppaneiden suunnitelmat eläköitymisestä, mikä yllättää hänet. Rakkaat yhteistyökumppanit siis alkavat kadota hänen elämästään, mikä merkitsee yrittäjyyden rakenteiden murtumista ja näin Kristian on uuden edessä pohtien myös omaa eläköitymistään. Tämä on merkityksellinen tapahtuma, joka vavisuttaa Kristianin tulevaisuutta. Hän ei koe olevansa vielä vanha, mutta ulkoapäin nostettu iän merkitys saa hänet mietteliääksi. Kristian on

täysin sitoutunut yrittäjyyteensä eikä alkuvaiheen kommentti siitä, että yrittäjyys on helppo lopettaa, saa enää vastakaikua Kristianin kerronnassa. Hän haluaa viedä yritystoiminnan päätökseen tavalla tai toisella. Hänen toiveensa olisi löytää yritykselle ostaja.

”Alan haasteisiin uupuja” Mauno kokee kolmen vuoden yrittäjyyden kälkeen, että yrityksen toimiala on vaikeampi kuin hän aluksi kuvitteli. Vaikeudet aiheutuvat entistä vaikeahoitoisemmista potilaista ja siksi yrittäjyydestä luopumisprosessi alkaa vähitellen pitkällisen harkinnan tuloksena aivan samoin kuin yritystoiminnan aloitus. Voimaantumisen katoaa yrittäjyydessä kolmen vuoden jälkeen, mutta hän ei halua antaa vielä periksi. Mauno toteaa itsereflektion kautta, että motivaatio työhön romahtaa haastavan työrupeaman jälkeen ja kerronnassa kuuluu jälleen *”leipääntyminen”* työhön. Mauno vaikenee kuitenkin vuoden 2012 aikana kokemastaan uupumisesta, vaikka pelkää menettävänsä terveytensä tilanteen johdosta. Hän sinnittelee vielä kaksi vuotta yrittäjänä, lähemmäksi eläkeikää ennen kuin päättää tehdä ratkaisun asian suhteen. Vuonna 2014 hän on valmis kertomaan asiasta yrityksen hallitukselle. Suunnitelma on siirtyä ensin osa-aikaeläkkeelle vuoden 2015 aikana jatkaen työtä viidenkymmenen prosentin työajalla työntekijänä ja sen jälkeen siirtymisenä eläkkeelle. Samalla hän aikoo luopua osakeistaan yrityksessä. Maunon vapaus koittaa, kun hän pääsee eroon omista potilaista sekä raportoinneista. Tässä vaiheessa Maunon kerronta painottuu jälleen tulevaisuuteen aktiivisena minäkerrontana ja ajatus eläkeläisen rooliin siirtymisestä innostaa häntä. Voimaantumisen merkkejä nousee jälleen esiin Maunon pohtiessa oman yrityksen perustamista eläkepäiviä varten muiden vaihtoehtojen rinnalla. Yrittäjyyttä Mauno summaa seuraavasti:

Mielestäni oon onnistunut. Kyllä ne on haaveet ja toiveet, mitä oli tuolla ja tavoitteet, niin ne on mun mielestä täyttyny kyllä melkein järjestänsä...

”Sitoutunut jatkaja” Paavon vahva ammatillinen identiteetti ja itsensä asemominen yrittäjäkuntaan nousevat esiin kerronnasta. Hän on ankkuroitunut periksi-antamattomasti yrittäjyyteen, mikä kertoo hänen persoonallisesta identiteetistään ja myös 50+ ensiyrittäjästä. Paavo ei anna periksi ennenkuin yrityksen tulevaisuus on varmistunut, vaikka kertookin olevansa uupunut yrittäjä.

Kymmenen yrittäjävuoden jälkeen Paavo on niveltänyt yrittäjäidentiteettiinsä laajan kirjon kokemuksia, jotka ovat syventäneet hänen näkemystään yrittäjyydestä. Paavon äänessä kuuluu pettymys yrittäjyyteen (Beijaard ym. 2004; Hargreaves ym. 2002; Moran & John-Steiner 2004). Kymmenestä yrittäjävuodesta vain neljä on ollut kannattavia nimittäin ensimmäinen ja kolme viimeistä vuotta. Vaikka Paavon yritystoiminta on löytänyt viime vuosien aikana oman uomansa hänen kerrontansa paljastaa, että hän on jäänyt loukkuun omaan velkaiseen yritykseensä.

Yritystoimintaa on pakko jatkaa varsinkin nyt, kun mennään loivalla nousulla eteenpäin. Yrittämisen raskaus tuli Paavolle yllätyksenä:

Niin no joo, no tietysti tavallaan, että ei sitä nyt osannu odottaa, että se on näin vaikeaa. Hyppy tuntemattomaan tässä oli...haaveet vain on kaatunu tästä yrittäjyydestä, että ei tää oo helppoo. Tää on tosi raskas ja varsinkin tällasella alalla, on muiden armoilla tässä täysin.

Alihankintayrityksenä toimiminen on vaikeaa, sillä yritys on täysin riippuvainen päämiehen tilauksista, jotka tulevat viimeitingassa aiheuttaen Paavon yritykselle armottoman paniikin tuotannossa. Sitoutuminen yritykseen on vahvaa ja hän haluaa luotsata toimintaa eteenpäin siihen asti, kun lapset astuvat yrityksen johtoon. Paavo on ainut yrittäjä, joka kymmenen vuoden yrittäjyyden jälkeen näkee tulevaisuuden valoisana ja kuvaa sitä U-muotoisena käyränä. Tutkijana päättelen, että sitoutuminen kertoo siitä, että ensinnäkin 50+ -ensiyrittäjä on tehnyt kokonaisarvion elämäntilanteestaan ja toteaa, että muita vaihtoehtoja työllistää itsensä ei enää ole. Toiseksi vuosien kamppailun jälkeen tulevaisuus orastaa positiivisena, joten nyt olisi hulluutta antaa periksi ja kolmanneksi Paavon generatiivinen ajattelu pohjustaa lapsille polkua yrittäjyyteen. Paavo on ainut yrittäjä, jolla on mahdollinen jatkaja tiedossa yritykselleen, siksi hänen kerrontansa suuntautuu tulevaisuuteen esimerkiksi sukupolvenvaihdokseen ja siihen valmistautumiseen. Suunnitelmat sitouttavat hänet vielä ainakin viideksi vuodeksi yritykseen. Sen jälkeen hän uskoo pääsevänsä viettämään eläkepäiviä. 50+ -ensiyrittäjyyttä kuvaa pyrkimys saattaa yritystoiminta kunnialliseen päätökseen eläkkeellesiirtymisen muodossa.

Vaikka yrittäjyys on Paavon kohdalla ollut vuoristorataa, hänen kerrontansa kuvaa edelleen vahvaa minäpystyvyyttä, periksiantamattomuutta ja uutena sävynä siihen nousutta yrityksen jatkon varmistamista. Paavon identiteetti muuttuu nopeiden voittojen tavoittelijasta jatkuvuutta arvostavaksi perheyrittäjäksi, jonka tavoitteena on turvata yritykselle jatkuvuus. Täytyminen ja velvollisuus muuntuivat jälleen pystymiseksi ja tilauskannan lisääntyessä hän kokee onnistumisen tunnetta.

Puheesta ei löydy elementtejä eläkeiän odottelusta, mutta kerronta painottuu selvästi vallasta luopumiseen, jota hän suunnittelee omaan tyyliinsä yksin. Tässä kerronnassa Paavo niveltää ja parsii yrittäjyyteensä jatkuvuutta toivomalla lasten ottavan yrityksestä vetovastuun. Hänen tavoitteensa on siirtyä hallituksen puheenjohtajan tehtäviin viiden vuoden kuluttua. Paavon vaiheidentiteetit kertovat kypsän iän yrittäjästä, joka tekee vain harkittuja siirtoja elämässään ja sitoutuu tekeänsä valintoihin. Mikäli maailmantalouden tilanne ei olisi estänyt Paavaa menestymästä hänestä olisi tullut kasvuyrittäjä. Yrittäjyys on kuitenkin kantanut, joten voidaan todeta, että yritystoiminta on ollut joka tapauksessa onnistunutta.

”Osaamattomuuteensa turhautunut autonkorjaaja” Tanelin yrittäjäyys etenee vuosien mittaan tasaiseen tahtiin, sillä vanhoja autoja riittää korjattavaksi. Yritystoiminnan vakiintumisvaiheessa hän kokee kuitenkin yllätyksen, sillä auto-kanta kehittyy vauhdilla ja tämän kehityksen myötä hän ei enää pysty korjaamaan autoja vanhentuneen teknisen osaamisensa ja olemassa olevien työkalujensa avulla. Itsestäreippumattomasta ulkoisesta tekijästä johtuen hän kokee turhautumista huomattaessaan ammattitaitonsa rapistuvan. Sisäinen motivaatio olisi vielä korkealla, mutta ulkopuoliset tekijät vaikuttavat negatiivisesti yrittäjäyteen. Tilanne on hänelle uusi ja hän joutuu toteamaan, että hyvin matkaan lähtenyt yritystoiminta alkaa kangerrella. Tanelin tekemän tilannearvion perusteella hän päättää yritystoiminnan hallitusta alasajosta vuoden 2015 aikana. Yritystoimintaa on tuohon mennessä pyörinyt yhdeksän vuotta. Todeksi, ettei pysty enää palvelemaan asiakkaitaan, hän vetäytyy alalta, mihin vaikuttaa voimakkaasti vuoden kuluttua siintävä eläköityminen. Muuntautumisvaateen edessä hän päättää luovuttaa. Hän ei kuitenkaan jätä asiakkaitaan pulaan vaan ohjaa heidät epäitsekästä kotikylään perustetun uuden autokorjaamoyrittäjän palveltavaksi. Minäpystyvyyden heikentymiseen vaikuttaa erityisesti ammattiosaamisen vanheneminen ja tekniikan kehittyminen.

Tanelin yrittäjäidentiteetistä luopuminen on jokseenkin huomaamatonta ja kivutonta, sillä hän tietää jatkavansa samaa toimintaa myös eläkeläisenä. Vuoden 2016 haastattelussa Taneli on tyytyväinen, omatoiminen eläkeläinen, joka jatkaa autojen korjaustoimintaa pienimuotoisesti, haastaa itseään ralliautoilun parissa ja suuntaa energiaansa maatilan töihin. Hän kokee onnistuneensa yrittäjänä ja ylittäneensä asettamansa tavoitteet yritystoiminnalle. Tanelin kohdalla yritystoiminta siis päättyy, sillä yritykselle ei löydy jatkajaa omasta perheestä.

5.5.6 Eläkeiän lähestyessä

Yrittäjien kerronnassa kuulee selvästi eläkeiän odottelun ja yrittäjäydestä irtipäästäjän suunnitelmia. Selvästi on havaittavissa, että 50+ -ensiyrittäjä tähtää yrittäjäydessään vain eläkeikään ja eläkeiän läheisyys aiheuttaa sen, että kerronnassa ensimmäisen kerran kronologinen ikä astuu kerrontaan mukaan. Eläkeiän odottelu tuntuu heistä vapauttavalla ja saa heidät visioimaan tulevia puuhastelujaan rakkaiden harrastusten parissa.

Elämäkokemusten myötä Kristianista on tullut helposti lähestyttävä henkilö, jonka arvomaailma rakentuu rikastumisen korostamisen sijasta nyt hyvän elämän peruselementistä eli onnellisuudesta. Alkuvuosien katkeruuden värittävä kerronta on muuttunut onnistuneen yrittäjäyden myötä armollisemmaksi myös hänelle itselleen. Kristianin kerronnasta kuulee selvästi, että asioiden tärkeysjärjes-

tys hänen elämässään on muuttumassa. Hän hyväksyy ajatuksen siitä, että yrittäjävaihe elämässä lähenee loppuaan ja ansaittu eläkeikä on lähellä. Kerronnassa nousee esiin myös se, että Kristian tekee tilinpäätöstä yrittäjäurastaan. Tässä kohdalla hän toimii Ibarran neljännen vaiheen mukaisesti eli arvioi omaa suoritustaan yrittäjänä ja toiminnan onnistumista sekä Banduran asteikon neljännen vaiheen mukaan miettimällä onko tarvetta tehdä vielä korjausliikkeitä yritystoiminnassa, sillä tavoitteena on toimia yrittäjänä vielä yhden vuoden ajan. Kristianin kerronta on uuden elämänvaiheen suunnittelussa jälleen innostunutta ja minäkeskeistä eikä suunnitelmissa nouse esiin lähipiiri. Kristian on selvästi sinut itsensä kanssa, mikä ilmenee menneisyyden hyväksymisenä sellaisena kuin se on.

Maunon kerronta painottuu tulevaisuuteen aktiivisena minäkerrontana ja ajatus eläkeläisen rooliin siirtymisestä innostaa myös häntä. Maunon suunnitelmissa on toimia kiireapulaisena nykyisessä yrityksessä tai jopa oman toiminimen perustaminen ennaltaehkäisevään lastensuojeluun, johon hän on jälleen visioinut uuden toimintatavan tai sitten hän keskittyy kalastusharrastukseensa. Selvästi on havaittavissa, että Mauno varmistaa, että eläkeikänsä hänellä on jotain aktiviteetteja.

Paavo on vuoden 2016 haastattelussa 62-vuotiaana täysin yrittäjyyteensä sitoutunut eikä puheesta löydy elementtejä eläkeiän odottelusta. Vaikka Paavo ei onnistunut saavuttamaan yrittäjyydessään toivomaansa tavoitetta hän on opitimistinen tulevaisuuden suhteen. Paavon yrittäjäkertomuksen pohjalta voi todeta, että vaikka ulkoiset tekijät muuttivat yrittäjyyden tavoitetta väliaikaisesti, on Paavon kerronta jälleen tulevaisuusorientoitunutta. Täytyminen ja velvollisuus ovat muuntu- neet jälleen pystymiseksi ja tilauskannan lisääntyessä hän kokee onnistumisen tunnetta. Hän on jälleen ottanut yrittäjälle kuuluvan visionäärin roolin. Paavon vaiheidentiteetit kertovat kypsän iän yrittäjästä, joka mukautuu kohtaamiinsa tilanteisiin ja etenee sen mukaisesti. Maailmantalouden tilanne esti Paavoja menestymästä eikä hänestä tullut kasvuyrittäjää, joten voittovaroillaan varhaiseläkkeelle siirtyminen kariutui. Jäljelle jäi yritystoiminnan sopeuttaminen tilanteeseen ja jatkaminen.

Taneli puolestaan eläköityi vuonna 2015, joten vuoden 2016 haastattelussa hän kertoo tuntemuksiaan eläkeläisen elämästä, jonka kokee voimaannuttavana. Yhden asian hän tekisi yrittäjyydessään toisin eli työpaikka pitäisi olla muualla kuin kodin pihapiirissä. Näin iltaisin ja viikonloppuisin nopeita autonhuoltoja vaatineet asiakkaat olisi voinut välttää. Työn ja vapaa-ajan ero olisi näin ollut selkeämpi.

Taulukko 4. 50+ -ensiyrittäjän identifioituminen ja identiteetin muutos

Kristian	Mauno	Paavo	Taneli
Ennen yrittäjyyttä			
”Itsensä kehittäjä”	”Uudistumisen etsijä”	”Harkitseva siirtojen tekijä”	”Itseoppinut autonkorjaaja”
pyrkii uralla eteenpäin	tekee rohkeita siirtoja	etenee rauhallisesti	kaipaa kehitysmahdollisuuksia
kaipaa vaikutusvaltaa	haluaa uudistaa alaa	unelmoi yrittäjyydestä	etsii arvostusta
hakee arvostusta	turhautuu byrokraatiaan	haluaa testata itseään	kaipaa tasa-arvoa työssä
Yrittäjyyden alkuvaiheessa			
”Verkostojen hyödyntäjä”	”Uutta roolia hakeva joukkuepelaaja”	”Kehittyvä johtaja”	”Osaamisestaan ylpeä autonkorjaaja”
näyttää osaamistaan	etenee riskittömästi	tähtää kasvuun	haluaa kehittyä
muuntautumiskykyinen	pohjustaa tulevaisuutta	muuntautumiskykyinen	näyttää osaamistaan
toimii eettisesti	tukeutuu muihin osakkaisiin	päätäväinen	tähtää hyvään elämänlaatuun
Yrittäjyyden loppuvaiheessa			
”Verkostojen ylläpitäjä”	”Alan haasteisiin uupuja”	”Sitoutunut jatkaja”	”Osaamattomuuteensa turhautunut autonkorjaaja”
hyväksyy saavutuksensa	kehittää yritystoimintaa	jatkaa sitkeästi toimintaa	osaaminen vanhenee
vie yritystoiminnan maaliin	tyytyy asemaansa	pettyy yrittäjyyteen	suunnittelee luopumista
uupuu yrittäjyydessä	sunnittelee loppuun asti	visioi kuitenkin tulevaisuutta	aktiivisuuden uudelleensuuntaus

5.6 50+ -ensiyrittäjien erityispiirteitä

Yhteistä kaikille yrittäjille oli yrittäjyyden alussa pitkä harkinta-aika ennen yrittäjäksi ryhtymistä. Yrittäjäksi ryhtymiseen valmistauduttiin vuosia ennen kuin konkreettinen askel uskallettiin ottaa. Selvästi voi havaita, että he eivät olisi halunneet tehdä tätä irtiottoa, vaan odottivat tilanteen kääntyvän parempaan suuntaan silloisessa työpaikassaan. Sietämistä kesti siihen asti, kunnes tilanne kärjistyi työpaikalla eivätkä he löytäneet tilanteesta poispääsyä muuten kuin yrittäjyyden kautta. Aikaisemmissa työpaikoissaan 50+ -ensiyrittäjillä oli selvä näkemys siitä, miten asiat tulisi hoitaa, mutta heidän vaikutusvaltansa asioiden muuttamiseen oli heikkoa tai mahdotonta. Yrityksen ja omien arvojen erilaisuus tai vaikuttamis-

mahdollisuuksien puute työssä oli merkittävä tekijä työntämässä henkilöitä yrittäjyyteen. Tämä kuvaa hyvin 50+ -ensiyrittäjien lähtökohtia yrittäjäksi ryhtymisessä.

Kerronnasta kuulee, että yrittäjäksi-ryhtymistä kuvaa enemmän sisäinen kuin ulkoinen pakko eli motivaatio askeleen ottamiseen lähtee yksilön sisäisestä tunteesta. Kaikki ovat selvästi turvallisuushakuisia toimissaan eivätkä tee harkitsemattomia siirtoja elämässään. Kristianin suunta on elämässä eteenpäin ja siksi hän ei tee harha-askelia sivulle vaan pyrkii toimissaan kohoamaan portaittain kohti uusia mahdollisuuksia, joihin yrittäjyys saattaisi tuoda ratkaisun. Siinä missä Kristian ja Paavo haluavat kohota urallaan ylöspäin, haluavat Mauno ja Taneli uusia haasteita, jotka turvaavat ensisijaisesti elannon.

Pitkä työura on takana ja ammattitaito on lakipisteessään, joten yrittäjyys tässä vaiheessa työuraa tuntuu ainoalta järkevältä mahdollisuudelta vaikeassa tilanteessa. Toisaalta he kokevat, että yrittäjyys kääntää heidän uransa nousuun. Poh-tiessaan yrittäjäksi ryhtymistä he saattoivat todeta, että ”*mitään hävittävää ei ole*” kuten Taneli asian ilmaisee. Yrittäjyydessä he lähtevät hakemaan onnistumista, mikä näkyy heti yrittäjyyden alussa nopeana yritystoiminnan käynnistymisenä. He työskentelevät yrittäjinä omilla vahvuusalueillaan, mikä helpottaa yrittäjyydessä menestymistä. 50+ -ensiyrittäjien kertomuksissa nousee esiin kaikkien kohdalla vahva rehellisyyden ja työntekijän arvostamisen korostus. Yrittäjyydessä noudatetaan niin sanottua kultaista sääntöä eli kohdellaan muita niin kuin toivotaan itseään kohdeltavan ja tämä edesauttaa yrittäjyydessä menestymistä.

Yrittäjäksi-ryhtyminen näyttää edellyttävän kaikkien yrittäjien kohdalla sysäystä ja potkua merkityksellisen tapahtuman muodossa, mikä kuvaa 50+ -ensiyrittäjän lähtökohtaa yrittäjäksi ryhtymiselle. Tämän potkun saatuaan he pystyvät siirtymään yrittäjiksi sulavasti, sillä verkostot yrittäjyyttä ajatellen ovat jo olemassa. Taneli tunnetaan ralliautoilijana alan piireissä, Kristianin tavarantoimittajat ja osa asiakkaista lupaavat siirtyä hänen joukkoihinsa, kunhan hän päättää perustaa yrityksen, Paavolla on jo metalliteollisuuden alihankintasuhteet tuttuja ja Mauno tietää, miten lastensuojelun rakenteet toimivat. Muiden seikkojen ohella Tanelille yksi tärkeä motiivi yrittäjäksi-ryhtymiselle on pääsy eroon vuorotyöstä, jonka hän kokee kronologisen ikänsä vuoksi raskaana. Ikään yrittäjät suhtautuvat muuten neutraalisti. Alussa iän merkitys ei korostu millään lailla eli he eivät koe itseään ikääntyneiksi. Kysymyksiin, jotka käsittelevät kronologista ikää reaktio on hämmennys, puolustautuminen, perustelu iän hyödyllisyydestä yrittäjyydessä ja ammattitaidon korostaminen. Psykologiselta iältään he kokevat olevansa paljon nuorempia.

Kaikkien yrittäjien kerronnassa on havaittavissa onnistumisen kehys, jossa korostuu erityisesti yksilön omien vahvuuksien ansiosta kokema subjektiivinen tunne. Onnistumisen kukin yrittäjä kiteyttää erityisesti taloudelliseen menestykseen ja hallinnan tunteeseen, jolla he tarkoittavat sitä, että ovat kykeneviä pyörittämään kannattavaa liiketoimintaa. Jotta yksilö voi kokea itsensä onnistuneeksi tavoitteissaan, hän tarvitsee näkyviä merkkejä siitä, että tekeminen on tuottanut tulosta. Onnistuminen halutaan saada nopeasti havaittavaksi, sillä omalle minäpystyvyydelle tulee saada vahvistus, jotta lopputulosta ja sen vaikutusta elämään voidaan arvoida (Juntunen 2019). Onnistumisen tunne saa vahvistusta myös toisilta ihmisiltä saadun positiivisen palautteen johdosta. Onnistuminen tässä tutkimuksessa tarkoittaa luottamusta itseensä, kykyä itsenäiseen toimintaan, yritystoiminnan nopeaa käynnistymistä, eloonjäämiskykyä ja selviämistä tilanteesta kuin tilanteesta ilman tukeutumista ulkopuoliseen apuun. Onnistumisen kruunaa taloudellisesti hyvä lopputulos.

Onnistumisen edellytykset nousevat esiin yrittäjien kerronnassa ennen yrittäjyyttä itsensä kehittäjänä, uralla eteenpäin suuntaavana ja harkittujen siirtojen tekijänä sekä näissä onnistumisina. Yrittäjyyden alkuvaiheessa onnistuminen nousee esiin taloudellisena menestymisenä ja tyytyväisyytenä tekemäänsä ratkaisuun ryhtyä yrittäjäksi. Vaikka yrittäjyys käynnistyy kaikkien kohdalla sisäisen pakon vauhdittamana, kerronnassa se muuttuu jo ensimmäisen vuoden aikana mahdollisuudeksi ja positiiviseksi itsensä toteuttamisen väyläksi. Kerronnassa vakuutellaan kuulijaa vahvasti valinnan oikeellisuudesta nostamalla kerronnassa esiin vain positiivisia asioita. Vakuuttelussa nostetaan esiin konkreettisia tuloksia, sillä Kristian kertoo tehneensä asuntosijoituksia ensimmäisen vuoden hyvän tuloksen myötä ja haaveilee yritystoiminnan laajentamisesta, Taneli ostaa elämänsä ensimmäisen uuden auton itselleen, Paavo kertoo yrityksensä ”tahkovan rahaa” ja lisäksi hän suunnittelee uuden hallin rakentamista ja Maunon minäpystyvyyden vahvistuu selvästi ja hän suunnittelee liiketoimien laajentamista ja toteuttaakin ne suunnitelmien mukaan. Yrittäjyyden kriisivaiheessa ulkopuoliset tekijät vaikuttavat yrittäjyyttä horjuttaen, mutta ne eivät lannista yrittäjiä, vaan onnistuminen tuodaan esiin sitkeytenä ja periksiantamattomuutena viedä yritystoimintaa vaikeuksista huolimatta eteenpäin.

Yrittäjyyden loppuvaiheessa eläkeiän lähestyessä onnistuminen liitetään enemmän sopeutumiseen vallitseviin olosuhteisiin ja niiden myötä liiketoiminnan muuttamiseen ulkoisten tilannetekijöiden vaikutuksesta. Onnistumisena nähdään myös yritystoiminnan päättäminen hallitusti ja eläköitymisen tuomisena esiin positiivisena muutoksena yrittäjyyden jatkona. Kuten yritystoiminnan aloitus myös yritystoiminnan lopetuksen suunnittelu kestää useita vuosia (von Bonsdorff ym. 2019). Päätökseen yritystoiminnan lopettamisesta liittyy aivan samoin kuin aloi-

tukseenkin merkityksellinen tapahtuma, joka laukaisee toimijuuden eläkkeelle-siirtymiseksi. Siirtymä on harkittu ja yrittäjyys pyritään viemään sitkeästi ja tyylikkäästi kunnialliseen päätökseen eläkkeellesiirtymisen muodossa. Yrittäjyyden loppuvaiheessa kronologiseen ikään havahtuminen tapahtuu eläkeiän lähenemisen seurauksena. Toisaalta paine iän hyväksymiseen tulee ulkopuolisista tekijöistä käsin muun muassa yhteistyökumppaneiden eläkepohdintojen kautta. Kristian kokee olevansa yhtä nuorekas kuin kuusi vuotta sitten, mutta yrittäjyyteen uupuminen auttaa häntä hyväksymään ajatuksen eläkeiän läheisyydestä. Paavo tiedottaa oman kronologisen ikänsä, mutta sillä ei ole vaikutusta yrittäjyyteen tällä hetkellä, sillä hän aikoo jatkaa vielä ainakin viisi vuotta ja siirtyä sen jälkeen hallituksen puheenjohtajan tehtävään. Mauno joutuu terveyssyiden takia katsomaan kalenteriin ja laskemaan, milloin hänen eläkeikänsä alkaa, joten hän hyväksyy kronologisen ikänsä sellaisena kun se on. Taneli puolestaan on sinut ikänsä kanssa ja toteaa, että eläköityminen mahdollistuu vuoden kuluttua. Siksi suunnitelmallinen yritystoiminnan alasajo alkaa.

Riskinottokyky

Vaikka Mauno on yritysidean isä, hän on muutoksen edessä epävarma ja se näkyy empimisenä lopullisen askeleen ottamisessa yrittäjyyteen. Hän on turvallisuushakuinen ja haluaa turvata selustansa vuoden virkavapaalla ennen yrittäjäksi siirtymistään. Vahva tukeutuminen kolmeen muuhun osakkaaseen päätöksen hetkellä kertoo siitä, että hän ei ole riskinottaja. Yksinyrittäjäksi hän ei olisi koskaan lähtenyt, mutta tällaiseen tuttuun porukkaan mukaanlähteminen tuntui hänestä mahdollisuudelta. Mauno on siis harkitseva ja puntaroi yrittäjyyttä tarkoin ja pitkään ennen lopullisen päätöksen tekemistä. Taneli lähestyy yrittäjyyttä myös varovaisesti, vaikka hänellä ovat autokorjaamotilat jo valmiina mahdollista yritystoimintaa varten työkaluineen sekä kolme autoliikettä, jotka päättävät aloittaa alihankintayhteistyön Tanelin kanssa. Riski tuntuu olevan vähäinen ja liittyy lähinnä toiminnan käyntiinsaamiseen. Kristian kertoo ottaneensa riskin perustamalla yrityksen tulevan laman kynnyksellä. Toisaalta hänen tietään yrittäjyyteen tasoi-
valmiit päämiehet, osa asiakkaista ja myönteinen starttirahapäätös, joiden turvin yritystoiminta on hyvä aloittaa. Paavon riskinotto näyttäytyy kerronnassa suurimalta, sillä tehdastilojen ja liiketoiminnan osto vaati häneltä koko omaisuuden panttaamista lainojen vakuudeksi, mutta hän ei pelkää haasteen edessä. Riskinottajina 50+ ensiyrittäjät ovat varovaisia, mutta halu saada muutos aikaiseksi työntää heitä yrittäjyyteen. Riskin ottamisen aste on selvästi suhteessa yrittäjien tulevan yritystoiminnan odotettuun liikevaihtoon eli riskin määrä suhteessa odotettuun tulokseen ratkaisee ja näin ollen myös 50+ -ensiyrittäjä ottaa riskin niin halutessaan. Riskin ottamisen taso liittyy myös arvioidun yritystoiminnan keston.

Lähipiirin merkitys

Yrittäjäksi ryhtymisessä korostuu vahvasti subjektin oma henkilökohtainen tahto päästä uralla eteenpäin ja tässä päätösprosessissa lähipiirin mielipiteillä ei ole kovin paljon merkitystä. Lähipiiri koostuu pääasiassa puolisoista, sillä lapset ovat jo aikuisia ja heillä on oma elämä elettävänä. Kerronnasta voi tehdä sen johtopäätöksen, että päätös yrittäjäksi ryhtymisestä on yrittäjän oma, pitkän harkinta-ajan vaatinut päätös, jolloin lähipiirin tehtäväksi on jäänyt vain sopeutuminen ajatukseen.

Kun Kristian aloitti yritystoiminnan päätös yrittäjäksi ryhtymisestä oli pelkästään hänen oma subjektiivinen valintansa. Hän ei neuvotellut asiasta lähipiirin kanssa, vaan teki itsenäisen päätöksen yritystoiminnan aloituksesta. Samoin teki Mauno, joka ei kuunnellut puolison varoituksia hullunrohkeasta ideastaan ryhtyä yrittäjäksi. Paavon kerronnassa ei nouse lähipiiri esiin yritystoiminnan suunnitteluvaiheessa, mutta useat kariutuneet kauppaneuvottelut vuosien aikana ovat valmistaneet lähipiiriä mahdolliseen tulevaan muutokseen. Velkojen vakuudeksi pantattu omaisuus kertoo kuitenkin puolison myötävaikutuksesta tulevan yrittäjän aikeisiin. Taneli puolestaan on työskennellyt korjaamossaan jo vuosien ajan harrastuksensa myötä, joten muutos yrittäjäksi ryhtymisen jälkeen ei ole kovin suuri perheen kannalta, joten puolison tuki yrittäjäksi ryhtymisessä näkyy hiljaisena hyväksymisenä. Yrittäjyyden alkuvaihetta kuvaa innokkuus, joten tuossa vaiheessa he eivät tunteneet tarvitsevänsä tukijoita yrittäjäuralleen.

Lähipiirin merkitys voimistuu yrittäjyyden edetessä. Eläkeiän lähestyessä Kristianin yhteisöllisyys on voimistunut ja hän kertoo arvostavansa puolisoltaan saamaansa tukea yrittäjyydessä. Vuosien vierittyä hän toteaa, että yrittäjälle sosiaalinen tuki on kuitenkin tärkeä asia ja sitä hän kaipaa nyt suunnitellessaan yritystoiminnasta luopumista. Kristianin kohdalla on havaittavissa, että yhteisöllisyys on korostunut seitsemän vuoden yrittäjyyden jälkeen. Hänen sosiaalinen minänsä perustuu haluun tulla huomatuksi, saada tunnustusta ja arvostusta muilta, erityisesti itselle tärkeimmissä yhteisöissä kuten esimerkiksi lähipiirin tai kollegoiden keskuudessa. Lähipiirinään Kristian mainitsee nykyisen puolisonsa Kertun, toimistotyöntekijänsä Pepin, asiakkaat ja päämiehet. Lähipiiristä puuttuva yritystoiminnan jatkaja nousee esiin Kristianin tulevaisuuskerronnassa, mikä selvästi lamaannuttaa hänet. Sen vaikutus näkyy muun muassa Kristianin panostuksessa tulevaisuuteen, josta hän kertoo, että muutoksia nykyiseen toimintaan ei enää tehdä. Sama nousee esiin Tanelin kerronnassa, sillä hänen yritykselleen ei ole jatkajaa tiedossa oman perheen keskuudesta. Muuten Taneli arvostaa puolisonsa työpanosta kotona edesauttamassa hänen yrittäjyyttään ja kertoo, että puoliso voi tehdä osa-aikaista työtä hänen elättäessään perheen. Maunon kohdalla

yrittäjyyden loppuvaiheessa on selvästi havaittavissa lähipiirin merkityksen korostuminen. Uupumisen myötä hän havahtuu siihen, että perheelle ei ole jäänyt riittävästi aikaa. Hän mainitsee iäkkään äitinsä, jota täytyisi huomioida enemmän ja arvattavissa on, että puolisoikin on jäänyt vähälle huomiolle. Puolison vastustus yritystoiminnan harkintavaiheessa ei vaikuttanut Maunon ratkaisuun ryhtyä yrittäjäksi, mutta nyt viisi vuotta myöhemmin lähipiirin merkitys näyttää korostuvan kerronnassa. Puolisolta saatu tuki yritystoiminnan lopetuksessa korostuu Maunon kerronnassa.

Lähipiiri korostuu myös Paavon kerronnassa yrittäjyyden edetessä. Paavon vaimo on leiponut koko kymmenvuotisen yrittäjyyden ajan perjantain kahvihetkeen pulat koko henkilöstölle ja osallistunut näin yhteishengen luomiseen Paavon yrityksessä. Yrityksestä on näin muotoutunut perheyritys, jossa jokaisella perheenjäsenellä on oma roolinsa. Paavon sitkeyden ja muuntautumiskyvyn taustalta voi tehdä päätelmän, että tietoisuus yritystoiminnan jatkuvuudesta lasten tullessa mukaan toimintaan antaa hänelle voimaa jatkaa eteenpäin. Paavo on käsillä olevan tutkimuksen ainut yrittäjä, jonka yritystoiminta jatkuu eläkkeellesiirtymisen jälkeen. Suunnitelmissa on sukupolvenvaihdos ja siirtyminen hallituksen puheenjohtajan tehtävään. Tieto yritystoiminnan jatkumisesta on siis merkittävä muuttuja 50+ensiyrittäjien loppuvaiheen panostuksessa ja energian suuntaamisessa yritystoiminnan kehittämiseen.

6 TOIMIJUUS 50+ -ENSIYRITTÄJIEN TARINOISSA

Sisällönanalyysiä hyödyntäen etsittiin yrittäjätarinoista toimijuuden ilmenemis-
muotoja, jotka nousivat 50+ -ensiyrittäjien kerronnassa päällimmäiseksi toimin-
tataavaksi yrittäjäyksen prosessin aikana. Toimijuuksiin liittyi tiedostamatonta tai tie-
dostettua käyttäytymistä, jolla yksilö pyrkii selviytymään tilanteessa tai kehittä-
mään yritystoimintaa. Kaikkien neljän haastatellun kerronnassa nousi yhteisinä
teemoina esiin kolme käyttäytymistä ohjaavaa toimijuutta, jotka olivat *mukautuva
toimijuus, tunnetoimijuus ja eteenpäin pyrkivä toimijuus*.

6.1 Mukautuva toimijuus

Käsillä olevassa tutkimuksessa nousee vahvasti esiin 50+ -ensiyrittäjien mukautu-
miskyky vallitsevaan tilanteeseen. Vuosien saatossa ja tilanteiden muuttuessa he
kykenevät uusiutumaan ja pääsevät näin eteenpäin työssään ja yrittäjyydessään.
Hannukainen (2018) käytti käsitettä mukautuva toimijuus tutkimuksessaan, joka
koski tutkijakoulutettavien muuntautumiskykyä jatkuviissa yliopistollisissa muu-
toksissa. Tulosten mukaan tutkijakoulutuksen muutokset muokkasivat koulutet-
tavien toimijuutta heille itselleen edulliseen suuntaan. Tutkijakoulutettavat pohti-
vat muutosten hyötyjä itselleen vahvistaakseen toimijuuttaan ja pyrkivät
toimimaan itselleen edullisella tavalla. Tämä sama tilanteen edellyttämä käyttäy-
tyminen on havaittavissa 50+ -ensiyrittäjissä.

Mukautuva toimijuus näkyi ensin 50+ -ensiyrittäjien kerronnassa työelämäntutki-
muksen esiinnostamana mukautumisena edellisen työpaikan tilanteeseen, jossa
esiin nousi yksilön joustavuus, muuntautumiskyky ja oppiminen. Joustaminen o-
mista periaatteista saattaa kuulostaa periksiantamiselta ja heikkoudelta, mutta
sillä tarkoitetaan Airolan ja muiden (2017) tutkimuksen mukaan kuitenkin mu-
kautumista vallitseviin olosuhteisiin. Mukautuva toimijuus tarkoittaa kykyä uu-
distaa ja muuttaa toimintaa ja strategioita olosuhteita vastaavaksi. (Airola ym.
2017: 13).

Mukautuva toimijuus voi olla myös yksilön sisäistä oman mielen hallintaa vaike-
assa tilanteessa. Åkerbladin (2014) tutkimuksessa koskien epävakaa työmärk-
kina-asemassa olevien toimijuutta, kutsuttiin toimijuutta sietämiseksi ja kestä-
miseksi, mikä tarkoittaa subjektin aktiivista toimintaa, jonka avulla hän pyrkii py-
syttämään toimintakykyisenä tilanteessa, jossa yksilön mahdollisuus vaikuttaa
asioihin on suppeaa. Åkerbladin tutkimuksessa nousee esiin tunne ”*solmussa-
olosta*”. Honkasalo (2008a, 2008b) puolestaan tarkastelee sietämistä toimijuu-
tena erityisesti sosiaalisen kärsimyksen näkökulmasta. Hän tarkastelee sitä, mil-
laista toimijuutta syntyy tilanteessa, jossa ”*ei mahda mitään*”. Hänen tutkimuk-

sensa keskittyi pohjoiskarjalaiseen kylään, jossa sietäminen nousi keskeiseksi toimijuuden muodoksi. Kyläläisten elämäntilanne oli sellainen, jossa yhteiskunnan tuottamat palvelut olivat tyrehtyneet, sukulaisuussuhteet laimenneet ja elämän kasassapitäminen lankesi yksilön harteille. Rikalan (2013: 80) tutkimuksessa puolestaan nostetaan esiin kestäminen ja sinnittely, jollaiseksi hän kuvaa erästä työhönsä uupuneiden naisten toimintatapaa. Hänen mukaansa sinnittely kuvaa yksilöön itseensä kohdistuvaa toimintaa toisin kuin vastarinta. Sinnittelyn tarkoitus on ongelmallisen työelämätilanteen ratkaiseminen, helpottaminen tai sietäminen. Rikalan (2013: 152) aineistossa sinnittely valikoitui toimintatavaksi tilanteessa, jota oli ”pakko sietää” jonkin aikaa.

Mukautuva toimijuus voi näyttäytyä tilanteesta riippuen myös lannistumattomuutena. Lannistumattomuus näkyy riskitekijöiden vaikuttaessa toimintaan ja siitä selviytymisenä ja menestyksen saavuttamisena (Vihottula 2015: 35) tai toisaalta joustavuutena toiminnan eteenpäinviemisessä positiivisten tapahtumien yhteydessä esimerkiksi silloin, kun hyvä mahdollisuus ilmaantuu näköpiiriin ja siihen päätetään tarttua. Merkittävää on, että muuntautumiskykyinen 50+ -ensiyrittäjä pääsee eteenpäin vastoinkäymisistä huolimatta ja toisaalta pystyy reagoimaan havaittuaan eteensä tulleen mahdollisuuteen. Mitä tahansa yrittäjyydessä tapahtuu-kin 50+ -ensiyrittäjät löytävät muuntautumiskykynsä nopean tilannearvionsa perusteella ja jatkavat päättäväisesti eteenpäin valitsemansa strategian mukaisesti. Näyttää siis siltä, että heidän valmiutensa työroolin muutokseen yrittäjyydessä on matala ja uudet kehitystehtävät elämänkaaren loppuvaiheessa kiehtovat ja myös onnistuvat. (Savickas 1997).

Käsillä oleva tutkimus tuo esiin sen, että Paavo mukautuu yrittäjyyteen oppimalla uutta. Kokemusta yrittäjyydestä ei ollut, joten hän tukeutuu ammatilliseen osaamiseensa yritystoiminnan alussa kunnes toisena toimintavuotena päättää suorittaa yrittäjän ammattitutkinnon. Oman mielen hallinta näkyy hänen kohdallaan hyvän alkuvaiheen jälkeen silloin, kun konkurssin mahdollisuus nousee esiin. Pelko ohjaa hänen toimintaansa ja siksi maltillisuus ja harkitsevuus korostuvat toiminnassa. Kun tilanne kääntyy vakiintumisen kautta orastavaan nousuun, muuttuu toiminta jälleen eteenpäin pyrkiväksi toimijuudeksi tuotantotilojen laajennuksen ja konehankintojen myötä. Lisäksi tilanteen helpotuttua hän alkaa valmistautua sukupolvenvaihdokseen. (Rikala 2013: 152).

