



Yrittäjyystuntemuksella osumatarkkuutta päätöksentekoon

Huhtikuu 2016

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK

Yrittäjyystuntemuksella osumatarkkuutta päätöksentekoon

Suositus yrittäjävaikutusten arviointityökalun muodostamiseksi

1 Yritysvaikutusten arviointi

Yritysvaikutuksia voidaan arvioida ennen päätöksentekoa tai sen jälkeen. Etukäteen tehtävissä vaikutusarvioissa pyritään ennakoimaan päätöksistä yrityksille aiheutuvia hyötyjä ja haittoja, kun taas jälkikäteen suoritettavissa arvioinneissa ollaan kiinnostuneita tiettyjen päätösten jo toteutuneista yritysvaikutuksista (ks. esim. Suhonen ja Turtiainen 2014). Usein varsinkin strategisissa ja laajasti elinkeinoelämää koskevissa hankkeissa molemmat ovat tarpeen. Ennakoiva vaikutusarviointi voi ehkäistä yritysten kannalta epäedullisten päätösten syntymisen ja päätösten jälkeen tapahtuvat arvioinnit auttavat mahdollisten korjausliikkeiden tekemisessä. Lisäksi päätösten jälkeen kerättyä tietoa voidaan hyödyntää etukäteen tehtävien yritysvaikutusarviointien edelleen kehittämässä.

Erilaisten poliittisten päätösten ja lainsäädäntöhankkeiden vaikutuksia arvioidaan myös monilla päätöksenteon tasoilla. Vaikutusarvioita tehdään kansainvälisesti, kansallisesti, alueellisesti ja paikallisesti joko systemaattisesti tai satunnaisesti. Esimerkiksi Euroopan komission ns. Small Business Act sisältää periaatteita, joiden mukaan pienyritysten asemaan on kiinnitettävä erityistä huomiota ja ehkäistävä poliittisten päätösten tai lainsäädäntöhankkeiden kohtuuttomat vaikutukset niiden toimintaedellytyksiin (Euroopan komissio 2008 ja 2011). Komissiossa ja työnantajajärjestöissä onkin viime vuosina peräänkuulutettu pk-vaikutusarvioiden tarpeellisuutta erilaisten hankkeiden valmistelussa. Myös OECD:ssä asiaan kiinnitetään huomiota erilaisissa tutkimushankkeissa ja projekteissa, joiden tavoitteena on arvioida erilaisten politiikkatoimenpiteiden vaikutusta yrityksiin ja erityisesti pk-sektorille (ks. esim. OECD 2015).

Käytännössä mitä pienempää maantieteellistä aluetta tai yritysjoukkoa päätökset koskevat, sen todennäköisemmin yritysvaikutusten arviointi on luonteeltaan laadullista ja tilannekohtaista. Usein yritysvaikutusten arviointi esimerkiksi kunnissa perustuu paikallisen yrittäjäjärjestön kuulemiseen ja/tai yksittäisten virkamiesten alue- ja yrittäjyystietämykseen (ks. esim. Heikkilä 2014). Myös erilaisissa säädöshankkeissa lainvalmistelu on usein yksittäisten virkamiesten käsialaa. Tämän tyyppinen valmistelutyö voi parhaimmillaan olla hyvin tehokasta. Samalla se voi kuitenkin vaikeuttaa epäsuotuisten yritysvaikutusten tunnistamista, koska valmistelijat ovat usein varsin sitoutuneita hankkeen tavoitteisiin ja niiden saavuttamiseen (ks. esim. Aho ym. 2007). Joka tapauksessa näihin yksilötaitoihin ja -tietämykseen nojaavissa yritysvaikutusarvioinneissa viranhaltijoihin kohdistuvat osaamisvaatimukset ovat melko suuria.

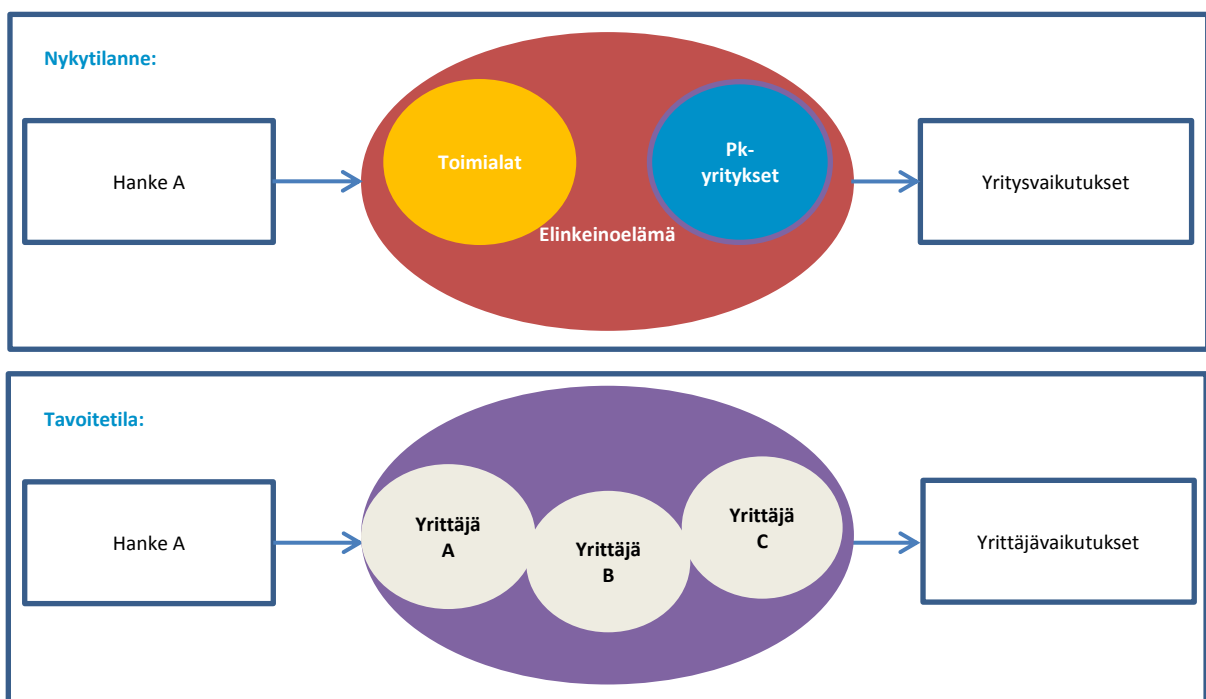
Oman haasteensa arvioinneille aiheuttaa myös se, että erilaisilla päätöksillä voi olla suoria ja melko helposti todennettavia vaikutuksia sekä epäsuoria ja vaikeasti mitattavissa olevia seurauksia. Esimerkiksi yritysverotuksen muutoksilla on usein suoria taloudellisia vaikutuksia yritysten toimintaan, kun taas vaikkapa työlainsäädännössä tapahtuvat muutokset voivat välillisesti joko heikentää tai voimistaa yritysten rekrytointiaikomuksia.