Kristianin aikaisempi työ oli yrittäjämäistä, joten hänelle siirtyminen yrittäjäksi on sujuvaa. Hän sulautuu yrittäjäksi vähitellen mukauttaen ammatillista identiteettiään yrittäjän rooliin. Mukautuvuus yritystoiminnan aikana näyttäytyy tilanteen mukaisena joustavuutena. Elämän kulminaatiopisteissä mukautuminen

näkyä pakon sanelemana toimintana ensin sitkeytenä jatkaa yritystoimintaa ja myöhemmin havahtumisena siihen, että yhteistyökumppanit alkavat eläköityä.

Maunon ja Tanelin osalta mukautuminen yrittäjyyteen etenee askel kerrallaan kokemuksen lisääntyessä. Maunon mukautuminen yrittäjäksi lähtee selustan turvaamisella eli vuoden virkavapaalla. Sen jälkeen mukautuminen yrittäjyydessä näkyy työmahdollisuuksien kasvuna ja siihen vastaamisena. Yrittäjän roolissaan hän mukautuu myös yhteisön toimintamalliin ja tyytyy ohjaajan tehtävään ja lopuksi joutuu toteamaan, ettei jaksakaan enää yrittää. Mukautuva toimijuus näkyy Tanelin kohdalla palvelualltiutena ja joustavuutena asiakkaiden palvelemisessa ja lopuksi se näyttää yritystoiminnan alasajona ammatillisen osaamisen hiivuttua.

Tilanteen mukaista toimintaa kutsutaan myös muuntautumiskyvyksi. Muuntautuminen tarkoittaa reaktiivista toimintaa, joilla reagoidaan ulkoisiin vaikutteisiin tapahtumahetkellä tai tapahtuneen jälkeen (Saari 2019). Käsillä oleva tutkimus todistaa, että joustavuus ja muuntautumiskyky ovat kumuloituneet 50+ ensiyrittäjien pitkän työuran aikana kokemuksen kautta, jolloin ihmisen kognitiivinen ja emotionaalinen kehitys on pidemmällä kuin nuoremmalla henkilöllä. Toiminnassa näkyy tosiasioiden tunnustaminen ja toimiminen niiden puitteissa. Van Breda (2001: 8) pitää yksilön selviytymisen kannalta keskeisimpinä psykologisina tekijöinä vahvaa minäpystyvyyttä, sosiaalista kyvykkyyttä, ongelmanratkaisukykyä ja yhteyden kokemisen tunnetta. Poijula (2016: 160–161) lisää tähän myönteisen käsityksen itsestä, riittävän älykkyyden, kyvyn säädellä tunteita, uskon oman tilanteen turvallisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen sekä motivaation. Van Bredan (2001) ja Poijulan (2016: 160–161) sekä Banduran (1997) sosiokognitiivisen näkökulman välillä on yhteyksiä, sillä kaikki painottavat yksilön minäpystyvyyttä yksilön toiminnan aktivoinnissa. Lähtökohtaerona näillä näkökulmilla on kuitenkin se, että Van Bredan ja Poijulan käsitteemaailma kumpuaa yksilöä ympäröivien negatiivisten asioiden kontekstista nostamalla esiin selviytymiskykyisyyden kun taas Banduran teoria nostaa esiin minäpystyvyyden voimana synnyttää toimintaa tiettyä pyrkimystä varten.

Kristianin, Paavon, Maunon ja Tanelin kohdalla voi havaita, että kaikki kokevat pysäyttäviä tilanteita yrittäjätaipaleellaan, jolloin henkiset voimavarat ovat koe-tuksella. Vahva minäpystyvyys ja usko omaan tekemiseen näkyi kuitenkin ammatillisen kompetenssin hyödyntämisenä vaikeassa tilanteessa. Kristian ja Paavo panostivat tuolloin Partasen (2011) esittämällä tavalla entistä enemmän liiketoimiinsa. Mukautuminen tilanteisiin sai heidät toisaalta vetäytymään toimijuudessaan jopa Juvosen (2014: 265) käsitteellistämään ”päivä kerrallaan” -toimijuuteen. Åkerblad (2014) kutsuu tällaista toimijuutta jähmettymiseksi, mikä tarkoittaa sitä, että toiminnan pyörittäminen korostuu samanaikaisesti, kun toimintastrategioi-

den valitseminen on vaikeaa tai mahdotonta. Åkerbladin mukaan kyse ei tuolloin ole toimijuuden häviämisestä, vaan käytettävien vaihtoehtojen kaventumisesta. Tuota hetkeä voi kutsua heidän toimijuudessaan myös voimattomuuden ja pysähtymisen tilaksi. Jähmettyminen oli kuitenkin väliaikainen vaihe Paavon ja Kristianin kohdalla, sillä he pääsivät yrittäjäpolullaan syöksyvaiheen jälkeen eteenpäin. Mukautuva toimijuus muuntui tuolloin sisukkuudeksi ja ”läpi harmaan kiven” toiminnaksi. Missään vaiheessa he eivät aio antaa yrittäjyydessä periksi vaan tapahtumat ainoastaan kavensivat heidän toimijuuttaan (Juvonen 2014: 265) ja he joutuivat keskittymään hetkeksi saavutetun aseman säilyttäjän rooliin. Yrittäjät rakensivat puhettaan tuolloin vastoinkäymisistä voittoon selvinneen yrittäjän näkökulmasta.

Jossain yrittäjyyden vaiheessa mukautuva toimijuus näyttäytyi yrittäjyydestä periksiantamisena. Siihen vaikutti merkityksellinen tapahtuma, joka sai yrittäjät pohtimaan tilannettaan kokonaisvaltaisesti. Syynä periksiantamiseen oli minäpystyvyyden heikentyminen ja toisaalta kyvyttömyys ratkaista asia muilla keinoilla. (Bandura 1977: 197, Van Breda 2001: 8). Maunon ja Tanelin kohdalla voidaan puhua tuolloin rajatusta toimijuudesta Haapalaisen (2020) mukaan. Rajattu toimijuus tarkoittaa käsilläolevien toimintatapojen vähäistä valikoimaa. Heidän osaltaan ikä ja eläkeiän läheisyys kavensivat toimintavaihtoehtoja. Maunon kohdalla alkoi myös henkinen kamppailu ja mukautuminen ajatukseen, että terveys ei kestä alan haasteita. Hän alkoi tuntea uupumisen merkkejä itsessään ja joutui sinnittelemään vaikeassa tilanteessa vielä parin vuoden ajan. Hän päätti kuitenkin jaksaa, koska tavoiteltu eläkeikä ei ollut enää kaukana. (Airola ym. 2017). Tanelin osalta tekniikan kehittyminen oli toinen toimijuutta kaventava asia. Mukautuva toimijuus voidaan nähdä heidän kohdallaan jälleen tyytymisenä tilanteeseen samalla tavalla kuin Haapalainen (2020) osoitti tutkimuksessaan koskien Suomen evankelisluterilaisen kirkon seurakuntakontekstissa tuotettua ja rajattua erityisesti sukupuoleen liittyvää toimijuutta.

6.2 Tunnetoimijuus

Virkki (2004: 23) yhdistää toimijuuden ja tunteet, vaikka näiden yhdistäminen ei perinteisesti ole ollut tapana. Hänen mukaansa tunteen tunteminen on jo osoitus toimijuudesta ja erityisesti moraalista ja vastuullisesta toimijasta. Vaikka toimijuutta pidetäänkin tietoisena ja tavoitteellisena toimintana, joka suuntaa yksilön polkua haluttuun päämäärään, näkyy tunteilla olevan merkitystä toimijuuteen ja päätöksentekoon liittyvänä tekijänä. (Barnes 2000: 10, 48–49). Aikaisemmin tutkijat ovat esittäneet, että toimijuus olisi rationaalista ja pelkästään itsekkäistä syistä kumpuavaa toimintaa kuten Fuchs (2001) esitti talousteorioihin lukeutuvassa

rationaalisen valinnan teoriassa tai psykologisen näkökannan mukaan suunnitelmallisesti suunnattua vaikuttamista yksilön toimintaan kuten Bandura (2001) esittää väittämällä, että henkilöt valitsevat suunnitelmallisesti tietyn toimintatavan jonkin toisen sijaan. Nämä toimijuuden määritelmät pitävät varmasti paikkansa, mutta käsillä oleva tutkimus nostaa esiin sen tosiasian, että toimijuuteen vaikuttavat vahvasti myös tunteet.

Tunteet ovat yksilön sisäisiä subjektiivisia kokemuksia, joita määrittelevät erilaiset työn arjessa vaikuttavat asiat. Tunteet muuttuvat elämän aikana ja tilanteiden mukaan ja merkityksellistä on se, että tunteista oppiminen voi muuttaa omaa käyttäytymistämme tai voimme vaikuttaa oman työyhteisöimme ilmapiiriin. Tunteet eivät ole sisäsyntyisiä piirteitä tai kykyjä vaan taito, jota voidaan kehittää ja oppia koko elämän ajan. (Hökkä ym. 2020). Työelämä tutkimuksessa tunteiden sosiaalista rakentumista lähestyvät muun muassa tunnetyön (*emotion labour*) ja tunteiden säätelyn (*emotion regulation*) teoriat. Hochschild (1979) puhuu tunnetyöstä ja tarkoittaa sillä sitä, että työntekijöiltä edellytetään omien tunteiden säätelyä ja hallintaa palkkatyössä. Työntekijä siis pyrkii säätelemään koettujen tunteidensa intensiteettiä ja kestoa sekä mukauttamaan tunteitaan työn yhteisöllisten vaatimusten mukaisesti (Morris & Feldman 1997). Tilanne voi siis edellyttää omien tunteiden hillintää ja jopa poikkeavien käyttäytymistapojen hyväksyntää ja niihin samaistumista (Grandey 2003; Hochschild 1979).

Käsillä olevassa tutkimuksessa yrittäjät kuvasivat tunnetilojaan aikaisemmassa työssään vahvan tunnetoimijuuden kautta ärsyyntymisenä, kiusaantumisenä, pettymyksenä, vihana, ahdistuksena, hyväksikäyttönä tai työhönsä leipääntymisenä. Työnantajan epäeettinen toiminta tai kyvyttömyys muuttaa asioita parempaan suuntaan sai heidät turhautumaan, sillä työyhteisön toimintatapoihin he eivät pystyneet vaikuttamaan (Grandey 2003). Tunnetoimijuus muuttui sietämiseksi ja kestämiseksi (Åkerblad 2014), mikä tarkoittaa subjektin aktiivista toimintaa, jossa toimintakyvyn säilyttäminen on tärkeää vaikuttamismahdollisuuksien puutteesta huolimatta.

Yksilöiden toiminnassa näkyi myös lannistumattomuus, sillä tilanteesta ei pyritty pääsemään eroon moneen vuoteen. Vaikka riskitekijät vaikuttivat työympäristössä he eivät kokeneet työuupumusta tai terveytensä heikentymistä, mikä kertoo heidän vahvasta henkisestä kestävyydestään vaikeassa tilanteessa. (Vihottula 2015: 35). Tunteet vaihtuivat tilanteiden mukaan ja siksi epätydyttävässä työympäristössä jaksaminen oli mahdollista, sillä työ jota he tekivät, oli vielä tuossa vaiheessa mielenkiintoista. Tunteiden säätely ja hallinta työpaikalla nousivat tuolloin toimijuudessa merkittävään asemaan (Hochschild 1979). Niiden kautta on mahdollista oppia omasta itsestä ja negatiivisten tunnekokemusten keskiössäkin pystytään

löytämään asioihin ratkaisu. Tunteiden käsittelyn tasolla he olivat paineensietokykyisiä, harkittujen siirtojen tekijöitä ja pohtivat, miten ja milloin asiassa kannattaa edetä. He hallitsivat tunteitaan ja pystyivät vaikuttamaan siihen, mitä tunteita he kokivat ja milloin he niitä kokivat ja miten he ilmaisivat tunteitaan (Gross 1998). Aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu ammatillisen toimijuuden ja negatiivisten tunteiden välinen suhde näkyi yksilöissä tuolloin lamaantumisenä ja vaikuttamishalu omaan työhön väheni. (Ursin ym. 2020; Hökkä ym. 2017; Vähäsantanen ym. 2015). Ennen yrittäjyyttä kerronnasta huokui vahva negatiivinen tunnetoimijuus, jossa retorinen vakuuttelu näyttäytyi jopa voimasanojen käyttönä. Ronkaisen (1999: 222) mukaan tällainen retoriikka merkitsee sitä, että kertoja pyrkii tekemään asian täysin ymmärretyksi sanavalinnoillaan.

Yrityksen perustamiseen liittyy vahvasti tunne sisäisestä pakosta, sillä varsinaisesti kukaan ei suunnitellut ryhtyvänsä yrittäjäksi, pikemminkin jäävänsä työntekijän asemaan eläköitymiseensä asti. Sisäinen pakko ohjasi heidät kuitenkin tekemään taktisen siirron kohti yrittäjyyttä. Kuten Ratner (2002) toteaa, toimijuus vaatii myönteisen sosiaalisen ympäristön toteutuakseen ja tässä tapauksessa se on 50+ -ensiyrittäjän kohdalla halu päästä pois ikävästä työstä toteuttamaan haaveitaan yrittäjänä.

mä koskaan ole ajatellut ruveta 100 prosenttiseksi yrittäjäksi, kyllä mä aina kuvittelin, että mä jään joskus eläkkeelle toisen palveluksesta, mutta ei mulla mitään kauheeta näkemystä ollut, että mä haluan olla yrittäjä, nää on elämä tuonut eteen ne on otettu semmosina, kun ne on tipahtanut (Kristian)

...se tuli silloin yhtä äkkiä vaan mä rupesin tekemään omaa hommaa. (Taneli)

Kärjistyneet tunteet tai turhautuminen työhön sysäsivät 50+ -ensiyrittäjien toimijuuden liikkeelle ja sai heidät aloittamaan yritystoiminnan. Tällaista toimijuutta kuvataan myös moraalitoimijuudeksi, jolloin tunteet koostuvat sisäistetyistä sosiaalista arvoista (Virkki 2004: 57). Mikäli omat arvot eivät toteudu työyhteisössä Virkin mukaan voi ja pitää itseään puolustaa esimerkiksi irtisanoutumalla tällaisesta työyhteisöstä. Näin tämän tutkimuksen henkilöt tekivätkin, sillä rauhallisen kuoren alta paljastui temperamenttinen yrittäjä, jolla on kyky tehdä tarvittaessa suuria päätöksiä elämässään. Bourdieu'n (2000: 422–423) mukaan yksilöiden toiminta lähteekin henkilön olemuksesta eli ”habituksesta”, joka pitää sisällään yksilöön kohdistuvia odotuksia esimerkiksi yksilön toimintatapaa ja temperamenttia eli luonnetta koskien. Spaargaren, Weenink ja Lamers (2016) korostavat, että tunteiden kautta yksilö tiedostaa asioiden merkityksen itselleen ja saa heidät toimimaan sen mukaisesti. Yksinkertaistaen voi sanoa, että mikäli asia ei herätä tunteita, sillä ei ole yksilölle merkitystä.

Yritystoiminnan käynnistyttyä on havaittavissa, että yrittäjät ovat oppineet aikaisemmista tunteistaan ja pyrkivät toimimaan tunnekokemustensa perusteella yrittäjyydessään oikein. Tästä esimerkkinä voi mainita, että toimijuudellaan he luovat työyhteisöönsä ja verkostoihinsa positiivisen tekemisen meiningin välttämällä toimintatapoja, jotka aikaisemmassa työssä aiheuttivat heille itselleen negatiivisia tunteita. Tässä tutkimuksessa yrittäjät panostavat muun muassa lämminhenkiseen yhteisöllisyyteen, jolla yrittäjät pyrkivät rakentamaan luottamusta henkilöstön tai yhteistyökumppaneiden suuntaan tavoitteena saada organisaatio puhaltamaan yhteen hiileen. Vahva positiivinen tunnetoimijuus näkyy aktiivisena huolenpitoa ja haluna rakentaa luottamuksellisia suhteita yhteistyökumppaneihin tai työntekijöihin. Asiakkaista puhutaan ystävinä, heidän tyytyväisyydestään huolehditaan, työntekijöitä huomioidaan esimerkiksi yhteisen viikottaisen kahvihetken muodossa ja työntekijöiden viihtyvyyteen panostetaan eri tavoin. Kokemuksensa avulla he ymmärtävät tunteiden merkityksen työyhteisössä ja pyrkivät lisäämään työntekijöiden sitoutumista, viihtyvyyttä ja hyvinvointia, jolloin organisaation tuottavuus paranee ja työntekijöiden hyvinvointi vahvistuu. 50+ ensiyrittäjät toimivat ihmisläheisesti ja eettisesti korkeatasoisesti, jonka seurauksena työilmapiiri on hyvä, työntekijöiden vaihtuvuus on vähäistä, asiakassuhteet ovat pitkiä ja kaikki tämä takaa yrittäjälle itselleen mahdollisuuden hyvään toimeentuloon ja tuo haaveen rikastumisesta yhä lähemmäksi. Kristian kiteyttääkin tunnetoimijuutensa seuraavasti: ”*Joo tunteella vedetään*”. Tunnetoimijuus oli havaittavissa yrittäjien kerronnassa yrittäjyyden loppuun asti.

Toiminnassa korostuu kultainen sääntö, jossa kohdellaan lähimmäistä niin kuin toivotaan itseään kohdeltavan. Positiivisen tunneilmaston hyödyn työpaikalla ovat todenneet myös Ashkanasy ja Asthon-James (2007) sekä Hakanen ym. (2006) tutkimuksissaan, joissa todettiin, että tuottavuus, innovatiivisuus, tehokkuus sekä yhteistyö lisääntyivät työpaikalla. Myös Eberly ja Fong (2013) tukevat samaa tutkimustulosta. Tämän lisäksi heidän tutkimuksessaan nousi esiin se, että työntekijät pitävät positiivisia tunteita osoittavaa johtajaa tehokkaampana kuin johtajaa, jonka tunnetoimijuus näyttäytyy negatiivisena. Yrittäjyyden alku oli positiivisten tunteiden värittämää aikaa myös siksi, että kauppa kävi vilkkaasti kaikilla yrittäjillä. Positiivinen tunnetoimijuus vahvistui, kun ensimmäisen toimintavuoden jälkeen yrittäjät totesivat, että toiminta on kannattavaa. Taloudellinen menestys vahvistui heidän ammatillista identiteettiään ja auttoi yrittäjäidentiteetin sisäistämässä (Hökkä ym. 2017; Ursin ym. 2020; Vähäsantanen ym. 2015.)

Käsillä olevassa tutkimuksessa negatiiviset tunteet nousevat pintaan myöhemmin, kun yritys kohtaa vaikeuksia. Tällöin yrittäjä huokaa sitä, miksi ylipäänsä lähti yrittäjäksi. Kerronta nostaa paikoitellen kuohunnan, jossa henkilö eläytyy kerrontaansa voimakkaasti ja haluaa viipyä muistoissaan pitkään. Tässä tutkimuksessa

negatiiviset tunteet kohdistuvat ulkopuolisiin tekijöihin, jotka estävät yrittäjää menestymästä erityisesti maailmantalouden tilanteeseen ja Venäjä-pakotteisiin.

Tunnetoimijuus liittyy myös eläkeiän läheisyyteen, yhteistyökumppaneiden sukupolvenvaihdoksiin, oman osaamisen heikentymiseen tai huoleen omasta terveydestään. Huolenaiheena Kristianilla oli ympärillä olevien verkostojen hajoaminen, mikä vaikutti häneen. Mukautuminen näkyi toiminnan keskittymisenä nykyhetkeen, mistä kertoo se, että muutoksia yritystoimintaan ei enää aiottu tehdä. Negatiivinen tunnetoimijuus sai Tanelin puolestaan pohtimaan yrittäjyyden lopettamista ja mukautumista siihen tosiasiaan, että osaaminen alkoi heiketä. Tilannetekijät vaikuttivat päätökseen ajaa yritystoiminta alas ja suositella asiakkaille samaan kylään perustetun uuden korjaamon palveluita. Mauno puolestaan vaipui ensin synkkiin ajatuksiin todetessaan, että terveys alkaa olla vaakalaudalla ja sen vuoksi päätymällä yritystoiminnan lopettamiseen. Myöhemmin tunne kääntyi positiiviseksi ja voimaantuneena hän alkoi hahmotella uutta yritysidea eläkepäiviä varten.

Toimijuuden ja tunteiden yhdistelmää kutsutaan tunnetoimijuudeksi, joka tarkoittaa aktiivista tunteiden tunnistamista, niiden huomioonottamista ja hyödyntämistä työssä ja organisaatioiden muutostilanteissa. Tunnetoimijuuden yksityiskohtainen käsitteellistäminen on toistaiseksi puuttunut erityisesti työelämäkontekstissa ja yrittäjyystutkimuksessa ja siksi toimijuuden kohdistumista tunteisiin ei löydy aikaisemmista yrittäjyystutkimuksista. Perinteisesti tunnetaitoja on tarkasteltu lähinnä yksilön ominaisuutena esimerkiksi tunneälynä, mutta Hökkä ym. (2020) laajensivat tunnetoimijuuden määritelmässä tunteisiin liittyvän osaamisen yksilöstä myös työyhteisön osaamiseksi ja toiminnaksi. Heidän mukaansa tunnetoimijuus tarkoittaa sitä, että ihminen tiedostaa omien tunteidensa lisäksi muiden tunteet, pystyy tunnistamaan ja käsittelemään niitä sekä osaa vaikuttaa tunteisiin työpaikan käytänteissä ja vuorovaikutustilanteissa. Tunnistamalla ja käsittelemällä omia ja toisten tunteita, ihminen ymmärtää paremmin syitä toimintansa takana ja pystyy käyttämään näitä taitoja hyväkseen työelämässä. (Hökkä ym. 2020). He tarkastelivat tutkimuksessaan tunnetoimijuutta erityisesti yritysten keskijohdossa työskentelevien esimiesten osalta.

Mykkänen (2010) nosti esiin tutkimuksessaan tunnetoimijuuden käsitteen tutkiessaan isäksitulon tarinoita. Hän havaitsi kertomuksissa tunnekerronnan ta-soissa eroja ja luokitteli tarinat kahteen kategoriaan eli vähäiseen ja vahvaan tunnetoimijuuteen (2010: 94.) 50+ -ensiyrittäjien kerronnassa aikaisemman työpaikan tunneilmaston sietäminen tuli selvästi esiin ja henkilöt pyrkivät sinnittelemään vastakkaisen arvomaailman ja eriarvoistavan työympäristön paineessa tai toteuttamaan työyhteisön valitsemaa toimintatapaa sen havaitusta tuloksetto-

muudesta huolimatta. Tässä yhteydessä voidaan puhua myös heikosta tunnetoimijuudesta, jolloin henkilöt pyrkivät sopeuttamaan tunteensa vallitsevaan tunneilmastoon. Yrittäjyydessä he pystyivät niin ikään hallitsemaan ja selviytymään eteenpäin negatiivisista tunteista huolimatta.

Tunnetyötä on tutkittu paljon esimerkiksi hoiva- ja palveluammattien yhteydessä, joita osa tämänkin tutkimuksen haastetelluista edustavat. Tunteiden käsittelyn tasolla käsillä olevan tutkimuksen yrittäjät olivat paineensietokykyisiä, harkittujen siirtojen tekijöitä ja pohtivat, miten ja milloin asiassa kannattaa edetä. Tunteiden säätelyllä (*emotion regulation*) tarkoitetaan yksilön henkilökohtaista prosessia, jossa hän pystyy vaikuttamaan siihen, mille tunteille annetaan valtaa, milloin ne voi näyttää ja miten niitä voi ilmaista (Gross 1998). Tunteiden säätely kiinnittyy näin ollen joko varsinaiseen tunneaistimukseen tai niiden esiintymiseen tai tunteista johtuvan käyttäytymisen säätelyyn ja kontrollointiin (Grandey 2000). Tämä näkyy 50+ -ensiyrittäjien tavassa reagoida koettuihin tunteisiin. Vaikka tunne esimerkiksi yrittäjyyteen väsymisestä näkyy selvästi yrittäjien kerronnassa vuoden 2016 haastattelussa, he pystyvät sulkemaan sen pois ajatusmaailmastaan ja jatkaamaan yrittäjyyttä määrätietoisesti kohti sopivaa ajankohtaa yritystoiminnasta irti päästämiseksi ja eläkkeelle siirtymiseksi. Tunnetoimijuus näyttäytyy kykynä hallita tiettyä tunnetta siihen asti, kunnes sen kanavoiminen toimintaan löytää järkevän reitin.

Krone ja Dougherty (2015) löysivät tutkimuksessaan kriittisen tunnetoimijuuden, jolla he tarkoittavat tunnekokemusten käsittämistä ja käyttöä erityisesti sosiaalisen muutosprosessin yhteydessä vahvistettaessa yksilöiden itsemääräämisoikeutta tai muokattaessa syrjäytyneiden työntekijöiden asemaa työpaikoilla. Viime aikojen toimijuustutkimuksissa on nostettu esiin ammatillisen toimijuuden ja tunteiden suhde. Niissä on todettu, että moninaisten positiivisten ja negatiivisten tunteiden vaikuttavan ammatilliseen toimijuuteen joko aktivoiden tai lamauttaen henkilön toiminnan ja vaikuttamishalun työhönsä ja ammatilliseen identiteettiin (Ursin ym. 2020; Hökkä ym. 2017; Vähäsantanen & Eteläpelto 2015). Pelko on esimerkiksi asia, joka voi estää käytäntöjen uudistamisen työssä. Käsillä oleva tutkimus vahvistaa edellä mainittua tutkimustietoa, sillä 50+ -ensiyrittäjät päättivät lähteä organisaatioistaan pystyäkseen vaikuttamaan työhönsä ja ammatilliseen kehitykseensä. Aikaisemmin tunteita ei ole pidetty tärkeinä ammatillista toimijuutta tutkittaessa, mitä nyt pidetään yllättävänä, sillä tunteilla on osoitettu olevan keskeinen merkitys esimerkiksi organisaatiokäyttäytymisessä (Ashkanasy 2015), päätöksenteossa ja johtamisessa (Lerner ja muut 2015; Thiel, Connely & Griffith 2012) sekä työssä oppimisessa (Rausch, Seifried & Harteis 2017) Onkin esitetty, että ihmimillisen toiminnan tutkiminen ilman tunteiden huomiointia on vaja-vaista ja jopa virheellistä (Ashkanasy 2003).

Tunnetoimijuus kiinnostaa tutkijoita tällä hetkellä ja esiin on nostettu integroiva lähestymistapa erityisesti työelämässä. Lähestymistapa korostaa enemmän dynaamisen vuorovaikutuksen merkitystä yksilöllisten ja sosiaalisten muuttujien välillä kuin yksilöiden tunnekokemuksia tai sosiaalisia normeja ja sääntöjä (Butler & Gross 2009). Integroiva lähestymistapa ymmärtää sosiokulttuurisen kontekstin merkityksen tunteita ja tunneilmaisuja järjestävinä resursseina, mutta näkee yksilöllisten tunnekokemusten olevan muuttuvia ja tilanteisiin sidottuja. Lisäksi tällöin korostuu tarve tutkia tunteita arkisissa todellisissa ympäristöissä ja tilanteissa (Zembylas 2007; Savage 2004). Käsillä oleva tutkimus todistaa, että tunteet ovat tilanteisia, muuttuvia ja niiden kautta opitaan omasta itsestä ja negatiivisten tunnekokemusten keskiössäkin pystytään löytämään asioihin ratkaisu. Tunnetoimijuudessa positiiviset ja negatiiviset tunteet nousevat esiin eikä tunteita tarvitse pakonomaisesti esittää. (Hochchild 1979). Hankalat asiat käsitellään eikä lakaistamaton alle ja tunnetoimijuuden avulla niihin voidaan tarttua rakentaen kaikkien tilanteeseen liittyvien toimijuutta kunnioittaen ja tukien. Tunnetoimijuus liitetään myös sekä työn imuun että tunneilmastoon. Tämä osoittaa tunteiden olevan yhteisöllisiä ja yhteisiä sosiaaliseen verkostoomme liittyviä ja vaikuttavat arjen työkäytännöissä. Tunnetoimijuuden käsite on varsin uusi yritystutkimuksen kentällä ja siksi sen teoreettinen ja empiirinen tarkastelu on vielä vähäistä. Käsillä oleva tutkimus tuokin aihealueeseen uutta tietoa erityisesti vanhemman iän yrittäjyystutkimukseen.

6.3 Eteenpäin pyrkivä toimijuus

Käsillä olevassa tutkimuksessa tavoitteellisuus ja itsensä haastaminen näyttävät haluna todistaa sekä itselle että muille oma osaaminen ja kehittää sitä. Yrittäjien kerronnassa kuului elämänpolun varrella tehtyjen valintojen vaikutus elämässä eteenpäinmenossa. Eteenpäin pyrkivä toimijuus näkyi urapolulla siirtymisinä portaittain yhä vaativampiin tehtäviin ja näin ammatillisen osaamisen kehittämisenä. Eteenpäin pyrkivä toimijuus hallitsi yksilöiden toimintaa osaamisen rakentamisvaiheessa. Vaikka yrittäjyys ei vielä tuolloin ollut ajatuksissa, he tekivät elämässään valintoja, jotka edesauttoivat myöhemmin yrittäjäksi ryhtymistä. Viimeisessä työpaikassaan he kokivat olevansa tuolloisen työuransa huipulla.

Yritystoiminnan alussa yrittäjät keskittivät energiansa sataprosenttisesti yrittäjyyteen. Itsensä haastaminen näyttäytytti ensinnäkin yritystoiminnan nopeana käyntiinlähtemisenä, mutta erityisesti keskittymisenä hyvän taloudellisen tuloksen tekemiseen. He hyppäsivät yrittäjyydessä suoraan ”liikkuvaan junaan” ja ”tahasivat rahaa” näyttääkseen omaa osaamistaan. Vahva taloudellinen tulos heti alussa vahvistikin heidän minäpystyvyyttään ja rohkaisi jatkamaan yrittäjyyttä.

Onnistumisesta yrittäjät kertoivat muun muassa seuraavasti: ”*rahaa tuli ovista ja ikkunoista*”, ”*tein saman tuloksen kuin viisi miestä yhteensä*”, ”*ostin itselleni elämäni ensimmäisen uuden auton*” tai ”*halu näyttää ittellensä ja kruunata tämä pitkä työura*”.

Kristianin tulostavoite ensimmäiselle vuodelle oli vuoden 2010 haastatteluhetkellä jo saavutettu. Hänen tavoitteensa oli kunnianhimoinen eli sama kuin edellisen työnantajan koko vuoden tulos. Tutkijan roolissani koin siten ensimmäisen yllätykseni, sillä aikaisempi tutkimushan on painottanut, että vanhemman iän yrittäjyys on vain pienimuotoista toimintaa. Paavon tarinaa kuunnellessani sama toistuu ja mielessäni pohdin, miten on mahdollista, että yritystoiminta pyörii näin hyvin. Tanelin yritystoiminta on haastatelluista yrittäjistä kaikista pienimuotoisinta, mutta hänkin tienaa enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Myös Maunon yritystoiminta näyttäytyy vahvasti eteenpäinmenevänä. Ennako-odotukseni asian suhteen muuttuu täysin. Joudun asennoitumaan 50+ -ensiyrittäjyyteen uudella tavalla. Seuraavaksi kuulen, että Kristian, Mauno ja Paavo suunnittelevat yritystoiminnan laajentamista, mikä yllättää minut yritysneuvojan ominaisuudessa täysin. Yrityksen laajentamisuunnitelmat eivät nimittäin muidenkaan ikäryhmien yritystoiminnan kohdalla ole kovin usein ilmeneviä ja varsinkin heti ensimmäisen toimintavuoden jälkeen. Kerronnassa kuului erityinen toiveikkuus tulevaisuuden suhteen.

Elämässään eteenpäin pyrkivä henkilö kuvataan usein vahvana ja valmiina panostamaan siihen, mitä haluaa saavuttaa. Tavoitteellista ihmistä kuvataan usein myös kunnianhimoiseksi, sillä pyrkiminen huomattavaan lopputulokseen tai parhaaseen mahdolliseen tulokseen jossain asiassa vaatii yksilöltä sitoutumista ja joskus myös pitkäjänteisyyttä, mutta tässä tutkimuksessa vaurastuminen lähti käyntiin kaikkien yrittäjien osalta heti ensimmäisen toimintavuoden aikana. He haastoivat itsensä heti yritystoiminnan alusta lähtien, mikä lisäsi motivaatiota ja sai yksilön panostamaan enemmän saavuttaakseen päämääränsä. Kerronnassa nousi esiin oppimishalu, joka tuki heidän toimijuuttaan. Persoonallisuuden piirteistä oppimishalun onkin todettu olevan yhteydessä kunnianhimoisiin tavoitteisiin yksilön työuralla (Maczulskij & Viinikainen 2021). Näihin kuuluvat myös suorituskeskeisyys ja määrätietoisuus. Tämä tuli ilmi Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimuksessa (ETLA 2021). Tutkimuksen mukaan suorituskeskeiset, kunnianhimoiset sekä määrätietoiset työntekijät ansaitsevat tehokkuudellaan jopa 20 prosenttia enemmän palkkaa muihin verrattuna. 50+ -ensiyrittäjissä oli havaittavissa samoja luonteenpiirteitä, joten tämä voi selittää 50+ -ensiyrittäjien vahvaa tuloksentekokykyä.

Tavoitteellisuus ja haaveet elämässä ruokkivat toimijuutta, jonka avulla yksilö tietoisesti päättää satsata hänelle tärkeään asiaan, joka tässä tutkimuksessa on yrittäjyys ja sen kautta näyttämisen halu sekä itselle että muille. Joskus tavoitteet saattavat olla yksilön henkilökohtaisten resurssien kannalta liian korkeat, jolloin yksilö lamaantuu ja alkaa uupua ponnisteluissaan. Näin kävi Maunolle, joka parin ensimmäisen vuoden uurastamisen jälkeen uupui yrittäjyyteensä. Itsensä haastaminen voi siis aiheuttaa väsymistä, sosiaalista eristäytymistä tai psyykkistä ja fyysistä kärsimystä (Jaulimo 2019.)

Yrittäjyudessa eteenpäin pyrkiminen yhdistetään usein kasvuun ja riskinottokykyyn. Korkeita tavoitteita itselleen asettavat Banduran (1997) mukaan ne henkilöt, jotka kokevat vahvaa minäpystyvyyttä, vahvaa ammatillista osaamista ja kyvykkyyttä. Bandura esittääkin, että minäpystyvyys määrittelee yksilön asettamat tavoitteet ja valitut toimintatavat tehtävän suorittamiseen. Lisäksi minäpystyvyyden tunne vaikuttaa siihen, kuinka paljon yksilö on valmis panostamaan aikaa ja energiaa tavoitteeseen pääsemiseen esimerkiksi uuden asian oppimiseen tai tehtävän suorittamiseen. Pystyvyyssuskomuksien lisäksi yksilön kyvyt ja vallitseva tilanne ovat merkittäviä tehtävässä suoriutumisen kannalta (Bandura 1977: 193–194; Bandura 1997: 36–46.)

Erityisesti yrittäjäuran alussa 50+ -ensiyrittäjät tuottivat itsensä kerronnassa onnistuneina yrittäjinä ja painottivat vain positiivisia asioita. Yrittäjyyden myötä yrittäjät kokivat, että heidän työuransa oli kääntynyt nousuun ja siksi sitä pidettiin mahdollisuutena toteuttaa itseään ja lisäksi saada itselleen hyvä toimeentulo. Yritystoiminnan nopea käyntiinsaaminen ja vakiinnuttaminen oli kaikkien tavoite ja se myös toteutui. Ottaen huomioon yrittäjien kronologisen iän, on ymmärrettävää, että toiminta tuli saada nopeasti käyntiin, sillä tulevien työvuosien määrä oli rajallinen ja 50+ -ensiyrittäjä haluaa nauttia työnsä hedelmistä ennen eläkkeellesiirtymistä. Nopeiden voittojen tavoittelu onkin tullut esiin aikaisemmassa tutkimuksessa, jossa todetaan, että vanhemman iän yrittäjä ei mielellään sijoita suuria summia rahaa yritystoimintaansa, sillä yrittäjä pelkää, ettei ennätä nauttia sijoitustensa tuomasta hyödystä yrittäjäaikana (Platman 2003). Tämä voi selittää käsillä olevassa tutkimuksessa 50+ -ensiyrittäjien panostuksen voimakkuuden heti yritystoiminnan alussa. Käsillä olevassa tutkimuksessa eteenpäin pyrkivä toimijuus nousi esiin ahkerana työntekona ja vähitellen vahvana sitoutumisena omaan yrittäjyyteen tai uudistumishalukkuutena. Mauno lanseerasi uuden, alalla vielä tuntemattoman työmenetelmän ja sai siten tukevan jalansijan markkinoilla. Yritystoiminnan laajentaminen, työpaikkojen luominen ja visio yritystoiminnan kehittämistä nousi kerronnassa vahvasti esiin myös Kristianin ja Paavon kohdalla.

50+ -ensiyrittäjien minäpystyvyyden tunne on voimakas yrittäjyyden alussa, mikä ilmenee vahvana panostuksena yrittäjyyteen sekä ahkeroisena omien arvojensa mukaisesti. Bandura (1997; 2000) sekä Linnenbrink ja Pintrich (2003) korostavat, että minäpystyvyyden kokonaismäärä on verrannollinen toimintaan sitoutumisessa eli mitä korkeampi yksilön minäpystyvyyden tunne on, sitä vahvempaa on hänen toimijuutensa. Yrittäjien toimijuus näyttäytyy kerronnassa vahvana kykynä toteuttaa haavettaan yrittäjyydestä, jota edesauttoi päämäärätietoisuus, kunnianhimo sekä valta päättää omista asioistaan. (Hitlin & Elder 2007a). Mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon tuki heidän valtapyrkimyksiään oman yritystoiminnan aloittamisesta. (Alasoini 2010; Järvensivu 2010). Elämässä eteenpäinmeneminen näyttäytyi yritystoiminnassa korkeina odotuksina menestymisestä, mikä perustui heidän aikaisemmassa työssään kokemaansa onnistumisen tunteeseen ja hankkimaansa ammattitaitoon. Bandura (1997: 219) vahvistaakin, että pystyvyyden uskomus on keskeinen tekijä yksilön sisäisen mielenkiinnon heräämisessä. Voimakas minäpystyvyys näkyy myös tulevaisuuteen suuntautuneiden päämäärien asettelussa. Tämä nousi esiin sekä vuoden 2010 että vuoden 2016 haastatteluissa.

Ulkopuolinen tekijä eli suhdannetilanteen heikkeneminen aiheutti Paavolle ja Kristianille murheita. Kova velkataakka satoi Paavon yritykseensä ja toimintaa oli vain jatkettava toivoen myynnin piristymistä. Eteenpäin pyrkivä toimijuus näkyi sitkeytenä viedä yritystoimintaa eteenpäin vaikeassa tilanteessa. Vaikeudet jatkuivat muutaman vuoden ajan. Tilanne kuitenkin muuttui ja tilauskanta näytti elpymisen merkkejä. Uudet asiakkaat, tuotantotilojen laajennus ja työstökonehankinta auttoivat Paavaa pääsemään jälleen kasvu-uralle vuosien uurastuksen jälkeen. Kristianin kamppailu avioeroprosessin kanssa kesti vuosia, mikä heikensi henkistä hyvinvointia. Tunteiden säätely ei tuolloin onnistunut vaan Kristian lamaantui hetkeksi. (Hökkä ym. 2017; Ursin ym. 2020; Vähäsantanen ym. 2015). Hän kertoi tehneensä töitä ”*sumussa*”, josta ajasta muistikuvat ovat hämäriä. Lamaantuneena ollessaan yhteistyökumppanit tukivat häntä henkisesti ja vähitellen hän koki pääsevänsä taas jaloilleen ja voimaantui yritystoimissaan. Vastoinkäymisestä hän ei kuitenkaan päässyt eroon vaan seuraavana vuonna alkoivat Venäjäpakotteet. Tähänkin vastoinkäymiseen oli vain mukauduttava. Uurastuksen jälkeen nousu kuitenkin mahdollistui ja eteenpäin pyrkivä toimijuus näkyi uudistumiskykynä ja uusien tuotteiden löytämisenä tuotevalikoimaan. Eteenpäin pyrkivä toimijuus viitoitti vahvasti Kristianin toimintaa koko yrittäjyyden ajan, mikä yrittäjyyden loppuvaiheessa näyttäytyi Google-mainonnan aloittamisena ja valikoiduudistuksina. Vaikka uupumus yrittäjyyteen loppujen lopuksi näkyi negatiivisina tunteina, hän oli sitkeä toiminnassaan ja kertoi pyrkivänsä varmistamaan yrityksen jatkon ennen eläkkeelle siirtymistään. Maunon osalta kolmannen toimintavuoden aikana terveysongelmat antoivat ensimmäisiä merkkejä olemassaolostaan ja henkinen hyvinvointi alkoi hiipua, vaikka yritystoiminnassa kasvu oli

vahvaa. Henkilökohtaisessa elämässä Maunon eteenpäin pyrkivä toimijuus alkoi näyttäytyä vähitellen eläkkeelle pyrkimistavoitteina, ensin osa-aikaeläkkeelle ja vuonna 2016 varsinaiselle eläkkeelle siirtymisenä. Tanelin yrittäjyys puolestaan pyöri ahkeralla työnteolla ja yritystoiminta soljui tasaisesti eteenpäin. Eteenpäin pyrkivä toimijuus näkyi hänen kohdallaan halukkuutena kehittää omaa osaamistaan autojen kehityksen tahdissa eikä suhdanteella ollut hänen yrittäjyyteensä mitään vaikutusta. Hän pääsi yrittäjydessään tavoitteeseensa ja eläköityi vuoden 2015 aikana.

Bandura (1997: 79) toteaa, että kun minäpystyvyydeltään vahva yksilö kokee epäonnistumisia, hän selittää epäonnen johtuneen vallitsevista tilannetekijöistä, huonoista työskentelystrategioista ja vähäisestä panostuksesta. Toisaalta Partanen (2011) esittää, että yrittäjien kohtaamat epäonnistumiset voivat vahvistaa heidän uskoaan mahdollisuuksiinsa ja antavat voimaa panostaa vahvemmin yrityksen menestyksen eteen. Vaikeassa tilanteessa yrittäjien kerronnassa nousi esiin vahva eteenpäin pyrkivä toimijuus, joka näyttäytyi periksiantamattomana ratkaisujen etsimisenä eteen tulevissa haasteissa. (Partanen 2011). Periksiantamattomuus kuvasi heidän kunnianhimoaan vaikeuksien keskellä. Eteenpäin pyrkivä toimijuus näkyi yritystoiminnan kehittämisenä tai suunnitelmallisuutena eläkkeellesiirtymisaikojen yhteydessä.

6.4 Yhteenveto

Edelläesiteltyjen kolmen toimijuuden vaikutus yrittäjien toimintaan oli samanaikaista ja limittäistä yrittäjyyden eri vaiheissa. Tämä tarkoittaa sitä, että yrittäjien toimijuus oli tilanteenmukaista aaltoliikettä ja perustui samanaikaisesti tunteisiin ja järkeen sekä toimintaympäristön muutoksiin. Toimintaa kuvasi elastinen joustavuus, joka nousi kerronnassa esiin koko yrittäjärajan ajan.

Ennen yrittäjyyttä toimijuus näytti yksilön alistumiselta ja heikkoudelta, mutta tuolloin pyrkimys oli kuitenkin pysyä toimintakykyisenä, vaikka mahdollisuus vaikuttaa asioihin oli suppeaa. (Airola ym. 2017: 13). Omista periaatteista ja arvoista joustaminen ja mukautuminen näyttivät muodostuvan työnteon perustan. He toimivat kuitenkin itselleen edullisella tavalla kestäen ja sietäen, toivoen tilanteen muuttuvan parempaan suuntaan. Mukautumista kesti siihen asti, kunnes henkilöt olivat henkisesti valmiita tekemään lopullisen ratkaisun yrittäjäksi ryhtymisestä.

Mukautuminen eri tilanteisiin yrittäjätaipaleella antoi heistä kuvan ympäristöään tarkkailevina yrittäjinä ja reaktioherkkinä toimijoina. Reagoiminen oli pyrkimystä vastata esiin tulleisiin haasteisiin niiden vaikuttaessa yrittäjyyteen. Toimintaa ohjasi selvästi ratkaisukeskeisyys, jolloin todetessaan tilanteen he pyrkivät

ratkaisemaan sen toimimalla oikein oman elämänviisautensa pohjalta ja onnistuivat siinä. Mukautumista tapahtui sekä negatiivisten että positiivisten asioiden vaikuttaessa yrittäjyyteen. Kohdatessaan vaikeuksia he pyrkivät toimimaan siten, että yrittäminen joka tapauksessa jatkuisi siihen asti, kunnes eläkkeellesiirtyminen on mahdollista.

Tunnetoimijuus näkyi selvästi henkilöiden kerronnassa moninaisena negatiivisten tunteiden kirjona ennen yrittäjyyttä. Mutta tästäkään huolimatta he eivät lannistuneet eivätkä pyrkineet pääsemään eroon tilanteesta moneen vuoteen. Vaikeudet olivat ohimeneviä ja niiden välillä saattoi olla myös positiivisia hetkiä, sillä kerronnasta ei kuulu työuupumus tai terveysongelmat. Henkinen kestävyys osoittautui heidän kohdallaan korkeaksi (Vihottula 2015: 35), sillä työ, jota he tekivät, oli vielä tuossa vaiheessa mielenkiintoista. Yllättävää toimijuudessa oli vahva tunteiden näkyminen yrittäjien kerronnassa. Vahva tunnetoimijuus näkyi puheessa jopa voimasanojen käyttönä tai vahvana eläytymisenä kerronnan hetkellä kokemuensa vääryyksiin. Ronkaisen (1999: 222) mukaan tällainen retoriikka merkitsee sitä, että kertoja pyrkii tekemään asian täysin ymmärretyksi sanavalinnoillaan.

Positiiviset tunteet näkyivät asiakkaisiin, yhteistyökumppaneihin ja omiin työntekijöihin avoimena ja välittömänä suhtautumisena. Tunnetoimijuudessa korostuivat arvot ja lähimmäisen kunnioitus. Edellisen työpaikan negatiiviset kokemukset saivat 50+ -ensiyrittäjät toimimaan toisin ja luomaan yritykseensä positiivisen ilmapiirin, millä oli selvästi yritystoimintaan suotuisa vaikutus. Yrittäjyyden alussa negatiiviset tunteet olivat väistyneet positiivisten tunteiden tieltä. Tunteet muuttuivat kuitenkin yrittäjyyden edetessä negatiivisiksi jälleen, mikä johtui koetuista vastoinkäymisistä ja saivat näin ollen yrittäjien motivaation laskuun. Tuolloin kestäminen ja sietäminen jopa lamaantuminen kuului kerronnassa, mutta siitä huolimatta yksilöt eivät muuttuneet toimimattomiksi. Vaikeuksienkin keskellä he nimittäin pyrkivät viemään yrittäjyyttään eteenpäin ja ratkaisemaan esiintuleet ongelmat. Positiivinen tunneilmapiiri nousi jälleen esiin yrittäjien saatua ratkaistua kokemansa vaikeudet.

Eteenpäin pyrkivätoimijuus näkyi ennen yrittäjyyttä itsensä kehittämisenä ja korkeana ammatillisena osaamisena sekä arvostuksen etsimisenä itselle. Selvästi oli havaittavissa, että yrittäjien kunnianhimo oli korkealla, mikä näkyi myöhemmin yritystoiminnan käynnistysvaiheessa vahvana panostuksena ja hyvän tuloksen tekemisenä. Sen jälkeen eteenpäin pyrkivä toimijuus näkyi aikeina laajentaa yritystoimintaa tai ylläpitää jo saavutettu asema. Eteenpäin pyrkivä toimijuus näyttäytyi yrittäjyyden aikana syklittäisenä etenemisenä. Vaikka eteenpäinmeno hiipui välillä vastuksia kohdattaessa, jatkui se jälleen otollisen tilanteen myötä.

Huomionarvoista on, että toimijuudet vuorottelivat tai olivat yhtäaikaaisesti kuul-tavissa henkilöiden elämässä. Yrittäjyydessä kantavin toimijuus oli kuitenkin tun-netoimijuus, joka määritteli sen, mukaudutaanko tilanteeseen vai pyritäänkö eteenpäin. Kun mieli oli maassa tilanteeseen mukautuminen muodostui yritystoi-minnassa keskeiseksi strategiaksi. Kun kerronta huokui toiveikkuutta, haluttiin yrittäjyydessä mennä eteenpäin laajentamalla tuotantotiloja, uusimalla konekan-taa, etsimällä uusia asiakkaita tai uudistamalla markkinointia. Ulkopuolisten ti-lannetekijöiden merkitys toimijuuden ilmenemiseen oli selvästi havaittavissa. Sen lisäksi merkitykselliset tapahtumat yksilön elämänpolulla vaikuttivat toimijuuden muotoutumiseen.

Taulukko 5. Yksilökohtaiset toimijuudet ennen yrittäjyyttä

Ennen yrittäjyyttä			
Kristian	Mauno	Paavo	Taneli
Eteenpäin pyrkivä toimijuus			
kehittää itseään	kehittää itseään	kehittää itseään	kehittää itseään
haluaa elämässä eteenpäin	haluaa kehittää alaa	haluaa uralla ylös-päin	on kekseliäs
kunnianhimoinen	kaipaa muutosta	etsii haasteita	näyttää osaamis-taan
haluaa rikastua		kunnianhimoinen	
Tunnetoimijuus			
vihastuu työnanta-jaan	leipääntyy työhönsä	tylsistyy työhönsä	pettyy työnantajaan
kokee olevansa muiden ”elättäjä”	turhautuu työyhteisöön	näyttämisen halu	uupuu ylitöihin
turhautuu toiminta-tapoihin	pelkää riskinottoa	heittäytyy yrittäjyy-teen	hillitsee tunteensa
hillitsee tunteensa			
kimpaantuu viimein vihdoin			
Mukautuva toimijuus			
sietää eriarvoista kohtelua	tyytyy toimintata-poihin	odottaa sopivaa hetkeä	tarkkailee tilanteen kehitystä
toivoo tilanteen pa-ranemista	puntaroi vaihtoeh-toja	maltillinen	sinnittelee
pitkäjänteinen odottelu	tarttuu mahdolli-suuteen	tarttuu mahdolli-suuteen	reagoi nopeasti, kun ”pinna kat-keaa”
reagoi nopeasti, kun ”pinna kat-keaa”			

Taulukko 6. Yksilökohtaiset toimijuudet yrittäjyyden alussa

Yrittäjyyden alussa			
Kristian	Mauno	Paavo	Taneli
Eteenpäin pyrkivä toimijuus			
vahva panostus yrittäjyyteen	vahva panostus yrittäjyyteen	vahva panostus yrittäjyyteen	vahva panostus yrittäjyyteen
kasvuorientoitunut	kasvuorientoitunut	kasvuorientoitunut	osaamisen hyödyntäminen
tähtää vaurastumiseen	uuden toimintatavan käyttö	selviytymisstrategian käyttö	
vaikeuksien voittaminen	henkilöstön arvostus	tulevaisuusorientoitunut	
valikoiman uudistaminen			
Tunnetoimijuus			
vahva itsetunto	heikko itsetunto	vahva itsetunto	vahva itsetunto
tunteiden hyödyntäminen	hyppy tuntemattomaan	näin on tehty ennenkin	kokeileva asenne yrittäjyyteen
tuloksista nauttiminen	tuloksista nauttiminen	tuloksista nauttiminen	tuloksista nauttiminen
itsensä koossapitäminen	tunnetilan hallinta	tunnetilan hallinta	samalla tyylillä eteenpäin
huoli tulevaisuudesta	oman tien kulkija	tulevaisuuden varmistaminen	
Mukautuva toimijuus			
haastaa itsensä	tukeutuu muihin osakkaisiin	haastaa itsensä	ylläpitää tuotannon tasaisena
valmistautuu yrityksen kasvuun	itsetunto vahvistuu	hylkää kasvustrategian	kehittää osaamistaan
muuttaa strategiaa	yrityksen kasvun tukeminen	sinnittelee vaikeuksissa	
sinnittelee vaikeuksissa	työhön uupuminen	etsii uusia asiakkaita	
uusii tuotesortimenttia	sinnittely eläkeikään asti	laajentaa tuotantotiloja	
toimii resurssien mukaisesti			

Taulukko 7. Yksilökohtaiset toiminnot yrittäjyyden loppuvaiheessa

Yrittäjyyden loppuvaiheessa			
Kristian	Mauno	Paavo	Taneli
Eteenpäin pyrkivä toimijuus			
Google-mainonnan aloitus	siirtyminen osa-ai-kaeläkkeelle	osaamisen laajenta- minen	yrittäjyyden hallittu alasajo
valikoimauudistus	stressistä vapautu- minen	sukupolvenvaihi- doksen suunnittelu	haaveena eläköity- minen
yrittäjyyden jatkon varmistaminen	oman yrittäjyyden suunnittelu	pohtii vastuun jaka- mista	toiminnan jatko harrastuksena
haaveena eläköity- minen	haaveena eläköity- minen	ajattelee visionääri- sesti	
Tunnetoimijuus			
yrittäjyyteen uupu- nut	yrittäjyyteen uupu- nut	yrittäjyyteen petty- nyt	osaamattomuus- teensa pettynyt
syyttää valtiota tuen puutteesta	työhönsä leipäänty- nyt	pakotettu jatka- maan	ei kannata jatkaa
eläkeikä liian lähellä	haluaa terveenä eläkkeelle	toivoo lapsista jat- kajaa	eläkeikä liian lähellä
toimintaa ei enää muuteta	vapaus velvoitteista	saavutukset riittä- vät tälle väelle	vapaus koittaa elä- köidyttyä
Mukautuva toimijuus			
jatkajan puute su- pistaa toimintaa	yrittäjänä tähtää vain eläkeikään	visio kirkastuu vähi- tellen	yrittäjänä tähtää vain eläkeikään
yrittäjänä tähtää vain eläkeikään	ikä alkaa näkyä vä- symisenä	työ on vielä kesken	työskentelee edel- leen eläkeläisenä
huomaa verkosto- jen hajoamisen	tyytyy ohjaajan teh- tävään	toimii 5 vuotta vielä yrittäjänä	
ikä alkaa näkyä vä- symisenä	hyväksyy pappana olon lapsille	valmistelee suku- polvenvaihdosta	

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella 50+ -ensiyrittäjien kertomusten kautta esiinnousevia toimijuuden ilmenemistapoja, sillä toimijuus ilmentää yrittäjien valintoja ja päätöksiä sekä niihin liittyviä rajoitteita ja edellytyksiä. Tavoitteena oli myös tarkastella sitä, miten toimijuus muutti 50+ -ensiyrittäjien identiteettiä yrittäjyyden eri vaiheissa. Näiden lisäksi tarkasteltiin sitä, miten 50+ -ensiyrittäjien toimijuus ja identiteetti näyttäytyivät kerronnassa elämänkaaren viidenkymmenen siirtymän näkökulmasta katsottuna.

Aihetta lähestyttiin toimijuuden näkökulmasta, joka käsitetään tässä työssä laajalaisesti yksilön vapautena toimia suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti yksilön henkilökohtaisten resurssien mukaan, elämän tilanteisuudesta ja subjektipositivista käsin. Tutkimuksen painopiste on kertomusten mikrotasolla, jolloin tarkastellaan sitä, kuinka yksilöt määrittelevät ja kokevat oman toimijuutensa ja millaisiin tarinoihin kertoja sijoittaa itsensä. (Ojala, Palmu & Saarinen 2009: 16). Tutkimuksen väljänä taustateorianä oli rakenteistumisen teoria, jossa 50+ -yrittäjyyttä peilattiin yhteiskunnassa vallitsevaan tilanteeseen. Sen lisäksi 50+ -yrittäjyyttä tarkasteltiin elämänkaaren vaiheen näkökulmasta eli miten viidenkymmenen siirtymä näyttäytyy henkilöiden toimijuudessa.

Sisällönanalyysiä hyödyntäen tarkasteltiin neljän yrittäjän kertomuksia heidän identifioitumisestaan yrittäjäksi ja sen jälkeen sitä, minkälaiseksi toimijuus muovasi heidän identiteettinsä. Toimijuuteen liittyvää minäkuvaa tarkastelemalla saatiin käsitys siitä, minkä vaiheiden kautta ja minkälaista toimijuutta toteuttamalla yrittäjät uudistivat identiteettijään ennen perustamispäätöstä ja sen jälkeen yrittäjyyttä harjoitettaessa ja yrittäjien lähestyessä luopumisvaihetta ja minkälaisena 50+ -ensiyrittäjien identiteetti näyttäytyi yrittäjien kerronnassa. Tutkimus suoritettiin pitkittäistutkimuksena vuosina 2010 ja 2016. Pitkittäistutkimusta ei 50+ -ensiyrittäjistä ole vielä tehty, joten tutkimuksen metodologinen kontribuutio on merkittävä. Pitkittäisyys nostaa esiin koko yrittäjyyden kaaren ja sen myötä yrittäjyydessä tapahtuneet muutokset voidaan havaita.

Yrittäjätarinoista selvitettiin 50+ -ensiyrittäjien yrittäjäksi identifioitumisen yhtäläisiä piirteitä sekä toisaalta kertomusten yksilöllisyyttä sekä sitä, näkyykö ikä ja elämänkaaren vaihe yrittäjien kerronnassa. Jokainen tarina oli omanlaisensa, vaikka niistä heijastuikin yhteiskunnan rakenteistumista kuvaava kulttuuriin sidottu toimijuus.

Tämän tutkimuksen informanteista vain yhdellä oli nuoruuden haaveena yrittäjäksi ryhtyminen. Hän ei kuitenkaan perustanut yritystään ennen kuin oli täyttänyt 50-vuotta. Kolme muuta yrittäjää kertoivat, että yrittäjäksi ryhtyminen ei ollut

koskaan aikaisemmin tullut heidän mieleensä ennen kuin he saavuttivat viidenkymmenen siirtymän. Miksi he eivät reagoineet asiaan aikaisemmin on mielenkiintoinen kysymys? Elämänkaaren vaiheella näyttää olevan merkitystä yrittäjäksi ryhtymisen aktivoitumisessa 50+ -ensiyrittäjien kohdalla.

Psykologisesti viidenkymmenen siirtymä on henkilön elämänkaarella merkittävä ajanjakso (Erikson 1982; Levinson 1986). Tuolloin tehdään viimeiset siirrot sekä työelämän että yksityiselämän puolella, mikäli siihen on tarvetta ja henkilö kokee jääneensä jostain paitsi elämänsä aikana. Käsillä oleva tutkimus osoittaa, että kronologisen eliniän vaihe työntää (push) ihmistä tekemään vielä suuriakin muutoksia elämäänsä, sillä todellisuudessa työuraa on vielä pitkästi jäljellä ennen eläkkeelle siirtymistä. Toimijuuden aktivoituminen haastateltujen kohdalla näkyy tässä tutkimuksessa jopa pakonomaisena tarttumisenä yrittäjyyteen, joka heidän kohdallaan näyttää olevan ainut vaihtoehto muuttaa työuransa suunta vielä nousuun. Pakonomaisuus kuului kerronnassa henkisen kestävyuden romahtamisena tai tylsistymisenä tekemäänsä työhön, joka ilmeni puheessa esimerkiksi seuraavasti: ”mä en jaksanut kattella, kun rahat katoaa...sillon mulla loppu viimennekin...”, ”mä olin jo niin leipääntynyt siihen työhön”, ”oli viimeinen mahdollisuus kumminkin...” tai ”mä en sitä sitten hyväksynyt”. Viidenkymmenen siirtymä havahduttaa heidät lopullisesti pohtimaan jo pitkään tiedostamattomana olleita tarpeitaan itsensä toteuttamisessa. (Solomon ym. 2019: 162). Elämänkaaren vaihe toimii ärsykkeenä muutoksen tekemiseen ja tämän kautta motivaatio tilanteesta poispääsemiseksi ja oman osaamisen näyttämiseksi vahvistuu järjen ja tunteen yhteisvaikutuksesta. (Bergström & Leppänen 2018: 99).

Vanhemman iän yrittäjien identiteetti toimijuuden näkökulmasta voimistuu psykologissosiaalisten taustatekijöiden vaikutuksesta, mikä erityisesti liittyy elämänkaaren vaiheeseen ja viidenkymmenen siirtymään. Henkisen murroksen keskellä yksilö asemoituu aikaan ja paikkaan, mikä saa hänet pohtimaan elämää kokonaisuutena. Haluanko, että tämä sama epätydyttävä elämä jatkuu vai otanko askeleen muutoksen suuntaan, jonka määränpäästä en voi olla varma? Työntövoima (push) löytyy taustatekijöistä, joita ovat esimerkiksi yksilön kokemat epäonnistumiset elämässä tai työssä. Mahdollista on myös, että jokin aikaisemmista kehitysvaiheista on jäänyt yksilön kohdalla kesken, työpaikalla asiat eivät suju toiveiden mukaisesti, avioliitto on kariutumassa tai elämä ei vain tunnu omalta ja on paha olla. Levinson käyttää tilanteesta nimitystä ”*Becoming One’s Own Man*” (BOOM). Tämä tarkoittaa yksilön tarvetta itsenäistyä ja ottaa vastuuta itsestään. Yksilö palaa pohdinnoissaan samoihin kysymyksiin kuin nuoruudessa, mutta nyt kokemuksen ja kypsyyden kera. Yksilön kyky oman tien etsimisessä vahvistuu. Etsimällä tasapainoa elämäänsä yksilö saattaa toimia ympäristön odotusten vastaisesti tai sen kannustamana. Tuloksena voi olla radikaali käyttäytyminen esimerkiksi irti-

sanoutuminen työstä, alanvaihto, avioero tai asuinympäristön muutos. Kaiken tämän tavoitteena on rakentaa itselleen uusi elämä, joka vastaa yksilön odotuksia. Tässä tilanteessa voidaan puhua omien illuusioiden särkymisestä, mikä saattaa olla tuskallinen prosessi. (Levinson 1977: 105–106; Sugarman 2001: 126–127).

Tässä tutkimuksessa elämänkaaren vaihe näkyi kerronnassa itsevarmuutena ja elämänhallintana. Erityisesti se nousi esiin yrittäjien kertomuksissa koskien arvoja ja työteon eettisyyttä. Puheessa korostui lisäksi rehellisyys ja tunnollisuus. Henkilöt ovat lähteneet etsimään henkilökohtaista menestystä uralleen ja ovat siinä onnistuneet. Tämä kertoo siitä, että viidenkymmenen siirtymä on heidän kohdallaan onnistunut saamaan aikaan halutun muutoksen.

7.1 Tutkimustulokset

Tämä tutkimus osoittaa, että 50+ -ensiyrittäjillä on vahvuuksia, jotka auttavat heitä menestymään yrittäjyydessään. Nämä vahvuudet antavat mahdollisuuden ikääntyville työntekijöille valita yrittäjyys työuran pidentämiseksi ja saada uran loppuvaiheesta itselle mielenkiintoinen ja antoisa itsensä toteuttamisen vaihe. Yrittäjäksi lähteminen vanhemmalla iällä on elämää rikastuttava muutos niille henkilöille, joilla on yrittäjältä vaadittavia ominaisuuksia ja omaavat aktiivista toimijuutta asian toteuttamiseksi. Hyviä yrittäjäominaisuuksia on listattu monia, mutta ne voidaan karkeasti jakaa yleisiin taustatekijöihin kuten esimerkiksi vahvaan ammattitaitoon ja yrittäjämäiseen asenteeseen koskien työntekoa sekä henkilötekijöihin, joita ovat esimerkiksi vahva minäpystyvyyden tunne, itseluottamus, pitkäjänteisyys tai motivaatio. (Uusyrytyskeskus 2021). Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttaa myös elämäntilanne, joka joko työntää (push) tai vetää (pull) yrittäjäksi. (Osaavayrittaja.fi 2018). 50+ -ensiyrittäjyyden onnistuminen edellyttää samoja piirteitä kuin muidenkin yrittäjyys, mutta iän mukana tullut elämäkokemus tuo siihen vivahteita, jotka tekevät yrittäjyydestä elämän kokonaisuutta ymmärtävää ja eettisyyttä korostavaa, mikä edesauttaa yrittäjyydessä menestymistä.

Käsillä olevasta tutkimusaineistosta nousi vahvuuksina esiin vahva ammatillinen identiteetti, vahva minäpystyvyys, muutoshalukkuus, riskinottokyky, arvostuksen etsiminen, ylihallinnan ote ja empaattisuus. Tutkimus osoitti, että halu oman ammatillisen osaamisen laaja-alaiseen hyödyntämiseen ja sen kehittämiseen uusien asioiden oppimisella vetää yksilöä yrittäjyyteen. Yrittäjät kuvaavat yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyyttä mahdollisuutena tehdä asioita, joita yrittäjä itse pitää arvokkaana ja tärkeänä, ja jonka kautta myös ulkopuolisten ihmisten arvostus heitä kohtaan on noussut. Yrittäjien arvomaailma erityisesti oikeudenmukaisuus ja lähimmäisen kunnioittaminen nousivat tutkimuksessa voimakkaasti esiin. Yli 50-vuoti-

aiden ensiyrittäjyys näyttäytyi näissä kertomuksissa mahdollisuutena. (Kautonen, 2008a). Kuten jo aikaisemmin on todettu tähän otokseen valikoitui ainoastaan yritystoiminnassaan menestyneitä yrittäjiä. Haastateltavien tavoittamisen vaikeus johti siihen, että tutkittavaksi valittiin kaikki kohderyhmään kuuluvat ja tutkimuskohteiksi suostuneet yrittäjät. Pohdittavaksi jää kokivatko kasvuyrittäjyysorientaatiolla yrittäjäksi ryhtyneet tai menestyvää yritystoimintaa harjoittaneet yrittäjät itsensä niin sanotuiksi ”tosiyrittäjiksi” ja siten päteviksi osallistumaan tutkimukseen toisin kuin osa-aikayrittäjät ja vähemmän menestyneet yrittäjät.

Tutkimuksessa nousi esiin asioita, jotka tuovat uutta näkemystä 50+ -ensiyrittäjyystutkimukseen ja laajentavat näin vanhemman iän yrittäjyydestä muodostettua käsitystä. Seuraavaksi esittelen tutkimuksen keskeiset löydökset. Ensimmäiseksi esittelen toimijuudet, jotka nousivat esiin yrittäjien kerronnassa. Sen jälkeen siirryn yrittäjien identiteetteihin ja tuon esiin havainnot 50+ -ensiyrittäjien identiteetin muuttumisesta yrittäjyyden aikana. Lopuksi esittelen muut keskeiset löydökset, jotka liittyvät ikään ja ikääntymiseen, elämänkaareen ja viidenkymmenen siirtymään sekä yritystoiminnan päättymiseen. Tarkastelen tutkimustuloksia elämänkaaren vaiheen ja iän näkökulmasta. Lopuksi esittelen 50+ -ensiyrittäjyyden prosessimallin, joka nostaa esiin 50+ -ensiyrittäjien toimijuuden aktivoitumiseen vaadittavat elementit. Prosessimallin kautta saadaan uutta tietoa 50+ -ensiyrittäjän identiteetin rakentumisesta toimijuuden näkökulmasta katsottuna ennen yrittäjäksi ryhtymistä, yrittäjyyttä harjoitettaessa sekä yrittäjyydestä luovuttaessa ja sen suunnitteluvaiheessa. Prosessimallin kuvaamat askeleet yrityksen elinkaaren aikana tuovat esiin yrittäjyyttä kohti johtavan toimijuuden, yrittäjyyttä ylläpitävän toimijuuden ja yrittäjyydestä luopumiseen johtavan toimijuuden ja niihin liittyvät toiminnot. Pitkittäistutkimusta hyväksi käyttämällä kuvattiin 50+ -ensiyrittäjän yrittäjyyden elinkaari alusta loppuun asti samoin kuin käyttämällä tutkimusasetelmaa, jossa yrittäjän elämänkaarenvaihe ja iän merkitys nostetaan esiin yrittäjyyttä edistävinä asioina

7.1.1 Toimijuudet

Tässä tutkimuksessa toimijuutta tarkasteltiin Banduran (2005) psykologisen sosiokognitiivisen teorian sekä toisena lähestymistapana Ibarra (2003) esittämän työstävän identiteetin näkökulmista. Valitsemieni teorioiden pohjalta 50+ -ensiyrittäjien identifioitumista ja identiteettiä ei vielä ole tutkittu, joten se tekee tutkimuksestani mielenkiintoisen. Käsillä oleva tutkimus nostaa esiin 50+ -ensiyrittäjien vielä tuntemattomat toimijuuden muodot, joita ovat *mukautuva toimijuus, tunnetoimijuus ja eteenpäin pyrkivä toimijuus*.

Toimijuus liittyy sosiaalisessa ympäristössä toimivaan yksilöön, joka tekee elämänsä aikana itseään koskevia päätöksiä itsenäisesti ja vapaasti. (Meyer & Jepperson 2000). Toimijuudet voivat liittyä koko elämän mittaisiin valintoihin, jotka poissulkevat tai avaavat mahdollisuuksia myöhemmin yksilön elämänpolulla. Tällaisia ovat esimerkiksi koulutusvalinnat. Toisaalta toimijuutta voi havaita eri tilanteissa, joissa yksilö valitsee tietoisesti tietyn toimintatavan jonkin toisen sijaan. Lisäksi toimijuus voi perustua myös tunteisiin, jotka ohjaavat yksilön toimintaa. Kolmen toimijuuden löytyminen tuo uutta tietoa 50+ -ensiyrittäjyystutkimukseen laajentaen ymmärrystämme ensiyrittäjien tavasta toimia yrittäjyydessään. Toimijuudesta opimme sen, että toimijuudet voivat olla perättäisiä, limittäisiä tai samanaikaisia toimintatapoja 50+ -ensiyrittäjän toimintaa ohjaavina tekijöinä. Eriytyisesti tunnetoimijuus on viime aikoina noussut yrittäjyystutkimuksessa vahvasti esiin. Saadut tulokset vahvistavat aikaisemmissa tutkimuksissa tehtyjä havaintoja siitä, että tunteilla on merkitystä yrittäjyydessä. Uutena asiana tulokset nostavat esiin sen, että tunteet muodostavat perustan, jonka pohjalta muut toimijuuden muodot valikoituvat.

Mukautuva toimijuus

Mukautuva toimijuus nousi esiin 50+ -ensiyrittäjien yhtenä toimintatapana. 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksessa tämä näkemys laajentaa ymmärrystä niistä menetelmistä, joilla elämänkaaren viidenkymmenen siirtymässä elävä yrittäjä vie yrittäjyytään eteenpäin. Tietoa voidaan peilata myös muiden ikäryhmien yrittäjyyteen.

50+ -ensiyrittäjät osoittivat elastisen muuntautumiskykynsä johdosta osaavansa vastata ympäröivän maailman haasteisiin. Haasteet näyttivät tulevan pääsääntöisesti subjektin ulkopuolelta, joten vahvan minäpystyvyyden tukemina he reagoivat niihin ennen yrittäjyyttä ensin sopeutumalla ja sitten pyrkimällä harkiten ulos tilanteesta. Ratner (2002) toteaa, että toimijuus vaatii myönteisen sosiaalisen ympäristön toteutuakseen ja tässä tapauksessa se oli 50+ -ensiyrittäjän oma halu päästä pois ikävästä työstä toteuttamaan haaveitaan yrittäjänä. Yritystoiminnan aikana he reagoivat ensin laajentamalla tai uudistamalla yritystoimintaansa ja myöhemmin sopeutumalla muuttuneisiin tilanteisiin. (Airola ym. 2017: 13). Matala kynnyksen muutosten tekemiseen yrittäjyydessä oli aistittavissa (Savickas 1997). Taustalta saattoi havaita elämäkokemuksen, jonka myötä yrittäjillä oli näkemys siitä, että elämä on harvoin tasaista etenemistä. Jossain kohdissa mukautuvaa toimijuutta voidaan verrata Haapalaisen (2020) esiinnostamaan rajattuun toimijuuteen, jolloin käsilläolevien toimintatapojen valikoima on vähäinen. Tämä näkyi esimerkiksi yrittäjien lähestyessä eläkeikää, jolloin kronologinen ikä kavensi ja

rajasi heidän sisäistä toimijuuttaan. Tämä kuului kerronnassa toteamuksena, että mitään ei enää kannata tehdä ja aloitettiin laskeutuminen kohti eläkeikää.

Mukautuva toimijuus näyttäytyi myös proaktiivisena toimintana, sillä muuttuneessa tilanteessa he arvioivat jaksamistaan sekä ammatillisesti että ikääntymisen kontekstissa. Tässä kohdin he toteuttivat Ibarran työstävän identiteetin periaatteita pohtimalla sitä, mitkä olivat mahdollisuudet tulevaisuudessa. Mauno koki leipääntymistä yrittäjyyteen ja terveytensä heikentymisen, Taneli puolestaan joutui toteamaan osaamisensa heikentyneen tekniikan kehittymisen vuoksi. Kristian totesi, että yritystoiminnan jatkajan puute laskee motivaatiota, sekä tieto siitä, että yhteistyökumppanit suunnittelevat eläköitymistä. Nämä yrittäjät kokivat mahdollisuutensa yrittäjänä kaventuneen. Paavo mukautui vuosien saatossa vastuulliseksi perheyrittäjäksi ja päätti lopulta luotsata yrityksensä onnistuneesti seuraavalle sukupolvelle. Eläkkeelle siirtymisen pohdintaan ja yrityksen tulevaisuuteen vaikutti merkityksellinen tapahtuma, joka sai yrittäjät pohtimaan jaksamistaan ja tulevaisuuttaan.

Mukautuvalla toimijuudella ja resilienssillä on todettu olevan jonkin verran yhtäläisyyttä. Kielitoimiston suosituksen mukaan resilienssistä voidaan käyttää suomenkielistä vastinetta selviytymiskykyisyys. Resilienssin käsite nostettiin ensimmäisen kerran esiin 1973, jolloin Holling esitteli tämän joustavuuden käsitteen ekologiaan ja ympäristöaiheisiin liittyvänä terminä. Termin juuret ulottuvat kuitenkin Hedrenius ja Johanssonin (2016: 156) mukaan pidemmälle ja he tuovat tutkimuksessaan esiin, että jo 1800-luvun alussa Charles Darwin viittasi resilienssiin väittämällä, että vahvimmat tai älykkäimmät olennot eivät välttämättä ole selviytyjiä vaan ne, jotka parhaiten sopeutuvat erilaisiin olosuhteisiin. 1930-luvun laman seurauksena Yhdysvalloissa kiinnostuttiin resilienssistä, kun huomio kiinnittyi osaan nälässä ja kurjuudessa eläneisiin lapsiin, jotka varhaislapsuuden vaikeuksista huolimatta selvisivät elämässään erinomaisesti. Mielenkiinto keskittyi tuolloin lasten selviytymiskykyä auttaneisiin ominaisuuksiin. (Lipponen, Litovaara & Katajainen 2016: 242–243). Hedrenius ym. (2016: 156) kuvaavat resilienssiä kuminauhana, joka voi venyä katkeamisen rajalle ja kuroutua jälleen takaisin kokoon katkeamatta. Tässä tutkimuksessa pitäydettiin kuitenkin mukautuvan toimijuuden käsitteessä, sillä 50+ -ensiyrittäjien kertomuksissa mukautumista esiintyi myös positiivisten asioiden vaikuttaessa yritystoimintaan.

Mukautuva toimijuus näkyi kerronnassa pitkänä ja harkittuna valmistautumisena yrittäjyyteen (Huuskonen 1992: 87). Yrittäjä seuraa tilanteen kehitystä rauhallisesti työssään ja toivoo, että tilanne parantuisi. Toimijuuden heikkous ennen yrittäjyyttä näyttäytyy *sopeutumisena*, *tyytymisenä*, *varmanpäällepelamisena* ja *pitkänä harkintana*, jonka avulla yksilö pyrki selviytymään eri tilanteissa. Viiden-

kymmenen siirtymässä olevan henkilön turvallisuuden tarpeet ja fysiologiset tarpeet tekevät hänestä harkitsevan päätöksentekijän (Maslow 1943). Elanto ja toimeentulo yrittäjyydessä on varmistettava ennen lopullisen päätöksen tekemistä. Tässä tutkimuksessa yrittäjyyteen siirtymisen prosessi kuvastaa jopa ajautumista yrittäjäksi vaikka 50+ -ensiyrittäjä ei kuitenkaan ole vastentahtoinen yrittäjä pikemminkin yrittäjyyteen pakotettu muiden vaihtoehtojen puuttuessa (Kantola ym. 2007).

Banduran tarkoituksellinen toiminta ja Ibarraan työstävä identiteetti näkyvät yrittäjävaihtoehdon pohtimisessa ja valmistautumisessa. Tässä tutkimuksessa yrittäjät käyttivät tähän vaiheeseen aikaa muutamasta vuodesta jopa kymmeneen vuoteen, joten voidaan todeta, että 50+ -ensiyrittäjä on harkittujen siirtojen tekijä työuransa loppuvaiheessa. Hauta-aho (1990: 93, 101–102) puhuu tutkimuksessaan vastaavasta tilanteesta ”*esikäynnistymisvaiheena*”. 50+ -ensiyrittäjä seuraa tilanteen kehitystä rauhallisesti työssään ja toivoo passiivisesti, että tilanne parantuisi. Työ on tuttua ja yksilö kokee täyttävänsä työn vaatimukset. Sen lisäksi työkaverit ovat tulleet vuosien saatossa tutuiksi ja henkilö on löytänyt paikkansa työyhteisössä. Työpaikan vaihdos ei tunnu helpolta ja siksi yksilö mukautuu ja tyytyy pitkäkestoisesti tilanteeseen. Käsillä olevan tutkimuksen mukaan 50+ -ensiyrittäjä venyy ja kestää siihen asti kunnes häntä kohtaa merkityksellisen tapahtuma (*trigger*), joka saa hänen toimijuutensa aktivoitumaan. (Gimmon, Yitshaki & Hantman 2019; Kovalainen 1989: 90). Sama havainto yrittäjien keskuudessa nousi esiin Huuskosen (1992: 80) tutkimuksessa, jossa todetaan ristiriitatilanteen työpaikalla murtavan ”*lepokitkan*”. Tällöin lojaalisuus ja sitoutuneisuus työnantajaa kohtaan on pienimmillään. Viihtymättömyys ja tyytymättömyys työntää yksilöä yrittäjäksi ja toisaalta toive paremmasta tulevaisuudesta vetää yrittäjyyteen.

Perusteellinen valmistautuminen näyttäytyy pohdintana omasta osaamisesta ja siitä onko minusta yrittäjäksi. Henkilö pohtii sitä, riittääkö ammatillinen osaaminen yritystoiminnan aloittamiseen ja tuoko muutos toivotun lopputuloksen eli mahdollisuuden kehittää itseään ja saada ansaitsemansa arvostus osaamisestaan. Harkintavaiheessa ei kerronnassa nouse esiin yltiöpäistä loikkaamista yrittäjyyteen vaan pikemminkin itselle hyvin perustellut siirrot. Banduran sosiokognitiivinen teoria toimijuudesta korostaa ihmisen ja ympäristön aktiivista vuoropuhelua. Henkilö pohtii harkintavaiheessa oman osaamisensa riittävyttä, minäpystyvyyttä ja peilaa itseään merkityksellisiin toisiin eli tuntemiensa muiden henkilöiden yrittäjäksi ryhtymiseen. Sosiaalinen vertailu on tässä vaiheessa tärkeää oman yrittäjäsirytymisen prosessissa. Toimijuudessa olennaista on ihmisen kyky synnyttää toimintaa tiettyä tavoitetta varten, joka tässä tutkimuksessa on yrittäjäksi ryhtyminen.

Tässä tutkimuksessa todettiin, että ennen yrittäjyyttä toimijuus keskittyi laaja-alaisen ammatillisen osaamis pohjan rakentamiseen. Yrittäjät harsivat positiiviseen ammatilliseen identiteettiinsä osia johdonmukaisesti laajentaen näin osaamisrepertuaariaan. Iän myötä ja elämänkaaren viidenkymmenen siirtymässä työuran aikana kertynyt ammatillinen osaaminen pohjustaa selvästi 50+ -ensiyrittäjyyttä ja vetää (pull) yrittäjyyteen. Identiteetti näyttäytyi tuolloin itsensä kehittäjänä, uudistumisen etsijänä, harkitsevana siirtojen tekijänä ja osaamiseensa luottavana subjektina. Tulokset osoittavat, että itsensä kehittäminen on 50+ -ensiyrittäjillä ollut elämänmittaista toimintaa, joten kehittymishalukkuus yrittäjyyteen ryhtymisessä, yrittäjyyttä harjoitettaessa ja yrittäjyydestä luovuttaessa jatkuu yksilön persoonallisena piirteenä. Tämä selittää uudistumishalun myös yritystoiminnan lopetuskerronnassa.

Yrittäjien kohdalla toimijuus näyttäytyi tahtomisen ja täytymisen eli varmuuden ja epävarmuuden vuorotteluna yrityspäätöksen kypsyttelyssä. He kuitenkin tiesivät, että nyt tai ei koskaan mahdollisuuteen on tartuttava, mikäli haluaa saada muutoksen aikaiseksi. Tässä tilanteessa voidaan todeta Haraldia (1997) lainaten, että on ”*uskallettava haluta täytymistä*”, joten viidenkymmenen siirtymä sai heissä aikaan pakonomaisen rektion muutoksen tekemiseksi. Vaikka Paavon kohdalla tilanteen tarkkailu kesti parikymmentä vuotta, hänenkin kohdallaan toimijuus näyttäytyi lopulta onnistumisen hakemisena viimeistä yrityskauppaa tehtäessä. Koivunen ym. (2012) käyttävät ilmausta ”*pakotettu vapaus valita*”, jossa työympäristön muutokset tai tilanne pakottavat yksilön valitsemaan jäädäkö vai lähteä ja tässä tutkimuksessa yrittäjät valitsivat lähtemisen. Kerronnassa korostuivat tuolloin vahvat tunteet ja tunnetoimijuus.