2 Yritysvaikutusarvioinnin puutteet - tarve yrittäjävaikutusten arvioinnille

Käytännössä päätösten yritysvaikutusten arviointi on kaikilla päätöksenteon tasoilla vielä puutteellista, epäsystemaattista ja heikkolaatuista. Keskeinen heikkous liittyy siihen, etteivät nykyiset vaikutusarviointit huomioi riittävässä määrin yrittäjäkentän monimuotoisuutta.

Esimerkiksi lainsäädäntöhankkeissa yritysvaikutusten arviointi suoritetaan yleensä lausuntomenettelyjen yhteydessä, mikä tarkoittaa käytännössä erilaisten asiantuntijoiden ja etujärjestöjen kuulemista. Näiden kautta saadaan usein karkea kokonaiskäsitys siitä, miten hankkeet vaikuttavat yrityksiin. Lausunnot eivät kuitenkaan aina perustu tutkittuun tietoon tai jos perustuvat, niin niissä kohdejoukkoa käsitellään usein yhtenä suurena kokonaisuutena. Näin siitäkin huolimatta, että kokonaisuuden sisällä saattaa olla erittäin suurta variaatiota esimerkiksi yritystoimintaan liittyvien tavoitteiden suhteen. Haasteita syntyy myös silloin, jos lausunnot perustuvat pelkästään etujärjestöjen toiminnassa aktiivisesti mukana olevien yrittäjien näkemyksiin. Myös näissä tapauksissa yrittäjäkentän heterogeenisuus voi jäädä vaikutusarvioinneissa huomioimatta, koska etujärjestöjen luottamustoimintaan hakeutuu usein melko samankaltaisia, yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta kiinnostuneita yrittäjiä. Kuviossa 1 on havainnollistettu yritysvaikutusarviointien nyky- ja tavoitetiloja.

Kuvio 1. Yritysvaikutusarviointien tilanne ja tavoitetila



Muun muassa edellä kuvattujen haasteiden seurauksena yritysvaikutusarviot tuottavat usein melko karkeita esityksiä siitä, miten erilaiset päätökset tai lainsäädäntöhankkeet tulevat vaikuttamaan elinkeinoelämään. Yleensä tämä tarkoittaa lähinnä suuntaa-antavia ennusteita päätösten vaikutuksista koko yrityssectorille, pk-yrityksille tai yksittäisille toimialoille. Tarkkuustaso ei ole riittävä ja voi pahimmillaan johtaa virheellisiin päätöksiin tai aiheuttaa kasvun ja työllisyyden näkökulmasta keskeisille yrittäjärhyhmille lisää rasitteita. Yritysvaikutusten arvioinneista pitäisikin siirtyä kohti yrittäjävaikutusten arviointia, joissa analyysiyksikkönä olisivat yksittäisten yritysten lisäksi myös erilaiset omistajayrittäjät niiden taustalla.

3 Tutkimuksen tavoitteet

Tällä tutkimuksella vastataan edellä kuvattuihin puutteisiin. Käytännössä virheellisten päätösten todennäköisyyden minimointi ja ratkaisujen osumatarkkuuden parantaminen edellyttävät työkaluja, jotka tunnistavat yrittäjien heterogeenisuuden nykyistä paremmin. Tämä taas edellyttää laajaa tyyppittelevää taustatutkimusta, jonka tavoitteena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

- Millaisia ovat suomalaisten yrittäjien ensisijaiset omistamisen tavoitteet?
- Mitkä ovat yrittäjätoimintaan kannustavat keskeiset tilannetekijät?
- Miten yrittäjärhyhmät eroavat toisistaan omistamisen tavoitteiden ja yritystoiminnan tilannetekijöiden osalta?

Tutkimustulosten perusteella esitetään myös suosituksia siitä, millainen yrittäjävaikutusten arvioinnin työkalun pitäisi olla ja miten sen rakentamisessa kannattaisi edetä. Tutkimuksen ovat toteuttaneet EK:n johtava asiantuntija, KTT Jari Huovinen ja Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulun dosentti, KTT Juha Kansikas.

4 Uusi liiketoiminta ja yritysten aloittaminen

Yrityksen perustaminen on ainutkertainen ja yksilöllinen tapahtuma, johon liittyy dokumentoitua osaamista (kuten liiketoimintasuunnitelma) sekä subjektiivisia vaikuttimia, joiden ajoitusta ja laatua on vaikea ennustaa (kuten henkilökohtainen aikomus ja motivaatio perustaa yritys). Tämä merkitsee sitä, että yritysten perustamisen polut vaihtelevat, sillä niihin vaikuttavat monet satunnaiset sekä jatkuvasti muuttuvat tilanne- ja markkinatekijät. Erilaisten liiketoimintamahdollisuuksien variaatiot, kuten asiakkuudet sekä myytävien yritysten lukumäärä ja laatu, vaikuttavat uuden liiketoiminnan siirtymiseen omistajalta toiselle ja uusien yritysten perustamiseen.

Alue ja valtio sekä niiden lainsäädäntö, vaikuttavat uusien yritysten perustamiseen. Elinkeinoelämältään innovatiivinen ja kasvava alue luo klustereita ja yrittäjien ekosysteemejä, jotka synnyttävät uutta liiketoimintaa resurssien myötä. Yrittäjien verkostot

ja osaaminen kumuloituvat pitkällä aikavälillä uusien yritysten perustamisena (Audretsch 2007). Yrittäjäksi ryhtymisen aikomukseen vaikuttavat sekä yksilö- että organisaatiotason tekijät (Lee ym. 2011). Täten *yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat tekijät voidaan jakaa yksilöön, yrityksiin sekä alueisiin liittyviin vaikuttimiin.*

Yrittäjiä on aikaisemmassa kirjallisuudessa vertailtu palkkajohtajiin ja toisiin yrittäjiin esimerkiksi persoonallisuuspiirteiden, käyttäytymisen ja toiminnan muotojen perusteella. *Yksilötekijät* ovat yrittäjään liittyviä persoonallisuuspiirteitä, kykyjä, taitoja ja ominaisuuksia, joita yrittäjät oppivat kokemuksellisen oppimisen kautta (Kolb ja Kolb 2005). Tällainen oppiminen on tyypillistä yrittäjille, koska intuitiivinen, aikaisempaan kokemukseen perustuva, tilannekohtainen ja ketterä päätöksentekotyö on yrittäjille ominaista (Allinson ym. 2000). Viimeaikainen tutkimus on havainnut yksilötekijöihin liittyen itsekontrollin- ja kurin vaikuttavan yrittäjän menestykseen merkittäväällä tavalla. Näillä tekijöillä on vaikutusta pitkän aikavälin menestymiseen, koska ne ovat usein muuttumattomia tekijöitä yrittäjän subjektiivisina ominaispiirteinä (Van Gelderen ym. 2015).

Yrittäjäksi ryhtymiseen liittyen on esitetty kritiikkinä, että pelkillä yksilö- tai tilannetekijöillä on vaikea ennustaa yritysten perustamista. Yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttaakin aikomus ryhtyä yrittäjäksi ja sitä arvioimalla voidaan ennustaa yksilön aktiivisuutta perustaa yritys tai yrityksiä (Krueger Jr. ym. 2000). Yksilötasolla voidaan todeta, että perustajan psykologiset, kognitiiviset ja fysiologiset kyvyt sekä taidot vaikuttavat yrityksen perustamiseen. Riskejä ottavat, innovatiiviset, tulevaisuuteen suuntautuneet, aloitekykyiset ja kaupankäynnin taitavat jatkaja- ja perustajayrittäjät ovat ryhmä, jonka kautta uutta liiketoimintaa perustetaan yhdessä erilaisten sijoittajien ja sijoittavien organisaatioiden kanssa.

Yritystekijät koostuvat sekä yritysten myynnistä että ostamisesta, yritysten tekemistä sijoituksista, sukupolvenvaihdoksista että markkinoiden evoluution myötä tapahtuvista yritysten lopettamisista, jotka synnyttävät uutta liiketoimintaa. Samalla kyseessä on yritysten kilpailutekijöitä ja kilpailukäyttäytymistä (kuten hinnoittelu, markkinointi, viestintä, myynti, verkkoliiketoiminta, sijainti, jakelu) heijastava toiminta, joka synnyttää uusia liiketoimintamahdollisuuksia pienille aloittaville yrityksille. Menestyvät, tai muutoin julkisuudessa esillä olevat yritykset, voivat olla kannustava roolimalli yrittäjyyttä harkitseville nuorille. Roolimallien ja esikuvien kannustus uuden liiketoiminnan aloittamiseen (ks. esim. Peterman ja Kennedy 2003; Bosma ym. 2012) lisää kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan sekä lisää piilossa olevien liiketoimintamahdollisuuksien havainnointia ja arviointia uravaihtoehtoina.

Alueisiin liittyvät tekijät ovat paitsi tietyn valtion tai valtioliittojen poliittiseen tilanteeseen, uskontoon, päätöksentekoon, lainsäädäntöön ja verotukseen liittyviä vaikuttimia, myös alueen demografisia ominaispiirteitä (Stuetzer ym. 2014). Työvoiman koulutustaso, ammattitaito ja kustannukset, mutta toisaalta myös asiakassegmentit, raaka-aineiden saatavuus, hintataso, alueen olemassa olevat verkostot ja sosiaalinen pääoma sekä

mahdolliset synergiaedut muiden alueella toimivien yritysten kanssa kuuluvat aluetaloustieteellisiin ulottuvuuksiin, joita yritykset arvioivat sijaintipäätöksiä tehdessään. Yrityksen perustamiseen liittyvää päätöstä tehdessään yrittäjä huomaa usein, että pelkästään alueelliset tekijät ovat kompleksisia ja muodostavat moninaisen päätösten ketjun. Usein yrityksen sijaintipäätökseen vaikuttavat myös tunteet sekä yksittäiset, usein satunnaiset, aiemmat kokemukset.