Sitoutuminen yrittäjyyteen

Tämän tutkimuksen tulokset nostavat esiin sen, että sitoutuminen yrittäjyyteen on vahvaa. Haasteista huolimatta yrittäjä vie yrittäjyyttään sitkeästi eteenpäin pyrkien saattamaan yrittäjyyden päätökseen eli eläkkeellesiirtymiseen saakka. Tutkimus vahvistaa aikaisempaa tietoa, että 50+ -ensiyrittäjä tähtää pääsääntöisesti yrittäjyydessään vain eläkeikään, ei sen pidemmälle. (von Bonsdorf ym. 2017).

Ensimmäisen yrittäjävuoden jälkeen yrittäjät olivat voimaantuneita todetessaan, että yritystoiminta oli lähtenyt hyvin käyntiin. Se sai heidät ajattelemaan, että yrittäjyys on kultakaivos, joka takaa heille hyvän elannon ja mahdollisuuden siirtyä muutaman vuoden kuluttua osa-aikaeläkkeelle. Näin ajattelivat Mauno, Kristian ja Paavo. Kerronnasta kuuli, että 50+ -ensiyrittäjyys oli tarkoitettu rajalliseksi vaiheeksi työuraa lähinnä oman osaamisen näyttämiseksi ja itsetunnon kohottamiseksi. Lähtökohta oli kokea yrittäjyys pikaisena pyrähdysenä loppu-uran aika-

na. Näiden yrittäjän kerronnassa nousi esiin halu päästä siirtymään varhaiseläkkeelle muutaman vuoden kuluttua jättämällä yritys lapselle, myymällä yritys pois hyvällä voitolla tai siirtymällä tekemään puolta työaika. Ainoastaan Taneli kertoi, että tavoite oli toimia yrittäjänä jopa yli eläkeiän. Muiden kohdalla yritystoiminnan visio oli toimia yrittäjänä muutaman vuoden ja viivähtää hetki yrittäjän roolissa matkalla kohti eläkeikää. Jo alkuvaiheessa toimijuudelle oli siis selvästi asetettu konkreettinen päätepiste tulevaisuudessa. Platman (2003) onkin todennut, että vanhemman iän yrittäjien yritystoiminta perustuu nopeiden voittojen tavoitteluun, eikä niinkään pitkäjänteiseen toimintaan esimerkiksi laajojen investointien muodossa, jolloin yrityksen tuotto realisoituisi vuosien kuluttua. Alkuvaiheen asenteessa näkyi ikääntyvän henkilön tapa ajatella elämänsä vaiheen ennustamattomuutta ja epävarmuutta sekä asennoitua elämään sen mukaisesti.

Ensimmäinen strategia ei toteutunut Maunon, Kristianin ja Paavon kohdalla taloustilanteen heikennyttyä, sillä yrityksen myyminen tai laajentaminen ei tuolloin ollut mahdollista. Yrittäjien sitoutuminen yrittäjyyteen muuttui vastoinkäymisten kohdattua yrittäjät. Vaikea tilanne sai heidät kamppailemaan yritystoiminnan jatkon puolesta ja he onnistuivat siinä. Aikaisempi tutkimus on esittänyt, että yrittäjien sitkeys yritystoiminnan ylläpidossa liittyy siihen, että muita vaihtoehtoja ei ole tarjolla (McMullen & Shepherd 2004). Tämä saattaa selittää heidän vahvaa panostustaan yritystoiminnan hengissäpitämiseksi. Toisaalta yritystoiminnan epäonnistuminen olisi heille itselleen henkinen vastoinkäyminen ottaen huomioon heidän vahvan minäpystyvyyden, kunnianhimon ja näyttämisen halun.

Sitoutumisen aste näytti vaikuttavan selvästi toimijuuden muotoutumiseen ja sitä kautta eri identiteettien ja roolien esiintymiseen. Vahvinta sitoutuminen näytti olevan yrittäjien kohdatessa vaikeuksia yrittäjyydessään. Tuolloin selviytymistavaksi muodostui mukautuva toimijuus, jolloin tilanteessa käytettiin joustavuutta ja mukautumista. Vuoden yrittäjäkokemuksen jälkeen generatiivisuus näyttäytyi yrittäjien kerronnassa yhteisön eteen toimimisena eli oman yrityksen kehittämisenä ja jatkuvuuden varmistamisena.

Haastateltavat kokivat itsensä alkuvaiheessa henkilöinä, joille kaikki onnistuu ja vaikeudet saa käännettyä voitoksi. Tällöin kokonaishallinnan vaikutelma nousi haastattelussa vahvasti esiin. Itsetodistelun perusteella saattoi päätellä, että he halusivat tuottaa itsensä yritystoiminnassaan onnistuneina yrittäjinä, subjekteina, jota kulttuurinen konteksti yrittäjiltä edellyttää. Yritystoiminnan alkuvaiheen menestystä edesauttoi myös noususuhdanteen loppuvuosina aloitettu yritystoiminta.

Tunnetoimijuus

Tunnetoimijuuden käsite on varsin uusi yritystutkimuksen kentällä ja siksi sen teoreettinen ja empiirinen tarkastelu on ollut vielä vähäistä. Käsillä oleva tutkimus tuo aihealueeseen uutta tietoa erityisesti vanhemman iän yrittäjyyden näkökulmasta. Toimijuuden kohdistuminen tunteisiin tässä tutkimuksessa laajentaa ymmärrystämme sekä 50+ -ensiyrittäjien että muiden yrittäjien kohdalla.

50+ -ensiyrittäjän toiminnasta nousi esiin *tunnetoimijuus*. Negatiiviset tunteet kumpusivat kerronnassa esiin koskien viimeistä työpaikkaa tai yritystoiminnan kriisitilanteita. Yrittäjät kuvasivat tunnetilojaan ärsyyntymisenä, kiusaantumisena, pettymyksenä, vihana, ahdistuksena, hyväksikäyttönä tai työhönsä leipään-tymisenä. Kerronta oli negatiivisesti painottunutta ja yrittäjät tuottivat itsensä toimijoina, joita ei arvostettu eikä kuunneltu viimeisessä työyhteisössään. Kärjistyneet tunteet sysäsivät 50+ -ensiyrittäjien toimijuuden liikkeelle ja sai heidät irtisanoutumaan työstään ja aloittamaan yritystoiminnan. Virkin (2004: 57) käsitteellistämän moraalitoimijuuden mukaan näin yksilön tulee tehdä, sillä kun yksilön sosiaaliset arvot riitelevät työpaikan arvojen kanssa, yksilön tulee puolustaa itseään. Yrittäjien rauhallisen kuoren alla kyti temperamentti, joka laukaisi toimijuuden. (Bourdieu 2000: 422–423). Spaargaren ym. (2016) esittävät, että yksilön kokemat tunteet kertovat asioiden merkityksestä yksilölle itselleen ja saa hänet toimimaan sen mukaisesti. Tunteita voidaankin pitää impulsiivisen käyttäytymisen perustana, sillä tunteet ja asian merkityksellisyys liittyvät yhteen. Tunnekuorman lisääntyessä pinna voi palaa keneltä tahansa ja käyttäytyminen voi kanavoitua ympäristöä vavisuttavalla tavalla. Tunteiden käsittelyn tasolla 50+ -ensiyrittäjät osoittautuivat kuitenkin paineensietokykyisiksi, harkittujen siirtojen tekijöiksi pohtimalla, miten ja milloin asiassa kannattaa edetä. Tunteiden säätely (*emotion regulation*) tarkoittaa yksilön henkilökohtaista prosessia, jossa hän kontrolloi tunteitaan, kanavoi ne sopivaksi katsomallaan tavalla ja sopivan hetken koittaessa. (Gross 1998).

Tunteiden osalta kanavointia voidaan kutsua myös mukautuvaksi toimijuudeksi. 50+ -ensiyrittäjät kokivat erilaisia tunteita yrittäjätaipeellaan, mutta pystyivät säätelämään ja käsittelemään niitä kontrolloidusti. (Grandey 2000). Esimerkiksi tunne yrittäjyyteen väsymisestä kuului kerronnassa vuoden 2016 haastattelussa, mutta yrittäjät sulkivat sen pois ajatusmaailmastaan ja jatkoivat yrittäjyyttä määrätietoisesti kohti sopivampaa ajankohtaa yritystoiminnasta irtipäästämiseksi ja eläkkeelle siirtymiseksi. Aivan kuten yrittäjyyden pohdinta kesti vuosia, toteutui tunnetoimijuus kykynä hallita itseään siihen asti, kunnes tunteen kanavoiminen toimintaan löysi järkevän reitin.

Tutkimuksessani nousi uutena asiana esiin se, että 50+ -ensiyrittäjä tarvitsee ulkopuolisen sysäyksen tai merkityksellisen tapahtuman toteutuakseen ja myöhemmin aktivoitakseen toimijuutensa yritystoiminnan päättämiseksi. Identiteetin muutosprosessiin tarvitaan alussa ulkoinen taho, joka yhdessä elämänkaaren psykologisen myllerryksen kanssa aktivoi toimijuuden. Ryhtymisvaiheessa merkityksellinen tapahtuma näyttäytyy kulminaatiopisteenä henkilön sietämisessä tai pohdinnassa, mikä saa hänet viimein vihdoin tekemään lopullisen päätöksen. Kun henkilön pinna on venynyt riittävän kauan, se katkeaa. Tunnetoimijuus näyttäytyi vahvana toiminnan taustalla ja lisäksi toiminnassa näkyi myös mukautuva toimijuus, joka tässä vaiheessa vastasi haasteeseen ja näyttäytyi tilanteen edellyttämällä tavalla. Yritystoiminnan lopetuksen pohdinnassa merkityksellinen tapahtuma on ulkoinen tekijä, joka saa yrittäjän pohtimaan jatkamisen järkevyyttä. Se on havahduttaminen ammatillisen osaamisen hiipumiseen, yhteistyökumppaneiden haluun eläköityä tai alan muutoksista johtuvaan henkiseen kuormittumiseen. Paavo havahtuu siihen tosiasiaan, että hänellä on lapsia, jotka saattavat jatkaa yritystoimintaa hänen eläköidyttyään. (Gimmon ym. 2019).

Vaikka sisäinen halu muutokseen yritystoimintaan ryhtymisvaiheessa on voimakas, niin 50+ -ensiyrittäjä tarvitsee ulkopuolisen tekijän, joka tökkii ja herättelee hänen toimijuuttaan. Jonkin tason flegmaattisuus toimeen ryhtymisessä oli siis havaittavissa. Fairlie (2014) toteaa tutkimuksessaan, että huolimatta iäkkäämpien henkilöiden paremmasta kyvystä perustaa ja pyörittää omaa yritystä, heillä ei näytä olevan motivaatiota siihen. Motivaation vähäisyys havaittiin myös norjalaisessa tutkimuksessa, jossa todettiin iän myötä lisääntyvän kyvykkyyden toimia yrittäjänä korreloivan negatiivisesti yrittäjyysaikomuksiin (Rotefoss & Kolvereid 2005; Kautonen 2008a). Näiden tutkimusten perusteella voidaan todeta, että ikääntyneet ovat kiinnostuneita yrittämisestä, mutta motivaation puute estää heitä ryhtymästä yrittäjiksi. Käsillä olevassa tutkimuksessa motivaatio löytyi, mutta josain määrin nihkeys askeleen ottamiseen yrittäjyyden suuntaan kertoo motivaation heikkoudesta, siksi toimijuus tarvitsi toteutuakseen ulkopuolisen sysäyksen. Kukaan tähän tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä ei ollut aikaisemmin ajatellut yrittäjäksi ryhtymistä, joten yhteys elämänkaaren vaiheen ja yksilön toimijuuden välillä on ilmeinen. Viidenkymmenen siirtymä havahdutti heidät lopullisesti pohtimaan jo pitkään tiedostamattomana olleita tarpeitaan itsensä toteuttamisessa. Vanhemman iän yrittäjien identiteetti toimijuuden näkökulmasta voimistuu psykologissosiaalisten taustatekijöiden vaikutuksesta, mikä erityisesti liittyy elämänkaaren vaiheeseen ja viidenkymmenen siirtymään.

Viime vuosien aikana yrittäjyystutkimuksen kiinnostuksen kohteena on ollut yrittäjän voimaantuminen, mikä näkyy myös tässä tutkimuksessa. Pitkän yrittäjyyteen valmistautumisen ja pohdinnan jälkeen yksilön toimijuus saa sysäyksen yksi-

lön voimaantumisen (empowerment) kautta. Päätös yrittäjäksi ryhtymisestä on tehty ja asiaa on pohjustettu riittävän pitkään, joten yksilö on valmis ottamaan seuraavan askeleen urallaan. Voimaantuminen kuuluu yrittäjien kerronnassa sekä yrittäjäksi ryhtymispohdinnassa että yritystoiminnan käynnistyttyä, erityisesti ensimmäisen toimintavuoden aikana ja näyttäytyy tehokkaana työskentelynä (Connell 2015). Voimaantumisen kuulee kerronnassa toiveikkaana puheena, myönteisenä tulevaisuuskerrontana sekä vahvan minäpystyvyyden ja onnistumisen tunteena. Tutkimus osoittaa, että ammatillisen osaamisen laajentaminen uusien asioiden oppimisella ja uusien haasteiden kautta tuo virtaa yli 50-vuotiaaseen ensiyrittäjään. Yrittäjät kuvaavat yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyyttä mahdollisuutena tehdä asioita, joita yrittäjä itse pitää arvokkaana ja tärkeänä, ja jonka kautta myös ulkopuolisten ihmisten arvostus heitä kohtaan on noussut. Connell (2015) esittääkin, että ainoastaan voimaantuneena yrittäjän on mahdollista menestyä. Voimaantuminen on yksilön kokemana sisäinen tunnetila, joka saa hänet asennoitumaan positiivisesti itseensä ja tavoitteisiinsa. Voimaantuminen kehittyy prosessimaisesti askel kerrallaan, mikä toteutuu yhdessä yksilön vahvan minäpystyvyyden kanssa. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, jossa korostuvat oma halu ja kyky päästä eteenpäin, päämäärien asettaminen, luotto omaan mahdollisuuteen ja itseensä sekä oikeaksi katsomiensa toimintatapojen valinta. (Connell 2015). Voimaantuminen on henkilökohtainen kokemus, joten sen arvioiminen ulkopuolelta voi olla vaikeaa.

Voimaantumista on tutkittu 1980-luvulla erilaisten hyvinvointia edistävien hankkeiden kautta. Sen käyttö lisääntyi 1990-luvulla erityisesti kasvatustieteissä. (Räsänen 2002). Aikaisemmin voimaantumisen tarkoitettiin alistettuina olleiden ihmisten itsetunnon vahvistumista, rohkeuden tai yhteiskunnallisen toimeliaisuuden ja vaikutusvallan lisääntymistä. Tällöin voimaantuminen tarkoitti alistetun henkilön aktivoitumista ajamaan omaa etuaan. Voimaantuminen liitettiin etnisiin vähemmistöihin kuten naisiin, sukupuolivähemmistöihin ja vammaisiin (Järvi-koski ym. 1999).

Siitosen (1999) voimaantumisteoria on aihealueen yksi merkittävimmistä teorioista Suomessa. Hän nosti esiin käsitteen voimaantuminen tutkiessaan luokanopettajaksi opiskelevien ammatillista kasvua. Hän korostaa tutkimuksessaan yksilön sisäistä vahvistumista, mikä tarkoittaa tasapainoa itsensä ja ympäristönsä kanssa. Voimaantuneena yksilö kykenee asettamaan itselleen päämääriä ja myös saavuttamaan ne, tuntee hallitsevansa elämänsä ja kokee itsetuntonsa paremmaksi. Voimaantuneena yksilön odotus tulevaisuudesta on toiveikas (Siitonen 1999). Myöhemmässä tutkimuksessa nostettiin entistä vahvemmin esiin ympäristön vaikutus voimaantumiseen. Mattila (2008) ja Mahlakaarto (2010) totesivat, että voimaantuminen on yksilön sisäisen tunteen lisäksi toimintaympäristön tuke-

ma prosessi. Erityisesti Mattila korostaa, että voimaantuminen voi tulla myös ulkoapäin (Mattila 2008: 124). Mahlakaarto (2010) puolestaan tarkentaa, että voimaantuminen on dialogia sisäisten ja ulkoisten tekijöiden vuorovaikutuksessa. Tämä näkyy tässä tutkimuksessa siten, että ensimmäisen vuoden huikea taloudellinen tulos innostaa yrittäjiä jatkamaan ja suunnittelemaan tulevaisuutta. Asiakkaat ovat ottaneet yrittäjät hyvin vastaan ja yritystoiminta on päässyt vauhtiin eli voimaantumiseen liittyy vahvasti muiden antama kannustava palaute.

Käsillä olevassa tutkimuksessa kerronnasta kuulee selvästi, että vahva voimaantuminen on melko lyhytaikainen vaihe yrittäjäpolun alussa. Jo toisesta vuodesta lähtien Kristian ja Paavo kohtaavat vaikeuksia. Maunolla voimaantumisvaihe on noin kaksi vuotta eli siihen asti, kun uusi yksikkö saadaan käyttöön. Tanelin yrittäjyys jatkuu ensimmäisen vuoden voimaantumisen jälkeen tasaiseen tahtiin. Tässä tutkimuksessa vahva voimaantuminen voidaan liittää aikaan, jolloin yrittäjyyden uutuusviehätys on vielä olemassa, toiminnan suunnittelu on käynnissä tai ensimmäisen toimintavuoden huikea tulos on tiedossa. Voimaantuminen madaltuu, kun toiminta tavoittaa vakiintumisvaiheen. Missään yrittäjyyden myöhäisemmissä vaiheissa voimaantuminen ei näytä yltävän enää alkuvaiheen tasolle. Räsänen (2006) esittää, että voimaantuminen ei ole vakiintunut tila, vaan muuntuminen on mahdollista ympäristön ja ajankohdan mukaan (Räsänen 2006: 100). Voimaantuminen etenee Räsänen mukaan havahtumisten kautta eli tarkastelemalla tietoisesti elämäänsä tietyin väliajoin. Yrittäjyyden edetessä käsillä olevassa tutkimuksessa voimaantumista on havaittavissa silloin, kun yrittäjä kokee selvinneensä vaikeasta tilanteesta eteenpäin. Mattila (2008) tulkitsee, että yksilön halu selvittää vaikeuksista osoittaa voimaantumista ja voimaantuneena yksilö kestää vaikeuksia paremmin.

Yrittäjyyden loppupuolella kerronnassa kuulee, että ulkopuoliset tekijät vaikeuttavat 50+ -ensiyrittäjien toimintaa ja he kokevat stressiä. Koska voimaantuminen edellyttää toimintaympäristön vakautta ja sisäisen tunnetilan stressittömyyttä, on ymmärrettävää, että käsillä olevassa tutkimuksessa 50+ -ensiyrittäjyyden loppuvaihetta kuvaa uupumus ja Maunon kohdalla yrittäjyydestä luopuminen. Mielenkiintoista on todeta, että Mauno voimaantuu jälleen toimittuaan työntekijänä omassa yrityksessään. Stressi on hävinnyt työn helpottumisen myötä ja tässä vaiheessa hän nostaa kerronnassaan jälleen uuden yritysideoon esiin. Voidaan todeta, että yritystoiminnan kehittäminen ja uusien toimintatapojen käyttöönotto edellyttää tilannetekijöiltä stressittömyyttä. Yrittäjän hyvinvoinnin tärkeys voimaantumisessa on nostettu esiin aikaisemmissa yrittäjyystutkimuksissa (Taipale ym. 2019). Siitosen (1999) voimaantumisteoria ja Banduran (1977) luoma käsite minäpystyvyydestä kietoutuvat selvästi toisiinsa. Tämä tutkimus vahvistaa minäpystyvyyden ja voimaantumisen yhteyden 50+ -ensiyrittäjien kerronnassa.

Eteenpäin pyrkivä toimijuus

50+ -ensiyrittäjyystutkimuksessa eteenpäin pyrkivää toimijuutta ei ole aikaisemmin huomioitu. Tutkimustulos laajentaa käsitystä 50+ -ensiyrittäjien dynaamisuudesta ja pyrkimyksestä laajentaa sekä kehittää omaa osaamistaan ja yritystoimintaansa. Yrittäjyydessä eteenpäin pyrkiminen liitetään paremminkin muiden ikäryhmien yrittäjyyteen, mutta myös 50+ -ensiyrittäjyydessä se on mahdollinen.

Kerronnassa nousee esiin elämänkulkutoimijuus, joka vuosien saatossa tasoittaa tietä tulevaa yrittäjyyttä varten (Hitlin & Elder 2007a), minkä lisäksi yksilön sisäinen *eteenpäin pyrkivä toimijuus* näyttäytyy vahvana. Eteenpäin pyrkiminen elämässä näkyi yrittäjien kerronnassa ensin työuran valinnoissa, joissa saattoi selvästi havaita pyrkimyksen vaativampiin tehtäviin, sillä he halusivat haastaa itseään ja ammattitaitoaan. Yrittäjyyden alkuvaiheessa yritystoiminnan nopea käyntiin lähteminen ja hyvään taloudelliseen tulokseen tähtääminen vahvasti heidän minäpystyvyyttään ja rohkaisi Maunoa, Kristiania ja Paavoja tarttumaan entistä suurempiin haasteisiin yrittäjyydessä. Elämässään eteenpäin pyrkivä henkilö kuvataan usein vahvana ja valmiina panostamaan siihen, mitä haluaa saavuttaa. Tavoitteellista ihmistä kuvataan usein myös kunnianhimoiseksi, sillä pyrkiminen huomattavaan lopputulokseen tai parhaaseen mahdolliseen tulokseen jossain asiassa vaatii yksilöltä vahvaa ammatillista osaamista, vahvaa minäpystyvyyden tunnetta, sitoutumista ja joskus myös pitkäjänteisyyttä. (Bandura 1997). Yrittäjät haastoivat itsensä heti yritystoiminnan alusta lähtien, mikä lisäsi motivaatiota ja sai yksilön panostamaan enemmän saavuttaakseen päämääränsä. Suorituskeskeisyys, kunnianhimo, määrätietoisuus ja oppimishalu olivat yrittäjyydessä menestymiseen johtavia tekijöitä. (Maczulskij & Viinikainen 2021). Kaikki yrittäjät onnistuivat yritystoiminnan alkuvaiheessa tavoitteessaan.

Joskus tavoitteet saattavat kuitenkin olla yksilön henkilökohtaisten resurssien kannalta liian korkeat, jolloin yksilö lamaantuu ja alkaa uupua ponnisteluisaan. Näin kävi Maunolle, joka parin ensimmäisen vuoden uurastuksen jälkeen uupui yrittäjyyteensä. Itsensä haastaminen voi siis aiheuttaa väsymistä, sosiaalista eristäytymistä tai psyykkistä ja fyysistä kärsimystä (Jaulimo 2019), mikä näkyi tämän yrittäjän kohdalla psyykkisenä ja fyysisenä kuormittumisena.

Mahdollisuus taloudelliseen menestystarina

Tämä tutkimus osoitti, että vanhemman iän yrittäjyys voi olla jopa menestystarina, mitä tämän hetkinen tutkimustieto ei korosta. Tutkimuksen teoreettisena kontribuutiona tuodaan esiin, että yrittäjien kasvuorientaatio ja pitkäjänteisyys sekä hyvä tuloksenteekokyky on nähtävissä 50+ -ensiyrittäjyydessä. Tutkimus osoitti

selvästi, että myös vanhemman iän yrittäjä voi olla kiinnostunut yritystoimintansa kehittamisestä ja laajentamisesta. Lisäksi tämä tutkimus osoittaa, että 50+ -ensiyrittäjä aloittaa yrittäjyyden nimenomaan siksi, että haluaa kehittää itseään ja laajentaa ammatillista osaamistaan yrittäjyyden aikana sekä toteuttaa yrittäjyyttään aikaisemmissa työpaikoissa havaittuja puutteita välttämällä. Tutkimuksesta nousi esiin, että kaikkien yrittäjyyteen, myös erityisryhmien kuten maahanmuuttajien, nuorten tai ikääntyneiden yrittäjyyteen tulee suhtautua vakavasti ja kannustavasti.

Tutkimukseni paljasti yhden merkittävän asian 50+ -ensiyrittäjistä. Haastattelemistani yrittäjistä Maunon, Kristianin ja Paavon liikevaihto oli vuositasolla noin 500.000 – 800.000 €, mikä on yllättävää, sillä 50+ -ensiyrittäjyyttä on pääsääntöisesti pidetty pienimuotoisena toimintana lähinnä tarkoituksena työllistää itsensä. (Kautonen 2007). Nämä yrittäjät olivat kasvuhakuisia yrittäjiä, joilla oli tulevaisuuteen positiivinen asenne. Tämä tieto oli yllättävä näin pienessä otoksessa. Kuinka paljon tämän suuruusluokan yrittäjiä yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjien joukossa todellisuudessa onkaan? Heidän visionsa tulevaisuudessa oli liiketoiminnan kasvattaminen. Näillä yrittäjillä yrityksen tulevaisuuden visiossa yritystoiminnalle oli suunniteltu jo jatko heidän siirtyessä eläkkeelle. Nämä yrittäjät muodostivat tutkimukseni kannalta tärkeän, uudenlaisen näkemyksen vanhemman iän yrittäjistä, joka saa yrittäjyyden heidän kohdaltaan näyttämään ”tosiyrittäjyydeltä” puuhastelun sijaan. (Mallett ym. 2015b).

Tässä tutkimuksessa rikastuminen ja rahan merkitys korostui yrittäjien kerronnassa selvästi yrittäjyyttä ylläpitävänä ja erityisesti eteenpäin pyrkivänä toimijuuksena. Yrittäjinä he haluavat menestyä yrittäjyydessään. Heimonen (2013: 55) esittää kuitenkin, että vanhemman iän yrittäjien tavoite yrittäjyydessä on pelkästään lisätulojen saaminen aivan samoin kuin muutamissa muissakin tutkimuksissa (Singh & DeNoble 2003; Lang & Carstensen 2002). Lisäksi on tuotu esille, että vanhemman iän yrittäjien yrittäjyys keskittyy turvallisuuteen, hyvinvointiin ja terveyteen eli yhteisöllisiin arvoihin, (*social value creation*). (Brieger & De Clercq 2019; Brieger ym. 2019; Hechavarría ym. 2017; Terjesen 2017). Käsillä olevassa tutkimuksessa haastateltavat toivat kuitenkin esiin sen, että yrittäjinä he tienaavat paremmin kuin palkkatyössä tai tavoite oli rikastuminen, joka oli mielenkiintoinen tieto. Tämä kertoo siitä, että yrittäminen ei tämän tutkimusjoukon kohdalla ole pienimuotoista puuhastelua vaan kannattavaan toimintaan tähtäävää työtä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että erityisesti miehet korostavat rahan merkitystä vanhemman iän yrittäjyydessä (Allen & Curington 2014; Logan 2014), mutta käsillä oleva tutkimus osoitti, että vanhemman iän yrittäjyys voi olla jopa menestystarina, mitä tämänhetkinen tutkimustieto ei korosta.

Vanhemman iän yrittäjät ovat mahdollisuusyrittäjiä, kuten aikaisemmissa tutkimuksissakin on todettu (Zhang 2019). Kerronta nostaa esiin yli 50-vuotiaan ammattitaitoisen ihmisen havainnon saavuttamastaan korkeammasta elintasosta yrittäjyyden kautta ja korkeasta toimijuuden tunteesta. Itsereflektion kautta yrittäjät kokivat itsenäisen päätösvallan omiin asioihinsa vapauttavana monivuotisen palkkatyövaiheen jälkeen. Tätä tukevat myös aiemmat tutkimukset (Perenyi ym. 2018; Harms ym. 2014). Elämänkaaren viidenkymmenen siirtymässä oleva henkilö on kokenut ja nähnyt monenlaista elämänsä aikana, joten vahva ammatillinen osaaminen yhdistettynä eettisesti korkeatasoiseen toimintaan antaa hänelle mahdollisuuden menestyä toimissaan. Toteuttamalla kultaista sääntöä toiminnassaan he olivat hankkineet yhteistyökumppaneidensa sekä asiakkaiden luottamuksen ja sitä kautta vahvan aseman. Yrittäjät kertoivat itse, että asiakkaat luottavat enemmän vanhempaan yrittäjään, mikä näkyi jatkuvina tilauksina ja siten yritystoiminnan menestyksenä.

Kasvuorientoitunut vanhemman iän yrittäjä on tähän asti saanut vähän huomiota vanhemman iän yrittäjyystutkimuksissa. Haastatelluista yrittäjistä Maunolla ja Paavolla oli työntekijöitä yrityksessään, Paavolla yhdeksän, Maunolla 14 ja Kristian puolestaan etsi yritystoiminnan alussa itselleen työntekijöitä siinä kuitenkin onnistumatta. Aikaisempi tutkimus (Kooij ym. 2011; Lang & Carstensen 2002) esittää, että vanhemman iän yrittäjä harvemmin pyrkii kasvattamaan yritystään. Haastatellut yrittäjät Tanelia lukuun ottamatta olivat kehitysorientoituneita ja pyrkivät kehittämään liiketoimintaansa jatkuvasti. Mauno, Paavo ja Taneli olivat hankkineet uutta tietoa kouluttautumalla yrittäjyytensä aikana. Vain Kristian oli poikkeus, joka hyödynsi edelleen käymiään maailman parhaita psykologiseen myyntiin liittyviä kursseja. Kouluttautuminen on yllättävä tieto, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut ilmi, että iältään vanhempi yrittäjä hyödyntäisi pelkästään aikaisemmin työelämässä hankkimiaan tietoja omassa yrittämisessään. Saatu tulos poikkeaa aikaisemmasta tutkimustiedosta, jonka mukaan 50+ -ensiyrittäjyys on pienimuotoista ja keskittyy pikimmin itsensä toteuttamiseen, työmäärän ja työaikojen hallintaan ollen paremminkin elämäntapayrittäjyyttä. (Kautonen 2007). Kautonen (2008b) esittää, että aikaisempaa tutkimustaustaa vasten tuntuu epätodennäköiseltä, että vanhemman iän yrittäjyys olisi työpaikkojaluovaa kasvuyrittäjyyttä. (Singh & DeNoble 2003; Kautonen 2008b).

Tutkimus nosti esiin sen, että 50+ -ensiyrittäjyys voi olla myös pitkäjänteistä toimintaa. Tämä viittaa generatiivisuuteen, mikä tarkoittaa yrittäjyyden pohjustamista tuleville sukupolville. 50+ -ensiyrittäjä ponnistelee yrityksensä eteen vuosia ja toivoo ennen eläköitymistään, että yritys jatkaisi toimintaa. Puheessa korostuu hyväntahtoisuus ja se, että toiminta on saatu hyvin vauhtiin ja nyt olisi seuraavan sukupolven vuoro ottaa viestikapula vastaan. (Carstensen 2006; Clegg & Fifer

2014; Funken & Gielnik 2015). Kerronnasta kuuli selvästi, että haastateltavat olivat oman osuutensa yhteiskuntaa kohtaan jo tehneet.

Tämä tutkimus paljasti sen, että vanhemmalla iällä yritystoimintansa aloittava yrittäjä on kognitiivisesti kyvykäs ja haluaa oppia uusia asioita. Vaikka yrittäjyys perustui jo olemassa olevaan osaamiseen, tämä tutkimus osoittaa, että 50+ -ensiyrittäjä aloittaa yrittäjyyden nimenomaan siksi, että haluaa kehittää itseään ja laajentaa ammatillista osaamistaan yrittäjyyden aikana sekä toteuttaa yrittäjyyttään aikaisemmissa työpaikoissa havaittuja puutteita välttämällä. (Kerr 2019). Yrittäjät kuvasivat yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjyyttä mahdollisuutena tehdä asioita, joita yrittäjä itse pitää arvokkaana ja tärkeänä sekä tavalla, jonka he kokivat oikeaksi. Kuten Koellinger (2008) toteaa tutkimuksessaan, vanhemman iän yrittäjän innovatiivisuus on subjektiivista, joten heidän joukostaan löytyy monenlaisia yrittäjiä. Aikaisemmissa tutkimuksissa on noussut esiin, että yli 50-vuotiaat ovat kokeneet syrjintää työpaikkojensa koulutuksiin pääsemisessä, mutta nyt yrittäjinä toimivien kohdalla kouluttautumiselle ei ole esteitä. Yrittäjyyttä ylläpitävänä toimijuuksena kehittymismyönteisyys on tärkeää.

Vaikka yrittäjätaipaleen loppupuolella kerronnassa kuulee yritystoiminnan päätymistä korostavan puheen, toimijuus ja aktiivisuus yritystoiminnan kehittämisessä ja pyörittämisessä kuuluu edelleen Maunon, Kristianin ja Paavon puheessa. Kristian valmistautui eläkeikään aloittamalla tuotteidensa Google-mainonnan ja varmistamalla siten yritykselleen uusia asiakkaita. Hän on edelleen rohkea heittäytyjä, joka etsii toimintansa tueksi nykypäivän toimintatapoja. Eteenpäin pyrkivän toimijuutensa avulla hän haluaa varmistaa yrityksen tulevaisuuden ennen eläkkeelle siirtymistä. Paavo valmistautuu sukupolvenvaihdokseen suunnittelemalla sukupolvenvaihdoskurssille menemistä, jotta osaa luotsata yrityksensä tulevia vuosia tekemällä oikeita asioita. Lisäksi hän suunnittelee siirtymistään hallituksen puheenjohtajan tehtävään. Tulevaisuus orastaa positiivisena ja kerronta on tulevaisuuspainotteista. Vuonna 2015 osa-aikaeläkkeelle siirtyneen Maunon ammatillisuus on vahvistunut ja hän kertoo vuoden 2016 haastattelussa, että suunnittelee ikioman yrityksen perustamista toiminimenä ja tuovansa alalle jälleen uudenlaisen hoitomenetelmän. Muita vaihtoehtoja ovat työuran jatkaminen nykyisessä yrityksessä tai keskittyminen omaishoitajan tehtävään. Minäpystyvyys näytettyi jälleen vahvana ja aktiivinen tulevaisuuden pohdinta oli käynnissä.

Yrittäjien haaveilu muunlaisesta elämästä kertoi kyllästymisestä yrittäjän arkeen ja siitä, että tämä vaihe elämässä oli lähenemässä loppuaan. Yrittäjyyden päätepiste häämötti tai se oli jo saavutettu eläköitymisen myötä. Aivan kuten kaikki yrittäjät totesivat, elämässä täytyy olla muutakin kuin työtä. Tässä vaiheessa toimintaa ohjasi tunnetoimijuus, joka suuntautui sopivan reitin etsimiseen yritystoimin-

nasta irrottautumiseksi. 50+ -ensiyrittäjän aktiivisuus ei kuitenkaan pääty eläkekään vaan yrittäjien kerronnassa nousi esiin kaipuu uusien asioiden pariin. Tällaisina nostettiin esiin talonrakennustyöt ja muut maatilan hoitoon liittyvät tehtävät ja harrastukset.

Yhteenveto

Kolme eri toimijuutta vaihtelivat yrittäjien kerronnassa ilmentyen joko perättäin tai limittäin. Selvästi saattoi havaita, että tunnetoimijuus muodostui kantavaksi toimijuuden muodoksi ennen yrittäjyyttä. Tunteet olivat voimakkaita jopa myrskyisiä, jotka viittaavat viidenkymmenen siirtymän psykologiseen vaiheeseen ihmisen elämässä. Toimijuuksien takana oli pitkä sinnittely ja alistumisen tunne, jotka henkisesti vahva toimija kanavoi yrittäjäksi ryhtymisenä. He eivät lannistuneet tilanteessa vaan etsivät reittiä ulos varmistaen muutoksen onnistumisen ennen sen tekemistä.

Yritystoiminnan aikana mukautuva toimijuus ohjasi heidän valintojaan. Ensin yrittäjä tarttui käsillä olevaan mahdollisuuteen ja sai yritystoiminnan laajenemaan ja tuottamaan hyvää tulosta. Sen jälkeen vastoinikäymisten kohdatessa toimi tilanteen ja resurssien mukaisesti. Ensin kerronnasta kuului vahvasti mahdollisuusyrittäjän ääni ja seuraavassa tilanteessa he totesivat, että yrittäjyys ei ollutkaan pelkkää menestystä. Henkisellä tasolla sitoutuminen yrittäjyyteen vaihteli, mutta käytännössä yrittäjyydestä pidettiin tiukasti kiinni jopa siinä määrin, että kaikki langat omissa käsissään pitävä yrittäjä alkoi uupua työtaakkansa alla. Tässä tutkimuksessa toimintaa kutsutaan ylihallinnaksi.

Yrittäjyyden loppuvaiheessa tunnetoimijuus vahvistui jälleen johtavaksi toimintatavaksi. Se näkyi motivaation laskuna ja eläkeiän odotteluna. Yllättävää oli todeta, että eteenpäin pyrkivä toimijuus näkyi toiminnassa uusien tuotteiden etsimisenä tuotevalikoimaan, tuotantotilojen laajentamisena ja konekannan uusimisena. Lisäksi uusien markkinointikanavien etsintä oli aloitettu ja ne olivat toiminnassa. Uudistumiskyky ei kadonnut, vaikka motivaatio olikin yrittäjyydessä laskenut. Tämä osoittaa, että 50+ -ensiyrittäjä ei jätä työtään kesken, vaan lopetus halutaan tehdä tyylikkäästi. Yritys pyritään saamaan joko myyntikuntoon tai omistajanvaihdoskuntoon ennen seuraavan askeleen ottamista eli työuran päättämistä.

7.1.2 Yrittäjäidentiteetti

Yrittäjien identifioitumista ja identiteettiä on vuosien saatossa tutkittu paljon, mutta 50+ -ensiyrittäjien identifioituminen ja identiteetti toimijuuden näkökul-

masta katsottuna on saanut vähän huomiota vanhemman iän yrittäjyyden kontekstissa. Tässä tutkimuksessa seurattiin identiteetin muutosta yrittäjäsiryhtymisvaiheesta toimintavaiheen kautta aina yrittäjyyden päätösvaiheeseen asti. Tämä on uutta 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksessa ja lisää siten ymmärrystä identiteetin rakentumisprosessista yrittäjyyden aikana. 50+ -ensiyrittäjien identiteetti näyttäytyy yrittäjien kerronnassa aluksi epävarmuutena vahvistuen kuitenkin vähitellen yritystoiminnan aikana. Vaikka identiteetissä oli havaittavissa astevaihte-luja, kokivat yrittäjät joka tapauksessa kuuluvansa yrittäjien viiteryhmään.

Ennen yrittäjyyttä 50+ -ensiyrittäjien kerronnassa painottuu vahva ammatillinen osaaminen, joka näkyy yrittäjien päätöksessä ryhtyä yrittäjiksi. Vuosien työskentely alalla antoi heille valmiudet yrittäjäksi ryhtymiseen, sillä tuotteet, asiakkaat ja muu sosiaalinen verkosto olivat jo valmiina käytettävissä. Tältä osin tämä tutkimus vahvistaa aikaisempia tutkimuksia 50+ -ensiyrittäjistä (Perenyi ym. 2018; Weber 2006). Itseenä uskominen perustuu henkilökohtaisiin ja subjektiivisiin havaintoihin ja rakentuu tilannekohtaisesti sosiaalisten rakenteiden puitteissa, joissa yksilö peilaa omaa osaamistaan muihin. (Bandura 1997: 3–4). Yritystoiminnan alussa he aloittivat yrittäjäidentiteetin rakentamisen pala palalta, mikä muodostui yrittäjyyttä ylläpitäväksi toimijuudeksi. Berglundin (2006) mukaan, jos yksilö tavoittelee yrittäjän uraa, tulee yrittäjäidentiteetin sopia hänen muihin ole-massa oleviin identiteetteihinsä. Berglund (2006) esittää, että uusi identiteetti ei synny meihin irrallisena sisäisenä prosessina vaan muotoutuu vuorovaikutuksessa kai-ken olemassa olevan kanssa. 50+ -ensiyrittäjien yrittäjäidentiteetin kasvulle oli siis jo olemassa vahva perusta menneisyydessä. Yrittäjäksi tuleminen on monimutkainen kokoelma erilaisia prosesseja, jotka nivoutuvat yhteen sen jälkeen, kun ne ovat ensin juurtuneet yksilön eri elämänalueisiin. (Berglund 2006: 237, 247; Melin 2001; Hytti 2003, 2005; Ristimäki 2004). Yrittäjien kertomusten perusteella heidän vallitsevin identiteettinsä ennen yrittäjyyttä oli ”*Itsensä kehittäjä*”, ”*Uudistumisen etsijä*”, ”*Harkitseva siirtojen tekijä*” ja ”*Itseoppinut autonkorjaaja*”.