Kiblerin ym. (2014) mukaan alueellisia tekijöitä arvioitaessa on huomioitava toisaalta myös yrittäjyyden haluttavuus ja hyväksyttävyyys kulttuurillisesti. Esimerkiksi siirtymätalouksissa on ideologisesti edelleen normatiivisia piirteitä, jotka hidastavat yrittäjyyden hyväksyttävyyttä nuorten uravaihtoehtona (Puffer ym. 2010). Verrattaessa niitä Suomeen voidaan todeta, että meillä yrittäjäksi ryhtymiseen ovat perinteisesti vaikuttaneet halu toimia itsenäisesti ja yrittäjyyden tarjoama mielenkiintoinen työnsisältö. Toisaalta halu ryhtyä yrittäjäksi on ollut perinteisesti heikompaa kuin muissa EU-maissa (Hyytinen ja Pajarinen 2005), vaikka tämä trendi on toki muuttunut kun itsensä työllistäminen on yleistynyt yhä useammalla toimialalla.

Tilannetekijät ovat merkittäviä liiketoimintamahdollisuuksia ja kysyntäpiikkejä paljastavia uuden liiketoiminnan vaikuttimia. Ne ovat usein kontekstiinsa ja aikaansa sidonnaisia tekijöitä, jotka laukaisevat yritystoiminnan aloittamisen. Tilannetekijöihin kuuluvat *veto- ja työntötekijät* (ns. *push- ja pull-tekijät*). Työntötekijät ovat luonteeltaan negatiivisia, ja ne kuvastavat ajautumista yrittäjyyteen (Kirkwood 2009). Usein työhön ja uraan vaikuttava kriisi kuten laskusuhdanne, työttömyys tai jopa avioero voivat johtaa yrityksen perustamiseen.

Vetotekijät ovat tietylle toimialalle ja liikeideoihin houkuttelevia tekijöitä, jotka toimivat alkuintention käynnistäjinä aloittavilla yrittäjillä (Pihkala 2008). Vetotekijät houkuttavat ja kiinnostavat yrittäjiä ja vaikuttavat motivaatioon perustaa yrityksiä tietylle maantieteelliselle alueelle, toimialalle tai klustereiden piiriin. Vetotekijöihin voivat kuulua kustannus- ja hintatason lisäksi kysyntä ja potentiaaliset asiakkuudet sekä markkinatilanne että yhteiskunnalliset olosuhteet.

5 Omistamisen tavoitteet ja kasvuyrittäjyys pk-yrityksissä

Omistaminen on merkittävä vaikutin yrittäjyydelle, koska yrittäjäksi ryhtymisen on yleensä todennäköisempää, kun oma vanhempi tai joku suvun jäsen on omistanut yrityksen (Espiritu-Olmos ja Sastre-Castillo 2015). Omistamisen tavoitteet pk-yrityksissä voidaan jakaa psykologisen, symbolisen sekä taloudellisen omistajuuden osa-alueisiin. *Psykologinen omistajuus* tarkoittaa tunnetta omistaa jokin kohde, vaikka kyseessä ei olisi taloudellinen omistajuus (Pierce ym. 2001). Ajateltaessa jatkajasukupolvea yrityksessä, psykologinen omistajuus on merkittävä ensimmäinen vaihe kohti vastuuta yritystoiminnasta ja sen aktiivisesta kehittämisestä. Tällöin syntyy omistajaidentiteetti, jossa yrityksestä tulee osa

elämäntehtävää ja elämäntapaa. Psykologinen omistajuus on luonteeltaan subjektiivinen ilmiö, joten se luonnollisesti muuttuu ajan kuluessa. Esimerkiksi perustajayrittäjä saattaa kokea elämänpituista omistautumista perustamaansa yritystä kohtaan. Osa yrittäjistä taas perustaa jatkuvasti uusia yrityksiä ja myy ne eteenpäin eniten tarjoavalle melkein milloin tahansa.

Sosio-symbolinen omistajuus on sosiaalisessa interaktiossa syntyvää omistajuuden tunnetta (Nordqvist 2005). Tunne kuulumisesta tietyn toimialan ryhmään tai tiettyyn selektiiviseen toimijajoukkoon voi olla omistajuuden innostaja yrittäjälle. Sosio-symbolisella omistajuudella on merkitystä sosiologisissa konteksteissa, joita voivat olla tapahtumat, ympäristöt, alueet ja organisaatiot. Yrittäjälle sosio-symbolinen omistajuus on ennen kaikkea kannuste ja identiteetin rakenne, joka voi avata uusia ajattelun tasoja ja liiketoimintamahdollisuuksia sekä sosiaalisen pääoman kasvua.

Taloudellinen omistajuus on perinteistä yrityksen osakkuutta tai kokonaan omistamista sijoitetun pääoman myötä. Yrityksen taloudellinen omistajuus ja riskinotto kyky profiloivat yrittäjiä, ja toisaalta erottavat yrittäjät työntekijöistä ja muista toimijoista. Taloudellinen omistajuus vaikuttaa merkittävästi yrittäjän päätöksentekoon ja arkityöhön sekä yrittäjäidentiteettiin. Taloudellisen omistajuuden myötä yrittäjä on kokonaisvastuussa liiketoiminnastaan sekä sen tulevaisuudesta.