50+ -ensiyrittäjät esittävät itsensä uransa huipulla toimivina oman tiensä kulki-joina rakentaen valintoja tekevän subjektin identiteettiä ja vahvaa eteenpäin pyr-kivää toimijuutta. Muutos identifioitumisessa oli merkittävä. Yrittäjäidentiteetin rakentaminen näyttäytyi koko osaamisrepertuaarin hyödyntämisenä yrittäjyy-dessä, jolla 50+ -ensiyrittäjä tähtäsi taloudelliseen menestykseen ja jopa rikastu-miseen. Yrittäjät jatkoivat edellisessä työpaikassaan tekemäänsä työtä omissa ni-missään. Yksi yrittäjä perusti yrityksensä oman harrastuksensa innoittamana. Tässä tutkimuksessa nousi esiin se, että yrittäjyyttä pidettiin kertomusten perus-teella viitekehyksenä, jossa omaa ammatillista osaamista voitiin hyödyntää laaja-alaisesti. (Harms ym. 2014). Sen lisäksi he halusivat nivoa itseensä palasia uudesta yrittäjän identiteetistä toteuttamalla yrittäjyyttään omanlaisesti. Aikaisempi tutki-

mus siitä, että vanhemman iän yrittäjä jatkaisi työtä aikaisemmin oppimiensa toimintatapojen mukaisesti ei näy tässä tutkimuksessa. (Quinn 1996), sillä tavoite oli tehdä työ paremmin kuin edellisen työnantajan palveluksessa.

Yrittäjän roolia tutkittaessa on voitu todeta, että rooli voi olla vaihtuva. Yrittäjän rooli muuttuu yrityksen kehityksen ja kasvun myötä (Teoh & Foo 1997). Tässä tutkimuksessa yrittäjät vaihtoivat rooliaan joustavasti mukautuvaa toimijuutta hyödyntäen yrityksen tilanne ja ulkopuoliset tekijät huomioiden. Vanhemman iän yrittäjyyttä käsittelevässä tutkimuksessa nousee esiin näkemys siitä, että henkilö, joka on perustanut yrityksensä ensimmäistä kertaa yli 50-vuotiaana ei koe olevansa oikea yrittäjä (Mallett ym. 2015b). Alemmuuden tunne perustuu vertailuun, jolloin 50+ -ensiyrittäjä vertaa itseään muihin yrittäjiin ja kokee olevansa kaukana heistä. Tämän tutkimuksen tulokset eivät tue tätä näkemystä, sillä tutkimusjoukosta kaikkien yrittäjäsentiteetti vahvistui yrittäjyyden alkuaikana ja itsereflektion kautta he kokivat olevansa ”oikeita” yrittäjiä toisin kuin Mallett’in ja muiden (2015b) tutkimus toi esiin.

50+ -ensiyrittäjien identifioituminen yrittäjyyteen on aaltoliikettä, jossa voidaan havaita sekä nousuja että laskuja ja kerronta noudattaa tätä rytmiä. Joskus ollaan esimerkiksi ajautujia, aseman säilyttäjiä, toiminnan ylläpitäjiä, selviytyjiä ja sitten taas uuden oppijoita, vapauden etsijöitä tai työyhteisön rakentajia. Toimijuusidentiteettiin vaikutti heikentävästi ulkoiset tekijät, kun taas vahvaa toimijuusidentiteettiä tuki oma osaaminen. 50+ -ensiyrittäjän identiteetti näyttäytyi ensin uusien haasteiden etsijänä ja sitten haasteiden keskellä periksiantamattomana selviytyjänä, joka kaikesta huolimatta saavuttaa yritystoiminnallaan itselleen taloudellista hyvinvointia jopa rikastumista. Työkaluina identiteetin rakentamisessa vuorottelevat mukautuva toimijuus, tunnetoimijuus ja eteenpäin pyrkivä toimijuus.

Vanhemman iän yrittäjien on todettu olevan individualisteja, jotka uskovat, että he pystyvät saavuttamaan mitä vain ja heillä on suuret odotukset elämältään (Marion 2015). Tämä sama näkyi käsillä olevassa tutkimuksessa. Elämänkaariteorioiden (Erikson 1982; Levinson 1986) mukaan viidenkymmenen siirtymässä yksilö pyrkii itsenäisyyteen ja haluaa toteuttaa omia aikaisempia haaveitaan, joten tämän tutkimuksen tulos on linjassa näiden elämänkaariteorioiden kanssa. Vanhemman iän yrittäjä uskoo myös, että kova työnteko korreloi positiivisesti yrityksen taloudellisen menestyksen kanssa (Glass 2007). Tämä tulos näkyi myös käsillä olevassa tutkimuksessa. Viidenkymmenen siirtymässä 50+ -ensiyrittäjä kykenee viimein toteuttaa itseään tavalla, joka on ollut hänen salainen tai uinuva haaveensa jo pitkään, sillä identiteettiteorian mukaan ihmisen identiteeteistä aina joku identiteetti on vain henkilön itsensä tiedossa. Tästä esimerkin kertoi Mauno, joka totesi löytä-

neensä yrittäjänä viimein oman minuutensa ja pohti sitä, olisiko hän elämän aikana vaihtelua itselleen etsineenä loppujen lopuksi aina halunnutkin olla yrittäjä.

Yrittäjinä toimiessaan haastateltavat kokivat, että asiakkaat ja yhteistyökumppanit arvostivat heidän työtään ja antoivat siitä positiivista palautetta. Tämä näyttäytyi selvästi yrittäjyyttä ylläpitävänä toimijuutena. He tunsivat kohonneensa sosiaalisessa arvoasteikossa korkeammalle verrattuna palkkatyössä oloonsa (Stanworth ym. 1973). Arvostuksen saaminen lisäsi henkilöiden oman arvon tuntoa ja tätä kautta motivaatiota yrittäjyyteen. Tämä tutkimus osoitti, että yrittäjyyden myötä yksilö voi kokea arvostuksen nousun siirryttyään kansantaloudellisesti merkittävään yrittäjien viiteryhmään. (Kautonen ym. 2017). Elämänkaaren viidenkymmenen siirtymässä yksilö hakee arvostusta omalle työlleen ja nämä yrittäjät olivat sitä myös saaneet, joten yrittäjäsiryhtymä oli tuonut heille sen, mitä he olivat lähteneet yrittäjyydessä tavoittelemaan.

Yrittäjyys oli muodostunut tähän tutkimukseen osallistuneille yrittäjille kokonaisvaltaiseksi elämäntavaksi, jossa työ ja vapaa-aika nivoutuivat saumattomasti yhteen. Suhdannelilanteen heikkeneminen vuodesta 2010 alkaen vaikutti Kristianin ja Paavon yrittäjyyttä heikentävästi. Vaikka tappioitakin tuli, heillä ei ollut muuta vaihtoehtoa kuin jatkaa yritystoimintaa jääden odottamaan parempia aikoja. Roolien muutokset myötäilivät Suomen taloustilannetta ja muuntuivat sen mukaisesti. Yrittäjyyteen pettymys nousi tuolloin kerronnassa vahvasti esiin. (Beijaard ym. 2004; Moran & John-Steiner 2004). Paavon kohdalla kova velkataakka sitoi hänet yritykseensä ja yrittäjyydestä muodostui kamppailu eloonjäämisestä niin yrityksen toiminnassa kuin henkilökohtaisessa elämässäkin, sillä yrittäjä oli joutunut panttaamaan kaiken omaisuutensa yrityksen velkojen vakuudeksi. Sitoutuminen yrittäjyyteen näyttäytyi vastoinkäymisten keskellä kaikkien yrittäjien kohdalla vahvana. Toimintaa jatkettiin mukautuvan toimijuuden keinoin yrittäjyyteen pettyneenä ja henkisten voimavarojen heikentäminä. Yrittäjyyden alussa identiteetti näyttäytyi yrittäjien kohdalla ”*Verkostojen hyödyntäjänä*”, ”*Uutta roolia hakevana joukkuepelaajana*”, ”*Kehittyvänä johtajana*” ja ”*Osaamisestaan ylpeänä autonkorjaajana*”.

Vuoden 2016 haastatteluissa vahva ammatillinen identiteetti ja itsensä asemoiminen yrittäjäkuntaan nousivat edelleen kerronnasta esiin. Ammattitaito siis korostui edelleen kerronnassa. Äänestä kuuli vastoinkäymisiä kokeneiden yrittäjien tilitystä menneistä vuosista ja vastoinkäymistenkään keskellä heidän luottamuksensa itseen ei horjunut. Kristianin ja Paavon kamppailu yrityksen pelastamiseksi onnistui ja he löysivät korvaavia tuotteita myyntiin, joiden kautta yritystoiminta lähti uuteen nousuun. Haaveet yritystoiminnan laajentamisesta olivat kuitenkin kariutuneet ja he keskittyivät toimissaan nykyhetkeen. Vuosien yrittäjyyden jäl-

keen 50+ -ensiyrittäjien identiteetti näyttäytyi ”*Verkostojen ylläpitäjänä*”, ”*Alan haasteisiin uupujana*”, ”*Sitoutuneena jatkajana*” ja ”*Osaamattomuuteensa turhautuneena autonkorjaajana*”. Roolit kertoivat yrittäjistä sen, että he joko rakensivat yrittäjyyttään edelleen tulevaa toimintaa varmistaen, olivat tehneet päätöksen yritystoiminnasta luopumiseksi tai eläkkeelle oli jo siirrytty. ”*Verkostojen ylläpitäjän*” Kristianin alkuvuosien kevyt kommentti siitä, että yrittäjyys on helppo lopettaa ei enää saanut vastakaikua, sillä hän etsi yritykselleen nyt jatkajaa. Hyvää yritystä ei haastateltavan mukaan kannattanut ajaa alas vaan parempi vaihtoehto oli myydä liiketoiminta eteenpäin. ”*Alan haasteisiin uupuja*” Mauno oli jo osa-aikaeläkkeellä vuonna 2016 ja aikoi siirtyä eläkkeelle vuoden kuluttua. Hän kampailli laajentuneen yritystoiminnan tuoman henkisen kuorman uuvuttamana ja päätyi jättämään yrittäjyyden ennenaikaisesti. Kerronnasta kuuli, että yrittäjäuransa aikana hän ei sisäistänyt yrittäjäidentiteettiä sata prosenttisesti vaan toimi ammattimiesidentiteetin pohjalta työskennellen ohjaajana muiden työntekijöiden rinnalla. Tämä voi selittää sen, että hänen kohdallaan sitkeys ei yltänyt yritystoiminnan viemiseen eläkeikään asti, vaan hän siirtyi osa-aikaeläkkeelle ja luopui yrityksensä osakkeista pari vuotta ennen varsinaiselle eläkkeelle siirtymistään. Hän nautti kuitenkin yrityksensä menestyksestä sekä tunsi saaneensa olla osa yrityksen menestystarinaa. Hänen yrityksensä jatkoi kuitenkin toimintaa kolmen muun osakkaan voimin. ”*Sitoutunut jatkaja*” Paavo valmisteli sukupolvenvaihdosta ja aikoi toimia vielä viisi vuotta yrittäjänä ja siirtyä sen jälkeen hallituksen puheenjohtajan tehtävään. ”*Osaamattomuuteensa turhautunut autonkorjaaja*” Taneli oli ollut eläkkeellä jo vuoden verran vuonna 2016. Hän koki turhautumisen huomattavissaan ammattitaitonsa rapistuneen. Tekninen osaamattomuus oli hänelle uusi asia ja hän joutui toteamaan, että hyvin matkaan lähtenyt yritystoiminta alkoi kangerrella. 62-vuotiaana, jolloin eläkeikään oli enää yksi vuosi aikaa, hän päätti ajaa yritystoiminnan vähitellen alas. Eläkeiän läheisyys vaikutti hänen haluunsa opiskella uusia asioita ja rooli muuttui tuolloin yrittäjyydestä periksiantajaksi ja yrittäjyydestä pudottautujaksi.

Yrittäjien kerronnassa kuuli tyytymisen saavutuksiinsa yrittäjinä ja sen hyväksymisen, että kaikki haaveet eivät yrittäjyydessä toteutuneet. Lisäksi he sitoutuivat edelleen tekemiinsä ratkaisuihin. Kristian ja Paavo kertoivat, etteivät tekisi yrittäjyydessään mitään toisin. Taneli pohti jälkepäin, oliko pihapiirissä toiminut korjaamo kuitenkin hyvä ratkaisu ja Mauno mietti, olisiko yli 13-vuotiaiden yksikkö pitänyt jättää kuitenkin perustamatta. Hyvän alun jälkeen ja nopeiden voittojen innoittamina yrittäjät joutuivat toteamaan, ettei oma osaaminen ollut ainoa tekijä, joka vaikutti yrittäjyyteen.

Minäpystyvyys

Minäpystyvyys vaihtelee yrittäjyyden aikana ollen alussa voimakkaimmillaan. Minäpystyvyys näyttäytyy tässä tutkimuksessa päämääräsidonnaisena pystyvyytenä. Alussa yritystoiminnan käynnistyminen ja kasvu tukevat minäpystyvyyttä, mutta minäpystyvyyden tunne heikkenee lähestyttäessä eläkeikää tai terveysongelmien kohdatessa yrittäjät. Selvästi on havaittavissa, että eläkeiän lähestyminen saa aikaan notkahduksen minäpystyvyyden tunteessa. Teoreettisena kontribuutiona 50+ -ensiyrittäjätutkimukseen voidaan tuoda tieto, että eläkeiän saavuttaminen toimii rakenteellisena mittarina ja merkinä siitä, että yrittäjyyden voi lopettaa, joten yrittäjyydessä tarvittava minäpystyvyyden tunne kantaa vain lainsäädännössä määriteltyyn eläkeikään asti.

Minäpystyvyys kietoutuu yrittäjien minäidentiteettiin, joka vahvistuu portaittain ja usko itseän on sen mukainen. Kokemus omasta pystyvyydestä vaikuttaa selvästi yrittäjäidentiteetin muodostumisessa. Ennen yrittäjyyttä minäidentiteetti näyttäytyi tilannetekijöiden vuoksi kohtalopertuaarina, jossa vastaajat nostivat esiin oman elämänsä valintoihin vaikuttaneita oman tahdon tai oman kontrollin ulkopuolelta määräytyviä tapahtumia, joista mainittiin esimerkkinä tyytymättömyys edellisen työnantajan toimintaan ja työn sisältöön, jossa omat vaikuttamismahdollisuudet tai arvostuksen puute nousivat esiin. Minäpystyvyys tuossa tilanteessa asian korjaamiseksi oli heikkoa. Mahdollisten omien minuuksien tutkiminen ja pohdinta sai heidät kuitenkin luottamaan itseensä, mikä aktivoi toimijuutta ennakkosuunnitelmien tekemiseen. Luottamus itseän ja omiin kykyihin vahvistui vähitellen. Aikaisemmissa tutkimuksissa koskien vanhemman iän yrittäjiä vahvalla minäpystyvyydellä on todettu olevan merkitys yrityksen perustamissuunnitelmissa (Cressy ym. 1995; Kean ym. 1993.) Minäpystyvyys pohjautuu aikaisempaan työhistoriaan tai taitoon, joka on vahvistanut yrittäjän ammattiosaamista. Subjekttiivisen kokemuksen lisäksi minäpystyvyys tarvitsee myös ulkopuolista tukea vahvistuakseen ja näin tapahtui kaikkien haastateltavien kohdalla. Ulkopuolista tukea saatiin muun muassa entisen työnantajan tavarantoimittajilta tai alihankkijalta, työkaverin antamasta esimerkistä ryhtyä yrittäjäksi tai työkavereiden sparrauksesta.

Minäpystyvyyden tunne yrittäjyydessä vaihteli yritystoiminnan edetessä. Heikentyminen oli kuitenkin tilanteeseen sidottua ja muuttui asioiden saadessa jälleen positiivisen vireen. Kokemus minäpystyvyydestä liittyy tunteisiin, jotka säätelevät toimintaamme sitä, miten asioihin reagoimme. (Bandura 1997).

Minäpystyvyys ja korkea riskinotto kyky tai investointihalukkuus liittyvät yhteen. Tutkimus nosti esiin sen, että 50+ -ensiyrittäjä voi olla myös riskinottaja. Tämä on havaittu myös GEM (2016-2017) tutkimuksessa. Ikääntyneet siis pystyvät ja halu-

avat ottaa riskejä elämässään. GEM-tutkimuksen (2016-2017) mukaan he ovat kaikista riskinottokykyisimpiä, joten uskalluksen puutteesta ei siis ole kyse. Paavo suunnitteli alkuvuosina investointia teollisuushalliin, mutta se kariutui Suomen talouden alamäen johdosta ja Mauno suunnitteli ostavansa yritykselleen omat toimitilat. Kristian koki ottaneensa suuren riskin aloittaessaan yritystoimintansa horisontissa siintävästä talouden taantumasta huolimatta. Tanelin riskinotto liittyi työelämästä irrottautumiseen ja siihen, saako hän yrityksensä pyörimään hyvin korjaamoalan ylikapasiteetista johtuen. Kristianin, Paavon ja Tanelin kohdalla riski liittyi myös yritystoiminnan onnistumiseen ja siihen pääsevätkö he takaisin palkkatyöhön ikäsyrrjinnän varjostamalla työmarkkinoilla, mikäli yritystoiminta ei kanna itseään. Myös elämänkaariteorioiden mukaan riskinottokyky lisääntyy vanhemmiten. (Levinson 1986; Erikson 1994). 50+ -ensiyrittäjät ovat elämänkaarella vaiheessa, jossa henkilökohtainen varallisuus ja velattomuus takaavat tuhlailuvamman rahankäytön. Henkilö ei tipu korkealta, vaikka ottaakin riskin, sillä riskinottajana hän on puntaroinut asiaa perusteellisesti ja havainnut riskinoton kannattavaksi. On myös todettava, että pitkän työuran aikana 50+ -ensiyrittäjä on jo taannut itselleen riittävän eläkkeen, joten painetta yritystoiminnan onnistumiselle ei ole. Riskinottokykyisyys liittyi selvästi elämänkaaren vaiheeseen.

7.1.3 Ikä ja ikääntyminen

Ikä koettiin yrittäjyyspäättöstä tehtäessä subjektiivisesti eivätkä informantit kokee olevansa psykologiselta tai kronologiselta iältään vanhoja yrittäjäksi ryhtyjä. Iällä ei tuntunut olevan merkitystä yrittäjyyspäättökseen liittyvänä tekijänä. Ikä nousi esiin positiivisena asiana ja se liitettiin tässä tutkimuksessa yrittäjän ammatitaitoon. Yrittäjät kokivat iän mestari-kisälli -asetelmassa mestariaseman saavuttamisena. Menestyksen yritystoimissaan yrittäjät liittävät elämän varrella kertyneeseen osaamiseensa ja elämäkokemukseen. Käsitys 50+ -ensiyrittäjien luotettavuudesta liittyy myös ikään, mitä ei ole aiemmin korostettu yrittäjyystutkimuksen piirissä. Luotettavuus, eettisyys ja lähimmäisen huomioiminen korostuivat tässä tutkimuksessa yrittäjyyttä edesauttavina piirteinä. Yrittäjyyden lähetessä loppuaan ikä nousee esiin kronologiseen ikään havahtumisena, mitä edesauttaa eläkeiän lähestyminen. Onneksi eläkeikä koittaa, sillä yrittäjät tuntevat olevansa vihdoinkin työuransa päätepisteessä. Toisaalta kerronnasta muodostui käsitys, että joidenkin yrittäjien kohdalla yrittäjyys jäi kesken liian myöhään aloitetun yritystoiminnan vuoksi. Jos kronologinen ikä olisi ollut matalampi, he olisivat ennättäneet tehdä enemmän yrityksensä eteen.

Tutkimuksessa nousi esiin kronologinen ikä, joka liittyy elämänkaaren vaiheeseen. Tutkimus nosti esiin myös sen, että iällä ja identiteetillä on kerronnassa selvä

yhteys. Vuoden 2010 haastattelussa kysymykseen Miten ikä vaikuttaa yrittäjyyteen? Sai vastaajissa aikaan erilaisia reaktioita. Paavo nosti iän esiin lausumassa, jossa perusteltiin yrittäjäksi ryhtymistä seuraavasti: ”tässä vaiheessa” on parempi aloittaa yrittäjänä alalla, jonka hallitsee. Mauno reagoi kysymykseen toteamalla, ettei ollut vielä ”pappa iässä” eli vastauksesta saattoi aistia, että kysymys koettiin jopa loukkaavana. Taneli pohti yrittäjyyspäätökseen johtaneita tekijöitä väsymisenä vuorotyöhön ja kertoi siitä, että ”ikäkin on jo”. Kristian reagoi esitettyyn kysymykseen hämmentyen ja pyrki vastauksissaan pikemminkin painottamaan sitä, mitä etuja ikä tuo yrittäjyyteen. Tästä voi päätellä, että yritystoiminnan suunnitteluvaiheessa iällä ei ollut merkitystä yrityksen perustamiseen. Ikä ja ammatillinen osaaminen yhdistettiin ja tuotiin esiin yrittäjyyttä edesauttavana muuttujana, erityisesti he kertoivat asiakkaiden luottavan enemmän vanhempaan yrittäjään ja hänen ammattitaitoonsa. Vanhemman iän yrittäjien menestys yritystoimissa on havaittu myös aikaisemmissa tutkimuksissa, joten ikä ja osaaminen vaikuttavat yrittäjyyteen positiivisesti. (Zhao ym. 2021). Positiivisuutta lisää ilmeisesti myös yrittäjien kokema hyvä terveys, sillä terveyteen liittyviä asioita ei tässä vaiheessa nostettu kerronnassa esiin.

Yritystoiminnan alussa yrittäjät olivat tietoisia kronologisesta iästään ja antoivat ymmärtää, että vielä tämän ikäisenä yrityksen perustaminen on järkevää, sillä edessä on vielä runsaasti työvuosia. Tästä voi tehdä sen johtopäätöksen, että heidän mielestään jossain on olemassa ikäraja, jonka jälkeen yrittäjäksi ryhtyminen ei enää ole järkevää. Kerronnassa nousi esiin vahva subjektiivinen ikäkokemus. Tämä vastaa Uutelan (1994) aineistosta nousutta kokemusta, jossa viisikymmentä vuotta vanhemmista kaksi kolmesta koki itsensä ikäisiään eli kronologista ikäänsä nuoremiksi. Samaan tulokseen tulivat Kautonen ym. (2015) ja Kautonen ja Minniti (2014). Vaikka ikäisyyttä ei korosteta tässä tutkimuksessa, toivat yrittäjät esiin kerronnassa, että yrityksen perustamisvaiheessa he tunsivat olevansa kronologista ikäänsä nuorempia. Tutkimustulos kertoo, että henkilön kokema psykologinen ikä ja minäkuva ovat merkittävimpiä tekijöitä kuin biologinen tai kronologinen ikä harkittaessa yrityksen perustamista. Tämä tutkimustulos tukee aikaisempaa tutkimusta (Kautonen ym. 2015).

Ikä ja osaaminen yhdistettiin yrittäjien kerronnassa vahvaan ammatilliseen identiteettiin. 50-vuoden ikä ei siis näytä olevan vielä merkityksellinen rajapyykki puhuttaessa vanhemman iän ensiyrittäjyydestä, mutta vuosien vierittyä kerronnasta kuuli, että ikä alkoi vaikuttaa yrittäjien uupumiseen ja eläkeiän odottamiseen. Ikä nousi esiin yhteiskunnan rakenteistumisen kautta siten, että ihmisen elinaika on jaksoteltu lapsuudesta aikuisuuteen tiettyihin aikamääreisiin esimerkiksi minkä ikäisenä aloitetaan koulunkäynti, minkä ikäisenä saavutetaan täysi-ikäisyys ja milloin siirrytään eläkkeelle. Perustamisvaiheessa eläköityminen koettiin kaukaiseksi

asiaksi ja se nousi tulevaisuuskerronnassa toteavana kommenttina. Alussa eläkeiän saavuttamista ei myöskään yhdistetty yritystoiminnan lopettamiseen vaan kerronnassa nousi esiin mahdollisuus jatkaa yrittäjänä myös eläkeiän saavuttamisen jälkeen. Yritystoiminnan käynnistys keskittyi pääsääntöisesti laskelmiin tulevien työvuosien määrästä, jonka päätepiste liitettiin toisaalta eläköitymiseen. 50+ -ensiyrittäjä havahtuu pikemminkin elämän rajallisuudesta, mikä näyttäytyy toimijuuden aktivoitumisena ja työntönä (push) yrittäjyyteen. Pohdinta siitä, että muutos on aloitettava ja ryhdyttävä toimeen, mikäli vielä haluaa yrittäjäksi ryhtyä, on vahva yrittäjyyteen työntävä voima ja tässä päätöksessä elämänkaaren vaihe ja viidenkymmenen siirtymä auttavat toimijuuden aktivoitumisessa.

Kuuden vuoden kuluttua vuonna 2016 kerronnassa kuulee eläkeiän läheisyyden. Eläkeiän lähestymisellä on selvästi rakenteellinen yhteys yrittäjien toimintaan. Se saa yrittäjät pohtimaan yrityksensä tulevaisuutta sekä valmistautumaan eläkkeelle siirtymiseen. Kerronnasta voi todeta, että ihmisten eliniän pidentyessä ja terveiden vuosien lisääntyessä vanhemman iän yrittäjyyden muutokset alkavat näkyä tässä tutkimuksessa vasta 60-ikävuoden jälkeen erityisesti yrittäjyyteen uupumisena. Tuolloin yritystoimintaa on yrittäjillä takana kuudesta kymmeneen vuotta. ”Draivi”, joka oli kuultavissa yrittäjien puheessa alkuvuosina, on haihtunut. ”Draivin” ja voimaantumisen häviäminen saattaa liittyä osaksi yrittäjien kerronnassa kuultavaan huoleen omasta terveydestään. Mauno oli jo luopunut yrittäjyydestään henkisen kuormituksen alla ja kertoi toiveestaan päästä eläkkeelle vielä terveenä seuraavasti: *”Ja, tuntuu, että mä en varmaan terveenä eläkkeelle lähde, jos mä täs oon...”*. Paavo puhuu yrittäjyydessään myös henkisestä väsymisestä ja stressistä. Hän toteaa, ettei osannut odottaa, että yrittäjyys on näin vaikeaa: *”raskasta tämä on tämä yrittäminen, ainakin mulla”,* *”että nyt terveenä pääsis eläkeikään”* ja *”vaikka kuinka harmittaa joskus ja on stressiä sun muuta niin, kyllä joka aamu kumminkin aina lähdetään pajalle kattomaan, että kaikki on kunnossa”*. Kristian kertoo myös stressistä, jonka on hänen kohdallaan aiheuttanut valtion toimet ja verotus. Hän toivoo myös pääsevänsä vielä terveenä eläkkeelle ja kertoo mietteistään seuraavasti: *”no joo kyllä stressi...epävarmuus, valtion toimet, nää verotukselliset tekijät, kyllä meitä aika lailla rangaistaan näillä asioilla”*. *”on mulla ajatuksia, jos mä hengissä selviän sinne eläkkeelle asti.”* Kristian on ainut yrittäjä, joka vuoden 2016 haastattelussa nostaa iän aktiivisesti esiin kertoessaan työmarkkinoilla ilmenevästä ikäsyrjinnästä. Hän kertoo siitä seuraavasti: *”mä en koe yhtään olevani vanha, kun mä teen täällä töitä, mä oon edelleen yhtä nuorekas, kun mä olin kuusi vuotta sitten, omasta mielestäni, sitä mä en tiedä, mitä ne muuten näkee ... heh, heh...”*.

Tanelin terveys on ollut hyvä koko yrittäjyyden ajan ja hän toivoo saman jatkuvan edelleen. Terveysongelmien on todettu aikaisemmissa tutkimuksissa vaikuttavan

eläköitymishalukkuuteen ja aktiivisen työnhaun lopettamiseen. (Weber ja Schaper 2004). Terveyteen liittyvät ongelmat voivat kaataa yrittäjän mahdollisuudet jo aloitetun yritystoiminnan osalta, vaikka on todettu, että huonoa terveyttä konpensoi jossain määrin laajempi elämäkokemus ja tietotaito (Staudinger 1999). Terveysongelmat vaikuttavat joka tapauksessa yrittäjän tuottavuuteen energiatasoa madaltamalla, joka terveelläkin yli 50-vuotiaalla yrittäjällä on jo huomattavasti matalampi kuin nuoremmilla kollegoilla. (De Bruin & Firkin 2001; GEM 2016-2017). Hyvän terveyden on toisaalta havaittu aikaansaavan sen, että eliniän pidentyessä yhä vanhempi henkilö harkitsee yrittäjäksi ryhtymistä vielä jopa eläkeiän ylitettyään. (GEM 2016-2017).

Ikä ja ikääntyminen näkyivät myös 50+ -ensiyrittäjien kerronnassa eettisyyttä korostavana puheena. Rehellisyys, lähimmäisen kunnioittaminen ja ahkeruus korostuvat kerronnassa. Näin toimimalla he menestyivät yrittäjinä ja sen mukana tuli vaurautta ja hyvinvointia itselle. Eettinen toiminta tarkoittaa tietoista valintaa yhteiseksi hyväksi, oman itsekkään näkökulman sijaan (Aaltonen & Junkkari 2003: 62–63). Rehellisyys toi asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden luottamuksen, mikä näkyi hyvänä tilauskantana ja transaktiokustannusten vähyytenä asiakkaalle. Lähimmäisen kunnioittaminen perustuu kultaiseen sääntöön, jossa korostuu lähimmäisen kohtelu samalla tavalla kuin toivoisi itseään kohdeltavan. Eettisyys yritystoiminnassa ei näytä olevan ristiriidassa 50+ -ensiyrittäjän vaurastumisen tavoitteen kanssa. Vaikka tavoite on korkealla niin menetelmät sen saavuttamiseen ovat inhimilliset. Korkea eettinen toiminta liittyy henkilön elämäkokemuksiin ja ikään. Vuosien varrella on nähty ja koettu monenlaista ja virheistä on myös opittu. Viidenkymmenen siirtymään liittyvä generatiivisuus tekee yksilöstä oman edun tavoittelun sijasta lähimmäisiään huomioivan yrittäjän. Generatiivisuuden on todettu voimistuvan keski-ikässä ja näyttäytyvän muun muassa yhteisön eteen toimimisena, joka voi olla oma perhe tai työyhteisö. (Stewart & Vandewater 1998). McDams, Hart ja Maruna (1998) painottavat kuitenkin yksilöllisiä eroja generatiivisten piirteiden ilmenemisessä.

Henkistä kasvua voidaan pitää ikääntyneiden keskeisenä vahvuutena. Strateginen ajattelu, harkitsevaisuus, viisaus ja kyky hahmottaa ja perustella kokonaisvaltaisesti ovat tyypillisiä piirteitä juuri ikääntyville henkilöille (Ilmarinen 2006). Baltesin ja Baltesin (1990) mukaan voidaan puhua iän mukana kumuloituvasta viisaudesta, joka rakentuu elämäkulusta, elämäntilanteista ja elämäkysymysten ratkaisustrategioista. Yksilö ymmärtää elämäkulun kontekstuaalisuuden merkityksen eli elämänkulku on sidoksissa aikaan ja paikkaan. Ihmisestä muotoutuu laaja-alaisesti elämää ymmärtävä henkilö, joka pystyy asettamaan asiat niiden tärkeysjärjestyksen mukaan. (Baltes & Baltes 1990; Ruoppila 1996). Tämä ominai-

suus liittyy viidenkymmenen siirtymään ja edesauttaa yrittäjydessä menestymistä.

7.1.4 Elämänkaari ja viidenkymmenen siirtymä

Tämän tutkimuksen taustalle nostettiin väljänä teoreettisena viitekehyksenä Levinsonin (1986) ja Eriksonin (1982) elämänkaariteoriat, jotka ovat psykologiseen ikään liittyviä klassisia teorioita, jolla kuvataan ihmisen elämäntulkua. Teoriat tarkastelevat ihmisen identiteetin eli yksilöllisyyden elämänmittaista kehitystä. Käsillä oleva tutkimus nostaa uutena asiana 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksessa esiin sen, että viidenkymmenen siirtymä on merkittävä muutosta aikaansaava vaihe yksilön elämässä ja voi siten aktivoida yrittäjäksi ryhtymistä. Tämä niin kutsuttu ”Viidenkymmenen villitys” edesauttaa 50+ -ensiyrittäjiä toteuttamaan muutoksen elämässään, jota he ovat suunnitelleet jo vuosien ajan. Elämänkaarinäkökulmaa ei ole aikaisemmin käytetty 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksissa, joten tässä tutkimuksessa ikääntyneen elämänvaiheen tarkastelu avaa tutkittavaan aihealueeseen uuden näkökulman.

Tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen nostettu Levinsonin (1986) elämänkaariteoria ja teoria elämänrakenteesta kuvaavat viidenkymmenen siirtymässä olevan yksilön, ikävuodet 50-55 vuotta, käyttäytymistä ja toimintaa, minkä taustalta löytyy vaiheen psykologinen muutosvoima. Ikävaiheesta toiseen siirtymistä Levinson kuvaa kriittiseksi ajaksi, jolloin yksilö tekee valintoja. Levinson puhuu tuolloin kriiseistä, mutta se ymmärretään kuitenkin usein liian synkästi, sillä kriisiin liittyy aina mahdollisuus uudistua ja valita uusi suunta. Siksi Levinson käyttää myös termiä siirtymävaihe, jolla hän tarkoittaa sitä, että elämä on jatkuvaa muodonmuutosta ja kriisit ovat luonnollinen osa elämää. 50+ -ensiyrittäjyydelle vaihe on merkityksellinen, sillä tuolloin yksilö pohtii elettyä elämää ja sitä tyydyttääkö nykyinen tilanne häntä vai olisiko siihen vielä tehtävä muutos. Levinsonin teorian mukaan yksilö miettii menneisyytään sekä henkilökohtaisen elämänsä että työuransa näkökulmista.

Eriksonin (1994) kuvaama ihmisen seitsemäs ikä eli generatiivisuuden kausi sisältyy viidenkymmenen siirtymään. Generatiivisuus näyttäytyi 50+ -ensiyrittäjien kerronnassa uudistumiseen ja itsenäistymiseen pyrkivänä voimakkaana tahtona saada uramuutos aikaiseksi, joka näkyi eteenpäin pyrkivänä toimijuutena. Yksilön elämänkaarella juuri tuolloin menossa oleva Eriksonin (1984) kuvaama luovuuden kausi madaltaa ihmisten kynnyksiä tehdä muutoksia elämässään. Arvojen uudelleen puntarointi, henkinen itsenäisyys, toimeliaisuus ja tuotteliaisuus ovat onnistuneen keski-ikäisen kehitystehtävän tuloksia. Tässä vaiheessa yksilö rakentaa miinuttuaan tulevaisuuden koitoksia varten. Työelämän kannalta keskeistä erikso-

nilaisessa generatiivisuuden määrittelyssä on yksilössä nouseva voimakas halu olla uudella tavalla hyödyksi yhteiskunnassa. Kyse on omien elämäkokemusten ja taitojen asettamisesta muiden käyttöön. (Clegg & Fifer 2014; Funken & Gielnik 2015). Tämä vaihe yksilön elämässä antaa hyvän mahdollisuuden pohtia yrittäjyysvaihtoehtoa loppu-uralle. Henkisesti yksilö on valmis tekemään suuria muutoksia elämäänsä ja taloudellinen tilanne myös edesauttaa muutoksen tekemistä.

Viidenkymmenen siirtymään kuuluu kokonaisvaltainen elämän ja sen rajallisuuden pohdinta, mikä saa yksilön kokemaan muutoksen positiivisena asiana. Tällöin yksilö pohtii sitä, mikä elämässä on tärkeintä, mihin uhraan voimavarani ja mitä elämästäni puuttuu tai toteaa olevansa tyytyväinen nykyiseen elämäntilanteeseensa. Keski-iässä ihminen pysähtyy miettimään saavutuksiaan ja onnistumisiinsa sekä kysyy itseltään Mitä haluan elämältäni tai Olenko saavuttanut sen, mitä olen halunnut? Puntarissa on tuolloin koko elämä eli suhde puolisoon, perheeseen ja työhönsä. Yksilö puntaroi tuolloin vallitsevaa tilannetta rehellisesti ja avoimin mielin. Hän on tuolloin ehkä elämänsä ensimmäisessä tilanteessa, jossa hän voi vapaasti valita itse tulevaisuutensa eikä päätöksentekoon tarvita muita. Edessä olevien työvuosien määrä on pienempi kuin takana olevien, mutta eläkeikään on kuitenkin vielä noin 15 vuotta aikaa, joten mikäli tarvetta muutokselle on, niin se kannattaa vielä tehdä. Kronologisen eliniän vaihe työnsä (push) 50+ -ensiyrittäjiä tekemään vielä suuriakin muutoksia elämäänsä. He halusivat käyttää tulevat vuodet itseään tyydyttävällä tavalla. Tässä elämänkaaren vaiheessa käsillä oleva tutkimus tunnistaa heidät itsensä kehittäjinä ja uudistumisen etsijöinä. Mikäli elämänsä muutokselle ei ole tarvetta, yksilö jatkaa valitsemallaan tiellä. Näin ollen viidenkymmenen siirtymän muutosvoimaa ei voida yleistää kaikkia koskevaksi.

Yrittäjien elämäntarinoita tulkitessani minulle muodostui käsitys siitä, miten pitkittynyt pahoinvointi työpaikalla syveni vähitellen kriisiksi, joka kumuloitui viimein irtiottona tilanteesta ja uuden suunnan ottamisena elämään. Vuosien sietämisen jälkeen he saivat voiman tehdä ratkaisevan siirron elämässään. Tulkiten muutosvoiman kummunneen jostain, mitä he eivät aikaisemmin olleet tiedostaneet eli viidenkymmenen siirtymän psykologisesta vaikutuksesta yksilöön. Koska he eivät olleet tyytyväisiä tilanteeseensa auttoi ”Viidenkymmenen villitys” muutoksen aikaansaamisessa. Vaikka ”Viidenkymmenen villitystä” pidetään jossain määrin mystisenä ja ”epätieteellisenä ilmiönä”, ei Levinsonin ja Eriksonin elämänteorioiden ydinsanomaa ole voitu tieteellisesti kumota.

Mielenkiintoinen havainto tutkimuksessa oli se, että into yrittäjyyteen osoitti laantumisen merkkejä yrittäjien lähestyessä tai täytettyään 60-vuotta. Psykologisen työntövoiman vaikutus alkoi selvästi hiipua yrittäjien ikääntyessä ja siirryessä seuraavaan vaiheeseen elämässään eli työelämästä luopumisen aikaan, ikävuodet

55-60. (Levinson 1986). Yrittäjyyden vetovoima alkoi vähetä kaikilla neljällä haastatellulla yrittäjällä, joten muutos toimijuudessa antaa aiheen pohtia energisoivan ”Viidenkymppin villityksen” muutosvoiman laantumista yrittäjyydessä. On todettava, että Levinsonin elämänvaiheiden ikämääritykset eivät tässä ajassa enää ole relevantteja, vaan yksilöiden eliniän pidennyttä ja terveiden vuosien lisääntyttä niitä tulee siirtää elämänkaarella muutama vuosi eteenpäin. Lapsesta aikuiseksi - pitkittäistutkimuksessa, jossa tarkastellaan vuonna 1959 syntyneiden suomalaislasten elämää kahdeksan vuotiaasta aina keski-ikään eli 50-vuotiaaksi asti, on todettu myös keski-ian siirtyneen myöhäisempään kronologiseen vaiheeseen ihmisen elämässä. Tätä Pulkkinen vuonna 1968 aloittamaa tutkimushanketta jatkaa Kokko, joka keskittyy jatkossa 60-vuotta täyttäneisiin tutkittaviin. (Pulkkinen & Kokko 2010).

Eriksonin ja Levinsonin elämänkaariteorioita on viime vuosina kritisoitu voimakkaasti, vaikka niiden pääperiaate tunnustetaan edelleen. Pulkkinen & Kokko (2010) puhuvat keski-ikästä mieluummin keskiaikuisuutena jakaen sen kolmeen osaan eli varhais-, keski- ja myöhäisaikuisuuteen. Se, mihin kategoriaan kukin kuuluu, ei liity ikään vaan yksilön elämäntilanteeseen, jonka mukaan aikuisuuden vaihe määritellään.

Pulkkinen & Kokko (2010) esittävät keski-ikään liitetyn ”Viidenkymppin villityksen” olevan yhteydessä enemmän samaan ajankohtaan osuviin isoihin elämäntapa muutoksiin yksilön elämässä kuin tiettyyn ikään. Tällaisia ovat esimerkiksi lasten muutto pois kotoa tai omien vanhempien sairastumiset. Edellä mainitussa tutkimuksessa todetaan myös, että keski-ikä on siirtynyt myöhäisempään vaiheeseen ihmisen elämässä eliniän kasvun myötä. Käsillä oleva tutkimus nostaa keski-ään esiin voimaantumisen ja itsensä kehittämisen ajanjaksona. Myös Pulkkinen ja Kokko havaitsivat pitkittäistutkimuksessa, että keski-ikä on yksilön elämän parasta aikaa.

7.1.5 Yrittäjyydestä luopuminen

50+ -ensiyrittäjätutkimuksessa ei ole aikaisemmin korostettu yrittäjyydestä irtipäästämisen tapoja, jotka tässä tutkimuksessa kuvataan huolellisesti. Samoin kuin yrittäjyyteen johtavan polun niin myös yrittäjyyden päättymiseen johtavan prosessin tutkiminen on tärkeää ja lisää siten ymmärrystä 50+ -ensiyrittäjyydestä. Näin voidaan luoda kokonaiskuva koko yrittäjyysajasta. Uutta näkemystä 50+ -ensiyrittäjyystutkimukseen tuo tieto, että yrittäjyydestä irtipäästämiseen liittyy myös jokin ulkopuolinen tekijä, merkityksellinen tapahtuma, joka sysää yrittäjämotivaation laskuun ja johtaa yrittäjyydestä irtipäästämiseen ja eläkkeellesiirtymisen suunnitteluun.

Yritystoiminnan lopetus ei ole saanut läheskään niin paljon huomiota yrittäjyys-tutkijoiden parissa kuin yritystoiminnan aloitus, kasvu tai markkinoille pääsy (De-Tienne & Cardon 2012). Toisaalta eläköityvän yrittäjän polku eläkkeelle on vähän tutkittu aihealue. (Forster-Holt 2013). Eläkeiän lähestyminen vaikutti yrittäjien motivaatioon. Tietoisuus työuran päättymisestä sai heidät miettimään jo eläköitymisen jälkeistä elämää. Suunnitellessaan eläkepäivien viettoa harrastusten tai muiden itseä kiinnostavien toimintojen parissa he ruokkivat samalla motivaation laskua. Tässä vaiheessa näytöt osaamisesta yrittäjänä oli jo annettu ja motivaatio yrittämiseen alkoi hiipua. Kristian, Mauno ja Paavo kertoivat motivaationsa laske-
neen vuoden 2016 haastattelussa. Taneli ei tätä tunnistanut vaan kertoi, että motivaatio oli hyvä yritystoiminnan loppuun asti ja hän jatkaakin toimintaansa har-
rastuksena edelleen. Motivaation väheneminen kuului kerronnassa vasta 60-
ikävuoden jälkeen, mikä oli merkittävä havainto 50+ -ensiyrittäjissä. Aikaisem-
missä tutkimuksissa esiin tuotu vanhemman iän yrittäjien energisyyden vähene-
minen näkyi myös käsillä olevan tutkimuksen yrittäjissä. (De Bruin & Firkin 2001;
GEM 2016-2017). Motivaation lasku liittyi yrittäjien kokemaan energian vähene-
miseen ja uupumiseen. Tässä tutkimuksessa yrittäjät kertovat uupuneensa ulko-
puolisten vastoinikäymisten seurauksena eivät omasta yrittämisestä tai itsestä joh-
tuneista tekijöistä. Yritystoiminta oli saavuttanut tasaisen puurtamisen vaiheen,
jossa toimijuus keskittyi nykyhetkeen ja toiminnan ylläpitämiseen ennen seuraa-
vaa siirtoa. Maunon kohdalla motivaatio laski jo neljä vuotta aikaisemmin vain pa-
rin vuoden yrittäjyyden jälkeen, jolloin hänen toimijuusidentiteettinsä oli väsynyt
sinnettelijä, joka uupumisen johdosta asennoitui negatiivisesti tulevaisuuteen.
Mauno koki fyysisen jaksamisensa alentuneen kronologisen iän, vaikeiden potilai-
den ja vuorotyön johdosta. Tässä yhteydessä voidaan todeta, että psykologinen ikä
lähestyi kronologista ikää ja astui kerrontaan mukaan elämänkaaren ja työelämän
päättymistä kuvaavana tekijänä.

Kronologinen ikä oli läsnä viittauksen omaisesti toisen haastattelukierroksen tu-
levaisuuskerronnassa. Kronologiseen ikään havantuminen johtui eläkeiän lähe-
syydestä ja sai yrittäjät pohtimaan yritystoiminnasta luopumista. Eriksonin (1994)
elämänkaariteorian mukaan kaksi viimeistä identiteetin muutosvaihetta ovat
omista päämääristä ja vallasta luopuminen sekä oman työuran hyväksyminen sel-
laisena kuin sen itse on kokenut. Vuoden 2016 haastattelussa Paavo totesikin, että
nykyiset teollisuustilat riittävät tässä vaiheessa hänelle ja tälle porukalle. Seuraa-
vaksi katse suunnataan omistajanvaihdosprosessiin, jossa keskitytään yrityksen
taloudellisen tilanteen parantamiseen. Kristian kertoi, että muutoksia toimintaan
ei enää tehdä vaan nykyinen toimintatapa pidetään. Mauno oli osa-aikaeläkkeellä
ja Taneli jo eläkkeellä. Kaikkien yrittäjien identiteetin kehittyminen elämänkaaren
näkökulmasta katsottuna noudatti eheytyvää identiteettimääritelmää eli he olivat
sinut itsensä kanssa ja hyväksyivät elämänsä ja yrittäjänä saavuttamansa tavoit-

teet tällaisenaan. He olivat henkisesti valmiita muutokseen ja aloittamaan uuden vaiheen elämässään. Yrittäjien motivaation taso näytti siis olevan sidoksissa yritystoiminnan suunniteltuun lopettamisajankohtaan.

Tässä tutkimuksessa 50+ -ensiyrittäjä tähtää yrittäjyydellään ainoastaan eläkeikään ei sen pidemmälle, joten tutkimustulos on linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa koskien vanhemman iän yrittäjiä (von Bonsdorff ym. 2017). Aikaisempi tutkimus on myös tunnistanut yrittäjyyden siltavaiheena (Cahill, Giandrea & Quinn 2013; von Bonsdorff ym. 2017). Tämä tarkoittaa sitä, että yrittäjyys on tarkoitettu rajalliseksi vaiheeksi henkilön työuralla. Yrittäjät alkavat lähestyä eläkeikää, mikä aikaansaa heidän toimijuudessaan muutoksen. Mukautuva toimijuus näyttäytyy jäähdyttelynä tai yritystoiminnasta luopumiseen johtavana toimintana. Näytöt osaamisesta on annettu ja yrittäjät kokevat onnistumisen tunnetta saatuaan luotsattua yrityksensä lamavuosien läpi. Tämä näkyi minäpystyvyyden korostamisena ja tahtona suunnata energia seuraavaksi muihin toimintoihin.

Yrittäjät ovat siirtymässä selvästi elämänkaaren seuraavaan vaiheeseen eli Levinsonin määrittämään keski-iän huippuun eli päättymisvaiheeseen (55-60 v.), joka on työelämästä luopumisen aikaa. Selvästi on havaittavissa, että uutta luova ja energinen vaihe nykyisessä yrittäjyydessä on päättymässä. Yrittäjät ovat kaikki tässä vaiheessa yli 60-vuotiaita, joten viidenkymmenen siirtymä alkaa olla takana-päin. Keski-iän huippua eli päättymisvaihetta on kuvattu työelämästä luopumisen aikana, jolloin henkilö alkaa katsoa elämäänsä taaksepäin. Yksilö hyväksyy saavutuksensa sellaisina kun ne ovat ja alkaa valmistautua työelämästä irrottautumiseen. Tämän tutkimuksen yrittäjät toteuttivat viimeisen haaveensa työurallaan eli yrittäjäksi ryhtymisen ja tyytyvät nyt lopputulokseen. Huomioitavaa on, että elämänkaariteoriaan liittyvä seitsemän vuoden sykli on heidän kohdaltaan myös päättymässä ja kaipaus uusien asioiden pariin voimistuu.

Rakenteistumisen kannalta katsottuna 50+ -ensiyrittäjyyden erityispiirre on se, että yrittäjä tähtää lainsäädännöllä määriteltyyn eläkeikään eikä yrittäjyyttä halua jatkaa pidempään. Kerronnassa nousi esiin näkemys, että eläkkeelle siirtyessään 50+ -ensiyrittäjä on yhteiskunnallisen velvollisuutensa täyttänyt työurien pidentämisessä ja on eläkeiän saavutettuaan vapaa tekemään muita asioita elämässään. 50+ -ensiyrittäjän ei ole pakko jatkaa yrittäjyyttään hamaan vanhuuteen, koska vuosikymmenten aikana palkkatyössä kertynyt riittävä eläke ja yrittäjävuosina maksetut YEL-maksut takaavat riittävän toimeentulon eläkevuosia varten. Muiden yrittäjäksi ryhtyneiden ikäluokkien kohdalla liian pienten YEL-maksujen johdosta riittävä eläkekertymä ei aina toteudu ja yrittäjyyttä on sen vuoksi pakko jatkaa pitkälle vanhuuteen elannon turvaamiseksi. Vahva taloudellinen tilanne siis suosii 50+ -ensiyrittäjiä myös Singh & DeNoble`n (2003) mukaan eläkkeelle

siirtymisessä. Tässä vaiheessa kronologinen ikä ja elämänkaaren vaihe yhdistyvät saumattomasti. Huolimatta siitä tunsivatko henkilöt itsensä psykologiselta iältään vanhoiksi vai eivät, paljasti kalenteriin katsominen, että eläkeikä on käsillä ja työt voi lopettaa. Ikä ja eläköityminen liittyivät tässä tutkimuksessa tiiviisti yhteen.

Vuoden 2016 haastattelussa nousi esiin, että yrittäjyydestä luopuminen tapahtuu yritystoiminnan luonteesta riippuen joko myymällä yritys, lopettamalla yritystoiminta tai sukupolvenvaihdoksen myötä. (DeTienne & Wennberg 2014). Yrittäjyydestä irtipäästäminen näyttäytyi suunnitelmallisena vaiheena yrittäjien kerronnassa aivan samalla tavalla kuin yrittäjyyspäättökseen valmistelu. Huolellinen suunnittelu yritystoiminnan lopettamisessa antaa mahdollisuuden yritystoiminnan siirtoon seuraavalle omistajalle tai sukupolvenvaihdoksen tekoon (von Bonsdorff ym. 2019). 50+ -ensiyrittäjän yrittäjätaival jää pakosta korkean kronologisen iän johdosta melko lyhyeksi. Tämä tarkoittaa sitä, että jo yritystoiminnan alkuvaiheessa yrittäjyydelle siintää päätepiste, jos eläköitymistä voi tällaisena kuvata. Yrittäjävaihe kestää kuudesta kymmeneen vuotta ja sen jälkeen voi siirtyä viettämään ansaittuja eläkepäiviä rakkaiden harrastusten pariin, kuten tämän tutkimuksen yrittäjät suunnittelivat tekevänsä.

Kerronnassa nousi esiin Kasvonsa säilyttäjän -alaidentiteetti, joka kantoi yrittäjää vastoinkäymisistä huolimatta päättämään yrittäjäuransa kunniallisesti eläkeikään. Periksiantamattomuus saattoi viitata tässä tutkimuksessa pohjalaiseen jääräpäisyyteen, sisuun tai ikään, mikä torjuu ulkopuolisten mahdollisuuden arvioida yritystoiminnan onnistumista. Selvästi voi todeta, että eläköityminen toimi rakentumisen muodossa myös pelastavana elementtinä 50+ -ensiyrittäjälle yritystoiminnan päätepiirteenä. Toisaalta yrittäjyyttä ylläpiti eteenpäin pyrkivä toimijuus, joka näyttäytyi yritystoimissa menestymisenä, vapautena ja mahdollisuutena sovittaa yhteen eri elämäalueita, sillä Maunoa lukuun ottamatta kenelläkään ei ollut pakottavaa tarvetta lopettaa vielä työntekoa. Tässä tutkimuksessa vahvistui se, että 50+ -ensiyrittäjyys voi olla myös pitkäjänteistä toimintaa, jossa yrityksen tulevaisuutta varmistettiin sukupolvenvaihdokseen valmistautuen tai yrityksen jatkajan etsimisellä.

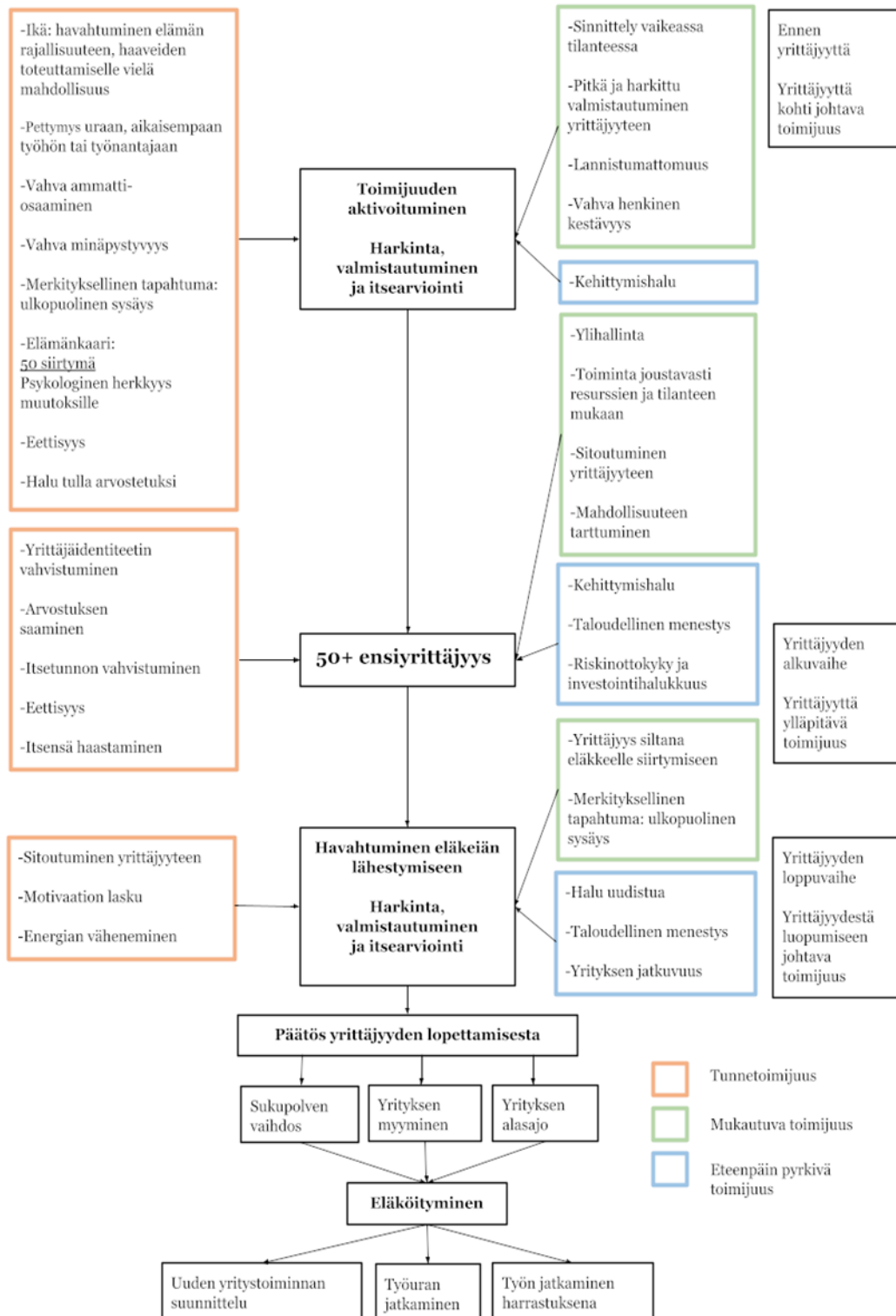
7.2 50+ -ensiyrittäjän identifioitumisen prosessimalli

Tämä tutkimus tuo 50+ -ensiyrittäjyyden aihealueelle uutta tietoa erityisesti esittelemällä 50+ -ensiyrittäjyyden prosessimallin, joka nostaa esiin 50+ -ensiyrittäjien toimijuuden aktivoitumiseen vaadittavat elementit, jonka kautta saadaan uutta tietoa 50+ -ensiyrittäjän identiteetin rakentumisesta toimijuuden näkökulmasta katsottuna ennen yrittäjäksi ryhtymistä, yrittäjyyttä harjoitettaessa sekä

yrittäjyydestä luovuttaessa ja sen suunnitteluvaiheessa. Prosessimallin kuvaamat askeleet yrityksen elinkaaren aikana tuovat esiin yrittäjyyttä kohti johtavan toimijuuden, yrittäjyyttä ylläpitävän toimijuuden ja yrittäjyydestä luopumiseen johtavan toimijuuden ja niihin liittyvät toimijuudet. Pitkittäistutkimusta hyväksikäyttämällä saadaan kuvattua 50+ -ensiyrittäjän yrittäjyyden elinkaari alusta loppuun asti samoin kuin käyttämällä tutkimusasetelmaa, jossa yrittäjän elämänkaarenvaihe ja iän merkitys nostetaan esiin yrittäjyyttä edistävinä asioina. Tämän tutkimuksen erityisenä ansiona on toteutettu pitkittäistutkimus, joka on uusi metodologinen kontribuutio 50+ -ensiyrittäjyystutkimuksessa.

Prosessimalli huomioi yksilön henkilökohtaiset tarpeet, viidenkymmenen siirtymän psykologisen herkyyden muutoksille, iän merkityksen ja merkityksellisen tapahtuman tärkeyden toimijuuden aktivoitumiselle ennen yrityksen perustamista. Sen jälkeen yrittäjyyden alkuvaiheen toimijuuden ilmenemismuodot ja 5-6 vuoden aikana ilmentyvän toimijuuden muutoksen sekä lopulta eläkeiän lähestymiseen havahtuminen ja toimijuuden aktivoitumisen kautta valmistautumisen suunnitelmallista yrittäjyydestä luopumista varten. Prosessimalli kuvaa myös eläköitymisen jälkeisen toimijuuden muotoutumisen tai sen suunnittelun.

50+ -ensiyrittäjän identifioitumisen prosessimallilla on osittain yhtymäkohtia Huuskosen (1992) esittämään malliin yrittäjäksi ryhtymisestä eli yrittäjyyden harkinta- ja valmistautumisvaiheessa. Näitä ovat muun muassa yrittäjyyden pohdintavaiheessa taustalta löytyvä vahva ammattiosaaminen, arvot, pettymys uraan, aikaisempaan työhön tai työnantajaan. Lisäksi kumpikin malli tunnistaa pitkän ja harkitun valmistautumisen yrittäjyyteen, joka aktivoituu yrittäjyydeksi merkityksellinen tapahtuman kautta. Yrittäjyyteen vetää kummassakin mallissa autonomian ja vallanhalu. Käsillä oleva tutkimus puhuu minäpystyvyydestä ja Huuskonen puolestaan suoriutumistarpeesta, joita voidaan pitää lähellä olevina käsitteinä. Huuskonen nostaa esiin yrittäjien riskisuuntautuneisuuden, mikä näkyy myös 50+ -ensiyrittäjyydessä. Riskinottaminen 50+ -ensiyrittäjien kohdalla ei näyttäydy välttämättä suurena taloudellisena panostuksena yrityksen käynnistämisessä, paitsi Paavon kohdalla, vaan pikemminkin siinä, lähteekö yritystoiminta käyntiin ja saavatko he siitä elantonsa. Malleista löytyy myös eroja. Huuskonen esittää yrittäjäksi ryhtymisen liittyvän muun muassa aikaisempaan yrittäjäkokeemukseen. 50+ -ensiyrittäjyys ei tämän tutkimuksen mukaan edellytä ympäristöstä kumpuavaa yrittäjäkokeemusta tai yrittäjämysteisyyttä vaan yrittäjyys on subjektin henkilökohtainen valinta. 50+ -ensiyrittäjän identifioitumisen prosessimalli on kokonaisvaltainen esitys yrittäjäksi ryhtymisvaiheesta alkaen laajentuen toimintavaiheen kautta yrittäjyydestä irrottautumisasiheeseen tai sen suunnitteluun, mitä voidaan pitää tutkimuksen erityisansiona.



Kuvio 3. 50+ -ensiyrittäjän identifioitumisen prosessimalli

7.3 Tutkimustulosten käytännön merkitys

50+ -ensiyrittäjä voi olla kasvuhakuinen investoija, joka tähtää yritystoiminnallaan vuosikymmenten päähän, jolloin yritys jatkaa toimintaansa yrittäjän itsensä jäädessä eläkkeelle. Tämä on merkittävä tieto tämän hetken työmarkkinoille, sillä hallituksen tavoitteena on luoda lisää tuhansia uusia työpaikkoja. Vaikka yritystoiminnan jatkaminen tämän tutkimuksen mukaan liittyy ulkopuolisiin tilannetekijöihin, vahvistavat tulokset sen, että 50+ -ensiyrittäjä haluaisi yrityksensä jatkavan toimintaa joko perheyrittäjänsä tai ulkopuolisen ostajan luotsaamana. Tämän vuoksi 50+ -ensiyrittäjille suunnatun yrittäjyyspolitiikan keskiössä tulee olla yrittäjävaihtoehdon esiinnosto, tietoisuuden lisääminen sekä motivaation edistäminen. Yrittäjyyspolitiikan tulee kannustaa yli 50-vuotiaita yrityksen perustamiseen ja turvata toisaalta henkilön taloudellinen toimeentulo yritystoiminnan mahdollisen kariutumisen yhteydessä. Yli 50-vuotiaiden ensiyrittäjien kohdalla tarvitaan alkuvaiheen tuen lisäksi ohjausta myös jo toiminnassa olevien yritysten kehittämisessä, kasvuun vauhdittamisessa ja yritystoiminnan loppuvaiheessa jatkajan etsinnässä.

Tutkimustulokset nostavat esiin asioita, joiden huomioiminen on yhteiskunnallisesti tärkeää 50+ -ensiyrittäjyyden edistämiseksi ja työllisyyden lisäämiseksi. Yhteiskunnan taholta esiin nostettu rakenteistuminen tuotetaan usein lainsäädännöllä esimerkiksi eläkeiän nostolla ja sitä kautta työurien pidentämisellä, joten lainsäädännöllä tulee tukea myös 50+ -ensiyrittäjyyttä esimerkiksi erityisellä 50+ -ensiyrittäjätuella tai verotuksellisilla menetelmillä. 50+ -ensiyrittäjyyden yhteiskunnallisella esiinnostolla ja tukemisella yhtenä vaihtoehtona loppu-uran toimintamalliksi on kansantaloudellisesti erityistä merkitystä, sillä 50+ -ensiyrittäjyys on myös kasvuyrittäjyyttä, uusia työpaikkoja luovaa ja alueellista kilpailukykyä edistävää. Lisäksi 50+ -ensiyrittäjyys mahdollistaa yksilölle hyvän toimeentulon ja jopa vaurastumisen, mikä olisi nostettava tietoisuuteen, sillä tutkimustulos osoittaa, että 50+ -ensiyrittäjyys voi olla myös taloudellinen menestys. Käytännön kannalta mielenkiintoista on myös havaita, että 50+ -ensiyrittäjillä eläke on karttunut jo aiemmassa palkkatyössä hyvälle tasolle ja näin ollen se yksittäisenä tekijänä voi edesauttaa yrittäjyyspäätöksen teossa.

Vanhemman iän yrittäjyyttä tulee nostaa esiin mahdollisuutena Suomen Yrittäjien kuin myös kuntien ja valtionhallinnon tarjoamien yrityspalvelujen yritysneuvonnassa. Yritysneuvojen kouluttaminen kohtaamaan vanhempi yrittäjyydestä kiinnostunut henkilö on tärkeää. Yli 50-vuotiaita tulee rohkaista aloittamaan yritystoiminta tai ostamaan jo toiminnassa oleva yritys. 50+ -ensiyrittäjien ammatillinen osaaminen on korkea, mutta yrittäjyyteen liittyvät taidot voivat tarvita vahvistusta. 50+ -ensiyrittäjä on individualisti, joka luottaa täysin omaan osaa-

miseensa vuosikymmeniä kestäneen työuran perusteella, mikä yritysneuvonnassa tulee tunnustaa vahvuutena. 50+ -ensiyrittäjän erityispiirteenä on myös pitkä ja eri näkökulmista tapahtuva yrittäjyydessä onnistumisen pohdinta, joten yritysneuvojan tulisi ottaa kokonaisvaltainen lähestymistapa ja auttaa yrittäjyyttä pohittavaa näkemään yrittäjyyden mahdollisuudet ja haasteet laajemmin kuin perinteisessä yritysneuvonnassa, jossa keskitytään suurelta osin yritysideoon ja toiminnan kannattavuuden arviointiin. Lisäksi yrittäjiä tulisi rohkaista kasvuun ja työllistämiseen.

Suomen Yrittäjien rooli 50+ -ensiyrittäjyyden esiinnostossa on yrittäjyyspoliittisesti tärkeää. Yrittäjyyden edistäminen myös vanhemman väestön osalta tulee olla järjestön tavoite. Erityisen 50+ -ensiyrittäjyysohjelman luominen tekisi yrittäjyysvaihtoehdon myös kohderyhmälle itselle tutuksi ja lisäisi neuvotteluvoimaa valtiovallan suuntaan käytännön toimenpiteiden toteuttamiseksi. 50+ -ensiyrittäjyys tai vanhemman iän yrittäjyys yleensä on syytä nostaa esiin myös maahanmuuttajien kotouttamisohjelmassa. Erilaisin perustein Suomeen muuttavien yli 50-vuotiaiden henkilöiden ammattitaito on karttunut aikaisemmassa kotimaassaan vahvaksi, joten uudessa kotimaassa osaamisen voi kanavoida myös 50+ -yrittäjyytenä. Suomen Yrittäjät voisivat tarjota kotouttamisohjelmaan 50+ -yrittäjyysosion, jonka avulla yrittäjyydestä kiinnostuneita henkilöitä opastetaan yrityksen perustamiseen liittyvissä asioissa ja ohjataan näin työllistymään yrittäjinä. Lisäksi apua tarvitaan monissa alkuvaiheen käytännön asioissa, jolloin erilaisten hakemusten tekeminen on tarpeellista. Suomen Yrittäjien maankattavassa verkostossa olisi hyvä olla joka maakunnassa 50+ -yritysneuvoja, joka keskittyy kaikkien 50+ -ensiyrittäjien neuvontaan ja auttamiseen.

50+ -ensiyrittäjyyden tekee poikkeukselliseksi se, että yrittäjällä on reilu 10 vuotta aikaa saada yritys jaloilleen, kasvuun, vakiinnutettua markkinoilla ja sen jälkeen yritystoiminnan päättäminen hallittuna alasajona, myyntinä ulkopuoliselle taholle tai sukupolvenvaihdoksen valmisteluna. Yrityksen elinkaaren lyhyys vaatii yrittäjältä vahvaa panostusta jokaisessa elinkaaren vaiheessa toisin kuin nuorempien ikäryhmien yrittäjyys, jolloin aikajänne on kymmeniä vuosia. Tätä haastetta helpottaa se, että yritystoiminta käynnistyy nopeasti valmiiden verkostojen tukeamana. Yritysneuvojien tulee ottaa neuvonnassaan rohkeasti esiin koko yritystoiminta alusta loppuun asti. Erityisesti omistajanvaihdostilanteessa tulee yritysneuvojien tietoisuutta lisätä siitä, että yritystoiminnasta luopuvan yrittäjän jatkaja voi olla myös yli 50-vuotias ensiyrittäjä.

7.4 Tutkimuksen toteuttamisen arviointia

Tutkimuksen yhteiskunnallinen merkitys. Tämän tutkimuksen johdannossa on perusteltu 50+ -ensiyrittäjyyden yhteiskunnallista merkitystä yhtenä vaihtoehtona työurien pidentämisessä. Sen lisäksi tätä tutkimusta ovat tutkimusprosessin aikana tukeneet apurahoilla useat eri säätiöt, joten 50+ -ensiyrittäjyyden tutkimista pidetään myös rahoittajien taholta merkityksellisenä ja tutkimisen arvoisena asiana.

Aineiston riittävyys. Aineiston riittävyttä on käsitelty aikaisemmin luvussa (4.2.1), jossa todettiin, että riittävyys on monitahoinen ja suhteellinen asia. Tutkijan on kuitenkin puolustettava aineistonsa riittävyttä ja merkittävyyttä ja sitä, että aineiston analysoinnilla saadaan vastaus tutkimuskysymyksiin ja näin ollen uutta tietoa tutkittavaan ilmiöön. (Eskola & Suoranta 1999: 215). Kuten Patton (1990: 81) toteaa, laadullisen tutkimuksen näytteen kokoon ei ole täsmällistä suositusta. Eisenhardt (1989) toteaa, että neljän ja kymmenen haastateltavan välillä oleva määrä toimii usein hyvin, koska alle neljän haastateltavan perusteella on vaikea luoda monimutkaista teoriaa ja tutkimuksen uskottavuus luultavammin käärii. On olemassa kuitenkin myös näkemys, että minimissään kaksi haastateltua riittää (Mallett & Wapshott 2015b; Down & Revesley 2004; Down 2006). Useimmiten tutkimuksissa käytetään neljästä kuuteen haastateltua. Määrää tärkeämpänä pidetään empiirisen aineiston rikkautta ja tutkijan havainnointikykyä kuin otannan määrää (Patton 1990: 185). Tämän tutkimuksen yritysten tavoitemääräksi asetettiin Eisenhardt'iin (1989) tukeutuen neljä yritystä eli neljän yrittäjän haastattelu.

Aineiston riittävydestä puhuttaessa käytetään termiä saturaatio eli kylläntyminen (Eisenhardt 1989; Eskola ym. 1999: 62). Aineiston määrä on riittävä silloin, kun uusien haastattelujen avulla ei saada enää mitään uutta tietoa tutkimusongelman ratkaisemiseksi. (Hautala 2006: 270; Eskola ym. 1999: 62; Mäkelä 1990; Eisenhardt 1989). Saturaatio ilmenee tutkimuksen edetessä, eikä sitä sen vuoksi voi ennustaa etukäteen. Suurempi määrä haastatteluja olisi lisännyt erilaisten kertomusten määrää ja tuonut siten uusia piirteitä 50+ -ensiyrittäjien identifioitumisesta ja identiteetistä, mutta tutkimusongelman ratkaisemiseen nämä kahdeksan haastattelua (neljä yrittäjää) sisältävä tutkimusaineisto, joka litteroituna on noin 93 sivua tekstimassaa, tuotti tutkijaa tyydyttävän vastauksen. Tutkimusongelman kannalta tapahtui selvää kylläntymistä (Eisenhardt 1989; Yin 2003). Varsinkin identifioitumisprosessi tuli selvästi esiin aineiston perusteella.

Analyysin kattavuus/riittävyys (width) tarkoittaa sitä, että analyysiä tehtäessä tutkimusmateliaalista ei ole valittu satunnaisia poimintoja (Mäkelä 1990: 53;

Hautala 2006: 270). Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija tekee ratkaisuja itse, joten analyysin kattavuus ja työn luotettavuus perustuu tutkijan omiin subjektiivisiin ratkaisuihin, jotka hänen täytyy pystyä perustelemaan (Eskola ym. 1999: 209). Aineiston kattavuuteen liittyy analyysin tuloksina syntyneiden tulosten laaja ja rikas esittäminen, mikä osoittaa, että tutkija on saanut riittävän määrän havaintoja tutkittavasta ilmiöstä. (Silverman 2001; Hautala 2006: 270). Tässä tutkimuksessa toimijuuden kautta 50+ -ensiyrittäjien identifioitumista ja identiteetin rakentumista tutkittaessa analyysin kattavuutta on pyritty parantamaan tekemällä pitkitäistutkimus, jossa samoja yrittäjiä on haastateltu kahdessa eri vaiheessa yrittäjäuran aikana. Pelkästään yritystoiminnan alkuvaiheen haastattelujen perusteella tutkimus ei olisi tuonut yhtä rikasta ja laajaa ymmärrystä identifioitumisprosessin rakentumisesta ja eri toimijuuksien ilmenemisestä niissä.

Analyysin arvioitavuus ja toistettavuus. Lukijat voivat arvioida tämän tutkimuksen analyysiä Mäkelän (1990: 53) kolmen toistettavuuden asteen avulla, joita ovat mahdollisuus seurata tutkijan päättelyä ja tehdä sen jälkeen oma päätös siitä, hyväksyäkö vai hylätä tutkijan tulkinnat. Toisena on toistettavuus, joka tarkoittaa teemoittelun ja tulkinnan esittämistä niin tarkasti ja yksiselitteisesti, että toinen tutkija päätyy samoihin tuloksiin soveltaen samoja tulkintasääntöjä. Kolmantena toistettavuuden asteena on aineiston reversiibeliys, jolla viitataan aineiston tunnistamiseen analyysistä. (Mäkelä 1990: 53; Hautala 2006: 271). Voidaan kysyä, tulisiko toinen tutkija samoihin päätelmiin tekemällä haastattelut samojen haastateltavien kanssa tai analysoimalla jo kerättyä materiaalia? Aineistonkeruussa haastattelu on ainutkertainen tilanne, johon vaikuttaa haastattelijan persoona, haastateltavan tunnetila ja haastattelun ajankohta, joten haastateltava saattaa vastata samoihin kysymyksiin toisena ajankohtana eri tavalla tai haastattelijan kysymysten esittäminen on hieman erilaista, vaikka haastattelutilanne toistettaisiin, joten voidaan todeta, että tutkijan oma subjektiivinen näkemys on tutkimustuloksissa aina läsnä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Tämä tutkimus tuo uutta tietoa siihen, minkälaisena 50+ -ensiyrittäjien identifioituminen ja identiteetti näyttäytyvät yrittäjien kerronnassa elämänkaaren vaiheen näkökulmasta katsottuna ja miten toimijuuteen liittyvät minäkuva uudistavat seikat muuntavat yrittäjäksi ryhtyneen identiteettiä ennen perustamispäätöstä ja sen jälkeen yrittäjyyttä harjoitettaessa. Identifioitumista koskevassa kerronnassa nousi esiin yrittäjyyttä kohti johtava toimijuus, yrittäjyyttä ylläpitävä toimijuus ja yrittäjyydestä luopumiseen johtava toimijuus. Kaikkiin edellämainituihin toimijuuksiin sisältyi mukautuvaa toimijuutta, tunnetoimijuutta ja eteenpäin pyrkivää toimijuutta. Työkaluina tutkimuksessa käytettiin Banduran tarkoituksellisen toiminnan ja Ibarran työstävän identiteetin teorioita. Tutkimus osoitti, että toimijuuden aktivoitumiseen tarvittiin ulkopuolinen sysäys, mikä sai yrittäjät viimein tekemään päätöksen yrittäjäksi ryhtymisestä.

Tutkimuksessa nousi esiin laaja kirjo eri identiteettejä, jotka muuttuivat tilanteiden ja ympäristön muutosten mukaan. Ennen yrittäjyyttä identiteetti näyttäytyi kaikkien kohdalla vahvana haluna kehittää itseään ja saada muutos työuralla aikaiseksi. Yrittäjyyden alkuvaiheessa näkyi rohkeus viedä yritystoimintaa eteenpäin ja tavoitteena oli yritystoiminnan kasvu tai kannattava toiminta, mitä aikaisempi tutkimustieto ei korosta. Yrittäjien kohdatessa vaikeuksia yrittäjäpolullaan he muovasivat toimintatapaansa tilanteen edellyttämällä tavalla ja jatkoivat sitkeästi eteenpäin. Yrittäjät ottivat riskin aloittaessaan yritystoimintansa, mutta riskin suuruus oli selvästi suhteessa tavoitteisiin. Yrittäjät kokivat onnistumisen tunnetta varsinkin alkuvaiheessa, mutta lopulta uupuminen yrittäjyyteen laski motivaatiota yrittäjyydessä. Yrittäjyys päätettiin kuitenkin viedä sitkeästi loppuun asti eli eläkkeelle siirtymisvaiheeseen, mikä oli yritystoiminnan tavoite. Tämä tarkoittaa yritystoiminnassa sitä, että 50+ -ensiyrittäjän yrittäjyyden elinkaari on melko lyhyt ja siksi yritystoiminta tulee saada nopeasti käyntiin ja vakiinnutettua markkinoille ennen yrityksen alasajoa, myyntiä tai sukupolvenvaihdosta. Vahva minäpystyvyys ja itsenäisyys korostuivat yrittäjäksi ryhtymisessä, mikä näkyi muun muassa siinä, että yrittäjät eivät tarvinneet lähipiirin tukea päätökselleen. Yritystoiminnan lähestessä loppuaan minäpystyvyys alkoi kuitenkin heiketä ja tällöin myös lähipiirin tuki näytti muodostuvan tärkeäksi. Iän merkitys ei korostunut yrittäjyyden alkuvaiheessa, mutta eläkeiän lähestyminen havahdutti yrittäjät pohtimaan yrityksen tulevaisuutta ja omaa jaksamistaan. Elämänkaaren viidenkymmenen siirtymän psykologinen työntövoima osoitti merkityksensä 50+ -ensiyrittäjyyden edistäjänä.

Lopputuloksena rakennettiin 50+ -ensiyrittäjän identifioitumisen prosessimalli, jossa 50+ -ensiyrittäjyyden elinkaari kuvataan yrittäjäksi ryhtymisen harkintavaiheesta yrittäjyyden toimintavaiheen kautta yrittäjyydestä luopumisvaiheeseen.

Jatkotutkimusaiheet

Tämä tutkimus herättää muutamia jatkotutkimustarpeita. Käsillä olevan tutkimuksen mukaan 50+ -ensiyrittäjien joukossa on myös kasvuun suuntautuneita menestyneitä yrityksiä. Saadaksemme 50+ -ensiyrittäjyydestä paremman kuvan tulisi tutkia, kuinka paljon 50+ -ensiyrittäjistä Suomessa kuuluu kasvuyrittäjiin ja kuinka moni on palkannut yritykseensä työntekijöitä. Olisi mielenkiintoista tietää myös, kuinka suuri osa 50+ -ensiyrittäjistä pyörittää liikevaihdoltaan merkittävää liiketoimintaa joko yksin tai palkkaamalla yritykseensä työntekijöitä. Aineistostani puuttuivat naisryrittäjät, joten jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia myös, miten naisryrittäjien toimijuus näyttäytyy viidenkymmenen siirtymässä. Tässä tutkimuksessa keskityttiin 50+ -ensiyrittäjiin. Seuraavaksi olisi mielenkiintoista tietää kuinka paljon 60+ -ensiyrittäjiä on Suomessa ja kuinka moni perustaa oman yrityksensä jäätyään eläkkeelle yli 65-vuotiaana ja minkälaisia yrityksiä he perustavat. Olisi mielenkiintoista tutkia myös onko elämänkaaren vaiheella merkitystä muiden ikäryhmien kohdalla yrittäjäsiryhtymisessä. Tutkimuksessa nousi esiin voimaantumisen ja ”draivi” yrittäjyydessä, joten olisi mielenkiintoista tutkia laajemmin voimaantumisen kestoa ja merkitystä 50+ -ensiyrittäjyyden alkuvaiheessa, yrittäjyyden aikana ja yrittäjyyden lopussa.

Lähteet

Aaltio, I. & Peltonen, H. (2009). Portraits of russian Women Entrepreneurs: Identification and Ways of Leadership. *Journal of Enterprising Culture* 17 (4), 443–471. <https://doi.org/10.1142/S0218495809000424>.

Aaltonen, T. & Junkkari, L. (2003). *Yrityksen arvot ja etiikka*. Helsinki: WSOY.

Acs, Z., Arenius, P., Hay, M. & Minniti, M. (2005). *Small Business Economics*. 2004 Global Entrepreneurship Monitor, London Business School, UK, and Babson College, MA, USA.

Ahearn, L.M. (2001). Language and Agency. *Annual Review of Anthropology*. Vol. (30), 109–137.1996

Ainsworth, S. (2015). "Aging entrepreneurs and volunteers: transition in late career," in *Aging Workers and the Employer Relationship*, eds P.M. Bal, D.T.A.M. Kooij and D. Rousseau New York, NY: Springer, 243–260.

Airola, M., Nieminen, M., Talja, H., Tuovinen, J. & Viitanen, K. (2017). *Muutosjoustavuus. Organisaation resilienssin tukeminen*. Espoo: Teknologian tutkimuskeskus VTT Oy

Ajzen, I. (2011). "The theory of palanned behaviour: reactions and reflections", *Psychology & Health*, Vol. 26(9), 1113–1127.

Alasoini, T. (2010). *Mainettaan parempi työ – kymmenen väitettä työelämästä*. Helsinki, Taloustieto Oy.

Allen, W. D. & Curington, W. P. (2014). The Self-Employment of Men and Women: What are their Motivations? *Journal of Labor Research*, 35(2), 143–161.

Alvarez, S. A., & Barney, J. B. (2005). How Do Entrepreneurs Organize Firms Under Conditions of Uncertainty? *Journal of Management* 31(5), 776–793. <https://doi.org/10.1177/0149206305279486>.

Alvesson, M. (1996). Leadership studies: From Procedure and Abstraction to Reflexivity and Situation. *The Leadership Quarterly* 7(4), 455–485. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90002-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90002-8).

Ameriks, J., Fergusson, H.P., Madamba, A.B. & Utkus, S.P. (2007). Six Paths to Retirement. *Vanguard* 26: January 2007. Vanguard Center for Retirement Research 2007.

Antikainen, A. & Komonen, K. (2003). Biography, Life Course and the Sociology of Education. In Torres, C. & Antikainen, A. (eds.) *The International Handbook on the Sociology of Education*. Lanham – Boulder – New York – Oxford: Rowman & Littlefield. 94–95.

Antikainen, A. (1996). Merkittävät oppimiskokemukset ja valtautuminen. Teoksessa A. Antikainen & H. Huotelin (toim.) 1996. *Oppiminen ja elämänhistoria*. Aikuiskasvatuksen 37. vuosikirja. Jyväskylä: Gummerus, 251–296.