Omistamisen tavoitteet vaihtelevat omistajuuden lajin myötä. Omistamisen tavoitteet voivat vaihdella konservatiivisen säilyttämisen ja ns. status quon tavoittelun ideologiasta aina yrityksen perustamiseen ja saattamiseen myyntikuntoon suunnitelmallisesti. Omistamisen tavoitteella on aikaväli, joka vaihtelee lyhyen aikavälin sesonkiyrittäjyydestä ja kvartaalitaloudesta pitkän aikavälin eli vuosikymmenien yrittäjäuran tekemiseen saman yrityksen parissa. Omistamisen tavoite voi olla henkisen ja fyysisen omaisuuden siirto seuraavalle sukupolvelle, mikä on tyypillistä perheyrittäjille. Tällöin omistamisen tavoite voi usein olla konservatiivinen ja riskinottoon harkitsevasti asennoitua päätöksenteko. (McCann ym. 2014; Kuratko ym. 1997).

Yrityksen omistaminen, jossa korostuu markkinaosuutta lisäävä myynti, synnyttää kasvuyrittäjyyttä. *Kasvuyrittäjyyteen vaikuttavat tekijät* ovat ennen kaikkea myynnin ja markkinaosuuksien kasvuun liittyvää suunnittelua, päätöksentekoa ja operatiivista toimintaa. Liikevaihto on ollut eräs kasvuyritysten mittari. Työllisyyttä mitaten kasvuyrityksiksi on luokiteltu OECD:n ja EU:n määritelmän mukaisesti yrityksiä, jotka seurantajakson alussa työllistävät vähintään 10 henkeä ja jotka seuraavina kolmen vuotena saavuttavat 20 prosenttia työllisyyden keskimääräisen vuosikasvun (TEM 2013). Kasvuyrittäjät ja -yritykset luovat uusia työpaikkoja ja vaikuttavat siten myönteisesti myös työmarkkinoiden aktiivisuuteen ja kansantalouteen (ks. esim. Pajarinen ja Rouvinen 2009).

Voimakasta kasvua tavoittelevien yritysten suhteellinen määrä koko yrityspopulaatiosta on perinteisesti ollut pienempi Suomessa kuin muissa teollistuneissa maissa (Autio 2009). Tähän vaikuttavat mm. vienti- ja tuontikaupan rakenne, jota kuvaa ulkomaankaupan keskittyminen muutamille toimialoille ja riippuvuus suurimpien yritysten kansainvälistymisaktiiviteeteista. Kansainvälinen liiketoiminta on merkittävä kasvuyrittäjyyden ulottuvuus ja sen vahvistaminen tulevaisuudessa lisää mahdollisuuksia myös kasvuyrityksille.

Luonnollisesti yrittäjän omat aikomukset, tavoitteet ja motivaatio vaikuttavat merkittävästi siihen, miten yrityksessä suhtaudutaan kasvuun. Ilman kasvuintentiota ei synny myöskään kasvuyrityksiä. Lisäksi kasvupotentiaali ja -mahdollisuudet vaikuttavat omistajien päätöksentekoon merkittävästi (Choi ym. 2015).

Yhteiskunta voi edistää yrittäjyyttä ja yritysten kasvua esimerkiksi kannustavilla veroratkaisuilla ja lainsäädännöllä. Näihin voivat kuulua juuri työllisyyttä edistävät ja työlainsäädännön joustoa lisäävät päätökset, jotka sekä madaltavat työllistämisen kustannuksia että poistavat työsopimusten tekemiseen liittyvää jäykkyyttä. Varsinkin kehittyneissä ja teollistuneissa talouksissa työlainsäädäntöön liittyvät uudistukset luovat usein mahdollisuuksia uusille yrityksille (Acs ja Szerb 2007). Samalla yhteiskunnalliset olosuhteet, kuten kooltaan liian laaja hallintokoneisto tai vaikkapa yrittäjiä heikosti suojaava tekijänoikeuslaki, saattavat heikentää kasvuyrittäjyyttä (Estrin ym. 2013). Poliittisen päätöksenteon lisäksi kasvuyrittäjyyden vaikuttimiin voidaan lukea innovaatioympäristö ja innovaatioiden kehittäminen, sillä uutta luovat yritykset avaavat samalla myös uusia kasvun mahdollisuuksia.

6 Tutkimuksen toteuttaminen ja aineisto

Tyypittelevällä yrittäjyystutkimuksella on pitkät perinteet ja myös EK on viime vuosina toiminut aktiivisesti erilaisten yrittäjien sekä heidän tarpeidensa tunnistamisessa. EK on julkaissut esimerkiksi selvityksen sarja- ja portfolioyrittäjyydestä (EK 2011) ja tutkimuksen omistaja- ja kasvuyrittäjyyden olemuksesta Suomessa (EK ja Nordea 2013). Lisäksi vuonna 2014 EK oli mukana tutkimushankkeessa, jonka yhtenä tavoitteena oli tyypitellä omistajayrittäjiä heidän omistamiseen liittyvien motiiviansa ja tavoitteidensa perusteella (Ikäheimonen ym. 2014). Hankkeessa kertyneellä aineistolla etujärjestössä tehtiin analyysejä, joissa tunnistettiin neljä omistamisen tavoitteiltaan erilaista yrittäjäryhmää: sitoutujat, tehostajat, hallitsijat ja perinnetietoiset. Syntynyt ryhmittely ei kuitenkaan sellaisenaan kuvaa kaikkia Suomen työnantajayrittäjiä, koska tutkimuksen pääkohderyhmänä olivat kooltaan suuremmat perheyrietykset ja aineiston koko jäi yleistettävyyden näkökulmasta liian pieneksi. Lisäksi useimmat vastaajista sopivat moneen eri omistajakategoriaan, minkä vuoksi erilaisten omistajayrittäjien yleisyys kokonaispopulaatiossa jäi epäselväksi. Kyseiset analyysit palvelivat kuitenkin hyvin tämän

tutkimuksen pilottitutkimuksena, jota hyödynnettiin tutkimusasetelman rakentamisessa ja kysymyslomakkeen suunnittelussa.

Tutkimuksen aineisto kerättiin EK:n jäsenyrityksiin kohdistetulla kyselyllä helmimaaliskuussa 2016. Yhteensä kyselyn vastaanotti noin 8 000 yritystä, joista 914 vastasi kyselyyn (vastausprosentti noin 11). Vastaajista 761 oli yrittäjiä ja loput yritysten palkkajohtajia. Aineiston analysoimisessa hyödynnettiin yrityskoon ja päätoimialojen mukaan laskettuja painokertoimia, joiden ansiosta tulokset ovat yleistettävissä työnantajayritysten kokonaispopulaatioon (noin 88 000 yritystä). Keskeisinä analyysimenetelminä käytettiin khii toiseen -testiä, varianssianalyysiä sekä logistista regressioanalyysiä.

7 Tulokset - työnantajayrittäjät Suomessa

7.1 Yrittäjätypologia

Tutkimuksessa yrittäjiä pyydettiin arvioimaan mikä esitetyistä, omistamisen ja yrittämisen tavoitteita kuvaavista väittämistä parhaiten kuvaa heidän toimintaansa. Väittämiä oli mukana yhteensä neljä ja ne perustuivat vuoden 2014 pilottitutkimusaineistosta tehtyihin pääkomponenttianalyysiin. Vastaustensa perusteella työnantajayrittäjät ryhmiteltiin väittämiä kuvaaviin kategorioihin (taulukko 1)¹.

Taulukko 1. Yrittäjien ryhmittely

Yrittäjätyyppi	Väittämä
Sitoutujat	Yrittäjäyys itsessään on minulle omistamisen tavoite, yritys on tärkeä osa persoonaani ja olen yritykseeni voimakkaasti sitoutunut.
Kehittäjät	Yrittäjänä tavoittelen jatkuvasti yrityksen kasvua ja etsin yhä tehokkaampia toimintatapoja tavoitteiden saavuttamiseksi.
Hallitsijat	Yrittäminen tarjoaa minulle hyviä mahdollisuuksia varallisuuden kartoittamiseen ja vaikutusvallan lisäämiseen.
Säilyttäjät	Yrittämisessä on kyse perinteen jatkamisesta ja yritystoiminnan jatkuvuuden turvaamisesta.

Ryhmistä yleisin oli sitoutujien-ryhmä, johon kuului 46 prosenttia yrittäjistä. Tulos oli melko odotettu, sillä Suomessa lähes 80 prosenttia työnantajayrityksistä työllistää alle 10 työntekijää. Monet näistä yrityksistä henkilöityvät voimakkaasti perustajayrittäjään ja liiketoiminta rakentuu usein heidän osaamisensa ympärille. Kehittäjiä ja säilyttäjiä oli suunnilleen saman verran eli molempia noin neljännes kaikista työnantajayrittäjistä. Näistä

¹ Ryhmittelyssä on huomattava, että yrittäjäryhmät nimettiin osittain eri tavoin kuin vuoden 2014 pilottitutkimuksessa. Tämä johtuu siitä, että uuden aineiston perusteella kuva yrittäjätyypeistä täsmentyi ja uusi typologia kuvaa paremmin erilaisten yrittäjien ensisijaisia tavoitteita.

ensin mainitun ryhmän yleisyyttä voidaan pitää ehkä pienoisena yllätyksenä, sillä ryhmälle tyypillistä kasvun tavoittelua esiintyy Suomen koko yrittäjäpopulaatiossa yleensä harvemmin. Jälkimmäisen ryhmän yleisyys taas johtunee siitä tosiasiasta, että enemmistö työnantajayrittäjistä on perheyrittäjiä ja yrittäjäperheen traditioiden jatkaminen on siten hyvin luonnollista. Vastausten perusteella kaikkein harvinaisin on ns. *hallitsijoiden*-ryhmä, joita oli vain noin 7 prosenttia kaikista yrittäjistä. Tulos selittyy myös yritysrakenteella ja sen pienyritysvaltaisuuksella, sillä pyrkimys varallisuuden ja erityisesti vaikutusvallan kartuttamiseen edellyttää yleensä melko suurta toiminnan mittakaavaa.

7.2 Yritysryhmien väliset erot

Kuvailevat analyysit paljastivat tilastollisesti merkitseviä eroja eri yrittäjäryhmien välillä. Keskiarvotestien ja ristiintaulukointien perusteella yrittäjät poikkesivat toisistaan niin vastaajia kuin heidän omistamiaan yrityksiä kuvaavien taustamuuttujien osalta. Taulukossa 2 on esitetty aineistoa kuvaavien analyysien yhteenveto.

Taulukko 2. Tilastollisesti merkitsevät erot vastaajien taustamuuttujissa.