- Arber, S. & Ginn, J. (1995a). (toim.) *Connecting Gender & Ageing. A Sociological Approach*. Buckingham: Open University Press.
- Archer, M. (2000). *Being Human: The Problem of Agency*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Archer, M.S. (2003). *Structure, Agency and the Internal Conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Arenius, P. & Minniti, M. (2003). *Women in Entrepreneurship: The Entrepreneurial Advantage of Nations*. First Annual Global Entrepreneurship Symposium. United Nations Headquarters 29.4.2003.
- Arenius, P., Autio, E. & Kovalainen, A. (2004). *Global Entrepreneurship Monitor*, Espoo. Helsinki University of Technology.
- Ashkanasy, N. & Asthon-James, C. (2007). Positive emotion in organizations: A Multi-level framework. In D. Nelson & C. Cooper (Eds.), *Positive organizational behaviour* (s. 57–73). London: Sage.
- Ashkanasy, N. M. (2003). Emotions in organizations: A multilevel perspective. Multilevel issues in organizational behaviour and strategy. *Research in multilevel issues* 2, 9–54.
- Ashkanasy, N. M. (2015). Emotions and work. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences* 2(7), 507–512.
- Australian Bureau of Statistics (2002). *Education and Training Australia Cat. 4230.0*, Australian Bureau of Statistics, Canberra.
- Backman, M. & Karlsson, C. (2017). Entrepreneurship and Age Across Time and Space: Entrepreneurship and Age. *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*. DOI: 10.1111/tesg.12293.
- Baltes, M.M., & Baltes, P.B. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization and compensation. In P.B. Baltes & M.M. Baltes (Eds.), *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*: 1–34. New York: Cambridge University Press.
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology* 23, 5, 611.
- Baltes, P.B. & Smith, J. (1990). Toward a psychology of wisdom and its ontogenesis. Teoksessa Sternberg, R.J. (toim.), *Wisdom: Its nature, origins, and development* (s. 87–120). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84: 191–215. Haettu 7.6.2017 osoitteesta <https://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1977PR.pdf>.

Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (Ed.), *Self-efficacy in changing societies* (s. 1–45). New York, NY, US: Cambridge University Press.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy – The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology* 52(1), 1–26.

Bandura, A. (2005). The Evolution of Social Cognitive Theory. In K. G. Smith, & M. A. Hitt (Eds.), *Great Minds in Management*, 9–35. Oxford: Oxford University Press.

Barnes, B. (2000). *Understanding agency. Social theory and responsible action*. London: Sage.

Baron, R. (1998). Cognitive mechanisms in entrepreneurship: Why and when entrepreneurs think differently than other people. *Journal of Business Venturing*, 13, 275–294.

Becker, G.S. (1964). *Human Capital A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago.

Beijaard, D., Meijer, P.C. & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education* 20(2), 107–128.

Bell, S. E. (1988). Becoming a political woman: The reconstruction and interpretation of experience through stories. Teoksessa A.D. Todd & S. Fisher (toim.) *Gender and discourse: The power of talk*. Norwood, NJ: Ablex, 97–123.

Benner, P. (1989). *Aloittelijasta asiantuntijaksi*. Juva: WSOY.

Berger, P.L. & Luckman, T. (1966). *The Social Construction of Reality*. Penguin Books.

Berglund, K. (2006). Discursive diversity in fashioning entrepreneurial identity. Teoksessa C. Steyaert & D. Hjorth (toim.) 2006. *Entrepreneurship as Social Change A Third Movements in Entrepreneurship Book*. Cheltenham, UK: Edgar Elgar Publishing, 231–250.

Bergström, S. & Leppänen, A. (2018). *Yrityksen asiakasmarkkinointi*. 16.–18. painos. Edita, Helsinki.

Beugelsdijk, S. & Noorderhave, N. (2005). Entrepreneurial attitude and economic growth: A cross-section of 54 regions. *The Annals of Regional Science*, 2004, vol. 38(2), 199–218.

Billett, S. & Pavlova, M. (2005). Learning through working life: Self and individuals' agentic action. *International Journal of Lifelong Education*, 24(3), 195–211.

- Birren, J.E. & Birren, B.A. (1990). The concepts, models and history of the psychology of aging. Teoksessa J.E. Birren & K.W. Schaie (toim.) *Handbook of the psychology of aging*. New York: Academic Press, 3–20.
- Blackburn, R. & Mackintosh, L. & North, J. (1999). *Entrepreneurship in the Third Age*. Kingston University Small Business Research Centre, Surrey.
- Block, J. & Wagner, M. (2006). *Necessity and Opportunity Entrepreneurs in Germany: Characteristics and Earning Differentials*. MPRA Paper No. 610.
- Bohlmann, C., Rauch, A. & Zacher, H. (2017). A Lifespan Perspective on Entrepreneurship: Perceived Opportunities and Skills Explain the Negative Association between Age and Entrepreneurial Activity. *Frontiers in Psychology* Vol.(8), 1–11.
- Boje, D. (1991). The story-telling organization: A study of story performance in an office-supply firm. *Administrative Science Quarterly*, 36, 106–126.
- Bondsdorff M. E. von (2009). *Intentions of Early Retirement and Continuing to Work Among Middle-aged and Older Employees*. University of Jyväskylä. Jyväskylä.
- Bondsdorff, M.E. von, Lahtonen, J., Bondsdorff, J. von & Varamäki, E. (2019). Entrepreneurs' Exit and Paths to Retirement: Theoretical and Empirical Considerations. Teoksessa: Maâlaoui, A. (2019). *Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship*. Springer.
- Bondsdorff, M. von, Zahn, Y., Song, Y. & Wang, M. (2017). Examining bridge employment from a self-employment perspective – Evidence from the health and retirement study. *Work, Aging and Retirement*, 3(3), 298–312.
- Bonte, W., Falck, O. & Heblich, S. (2009). The impact of regional age structure on entrepreneurship. *Economic Geography*, 85, 3, 269–287.
- Botham, R. & Graves, A. (2009). *Third Age Entrepreneurs: Innovative Business Start-Ups in Mid-life and beyond – Understanding the Drivers and Removing the Barriers*. NESTA, London.
- Bourdieu, P. (2000). Making the Economic Habitus: Algerian Workers Revisited. *Sage journal*. Vol.(1), 17–41, published: July 1, 2000.
- Bourroughs, J. E. & Rindfleisch, A. P. (2002). Materialism and Well-Being. *Journal of Consumer Research*, 29(3), 348–370.
- Brieger, S. A., & De Clercq, D. (2019). Entrepreneurs' individual-level resources and social value creation goals: the moderating role of cultural context. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 25(2), 193–216. <https://doi.org/10.1108/IJEER-12-2017-0503>.
- Brieger, S. A., Terjesen, S. A., Hechavarría, D. M., & Welzel, C. (2019). Prosociality in business: a human empowerment framework. *Journal of Business Ethics*, 159(2), 361–380. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-4045-5>.

Brown, R. (2000). *Getting old and grey? The implications of demographic change and population ageing for the Scottish labour market*. Futureskills Scotland, issue paper number 1.

Bruce, D., Holtz-Eakin, D. & Quinn, J. (2000). *Self-Employment and Labor Market Transitions at Older Ages*. Centre for Retirement Research, Boston College, Chestnut Hill, WP2000-13.

Bruner, J. (1986). *Actual minds, possible words*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bruner, J. (1990). *Acts of meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Brush, C.G. (1992). Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 16 (4), 5–30.

Bryant, C.G.A. & Jary, D. (1991). *Giddens' Theory of Structuration: A Critical Appreciation*. Routledge.

Bühler, C. (1959). Der Menschliche Lebenslauf als Psychologisches Problem. 2. völlig veränderte Auflage. Göttingen: Verlag für Psychologie.

Burns, N. & Grove, S.K. (1993). *The Practice of Nursing Research: Conduct, Critique & Utilization*. Sanders, 1993.

Burr, V. (2004). *Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä*. Tampere: Vastapaino.

Butler, E. A. & Gross, J. J. (2009). Emotion and Emotion Regulation: Integrating Individual and Social Levels of Analysis. *Emotion Review* 1(1), 86–87.

Buttner, E.H. & Moore, D.P. (1997). Women's Organizational Exodus to Entrepreneurship: Self-Reports Motivations and Correlates with Success. *Journal of Small Business Management*. 35(1), 34–45.

Böheim, R. & Muehlberger, U. (2006). Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Selfemployment. IZA Discussion paper No. 1963.

Cahill, K. E., Giandrea, M. D. & Quinn, J. F. (2013). New evidence of self-employment among older Americans with career jobs. U.S. Bureau of labor statistica working paper series, WP-463.

Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review* 34(3), 511–532.

Carr, D. (1986). *Time, Narrative and History*. Indianan University Press: Bloomington, Indiana.

Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*, 312 (5782), 1913–1915. <https://doi.org/10.1126/science.1127488>.

- Carstensen, L.L. (1991). "Selectivity theory: social activity in life-span context", in Sehaie, K.W. (Ed.), *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, New York, Springer, Vol.(11), 195–217.
- Cavanagh, S. (1997). Content analysis: concepts, methods and applications. *Nurse researcher*, 4 (3), 5–16.
- Cennamo, L. & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*. Publication date: 7 November 2008.
- Chase, S. E. (1995). *Ambiguous Empowerment: The Work Narratives of Women School Superintendents*. Amherst: University of Massachusetts.
- Clausen, J. (1995). Gender, contexts, and turning points in adults' lives. Teoksessa Phyllis Moen & Glen Elder & Kurt Luscher (toim.) *Examining lives in context! Perspectives on the ecology of human development*. Washington DC: American Psychological Association, 365–389. <https://doi.org/10.1037/10176-010>
- Clegg, A., & Fifer, S. (2014). Senior self-employment and entrepreneurship – a PRIME perspective. *Public Policy & Aging Report*, 24(4), 168–172. <https://doi.org/10.1093/ppar/pru042>.
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Belknap Press.
- Colovic, A., Lamotte, O. & Bayon M.C. (2019). Technology Adoption and Product Innovation by Third-Age Entrepreneurs: Evidence from GEM Data. Teoksessa: *Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship*. Editor: Maâlaoui, A., Springer (2019).
- Connell, J. (2015). *3 Steps to Become the Empowered Entrepreneur You Want to Be*. Entrepreneur United States, an international franchise of Entrepreneur Media. Katsottu 24.11.2021 osoitteesta <https://www.entrepreneur.com/article/246962>
- Cressy, R. & Storey, D. (1995). *New Firms and their Banks*. National Westminster Bank, London.
- Crosina, E., Radu-Lefebvre, M., Lefebvre, V., Hytti, U. & Jno-Charles, A. (2021). Entrepreneurial Identity: A Leader's Superpower and Their Achilles' Heel? By understanding and harnessing their entrepreneurial identity, leaders can help grow their businesses without getting in their own way. *MIT Sloan Management Review*, 2.9.2021.
- Curran, J. & Blackburn R.A. (2001). Enterprise Society: Age and Self-Employment Propensities. *Work, Employment & Society* 15(4), 889–902. Printed in the UK, copyright 2001 BSA Publications Ltd.
- Czarniawska, B. (1997). A Four Times Told Tale: Combining Narrative and Scientific Knowledge in Organization Studies. *Organization Vol.* 4(1), 7–30.
- Czarniawska, B. (1998). *A Narrative Approach to Organization Studies, Qualitative Research Methods*, Series 43, A Sage University Paper: Newbury Park, CA.

Czarniawska, B. (2004). *Narratives in Social Science Research. Introducing Qualitative Methods*. London: Sage Publications.

Davidsson, P. de. (1995). *Determinants of entrepreneurial intentions*. Paper presented for the RENT IX Workshop. November 23-24, Piacenza, Italy.

Davis, J.A. (1982). *The Influence of Life Stage on Father-Son Work Relationships in Family Companies*. Unpublished doctoral dissertation. Boston: Harvard University, Graduate School of Business.

De Bruin, A. & Firkin, P. (2001). *Self Employment and The Older Worker*. Massey University of New Zealand, Auckland.

DeKok, J.M.P., Ichou, A. & Verheul, I. (2010). *New firm performance: Does the age of founders affect employment creation*. Zoetermeer: EIM Research Reports.

Denzin, N. K. (1989). *Interpretive biography*. Newbury Park, CA: Sage.

Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (1994). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

DeTienne, D. & Cardon, M. (2012). Impact of founder experience on exit intentions. *Small Business Economics*, 38, 351–374.

DeTienne, D., & Wennberg, K. (2014). Small business exit: Review of past research, theoretical considerations and suggestions for future research. In S. Newbert (Ed.), *Small businesses in a global economy: Creating and managing successful organizations* Westport, CT: Praeger.

Dibden, J. & Hibbert, A. (1993). *Older Workers – An Overview of Recent Research*. Employment Gazette, June, 50-237.

Dilthey, W. (1985). *Poetry and Experience*. Princeton University Press.

Dirks, Rosenbrand & Bosma (2003). *De overstap naar het ondernemerschap: levensloop, beweegredenen en obstakels*. Tilburg: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.

Dobrev, S. D., & Barnett, W.P. (2005). Organizational roles and transition to entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 48, 433–449.

Dollinger, M J., Shaw, K. N. & Hartenian, L. S. (1988). The Older Entrepreneur: An Exploratory Study. d. Johnson (ed.) Proceedings of the Small Business Institute Directors Association, 134-146. San Francisco.

Down, S. & Revesley, J. (2004). Generational encounters and the social formation of entrepreneurial identity: 'young guns' and 'old farts'. *Organization*, 2004. Vol. 11 (2), 233–250. journals.sagepub.com.

Down, S. (2006). *Narratives of Enterprise. Crafting Entrepreneurial Self-Identity in a Small Firm*. University of Newcastle upon Tyne Business School, UK.

- Dreyfus, H. L. & Dreyfus, S. E. (1986). *Mind over machine: The power of human intuition and expertise in the era of the computer*. New York: Free Press.
- Dunderfelt, T. (1998). *Elämänkaaripsykologia*. Porvoo: WSOY
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R. & Lowe, A. (2002). *Management research: An introduction*. London: Sage Publications.
- Eberly, M. & Fong, C. (2013). Leading via the heart and mind: The roles of leader and follower emotions, attributions and interdependence. *The leadership Quarterly*, 24(5), 696–711.
- Edwards, A. & Talbot, R. (1994). *The Hard-pressed Researcher: Research Handbook for the Caring Professions*.
- Eisenhardt, K.M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review* 14 (4), 532–550.
- Ekelund, J., Johansson, E., Järvelin, M-R. & Lichtermann, D. (2004). *Self-employment and Risk Aversion – Evidence from psychological Test Data*. Labour Economics.
- Ekonen, M. (2007). *Moninaiset urat: narratiivinen tutkimus naisjohtajien urakehityksestä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Elder, G.H. (1994). Time, human agency, and social change: Perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*, 57(1): 4–15.
- Emirbayer, M. & Mische, A. (1998). What is agency? *The American Journal of Sociology*, Vol. 103(4), 962–1023.
- Erikson, E. H. (1994). *Identity and the life cycle*. Norton, New York.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity. Youth and Crisis*. New York: W.W. Norton & Company.
- Erikson, E.H. (1982). *Lapsuus ja yhteiskunta*. Toinen tarkistettu painos. Jyväskylä: Gummerus (alkup. 1950).
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008). *Qualitative Methods in Business Research*. Sage.
- Eskola, A. (1985). *Persoonallisuustyyppistä elämäntapaan. Persoonallisuuden tutkimuksen metodologisia opetuksia*. Helsinki: WSOY.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1999). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. 3. painos. Tampere: Vastapaino. 268.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2008) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Teoksessa *Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. ISBN 978-951-9140-25-4. Hansaprint Oy. Vantaa 2008.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65.

Fairclough, N. (1992). *Discourse and Social Change*. Cambridge, England: Polity Press.

Fairlie, R. W. (2014). *Kauffman index of entrepreneurial activity*. Santa Cruz: Kauffman Foundation.

Frag, A.A., Tullai-McGuinness, S. & Anthony, M.K. (2009). Nurses' perception of their manager's leadership style and unit climate: are there generational differences? *Journal of Nursing Management* 2009(17), 26–34.

Fauchart, E., & Gruber, M. (2011). Darwinians, communitarians and missionaries: The role of founder identity in entrepreneurship. *Academy of Management Journal*, 54, 935-957.

Fessas, Y. (2008). *The Cost of Ignoring Entrepreneurship Education*. Rostock Working

Filion, L. J. (2004). *Two Types of Self-employed in Canada*. In Dana, L.P. (Ed.), *Handbook of Research on International Entrepreneurship*, Cheltenham: Elgar, 308-329.

Forster-Holt, N. (2013). Entrepreneur as “end” repreneur: The intention to retire. *Small Business Institute Journal*, 9, 29–42.

Foster, K. & Roberts, C. (2016). The Heroic and the Villainous: Qualitative Study characterising the Role Models that shaped Senior Doctors' professional Identity. *BMC Medical Education* ISSN: 1472-6920 BMC series -open, inclusive and trusted 2016 16:206. Open Peer Review reports. [Http://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-016-0731-0](http://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-016-0731-0)

Fuchs, S. (2001). Beyond Agency. *Sociological Theory* Vol.19(1), 1-103.

Funken, R., & Gielnik, M. M. (2015). *Entrepreneurship and aging*. *Encyclopedia of Geropsychology*, 1–7. https://doi.org/10.1007/978-981-287-080-3_25-1.

Gabriel, Y. (1995). The unmanaged organization: Stories, fantasies and subjectivity. *Organization Studies*, 16(3), 477–502.

Gadamer, H.G. (2004). *Men and the language of emotions*. New York: Palgrave Macmillan.

Galbraith, C. & Latham, D. (1996). *Reluctant entrepreneurs: factors of participation, satisfaction and success*. *Frontiers of Entrepreneurship Research*, available at: www.babson.edu/entrep/fer/papers96/galbrai.html

Gawke, J., Gorgievski, M.J. & Bakker, A.B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, Vol. 37(6), December 2019. s. 806–817.

- Gee, J. P. (1991). A linguistic approach to narrative. *Journal of Narrative and Life History* 1 (1): 15-39.
- Geertz, C. (1983). *Local Knowledge: Further Essays in Interpretive Anthropology*, New York: Basic Books.
- GEM (2003) UK. *Global Entrepreneurship Monitor*.
- GEM (2016-2017). *Senior Entrepreneurship*. Special topic report.
- Gergen, K.J. (2001). *A Civil Word Beyond Individual and Community*. Preliminary Draft for the symposium Civil Society between Liberalism and Communitarianism. Vienna. November. www.swarthmore.edu/SocSci/kgergen/1/web/page.phtml?id=manu27&st=manuscripts&hf=1.
- Getz, D. & Carlsen, J. (2000). Characteristics and Goals of Family and Owner-Operated Businesses in the Rural Tourism and Hospitality Sectors. *Tourism Management* 21, 547–560.
- Ghauri, P., Grønhaug, K. & Kristianslund, I. (1995). *Research Methods in Business Studies. A practical Guide*. Bodmin, Cornwall: Prentice Hall Europe, 162. ISBN 0-13-015710-4.
- Giddens, A. (1979). *Central Problems in Social Theory. Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*. The Macmillan Press Ltd, London and Basingstoke.
- Giddens, A. (1984). Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analyysissä. Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset, Keuruu. Alkuperäisteos: Giddens, A. (1979). *Central Problems in Social Theory. Action, Structure and Contradiction in Social Analysis*. The Macmillan Press Ltd, London and Basingstoke.
- Gielnik, M.M., Zacher, H. & Schmitt, A. (2019). How Small Business Managers' Age and Focus on Opportunities Affect Business Growth: A Mediated Moderation Growth Model. *Journal of Small Business Management*. s. 460–483. Published online: 18 Nov 2019.
- Gimmon, E., Yitshaki, R. & Hantman, S. (2019). How to Foster Older Adults Entrepreneurial Motivation: The Israeli Case. Teoksessa: *Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship*. Editor: Maâlaoui, A., Springer (2019).
- Gioia D. A., Schultz, M. & Corley, K. G. (2000). *Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability*. Published Online: Jan. 2000. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791603>
- Glass, A. (2007). Understanding Generational Differences for Competitive Success. *Industrial and Commercial Training* 39(2), 98–103.
- Goller & S. Paloniemi (Eds.) (2017). *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 465–478). Cham: Springer.
- Gordon, T. (2005). Toimijuuden käsitteen dilemmoja. Teoksessa Meurman-Solin, A. & Pyysiäinen, I. (toim.) *Ihmistiede tänään*. Helsinki Gaudeamus, 114–130.

Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology* 5(1), 95–110.

Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal* 46(1), 86–96.

Granger, B., Stanworth, J. & Stanworth, C. (1995). Self-employment career dynamics: The case of unemployment push in UK Book Publishing. *Work, Employment and Society* 9(3), 499–516.

Gross, J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology* 2(3), 271–299.

Grundstén, H. (2004). *Entrepreneurial Intentions and the Entrepreneurial Environment A Study of Technology-Based New Venture Creation*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki University of Technology.

Grönfors, M. (1982). *Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät*. Helsinki. WSOY.

Gubrium, J.F. & Holstein, J.A. (2002). *Handbook of Interview Research: Context and Method*. Sage Publications, Inc. Thousand Oaks, California.

Haapalainen, A. (2020). Rajoilla, risteymissä ja hiljaisuudessa – toimijuuden moniperusteinen rajaaminen seurakunnassa. *Uskonnontutkija - Religionsforskaren*, 9(2). <https://doi.org/10.24291/uskonnontutkija.v9i2.100603>

Hackley, C. & Kover, A.J. (2007). "The trouble with creatives: Negotiating creative identity in advertising agencies", *International Journal of Advertising*, Vol. 26(1), 63–78.

Hakala, A. (2006). *Yrittäjyys ei ole aina vapaaehtoinen valinta*. Uutispäivä Demari, 18.5.2006.

Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos 2011. Tammerprint Oy, Tampere 2011.

Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology* 43(6), 495–513.

Hall, S. (1990). Identify empowerment through clinical sociology. *Clinical Sociology Review* 8, 69–83.

Hall, S. (1999). *Identiteetti*. Vastapaino, Tampere.

Hall, E.T. (1976). *Beyond Culture*. Garden City: Anchor/Doubleday, 1976.

Hall, D., & Nougaim, K.E. (1968). An examination of Maslow’s hierarchy of needs in an organizational setting. *Organisational Behavior and Human Performance*, 3, 12–35.

- Halvorson, C.J. & Morrow-Howell, N. (2016). A conceptual framework on self-employment in later life: toward a research agenda. *Work Aging Retire* 3, 313–324.
- Hamilton, B. H. (2000). Does Entrepreneurship pay? An empirical Analysis of the Returns to selfemployment. *Journal of Political Economy* 108(3), 604–631.
- Hannukainen, K. (2018). *Tutkijakoulutus, tieto ja tutkimus tietokapitalistisessa hallinnassa*. Akateeminen väitöskirja. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteellinen tiedekunta. Kasvatustieteellisiä tutkimuksia 39.
- Hansson, R.O. & DeKoekkoek, P.D., Neece, W.M. & Patterson, D.W. (1997). Successful Aging at Work: Annual Review, 1992–1996: The Older Worker and Transitions to Retirement. *Journal of Vocational Behaviour* 51, 33–202.
- Harald, K. (1997). Pakottava talouspuhe. Teoksessa Pekka Sulkunen & Jukka Törönen (toim.) *Semioottisen sosiologian näkökulmia. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys*. Helsinki: Gaudeamus, 263–279.
- Hargreaves, D.J., Miell, D. & MacDonald, R.A.R. (2002). What are musical identities and why are they important? Teoksessa MacDonald, R.A.R., Hargreaves, D.J. & Miell, D. (toim.): *Musical Identities*. Oxford: Oxford University Press, 1–20.
- Harms, R., Luck, F., Kraus, S., & Walsh, S. (2014). *On the motivational drivers of gray entrepreneurship: An exploratory study*. *Technological Forecasting and Social Change*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.08.001>.
- Hart, M., Anyadike-Danes, M. & Blackburn, R. (2004). *Entrepreneurship and Age in the UK: comparing Third Age and Prime Age new venture creation across the regions*.
- Hatak, I., Harms, R., & Fink, M. (2015). Age, job identification, and entrepreneurial intention. *Journal of managerial psychology*, 30(1), 38-53. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0213>
- Hauta-Aho S. (1990). *Yrityksen perustamisen vaiheet – Työsuhde-lähestymistavan teoreettista analysointia ja perustamisen konkretisointi*. Vaasan korkeakoulun julkaisuja, tutkimuksia No 146.
- Hautala, T. (2006). *Osaamisen ja johtajuuden siirto ravitsemisalalan perheyrittysten sukupolvenvaihdoksessa*. Akateeminen väitöskirja. Vaasan yliopisto. Acta Wasaensia No. 158.
- Hedrenius, S. & Johansson, S. (2016). *Kriisituki. Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn*. Helsinki: Tietosanoma.
- Heimonen, T. (2013). Entrepreneurship in golden years – creative opportunity or not? *China-USA Business Review* 12, 52-66.
- Heinonen, J. & Vento-Vierikko, I. (2002). *Sisäinen yrittäjyys. Uskalla, muutu, menesty*. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Heinonen, J., Kovalainen, A., Paasio, K., Pukkinen, T. & Österberg, J. (2006). *Palkkatyöstä yrittäjäksi*. Työpoliittinen tutkimus 297, Työministeriö.

Heiskala, R. (2000). *Toiminta, tapa ja rakenne. Kohti konstruktionistista synteesiä yhteiskuntateoriassa*. Gaudeamus, Helsinki. 2. painos Tammer-Paino, Tampere 2004.

Henley, A. (2007). Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: evidence from British longitudinal data. *Entrepreneurship & Regional Development*, 19 (3), 253–280.

Hennekam, S. (2015). Challenges of older Self-employed Workers in creative Industries. *Management Decision* 53(4), 876–891. Saatavissa: <https://doi.org/10.1108/md-03-2014-0136>.

Hertel, G. & Zacher, H. (2018). Managing the aging workforce. In book: *The SAGE Handbook of Industrial, Work, & Organization Psychology* (s.396–428) Chapter: 18. Publisher: Sage Editors: Deniz S. Ones, Neil Anderson, Chockalingam Viswesvaran, Handan Kepir Sinangil.

Hervonen, A., & Pohjolainen, P. (1990). *Gerontologian ja geriatrian perusteet*. Lääketieteellinen oppimateriaalikustantamo, Tampere.

Hietamäki, M. (2013). *Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen. Tutkimus lääkäreiden ja sairaanhoitajien työ- ja organisaatiositoutumista*. Akateeminen väitöskirja. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies, No 63.

Higgins, E.T. Loeb, I. & Ruble, D.N. (1995). The four A's of life transition effects: Attention, accessibility, adaptation, and adjustment. *Social Cognition*, 13(3), 215–242.

Hiltunen, S. (2016). Luentomateriaali http://muistikuisti.net/koulutus/Minapysytyvyys_Oulu1_v.pdf, katsottu online 31.5.2018.

Hinz, T. & Jungbauer-Gans, M. (1999). Starting a business after unemployment: characteristics and chances of success (empirical evidence from a regional German labour market). Pages 317-333. Published online: 09 Nov. 2010. *Journal Entrepreneurship & Regional Development, An International Journal* Vol. 11(4).

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001). *Tutkimushaastattelu*. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Tammi, 2007.

Hitlin, S. & Elder, G.H. (2007a). Agency: An empirical model of an abstract concept. *Advances in Life Course Research* 11, 33–67.

Hitlin, S. & Elder, G.H. (2007b). Time, self and the curiously abstract concept of agency. *Sociological Theory* 25(2), 170–191.

Hoang, H., & Gimeno, J. (2005). Entrepreneurial identity. In: Hitt, M., Ireland, R.D. (Eds.), 2nd ed. *The Blackwell Encyclopedia of Management: Entrepreneurship*, Vol. III. Blackwell Publishing, Oxford, UK: 87-91.

- Hoang, H., & Gimeno, J. (2010). Becoming a founder: How founder role identity affects entrepreneurial transitions and persistence in founding. *Journal of Business Venturing*, 25, 41–53.
- Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology* 85(3), 551–575.
- Holling, C. (1973). *Resilience and stability of ecological systems*. Annual Review of Ecology and Systematics.
- Holstein, J.A. & Gubrium, J.F. (1998). Phenomenology, Ethnomethodology, and Interpretive Practice. In: Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln (Eds.) *Strategies of Qualitative Inquiry*, 137-157. Thousand Oaks, Lindon, New Delhi: Sage Publications.
- Holstein, J.A., & Gubrium, J.F. (2000). *The self we live by: Narrative identity in a postmodern world*. New York, NY: Oxford University Press.
- Holt, R. & Macpherson, A. (2010). Sensemaking, rhetoric and the socially competent entrepreneur. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*. Vol 28(1).
- Home Business New Zealand Ltd (2002). *Insights into the Home Business Community in New Zealand*. Available: <http://www.homebizbuzz.co.nz/article.php3?ArticleID=594> (accessed: 19th June 2003).
- Honkasalo, M. (2008a). *Reikä sydämessä. Sairaus pohjoiskarjalaisessa maisemassa*. Tampere: Vastapaino.
- Honkasalo, M. (2008b). Enduring as a Mode of Living with Uncertainty. *Health, Risk & Society*. 10(5), 491–503.
- Hornaday, J.A., & Aboud, J. (1971). Characteristics of successful entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 24, 141–153.
- Hughes, D.C., Blazer, D.G., & George, L.K. (1988). Age differences in life events: A multivariate controlled analysis. *The International Journal of Aging and Human Development*, 27, 207–220.
- Hurme, H. (1985). Elämänkulun käsitteellisiä jäsentämistapoja. *Sociologia* 22(2), 125–129.
- Huuskonen, V. (1992). *Yrittäjäksi ryhtyminen: Teoreettinen viitekehys ja sen koettelu*. Turku: Turun kauppakorkeakoulu. Julkaisusarja A-2.
- Hytti, U. (2003). *Stories of Entrepreneurs: Narrative Construction of Identities*. Akateeminen väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulu. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. ISSN 1459-4870, 1:2003. ISBN 951-564-137-3.
- Hytti, U. (2005). "New meanings for entrepreneurs: from risktaking heroes to safe-seeking professionals". *Journal of Organizational Change Management* 18(6), 594–611.

Hytti, U. (2011). Yrittäjyys perus- ja toisen asteen yrittäjyyskasvatuksessa. Teoksessa: Rytkölä, T., Ruskovaara, E. & Järvinen, M. R. (2011). *Yrittäjyyskasvatus perus- ja toisella asteella – näkökulmia pedagogiikan kehittämiseen*. Kerhokeskus – koulutyön tuki ry. Vammalan kirjapaino Oy, Sastamala 2011.

Hyvärinen, M. (2006). *Kerronnallinen tutkimus*. Jyväskylän yliopisto. Koppa.

Hyytinen, A. & Pajarinen, M. (2005). *Yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjyysasenteet Suomessa. Havaintoja kyselytutkimuksista*. Kansantaloudellinen aikakauskirja – 101. vsk. – 2/2005.

Hägg, O. (2011). *Yrittäjyyskasvatus ja yrittäjäidentiteetti*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen yksikkö. Acta Universitatis Tamperensis 1618. Akateeminen väitöskirja.

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2019). *TUNTO - Tunnetoimijuus organisaation muutoksessa -tutkimus ja kehittämishanke*. JYUnity <https://tunto-jy.com/> Luettu 2.2.2021.

Hökkä, P., Ikävalko, H., Paloniemi, S. Vähäsantanen, K. ja Nordling, A. (2020). *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2020. Julkaisun pysyvä linkki: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8284-3>, luettu 2.2.2021.

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. (2017). The reciprocal relationship between emotions and agency in the workplace. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Cham: Springer, 161–181.

Ibarra, H. (1999). Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaption. *Administrative Science Quarterly* 44, 764–791.

Ibarra, H. (2003). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*, Harvard Business School Press, ISBN 1-57851-778-8.

Ibarra, H. (2005). *Identity Transitions: Possible selves, Liminality and the Dynamics of Career Change*. INSEAD Working Paper 2004/98/OB.

Ikonen, A-K. (2009). *Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Acta Universitatis Tamperensis 1476.

Ilmarinen, J. (1999). *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*. Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour, Helsinki.

Ilmarinen, J. (2006). *Pitkää työtä! Ikääntyminen ja työelämänlaatu Euroopan Unionissa*, Sosiaali- ja terveysministeriö. Jyväskylä Gummeruksen kirjapaino. Työterveyslaitos

Jain, S., George, G., & Maltarich, M. (2009). Academics or entrepreneurs? Investigating role identity modification of university scientists involved in commercialization activity. *Research Policy*, 38, 922–935.

- James, W. (1948). *Psychology: A Briefer Course*. New York: Henry Holt and Company.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. (2001). *Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä*. WSOY 2001.
- Jaulimo, J. (2019). MTV Uutiset 6.1.2019: <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/pahoinvointi-kouluissa-pahenee-burn-out-on-tyttojen-syrjaytyminen-jaa-paalle-etta-taytyy-suorittaa-erinomaisesti/7227988>.
- Johansson, E. (2000a). Self-employment and liquidity Constraints: Evidence from Finland. *Scandinavian Journal of Economics* 102, 123–134.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1999). *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Vastapaino 1999.
- Jokinen, P. (2002). *Aikuisopettajan identiteetti: Yksinäisestä sankariopettajasta tiimiytyneeseen yrittäjään?* Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 898. Akateeminen väitöskirja.
- Jones, R., Latham, J. & Betta, M. (2008). "Narrative construction of the social entrepreneurial identity". *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, Vol.14(5), 330–345.
- Julkunen, R. (2003). *Kuusikymmentä ja työssä*. SoPhi, Jyväskylä.
- Juntunen, M. (2019). *Ihmettelyä mielen maailmassa. Vain onnistuminen merkitsee*. Blogikirjoitus. <https://cocomind.fi/vain-onnistuminen-merkitsee/> Luettu 28.1.2021.
- Juuti, P. (2002). *Ikäjohtaminen. Ikäohjelma 1998–2002*. JTO-tutkimuksia nro 13. JTO, Helsinki 2002.
- Juvonen, T. (2014). *Kulttuurisesti määrittynyt täytyminen osana nuorten aikuisten toimijuutta*. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ELE-1779990>
- Järnefelt, N. (2010). *Education and Longer Working Lives: A longitudinal study on education differences in the late exit from working life of older employees in Finland*. Finnish Centre for Pensions, Studies 2010:1.
- Järvensivu, A. (2010). *Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Järvikoski, A., Härkäpää, K. & Pättikangas, M. (1999). Vammaisen henkilön valtaistuminen – palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa Susanna Nouko- Juvonen (toim.) *Pyörätuolitango: näkökulmia vammaisuuteen*. Helsinki: Edita, 103–126.
- Kanfer, R., Beier, M.E. & Ackerman, P.L. (2013). Goals and motivation related to work in later adulthood: An organizing framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 253–264.

Kangas, I. (1998). *Naisten vaihdevuosien ja vanhenemisen tulkinnat*. Helsinki: Gaudeamus.

Kangasharju, A. & Pekkala, S. (2002). The Role of Education in Self-employment Success in Finland. *Growth and Change* 33, 216–237.

Kantola, J. & Kautonen, T. (2007). *Vastentahtoinen yrittäjyys Suomessa*. Työpoliittinen tutkimus. 327. Vaasan yliopiston Johtamisen laitoksen (Epanet-yrittäjyysprofessori) laatima selvitys vastentahtoisesta yrittäjyydestä.

Kantola, J. (2014). *Narrating coping experiences of necessity entrepreneurs*. Akateeminen väitöskirja. Vaasan yliopisto. Business administration 120, Management and Organization. *Acta Wasaensia* 298.

Karoly, L.A. & Zissimopoulos, J. (2004). Self-Employment Among Older U.S. Workers. *Monthly Labor Review* 127(7), 24–47.

Katz, D., & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.

Katz, J.A. (1992). A psychosocial cognitive model of employment status choice. *Entrepreneurship Theory & Practice*, 17(1), 29–37.

Kauhanen, A. (2004). *Yrittäjien ansiot, työajat ja työkuormitus: selvitys ekonomien ja insinöörien yrittäjyydestä*. Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos, Keskustelualoitteita No. 960.

Kautonen, T. & Minniti, M. (2014). `Fifty is the new thirty`: Ageing well and start-up activities. *Applied Economics Letters* 21(16), 1161–1164.

Kautonen, T. (2008a). Understanding the older entrepreneur: Comparing Third Age and Prime Age entrepreneurs in Finland. *International Journal of Business Science and Applied Management* 3(3), 3–13.

Kautonen, T. (2008b). Vanhemman väestön yrittäjyys ja sen edistäminen. Teoksessa: Luoto, S., Melin, K. & Ristimäki, K. (2008). *Yrittäjyyden edistäminen korkeakoulujen tehtävänä*. Vaasan ammattikorkeakoulu, University of Applied Sciences Publications, Research Reports A2. (toim.)

Kautonen, T., Down, S. & South, L. (2008). Enterprise support for older entrepreneurs: the case of PRIME in the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 14(2).

Kautonen, T., Down, S., & Minniti, M. (2013). Ageing and entrepreneurial preferences. *Small Business Economics* 42(3), 579–594.

Kautonen, T., Hatak, I., Kibler, E., & Wainwright, T. (2015). Emergence of entrepreneurial Behaviour: The Role of age-based Self-image. E-artikkeli. *Journal of Economic Psychology* 2015(50), 11, 41.

Kautonen, T., Kantola, J. & Vainio, P. (2009). Involuntary self-employment in Finland: A bleak future? *International Journal of Public Policy* 4(6), 533–548.

- Kautonen, T., Kibler, E., & Minniti, M. (2017). Late-career entrepreneurship, income and quality of life. *Journal of Business Venturing*, 32(3), 318–333.
- Kautonen, T., Tornikoski, E., & Kibler, E. (2011). Entrepreneurial Intentions in the Third Age: the Impact of perceived Age Norms. *Small Business Economic* 2011, 37(2), 219–234.
- Kavaratzis, M. & Ashworth, G. (2008). Place marketing: how did we get here and where are we going? *Journal of Place Management and Development* 1(2), 150–165.
- Kean, R.C., Van Zandt, S. & Maupin, W. (1993). Successful Ageing: The Older Entrepreneur. *Journal of Women & Aging* 5(1), 25–42.
- Kemp, M. (2003). Hearts and minds: Agency and discourse on distress. *Anthropology & Medicine*, 10(2), 187–205.
- Kerr, G. (2019). A Portrait of the Older Entrepreneur: Factors Toward Transformation and Persistence. Teoksessa: *Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship*. Editor: Maâlaoui, A., Springer (2019).
- Kirpal, S. (2004a). Researching work identities in a European context. Teoksessa *Career Development International* 9(3), 199–221.
- Koellinger, P. (2008). Why are some entrepreneurs more innovative than others? *Small Business Economics* 31, 21–37.
- Koistinen, E. (2015). Peruskoulusta toiselle asteelle siirtyvien nuorten uramuuntuvuususkomukset Career adaptability -mittarin arvioimana. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20150104/ (luettu 27.3.2015).
- Koivunen, M., Lämsä, A.-M. & Heikkinen, S. (2012). *Urasiiirtymät muuttuvassa työelämässä*. Working paper, Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu. Saata-villa osoitteesta <https://www.jyu.fi/jsbe/tutkimus/julkaisut/workingpaper/wp371>. Luettu 03.11.2012.
- Konttinen, M. (2020). Yle Uutiset 31.12.2020: *Verotus, eläkkeet, tuet ja maksut: katso, mikä muuttuu vuonna 2021*.
- Kooij, D. T., de Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R. & Dikkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197–225. <https://doi.org/10.1002/job.665>.
- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P. & Dikkers, J. (2008). Oldes Workers' Motivation to continue to work: five meanings of age. A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology* 23(4): 364–394.
- Korhonen, M. (2003). Omaelämäkerrat elämänkulun jäsentäjinä. Kirjassa: *Näky-mätöntä näkyväksi, Elämänkulku, työura ja sukupuolitietoinen ohjaus -projek-tin ydinteemoja*. Toim. Vanhalakka-Ruoho, M. Joensuun yliopisto, N:o 87. Joen-suun yliopistopaino, Joensuu 2003.

- Koskinen I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005). *Laadulliset menetelmät kauppatieteissä*. Tampere: Vastapaino 2005.
- Kosonen, P. (2000). Elämäntaidolliset haasteet ja ohjaus – näkökohtia habi-taatin muotoutumisesta ja auttamisen asiantuntijuudesta myöhäismodernis-sa. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim): *Ohjaus ammattina ja tieteenalana*, osa 2. Jyväskylä: PS-kustannus, 314-357.
- Kovalainen, A. (1989). *The Concept of Entrepreneur in Business Economics*. Liiketaloudellinen aikakauskirja 1989 (2), 82–93.
- Krone, K. J. & Dougherty, D. S. (2015). Reclaiming an unfinished past: From emotional labor to critical emotional agency. *Electronic Journal of Communication/La Revue Electronic de Communication*, 25(3), 4. <http://www.cios.org/ejcpublish/-025/3/025302.html>
- Krueger, N. F. Jr., Reilly, M. D., & Carsund, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing* 15(5-6), 411–432.
- Krueger, N.F., Carsrud, A.L., (1993). "Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour". *Entrepreneurship & Regional Development*, 5(4), 315–330.
- Kulik, C. T., Ryan, S., Harper, S. & Geroge, G. (2014). Aging Populations and Management. *Academy of Management Journal*, Vol. 57(4).
- Kupperschmidt, B. (2000). Multigeneration Employees: Strategia for Effective Management. *Health Care Manager* 19(1), 65–76.
- Kurkela, R. (2007). *Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot*. Viitattu 18.3.2017 <https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino: Tampere.
- Kuusela, P. & Kuittinen, M. (2008). *Organisaatiot muutoksessa*. Kuopio: UNIpress.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. (2007). *Laadullinen terveystutkimus*. Edita 2007.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. (1999). Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11, 3–12.
- Kyrö, P. (1997). *Yrittäjyyden muodot ja tehtävä ajan murroksissa*. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Labov, W. (1981). Speech actions and reactions in personal narrative. Teoksessa: Tannen, D. (toim.) *Analyzing Discourse: Texts and talk*. Washington DC: Georgetown University Press, 219–247.

- Lang, F.R. & Carstensen, L.L. (2002). Time counts: Future time perspective, goals and social relationships. *Psychology and Aging* 17 (1), 125–39.
- Langowitz, N., Minniti, M. & Arenius, P. (2005). *Global Entrepreneurship Monitor: 2004 Report on Women and Entrepreneurship*. Babson Park, MA: Babson College.
- Lausala, T. & Eljala, J. (2014). Suomalaisen Työn Liitto. *Kuluttajakansalaiset nyt ja tulevaisuudessa* tutkimus, kvantitatiivinen osio. Data kerätty internet-paneelissa huhtikuussa 2014 Innolink research suorittamana.
- Lavarreda, S.A., Snyder, S. & Grown, E.R. (2013). *The effects of the great recession on health insurance: Changes in the uninsured population from 2007 to 2009*. UCLA Center for Health Policy Research, Health Policy Brief.
- Lee, S.H. & Wong, P.K. (2004). An exploratory study of technopreneurial intentions: a career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19 (1), 7–28.
- Leiter, M.P. & Bakker, A.B. (2010). Work Engagement: Introduction. Teoksessa: Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (toim.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Lerner, J. S., Li, Y., Valdesolo, P. & Kassam, K. S. 2015. Emotion and decision making. *Annual Review of Psychology* 66(1), 799–823.
- Levesque, M. & Minniti, M. (2006). The Effect of Aging on Entrepreneurial Behavior. *Journal of Business Venturing* 21(2), 177–194.
- Levinson, D.J. (1977). The mid-life transition: a period in adult psychosocial development. *Psychiatry*. 1977 40(2), 99–112.
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life*. Ballantine, New York 1978.
- Levinson, D. J. (1986). A conception of adult development. *American Psychologist* 41, 3–13.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R., & Zilber, T. (1998). *Narrative Research: reading, analysis, and interpretation*, 47. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Linde, C. (1993). *Life Stories. The Creation of Coherence*. New York: Oxford University Press.
- Linnenbrink, E.A. & Pintrich, P.R. (2003). The role of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading & Writing Quarterly*, 19(2), 119–137.
- Lipponen, K., Litovaara, A., & Katajainen, A. (2016). *Voimaa: Hyvän elämän polku*. 1. painos. Helsinki: Duodecim
- Logan, J. (2014). An exploration of the challenges facing women starting business at fifty. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6(1), 83–96.

Lussier, R. & Pfeifer, S. (2001). A Crossnational Prediction Model of Business Success. *Journal of Small Business Management* 39(3), 228–239.

Lämsä, A-M. & Sintonen, T. (2006). A narrative approach for organizational-learning in a diverse organization. *Journal of Workplace Learning* 18(2), 106–120.

Maâlaoui, A. & Razgallah, M. (2019). Introduction: Senior Entrepreneurship: From the Shadows to the Light. Teoksessa: *Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship*. Editor: Maâlaoui, A., Springer (2019).

Maczulskij, T. & Viinikainen, J. (2021). *Personality and Public Sector Employment*. ETLA Working Papers 86, 22.02.2021. ISSN 2323–2420, 2323–2439 (Pdf), JEL J23, J45.

Madsen, H., Neergaard, H. & Ulhoi, J. P. (2007). Knowledge-Intensive Entrepreneurship and Human Capital. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 10(4). October 2007.

Mahlakaarto, S. (2010). *Subjekti työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa*. Jyväskylä studien in education, psychology and social reasearch 394. Akateeminen väitöskirja.

Mallet O., & Wapshott R. (2015a). Entrepreneurship in a Context of pending Retirement: The lived Experience of older Entrepreneurs. In: Sappleton, N. & Lourenco, F, ed. *Entrepreneurship, Self-Employment and Retirement*. Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan UK, 2015, 67–89.

Mallet, O. & Wapshott, R. (2015b). Making Sense of Self-employment in Late Career: Understanding the Identity Work of Olderpreneurs. *Work, Employment and Society* 29(2), 250–266.

Mallon, M. & Cohen, L. (2001). Time for a Change? Women´s Accounts of the Move from Organizational Careers to Self-Employment. *British Journal of Management* 12(3), 217–230.

Mallon, M. (1998). The Portfolio Career: pushed or pulled to it? *Personnel Review* 27(5). 361–377.

Mantere, S., Aula, P., Schildt, H. & Vaara, E. (2013). Narrative attributions of entrepreneurial failure. *Journal of Business Venturing*, (In press) Available in www: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2012.12.001>

Marion, E. (2015). *"The Future of Entrepreneurship: Millennials and Boomers Chart the Course for 2020."* Kauffman Foundation.

Markus, H. & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist* 41(9), 954–969.

Marshall, J. (1999). Performativity: Lyotard and Foucault through Searle and Austin. *Studies in Philosophy and Education* 18, 309–317.

- Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370–396.
- Mattila, H. (2008). *Voimaantumisen ydin, Sosiaali- ja terveysalalla toimivien ihmisten mahdollisuuksia voimaantua työssään*. Kuopion yliopiston Julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 151. 2008. Akateeminen väitöskirja. Kopijyvä, Kuopio 2008. ISBN 978-951-27-0810-9.
- Mayring, P. (2000). *Qualitative Inhaltsanalyse*. FQS [http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs\(article/view/1089](http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs(article/view/1089) (luettu 12.12.2008).
- McAdams, D. (1995). What do we know a person? *Journal of Personality*, 63, 365–396.
- McAdams, D.P., Hart, H.M. & Maruna, S. (1998). The anatomy of generativity. Teoksessa D.P. McAdams & E. De St. Aubin (toim.) *Generativity and adult development. How and why we care for the next generation*. Washington D.C: American Psychological Association, 7–44.
- McKay, R. (2001). Women Entrepreneurs: Moving Beyond Family and Flexibility. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 7(4), 148–165.
- McMullen, J. S. & Shephard, D. A. (2002). *Regulatory focus and entrepreneurial intention: action bias in the recognition and evaluation of opportunities*. Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson College.
- Mehra, B. (2002). Bias in Qualitative Research: Voices from an Online Classroom. *The Qualitative Report*, 7(1), 1–19.
- Melin, K. (2001). *Yrittäjyysintentiot ja niiden taustatekijät Virossa ja Suomessa. Vertailukohteina eräissä oppilaitoksissa opiskelevat nuoret kummassakin maassa*. Acta Wasaensis, No. 93, Department of Management and Organisation, Vaasa.
- Menzies, T., Diochon, M. & Gasse, Y. (2004). Examining Venture Related Myths concerning Women Entrepreneurs. *Journal of Developmental Entrepreneurship* 9(2), 89–107.
- Merton, R.K. (1957). *Social theory and social structure*. New York: Free Press.
- Metcalf, H. & Thompson, M. (1990). *Older Workers: Employer' Attitudes and Practices*. University of Sussex, Institute of Manpower Studies, Report no. 124.
- Metsämuuronen, J. (2005). *Kokeellisen tutkimuksen perusteet ihmistieteissä - metodologia-sarja 10*. International Methelp Oy.
- Meyer, J. W. & Jepperson, R. L. (2000). The 'Actors' of Modern Society: The Cultural Construction of Social Agency. *Sociological Theory*. Vol. 18(1), 100–120.
- Miles, M., & Huberman, M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Second edition. London: Sage.
- Miller, D.C., & Form, W.H. (1951). *Industrial sociology*. New York: Harper & Row.

Miller, Joan G. (1984). Culture and the Development of Everyday Social Explanation. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 46(5), 961–978.

Minniti, M., & Bygarve, W. (2001). A dynamic model of entrepreneurial learning. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 25, 5–16.

Minola, T., Criaco, G. & Obschonka, M. (2016). Age, culture, and self-employment motivation. *Small Business Economics* Vol.46, 187–213.

Mishler, E. G. (1986). *Research Interviewing. Context and Narrative*. Harvard University Press: USA.

Moran, S. & John-Steiner, V. (2004). How collaboration in creative work impacts identity and motivation. Teoksessa Miell, D. & Littleton, K. (toim.); *Collaborative Creativity: Contemporary Perspectives*. Chippenham and Eastbourne: Antony Rowe Ltd, 11–25.

Morgan, G. (1993). *Images of Organization*. The Publishers of Professional Social Sciences. New Delhi. India. London: SAGE.

Morris, J. A. & Feldman, D. C. (1997). Managing emotions in the workplace. *Journal of Managerial Issues* 9(3), 257–274.

Moskowitz, T., & Vissing-Jorgensen, A. (2003). The Returns to entrepreneurial Investment: a private Equity premium Puzzle?. *American Economic Review* 92(4), 745–778.

Moult, S. & Anderson, A. R. (2005). Enterprising women: gender and maturity in new venture creation and development. *Journal of Enterprising Culture*. Vol 13(3), 255–271.

Mykkänen, J. (2010). *Isäksi tulon tarinat, tunteet ja toimijuus*. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 382. Akateeminen väitöskirja.

Myllyniemi, S. (2009). *Aika vapaalla*. Nuorten vapaa-aikatutkimus 2009.

Mäkelä, K. (1995). Strategiako roskiin? *Futura* 14, 2, 15.

Mäkelä, K. (toim.) (1990). *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab. 285.

Nadi, S. (2007). "Entrepreneurial identity in the care sector: navigating the contradictions". *Women in Management Review*, 22(6), 456–467.

Navis, C., & Glynn, M.A. (2011). Legitimate distinctiveness and the entrepreneurial identity: Influence on investor judgments of new venture plausibility. *Academy of Management Review*, 36, 479–499.

Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2010a). "The relationships of age with job attitudes: a meta-analysis". *Personnel Psychology*, Vol.63(3), 677–718.

Niemi, P. (2001). Identiteetti, muutos ja toimintaympäristö. *Psykologia* 1–2, 18–28.

Nikander, P. (2001). Kenneth Gergen. Konstruktionistinen ja postmoderni sosiaalipsykologia. Teoksessa Hänninen, V., Partanen, J. & Ylijoki, O-H. (toim.): *Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä*. Tampere: Vastapaino, 275–298.

OECD. (2012). *Policy Brief on Senior Entrepreneurship*. Luxembourg: European Commission.

OECD/European Union. (2015). *The missing entrepreneurs 2015. Policies for self-employment and entrepreneurship*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264188167-en>.

Oesch, E. (1994). Tulkinnasta – tulkinnan tiedolliset perusteet modernissa ja filosofisessa hermeneutiikassa. *Fitty* 53, Tampere.

Ofstad, D. (2008). *Competency Testing Methods for Education and Training of Entrepreneurs outside Formal Education*. Rostock Working Papers on Economic and Human Resource Development. Nr. 29. Rostock: Universität Rostock, HIE-RO, 15–24.

Ojala, H., Palmu, T. & Saarinen, J. (eds.) (2009). *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Vastapaino.

Ollila, S. (2012). *Entrepreneurial Identity Construction - what does existing literature tell us?* Paper presented in Institute of Small Business and Entrepreneurship Conference 2012.

Orhan, M., & Scott, D. (2001). Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model. *Women in Management Review* 16(5), 232–247.

Pakkasvirta, J. (2003). *Monitiede vai monta tiedettä? Näkökulmia poikkitieteeseen kulttuuri-, yhteiskunta- ja aluetutkimukseen*. University of Helsinki. Renvall Institute, 2003

Parker, S. C. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge, Cambridge University Press.

Parsons, D., & Mayle, L. (1996). *Ageism and Work in the EU: A Comparative Review of Corporate Innovation and Practice*. Working paper, Cranfield, The Host Consultancy and Cranfield University.

Partanen, A. (2011). “Kyllä minä tästä selviän”. *Aikuisopiskelijat koulutustarinnansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyytensä rakentajina*. Jyväskylän Yliopisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, Kokkola 2011. Jyväskylän yliopistopaino, Jyväskylä 2011. Akateeminen väitöskirja.

Partouche-Sebban, J. & Maâlaoui, A. (2019). Experience of Aging as an Opportunity for Entrepreneurship Among the Elderly. Teoksessa: Maâlaoui, A. (2019). *Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship*. Springer.

Patton, M.Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. 2nd edition. London: Sage Publications Ltd.

Peltonen, H.O., & Aaltio, I. (2009). Portraits of russian Women Entrepreneurs: Identification and Ways of Leadership. *Journal of Enterprising Culture* 17, 443–471.

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

Pentikäinen, L. (2014). *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014.

Perenyi, A., Zolin, R. & Maritz, A. (2018). The perceptions of Australian senior entrepreneurs on the drivers of their entrepreneurial activity. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 24(1), 81–103.

Perho, H., & Korhonen, M. (1994). *Elämän vakaat vaiheet ja siirtymät aikuisuuden alusta keski-ään kynnykselle*. Acta Psychologica Fennica. Soveltavan psykologian monografioita. 7, 61-78.

Platman, K. (2003). The Self-Designed Career in Later Life: A Study of Older Portfolio Workers in the United Kingdom. *Ageing & Society* 23(3), 281–302.

Pojjula, S. (2016). *Lapsi ja kriisi: selviytymisen tukeminen*. Kirjapaja 2016. 3. uudistettu painos

Polit, D.F. & Beck, C.T. (2008). *Nursing research. Generating and assessing evidence or nursing practice*. Lippicott & Wilkins, Philadelphia.

Polkinghorne, D. (1988). *Narrative Knowing and the Human Sciences*. News York: State University of New York Press.

Poutvaara, P. ja Tuomala, J. (2004). *What is left to residual Claimants? The empirics of Income reported by Entrepreneurs and Workers*. IZA Discussion Paper No. 1178, June 2004.

PRIME, Prince's Initiative for Mature Enterprise, (2006). New Deal50+ scheme and the Employment Zones initiative 2006. *Olderpreneur Outcomes - a Follow-up Study of What Happened to People Aged Over 50 Who Contacted PRIME about Starting in Business*, Provisional version March (www.primeinitiative.org.uk).

PRIME, Prince's Initiative for Mature Enterprise, (2010). New Deal50+ scheme and the Employment Zones initiative, 2010. *solomonOlderpreneur outcomes revisited*. London: PRIME. (www.primeinitiative.org.uk).

Pulkkinen, L. & Kokko, K. (2010). *Keski-ikä elämänvaiheena*. Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksen julkaisuja 352. Jyväskylän yliopistopaino 2010.

Quinn, J. (1996). *The Role of Bridge Jobs in the Retirement Patterns of Older Americans in the 1990's*. Proceedings of the International Association for Research in Income and Wealth Conference, 16–23rd August, Lillehammer.

Radu-Lefebvre, M., Lefebvre, V., Crosina, E. & Hytti, U. (2021). Entrepreneurial Identity: A Review and Research Agenda. *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol 45: 6, 1550–1590. 11.5.2021.

- Rapley, T. (2004). Interviews. Teoksessa C. Seale, G. Giampietro, J.F. Gubrium & Silverman, D. (toim.) *Qualitative research practice*. London: Sage, 15–33.
- Rastas, A. (2005). Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Ruusu vuori, J. & Tiittula, L. (toim.)
- Ratner, C. (2002). *Cultural psychology. Theory and method*. PATH in psychology. York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Rausch, A., Seifried, J. & Harteis, C. 2017. Emotions, coping and learning in error situations in the workplace. *Journal of Workplace Learning* 29(5), 370–389.
- Reinhart, C. R. & Rogoff, K. (2009). The Aftermath of Financial Crises, *American Economic Review* 99, 466–472.
- Ren, C.R., & Guo, C. (2011). Middle managers' strategic role in the corporate entrepreneurial process: Attention-based effects. *Journal of Management*, 37: 1586–1610.
- Reynolds, P.D., Hay, M. & Camp, S.M. (1999). *Global entrepreneurship monitor* (p.3). Babson Park. MA: Babson College. Available from <http://www.gemconsortium.org/report>.
- Riessman, C. K. (1993). *Narrative analysis. Qualitative Research Methods*, Series 30, A Sage University Paper: Newbury Park, CA.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Boston College. SAGE Publications.
- Rikala, S. (2013). *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Acta Electronica Universitatis Tampereensis 1334.
- Ristimäki, K. (2004). *Yrittäjäksi identifioituminen. Fenomenologis-hermeneuttinen tutkimus nuorten yrittäjyyteen liittyvän identiteetin kehityksestä*. Akateeminen väitöskirja. Acta Wasaensia. No 130. Liiketaloustiede 51. Johtaminen ja organisaatiot.
- Ritsilä, J. & Tervo, H. (2002). Effects of Unemployment on new Firm Found-ing: Micro-level panel Data Evidence from Finland. *Small Business Economics* 14, 31–40.
- Robinson, P.B. & Sexton, A. E. (1994). The Effect of Education and Experience on Self-Employment Success. *Journal of Business Venturing* 9: 141–156.
- Robinson, S. & Stubberud, H.A. (2014). Older and wiser? An analysis of advice networks by age. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 20(2), 59.
- Ronkainen, S. (1999). *Ajan ja paikan merkitsemät. Subjektiviteetti, tieto ja toimijuus*. Tampere: Gaudeamus.
- Ronkainen, S. (2006). Haavoittunut kansakunta ja väkivallan toimijuus. Teoksessa: Lohiniva-Kerkelä, Mirva (toim): *Väkivalta – seuraamukset ja haavoittuvuus*. Helsinki: Talentum, 2006.

Rotefoss, B. & Kolvereid, L. (2005). Aspiring, nascent and fledgling entrepreneurs: An investigation of the business start-up process. *Entrepreneurship & Regional Development* 17: 109–127.

Roy, G. (1998). *Diagnostic sur le travail autonome: Causes, motivations, problèmes*. Maclean hunter Entrepreneurship Chair, HEC Montreal, Working Paper 98–08.

Ruohotie, P. (2004a). *Minäkäsityksen ja -identiteetin muuttuminen johtamisen tavoitteena*. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1/2004. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Ruohotie, P. (2004b). Kompetenssit Ammattikorkeakouluopetuksen tavoitteena. Teoksessa S. Kolehmainen & R. Kallinen (toim.) *Laatua ammattikorkeakouluopintojen ohjaukseen*. Opel-Laatu-projektin loppuraportti. Hämeenlinna: Hämeen Ammattikorkeakoulu, 88–101.

Ruoppila, I. (1996). Henkinen toimintakyky ja oppiminen. Teoksessa *Ikääntyvät työelämässä - Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö*. Liiteosa. Helsinki: Työministeriö, 193–212.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) (2005). *Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.

Ryan, G. W. & Bernard, H. R. (2000). *Techniques to Identify Themes in Qualitative Data*. <http://academia.uat.edu.mx/pariente/Lecturas/Techniques%20to%20Identify%20Themes%20in%20Qualitative%20Data.pdf>

Räsänen, T. (2002). *Voimaantumisen oikeus ja välttämättömyys*. Lahti: Julkiviestintä Oy: Suomen työvalmennusakatemia, 2002.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV - Menetelmä-opetuksen tietovaranto* [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaristo [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 16.08.2019.)

Saari, Edvart (2019). *Tili- ja markkinointitoimisto Katetuotto Oy*. Blogi-kirjoitus: Resilienssi. 10.7.2019. Luettu 23.2.2021.

Sankelo, M. (2008). Terveystenhoitajat oman yrityksen johtajina. *Terveystenhoitaja* 2008, 7, 8–10.

Sarkkinen, M. (2021). *Kolme tapaa tylsistyä työssä*. Verkkolehti, luettu 30.1.2021.

Savage, J. (2004). Researching emotion: the need for coherence between focus, theory and methodology. *Nursing Inquiry* 11(1), 25–34

Savickas, M. L & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.

Savickas, M. L. (1997). *Career adaptability: An integrative construct for lifespan, lifespan theory*.

SBRC/NIERC (2001). *Third Age Enterprise in the UK*. A report for the DTI and Nat West.

Schein, E. H. (1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive* 10(4), 80–88.

Schein, E. (1987). *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Suom. Liljamo, R. &

Miettinen, A. 3.painos. 1991. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Schiavone, F., Dezi, L. & Leone, D. (2019). Elderly Entrepreneurs in Healthcare: The Case of the European Institute of Oncology (IEO). Teoksessa: *Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship*. Editor: Maâlaoui, A., Springer (2019).

Schroots, J. J. (1988). On growing, formative change and aging. In: *Emergent theories of aging*/Birren, J. E., Bengtson, V.L., New York: Springer Verlag, p. 299–329.

Sewell, W. H. Jr. (1992). A theory of structure: duality, agency and transformations. *American Journal of Sociology* 98, 1–29.

Seymour, N. (2002). *Starting Up After 50*. CELCEE Kauffman Centre for Entrepreneurial Clearinghouse on Entrepreneurship Education. Retrieved Accessed 25.02.03. from <http://www.celcee.edu/publications/digest/Dig02-05.html> (katsottu 25.2.2003).

Shanahan, M. J. & Elder, G. H. Jr. (2002). History, Agency and the Life Course. In Crockett, Lisa J. (ed.) *Agency, Motivation and the Life Course*. Nebraska Symposium in Motivation 48. University of Nebraska-Lincoln Press, 145–185.

Siitonen J. (1999). *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun opettajankoulutuslaitos*. Akateeminen väitöskirja. <http://herkules oulu.fi/isbn-951425340X/isbn951425340X.pdf>

Silverman, D. (2000). *Doing qualitative research: a practical handbook*. SAGE, 2000.

Silverman, D. (2001). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. 2nd edition. London: Sage Publications. 325.

Singh, G. & DeNoble, A. (2003). Early Retirees as the Next Generation of Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory & Practice* 23(3), 26–207.

Soleimanof, S., Morris, M.H., & Syed, I. (2015). The role of retirement intention in entrepreneurial firm exit. In D.R. DeTienne & K. Wennberg (Eds.), *Research handbook of entrepreneurial exit* (pp. 157-184). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Solomon, M. R. & Askegaard, S. & Hogg, M.K. & Bamossy, G.J. (2019). *Consumer behavior: A European Perspective*. 7. painos. Pearson Education, New Jersey.

Stanworth, J. & Curran, J. (1973). *Management Motivation in the Smaller Business*. Gower Press, London 1973.

Staudinger, U.M. (1999). Older and Wiser? Integrating Results on the Relationship Between Age and Wisdom-related Performance. *International Journal of Behavioral Development*, 23(3), 641–664.

Steiner, M.P., & Solem, O. (1988). Factors for Success in Small Manufacturing Firms. *Journal of Small Business Management* 26(1), 51–55.

Stets, J.E., & Burke, P.J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63, 224–237.

Stewart, A. J. & Vandewater, E. A. (1998). The course of generativity. In: D.P. McAdams & E. de St. Aubin (Eds.), *Generativity and adult development* (s. 75–100). Washington, DC: American Psychological Association.

Stones, R. (2005). *Structuration theory*. Traditions in social theory -series. Editors: Craib, I & Sones, R., Palgrave Macmillan, Hampshire & New York.

Storey, D. (1991). The Birth of New Firms - Does Unemployment Matter? A Review of the Evidence. *Small Business Economics* 3, 167–178.

Storey, D. (1994). *Understanding the Small Business Sector*. Routledge, London.

Storey, D., & Greene, F. (2002). *Greys' Lead the Way in Enterprise: Policymaking: David Storey and Francis Greene Question the Value of Youth Self-employment Schemes*. London Financial Times, London, 14.

Stringer, P. (1981). Hosts and Guests: the Bed and Breakfast Phenomenon. *Annals of Tourism Research* 8(3), 357–376.

Sugarman, L. (2001). *Life-Span Development*. Hove, England: Psychology Press, Ltd.

Sulkunen, M., & Törrönen, J. (toim.) (1997). *Semioottisen sosiologian näkökulmia. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys*. Gaudeamus, Tampere.

Sullivan, S. (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research. *Journal of Management* 25(3), 457–484.

Suomen Yrittäjät (2016). *Yksinyrittäjäkysely 2016*, Yrittajat.fi. – Suomen Yrittäjät.

Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper.

Swearingen, E. M., & Cohen, L. H. (1985). Life events and psychological distress: A prospective study of young adolescents. *Developmental Psychology*, 21(6), 1045–1054.

Taipale, T., Janhonen, M., Kolehmainen, S-L., Lindström, S. & Vehkaperä, U. (2019). *Yrittäjän naisen kasvukirja*. Metropolia ammattikorkeakoulu ja Työterveyslaitos. 2019. Oy Nord Print Ab, Helsinki. 2019.

Tajfel, H., & Turner, J.C. (2004). *The social identity theory of intergroup behavior*. New York: Psychology Press.

- Talouselämä, artikkeli (17.12.2013). <https://www.talouselama.fi/uutiset/tutkimus-keski-ika-alkaa-53-vuotiaana-tassa-ovat-tunnusmerkit/15b91217-1080-3e1a-afe8-ofbbe42d6fb2>. Luettu 15.1.2018.
- Tapani, A. (2009). *Onko yhteisöllisyydellä väliä? Identiteettiprosessi ja sosiaalinen pääoma epävarmuuden sietämisen merkityksellisinä elementteinä*. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Tast, J., Tyrväinen, H., Nyberg, T., & Leinonen, M. (2003). *Kasvu ja vanheneminen*. Lukio 3 Koulun biologia: Ihminen, 40-44. Kustannusosakeyhtiö Otava, 2003. ISBN 951-1-15669-1.
- Taylor, C. (1985). *Human agency and language: Philosophical papers 1*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Taylor, J. M., Gilligan, C., & Sullivan, A. M. (1995). *Between voice and silence: Women and girls, race and relationship*. Cambridge, MA, US: Harvard University Press.
- Taylor, P.E., & Walker, A. (1994). The Aging Workforce: Employers' Attitudes Towards Older People. *Work, Employment & Society* 8(4), 91–569.
- Teoh, H.Y., & Foo, S.L. (1997). Moderating effects of tolerance for ambiguity and risktaking propensity on the role conflict-perceived performance relationship: Evidence from Singaporean entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 12, 67-81.
- Terjesen, S. (2017). *Social entrepreneurship among women and men in the United States*. Small Business Administration and National Women's Business Council. Office of Advocacy, Small Business Administration: Special report
- Thiel, C. E., Connelly, S. & Griffith, J. (2012). Leadership and emotion management for complex tasks: Different emotions, different strategies. *The Leadership Quarterly* 23(3), 517–533.
- Tikka, M. (1994). Kalenteri-ikästä omaelämäkerralliseen ikään. Teoksessa Antti Uutela & Jan-Erik Ruth (toim.) (1994) *Muuttuva vanhuus*. Tampere: Gaudeamus.
- Toiskallio, J. (2001). Postmodernin pedagogiikkaa – kuinka käy toimintakyvyn ja viisauden? Teoksessa Huhmarniemi, R., Skinnari, S. & Tähtinen, J. (toim): *Platonista transmodernismiin. Juonteita ihmisyyteen, ihmiseksi kasvamiseen, oppimiseen, kasvatukseen ja opetukseen*. Kasvatusalan tutkimuksia 2. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 445-470.
- Tornikoski, E. & Kautonen, T. (2009). Enterprise in sunset career? Entrepreneurial intentions in the ageing population. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business* 6, painossa.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D. & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Cambridge, MA, US: Basil Blackwell.

Turner, J.H., & Stets, J.E. (2005). *The sociology of emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.

Työ- ja elinkeinoministeriö: *Työelämä 2020* -hanke. www.tem.fi

Tättilä, R. (2014). *Yksilön ja yhteiskunnan diskurssit Me Naiset -lehden pääkirjoituksissa vuosina 1990, 2000 ja 2010*. Oulun yliopisto, humanistinen tiedekunta. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201405221454>.

United Nation, raportti, *World Population Prospects (2019)*. New York 2019.

United States Bureau of Labor Statistics (2002). *Employment and Earnings*. Available: www.bls.gov/cps/cpsaat15.pdf.

Ursin, J., Vähäsantanen, K., McAlpine, L. & Hökkä, P. (2020). Emotionally loaded identity and agency in Finnish academic work. *Journal of Further and Higher Education* 44(3), 311–325.

Uusyrittäjäkeskus (2021). Perustamisopas alkavalle yrittäjälle. Yhdessä yritys onnistuu. <https://uusyrittäjäkeskus.fi/apua-yrittäjyyteen/perustamisopas/>

Uutela, A. & Ruth, J-E. (1994). *Muuttuva vanhuus*. Gaudeamus 1994.

Valtavaara, M. (2016). HS: Artikkel: *Yli 50-vuotiaiden yritykset pärjäävät aiempaa paremmin – ”Nyt alkaa tienamaankin”*.

Walters, A. J. (1995). *A Heideggerian hermeneutic study of the practice of critical care nurses*. Wiley Online Library. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1995.tb02732.x>

Van Breda, A.D. (2001). *Resilience theory: a literature review South African Military Health Service*. Military Psychological Institute. Social Work Research & Development. http://vanbreda.org/adrian/resilience/resilience_theory_review.pdf Viitattu 23.2.2021.

Varamäki, E. (2001). *Esseys on multilateral cooperation between SMEs. The prerequisites for successful development and different models of interfirm cooperation*. Acta Wasaensia 92, Business Administration 36. Management and Organization. PhD Thesis. University of Vaasa.

Vaughan, D. (1986). *Workers at Risk: Voices from the Workplace* (Book). Vol. 8 (1), 101–103.

Weber, P. (2006). *Understanding Mature Small Business Owners: Success and Age-Related Correlates of Success within the Western Australian Tourism Industry*. Doctor of Philosophy (Ph.D.) Thesis, School of Management, Curtin University of Technology, Australia.

- Weber, P., & Schaper, M. (2004). Understanding the Grey Entrepreneur. *Journal of Enterprising Culture* 12(2), 64–47.
- Webster, B., & Walker, E. (2005). *Smart Training for the Older Entrepreneur*. Paper presented at the International Council of Small Business World Conference, Melbourne.
- Weenink, D., Spaargaren, G. & Lamers, M. (2016). Emotional agency navigates a world of practices. Teoksessa G. Spaargaren, D. Weenink & M. Lamers (toim.) *Practice theory and research. Exploring the dynamics of social life*. Abingdon, UK: Routledge, 60–84.
- Vesalainen, J. & R. Viitala (2003). *Double Framing – Who Do You Work for?* Unpublished conference paper. Nordic Academy of Management, Reykjavik.
- Vesalainen, J. (2001). *Yrittäjyyden ulottuvuudet*. Artikkelisarja. Vaasan yliopiston johtamisen laitos.
- Vesalainen, J. (2002). *Kaupankäynnistä kumppanuuteen. Yritysten välisten suhteiden elementit, analysointi ja kehittäminen*. MET-julkaisuja 9. Tampere: Metalliteollisuuden Kustannus Oy.
- Vesalainen, J. (2004). *Katetta kumppanuudelle. Hyöty ja sen jakaminen asiakas-toimittaja suhteessa*. Teknolgiateollisuus 3. Tampere: Teknologiainfo Teknova Oy.
- Vesalainen, J. (2008). Yrittäjyyden monimuotoisuus ja erilaista yrittäjyyttä tukevat olosuhteet. Teoksessa: *Yrittäjyyden edistäminen korkeakoulujen tehtävänä*. Luoto, S., Melin, K. & Ristimäki, K. (2008). Vaasan ammattikorkeakoulu, University of Applied Sciences Publications, Research reports A2.
- Vesalainen, J., E. Varamäki & T. Pihkala (1996). *Dimensions of virtual organization*. Proceedings of the University of Vaasa, Discussion Papers 208. University of Vaasa.
- Wheaton, B., & Gotlib, I. (1997). Trajectories and turning points over the life course: concepts and themes. Teoksessa Gotlib, I. & Wheaton, B. (toim.) *Stress and adversity over the life course*. (1–25). NewYork: Cambridge University Press.
- Whitbourne, S. K. (1986). Openness to experience, identity flexibility, and life change in adults. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(1), 163–168.
- White, B. (1995). The career development of successful women. *Women in Management Review* 10(3), 4–15.
- White, H. (1987). *The Content of the Form: Narrative Discourse and Historical Representation*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- White, M. (2004). Folk psychology and narrative practice. Teoksessa L.E. Angus & J. McLeod (toim.), *The handbook of narrative and psychotherapy*. Practice, theory and research (s.15–51). California: SAGE.

White, M., & Epston, D. (1990). *Narrative Means to Therapeutic Ends*. W. W. Norton, New York.

Viertola, U. (2010). *Yksinäisyyden kuva*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Vihottula, H. (2015). "En suostu yksinkertaisesti häviämään ihmisten silmistä": *Kertomuksia traumaattisesta kokemuksesta selviytymisestä*. Tampere: University Press.

Willard, G. E., Krueger, D. A. & Feeser, H. R. (1992). In order to grow, must the founder go: A comparison of performance between founder and non-founder managed high-growth manufacturing firm. *Journal Of Business Venturing*, 7, 181–194.

Virkki, T. (2004). *Vihan voima: toimijuus ja muutos vihakertomuksissa*. Atena Kustannus Oy. Sähköinen versio: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2016. ISBN 978-951-39-6697-3. PL 436 40101 Jyväskylä. www.atenakustannus.fi

Vuorinen, R. (1998). *Minän synty ja kehitys*. Porvoo: WSOY, kirjapainoyksikkö.

Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2015). Professional agency, identity, and emotions while leaving one's work organization. *Professions and Professionalism* 5(3).

Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017a). Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehitys. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 17-31.

Yin, R. K. (1994). *Case Study Research*. Thousand Oaks CA: Sage.

Yin, R.K. (1989). *Case study research: Design and methods*. London: Sage Publications.

Yin, R.K. (2003). *Case Study Research: Design and Methods*. 3rd edition. London: Sage Publications Ltd.

Zhang T. (2019). Heterogeneous Boomer Entrepreneurs. Teoksessa: *Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship*. Editor: Maâlaoui, A., Springer (2019).

Zembylas, M. (2007). Theory and methodology in researching emotions in education. *International Journal of Research & Method in Education* 30(1), 57–72.

Zhao, H., O' Connor, G., Wu, J., & Lumpkin, G. (2021). Age and entrepreneurial career success: A review and a meta-analysis. *Journal of Business Venturing*, 36(1), 106007–. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106007>

Åkerblad, L. (2014). *Epävarmuuden tuolla puolen: Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus*. Dissertations in Social Sciences and Business Studies 73. Itä-Suomen yliopisto: Publications of the University of Eastern Finland.

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake vuoden 2010 haastattelussa

50+ -ENSIYRITTÄJYYS, vuosi 2010,

1. KERTOISITKO TAUSTATIEDOT ITSESTÄSI JA YRITYKSESTÄSI:

-siviilisäätty

-koulutus

-perhetiedot

- kuinka vanhana perustit yrityksen?

-minkälaisen yrityksen perustit?

-miksi tälle alalle?

-toimitko yksin vai onko sinulla työntekijöitä?

-pyritko laajentamaan yritystäsi myöhemmin ja palkkaamaan lisää väkeä?

-kauanko yrityksesi on toiminut?

-onko yrittäjyys päätoimista vai sivutoimista?

-yrityksen liikevaihto?

2. KERRO AIKAISEMISTA KOKEMUKSISTASI YRITTÄJYYDESTÄ:

-Oletko aikaisemmin törmännyt elämässäsi yrittäjyyteen? Lapsuudesta – aikuisuuteen.

-Oletko itse lapsuudessasi tai nuoruudessasi hankkinut itsellesi taskurahaan jollain yrittäjämäisellä tavalla? Voisiko tällä olla vaikutusta yrittäjyyspäätökseen?

-Minkälainen oli liiketoimintaosaamisesi alkuvaiheessa?

3. KERRO OMAN YRITYKSEN PERUSTAMISEN SUUNNITTELUSTA:

- Miten ja milloin aloit suunnitella yrittäjäksi ryhtymistä?
- Kuinka kauan suunnittelit yrityksen perustamista ennen sen toteuttamista?
- Mikä oli silloin yleinen tilanteesi työssä/perheen kohdalla? Muut taustalla olevat tilannetekijät?
- Kerro tähän vaiheeseen liittyvä merkittävä muisto tai tapahtuma
- Oliko yrityksen aikaisemmalle perustamiselle esteitä?

4. MIKÄ AKTIVOI YRITYKSEN PERUSTAMISEN?

- Mikä sai sinut viimein vihdoin konkreettisiin toimenpiteisiin perustamisen suhteen?
- Oliko jokin erityinen tapahtuma tai henkilö tai mahdollisuus, joka ilmeni tai jokin asia, joka sysäsi sinua eteenpäin? (Critical Incident)
- Olivatko aikaisemmat esteet poistuneet vai miten tilanne oli muuttunut?
- Kerro tähän vaiheeseen liittyvä merkittävä muisto tai tapahtuma
- Löysitkö ratkaisun johonkin asiaan, joka mahdollisti nyt yrityksen perustamisen?

5. MENIKÖ KAIKKI NIIN KUIN OLIT SUUNNITELLUT YRITTÄJÄKSI RYHDYTTYÄSI?

- Miltä nyt tuntuu olla yrittäjä?
- Jos mietit aikaisempaa työtäsi, mitä tai mikä siitä puuttui, jonka nyt halusit korjata yrittäjyydellä? -Mikä yrittäjyydessä houkutteli?
- Mikä on yrityksesi tulevaisuuden visio?
- Minkä viestin voisit antaa muille yli 50-vuotiaille, jotka suunnittelevat yrityksen perustamista tai pitkän työuran tehneille henkilöille?
- Tarinan opetus?

6. KERROTKO YRITTÄJYYDEN VAPAUESTA:

- Koetko pohjimmiltasi olevasi mahdollisuusyrittäjä vai pakkoyrittäjä?
- Olisitko voinut ruveta yrittäjäksi jollekin muulle alalle?
- Onko polkusi yrittäjyyteen ollut tavanomainen vai poikkeaaako se normaalista?
- Onko se enemmän suunnitelmallinen vai sattumanvarainen?
- Onko tarinasi yrittäjäksi ryhtymisestä mielestäsi romanssi (sankaritarina), tragedia, komedia vai satiiri (ironia)?

7. KERROTKO AIKAISEMMASTA TYÖURASTASI:

- Miten mielestäsi työuran tulisi parhaimmillaan mennä?
- Miten itse haluat että työurasi etenee, mitkä ovat tavoiteltavia asioita, joita työuraltasi haluat?
- Jos katsot koko työuraasi taaksepäin, miten koet yrittäjyyden työuran jatkumona, kääntyykö urakäyrä nousuun, pysykö tasaisena, vai koetko työuran kääntyvän laskuun?
- Mikä mielestäsi tekee urasta nousevan?
- Onko työuralla ylöspäin meneminen sinulle tärkeää vai onko sen suunnalla yleensä merkitystä?
- Olisiko urasi voinut nousta muiden vaihtoehtojen kautta?
- Piirrä Gergenin käyrä työurastasi
- Miten koet, nostaako yrittäjänä toimiminen henkilön sosiaalista statusta?
- Miten nykyisin ympäristö reagoi, kun kerrot olevasi yrittäjä?

8. MINKÄLAISTA ON 50+ -ENSIYRITTÄJYYS?

- Millaista on 50+ -yrittäjyys?
- Kokemuksesi 50+ -yrittäjyydestä?
- Miten ikään suhtaudutaan vuonna 2010?

-Miten asiakkaat suhtautuvat sinuun/ ikäiseesi yrittäjään? Asiakkaiden asenne?

-Yritystoimintasi tavoitteet?

-Mitkä ovat yrittäjäytesi tulevaisuuden suunnitelmat?

-Minkälaiset arvot sinulla on yrittäjäydessäsi?

-Minkälainen on luottamus itseesi ja kykyihisi yrittäjänä? Ennen yrittäjäyttä – nyt kun yritys toimii?

-Miten luottamus itseän ilmenee?

Liite 2: Kyselylomake vuoden 2016 haastattelussa.

1. KERRO AJASTASI YRITTÄJÄNÄ
2. MIKÄ ON OLLUT POSITIIVISTA YRITTÄJYYDESSÄ?
3. MIKÄ ON OLLUT NEGATIIVISTA YRITTÄJYYDESSÄ?
4. MIKÄ ON JÄÄNYT ERITYISESTI MIELEEN YRITTÄJYYDESTÄ?
5. MITEN KOET YRITTÄJYYDEN TÄNÄ PÄIVÄNÄ?
6. MITÄ TEKISIT TOISIN YRITTÄJYYDESSÄ?
7. HALUATKO KERTOA VIELÄ JOTAIN MUUTA YRITTÄJYYDESTÄSI?