Muuttuja	Analysointimenetelmä	p-arvo
Yrittäjämuuttujat		
Vastaajan ikä	Anova	**
Sukupuoli	χ^2 -testi	*
Koulutus	χ^2 -testi	**
Yrittäjäkokemus (vuosina)	Anova	**
Yritysten lkm (tapayrittäjyys)	χ^2 -testi	**
Yritysmuuttujat		
Päätoimiala	χ^2 -testi	
Henkilöstömäärä	χ^2 -testi	**
Kasvustrategia	χ^2 -testi	**
Kansainvälistyminen	χ^2 -testi	**
Perheyrittäjyys	χ^2 -testi	**
Toimintavaihe	χ^2 -testi	**
Yrittäjyyden vetotekijät (summamuuttuja)	Anova	**
Yrittäjyyden työntekijät	Anova	**

**p<0,05, *p<0,10

Ikä ja yrittäjäkokemus

Tutkimukseen vastanneiden työnantajayrittäjien keski-ikä oli lähes 54 vuotta ja he olivat toimineet yrittäjinä keskimäärin kaksi vuosikymmentä. Aineistossa yrittäjät olivat siis jossain määrin iäkkäämpiä kuin koko aikuisväestöön kohdistuneissa tilastoissa, joissa kaikista yrittäjistä (ml. yksinyrittäjät) lähes puolet on 30 - 49 -vuotiaita ja keski-ikä jää 50 vuoden rajapyykistä (esim. TEM 2013). Työnantajayrittäjien tilastoinnissa on tällä hetkellä kuitenkin melko suuria puutteita, eikä työnantajien ikäjakaumista, keski-ikästä tai monista muistakaan taustatekijöistä ole julkaistu säännöllisiä tilastoja. Käytännössä työnantajat ovat

todennäköisesti hieman koko yrittäjäkantaa iäkkämpiä, koska työnantajakynnyksen ylittäminen tapahtuu usein vasta yritystoiminnan kehittyessä ja myöhemmässä vaiheessa yrityksen elinkaarella.

Säilyttäjä-ryhmässä yrittäjät olivat odotetusti kaikkein iäkkäimpiä ja heidän yrittäjäuransa oli kestänyt pisimpään. Tulokset viittaavat siihen, että pyrkimys perinteiden jatkamiseen ja yritystoiminnan jatkuvuuden turvaamiseen korostuu yrittäjien ikääntyessä ja eläkeiän lähestyessä. Eniten sarja- ja portfolioyrittäjiä esiintyi sen sijaan kehittäjä- ja hallitsija-ryhmissä, joista yli puolella oli yrittäjäkokemusta vähintään kahdesta eri yrityksestä joko ajallisesti peräkkäin tai samanaikaisesti. Suoraviivaisesti ajateltuna moninkertainen yrittäjyys näyttäisi siis usein olevan seurausta joko kasvun tavoittelusta tai varallisuuden ja vaikutusvallan kartuttamisesta.

Sukupuoli ja koulutustausta

Vastaajista vajaa kolmannes oli naisyrittäjiä. Osuus on suunnilleen samaa suuruusluokkaa kuin naisten osuus Suomen kaikista yrittäjistä. Sitoutujayrittäjissä naisia oli noin 35 prosenttia kun esimerkiksi kehittäjä- ja hallitsijaryhmissä heitä oli neljännes kaikista vastanneista. Naisten yleisyys sitoutuja-ryhmässä johtunee siitä, että naisyrittäjät toimivat usein pientyönantajina aloilla, joilla yrittäjyys tarjoaa heille hyvän väylän oman substanssiosaamisensa hyödyntämiseen. Aikaisemmissa tutkimuksissa on myös havaittu, että naisyrittäjät keskittyvät usein miehiä todennäköisemmin yksittäisen yrityksen kehittämiseen ja heidän keskuudessaan moninkertainen yrittäjyys on melko harvinaista (esim. Huovinen 2007).

Yli puolet työnantajayrittäjistä oli suorittanut joko ammattikoulun tai opistoasteen tutkinnon. Koulutustaso oli kaikkein korkein kehittäjäyrittäjissä, joista noin 48 prosenttia oli valmistunut ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta. Käytännössä tulokset tukevat siis aikaisempia käsityksiä siitä, että kasvuhakuiset yrittäjät ovat usein korkeakoulututkinnon suorittaneita.

Yrityksen toimiala ja työntekijämäärä

Suomen työnantajayrityksistä puolet on palvelualan yrityksiä ja viidennes toimii kaupan alalla. Hieman yli kymmenesosa on teollisuusyrityksiä ja loput rakennusalan toimijoita. Lähes 80 prosenttia yrityksistä on mikroyrityksiä, vajaa viidennes pienyrityksiä ja loput keskisuuria ja suuria yrityksiä. Tutkimuksen painotettu aineisto vastasi tätä työnantajayritysten kokonaisrakennetta².

Sitoutuja- ja säilyttäjäyrittäjät toimivat tutkimuksen perusteella muita todennäköisemmin palvelualan yrityksissä, joista selvästi yli 80 prosenttia työllisti alle 10 työntekijää. Sen sijaan kehittäjä- ja hallitsijayrittäjät olivat jakaantuneet hieman tasaisemmin eri päätoimialoille ja

² Aineiston painokertoimien laskemisessa hyödynnettiin lähteenä Lith Consulting Groupin tekemää tilastokatsausta, joka taas perustuu Tilastokeskuksen tuottamiin tietoaaineistoihin.

heidän yrityksensä olivat keskimääräistä kookkaampia. Esimerkiksi hallitsijayrittäjien omistamista yrityksistä noin 8 prosenttia työllisti vähintään 50 työntekijää, kun näiden yritysten osuus säilyttäjien ryhmässä oli prosentin luokkaa.

Kasvu ja kansainvälistyminen

Kehittäjäyrittäjät olivat selvästi muita yrittäjiä kasvuhakuisempia. Kyseisen ryhmän omistamista yrityksistä 75 prosentilla tavoitteena oli vähintään 10 prosentin liikevaihdon kasvu (muissa yrittäjäryhmissä osuus vaihteli 23-33 prosentin välillä). Lisäksi neljännes kehittäjäryhmän omistamista yrityksistä oli toimintansa alku- tai kasvuvaiheessa, kun muissa yrityksissä osuus oli korkeintaan hieman yli 10 prosenttia. Myös vientiyrityksiä esiintyi kyseisessä ryhmässä tavanomaista enemmän, sillä kaksi viidesosaa harjoitti vientiä tai muuta ulkomaankauppaa (muista yrityksistä alle viidennes).

Yrittäjyyssmotiivit

Suomessa yrittäjäksi ryhdytään yleensä myönteisten vetotekijöiden seurauksena ja toteutetaan ympäristössä havaittuja yrittäjyyshakuisuuksia (ks. esim. Stenholm ym. 2015). Myös tässä tutkimuksessa vetotekijät kuten osaamisen hyödyntäminen, itsenäisyyden ja riippumattomuuden tavoittelu (mahdollisuus itse määrittellä omat työtehtävänsä), havaitun mahdollisuuden hyödyntäminen sekä vaurastumisen mahdollisuus ja positiiviset roolimallit korostuivat selvästi enemmän kuin työttömyys tai sen uhka yrittäjyyden kannusteina.

Vetotekijöitä korostettiin voimakkaimmin kehittäjäyrittäjien keskuudessa, kun taas yrittäjyyden työntekijät painottuivat eniten sitoutujien ryhmässä. Toisaalta sitoutujayrittäjissä yksittäisistä tekijöistä esiin nousivat myönteiset tekijät kuten "yrittäjänä pääsen parhaiten hyödyntämään osaamistani" ja "yrittäjänä voi itse määrittellä työtehtävänsä". Odotetusti kehittäjäyrittäjien vastauksissa mahdollisuuden hyödyntäminen korostui muita ryhmiä voimakkaammin, hallitsijayrittäjissä taas mahdollisuus vaurastua ja säilyttäjien ryhmässä puolestaan lähipiirissä vaikuttanut roolimalli tai esikuva.

7.3 Logististen regressioanalyysien tulokset

Edellä esitetyt kuvailevat analyysit eivät yksinään muodosta vielä riittävää kuvaa yrittäjäryhmien välisistä eroista. Sen vuoksi yrittäjäryhmiä vertailtiin tutkimuksessa vielä logistisilla regressioanalyysillä. Niiden avulla laajasta taustamuuttujien joukosta yritettiin tunnistaa ne yksittäiset tekijät, jotka parhaiten yhdessä selittävät eroja sitoutujien, kehittäjien, hallitsijoiden ja säilyttäjien välillä. Logistisissa regressioanalyysissä selitettävä muuttuja on kaksiluokkainen ja jokaisen yrittäjäryhmän vertaileminen toisiinsa edellytti yhteensä kuuden regressiomallin rakentamista. Selittäviksi muuttujiksi valittiin yrittäjää ja hänen omistamaansa yritystä kuvaavia taustamuuttujia. Analyysejä varten useampiluokkaisista muuttujista tehtiin kaksiluokkaisia tulkinnan helpottamiseksi ja mallien luotettavuuden parantamiseksi (analyysissä mukana olevia muuttujia on kuvattu

tarkemmin julkaisun lopussa olevassa liitetaulukossa). Taulukossa 3 on esitetty logististen regressioanalyysien tulokset.

Taulukko 3. Logististen regressioanalyysien tulokset.

Selitettävä muuttuja	Malli 1 0=Sitoutujat / 1=Kehittäjät	Malli 2 0=Sitoutujat / 1=Hallitsijat	Malli 3 0=Sitoutujat / 1=Säilyttäjät	Malli 4 0=Kehittäjät / 1=Hallitsijat	Malli 5 0=Kehittäjät / 1=Säilyttäjät	Malli 6 0=Hallitsijat / 1=Säilyttäjät
Yrittäjämuuttujat						
Vastaajan ikä			*			
Sukupuoli						
Koulutus						
Yrittäjäkokemus (vuosina)	*				*	
Yritysten lkm (taparyrittäisyys)	*	*				
Yritysmuuttujat						
Päätöimiala						
Henkilöstömäärä		*				
Kasvustrategia	*			*	*	
Kansainvälistyminen	*			*		
Perheyrittäisyys			*		*	*
Toimintavaihe						
Mallin χ^2 , p-arvo	0,000	0,039	0,000	0,000	0,000	0,003
Hosmer-Lemeshow testin p-arvo ^a	0,145	0,232	0,335	0,393	0,032	0,457
Vastausten lkm mallissa	468	329	426	263	360	221

*p<0,05

^aMittaa sitä luokittevatko arvot oikein. Hyvissä malleissa p>0,05, joten vaikka malli 5 muodostaakin tilastollisesti merkitsevän mallin arvot luokittevat heikosti oikeisiin kategorioihin.

Logistisissa regressioanalyyseissä tilastollisesti merkitseviksi selittäviksi muuttujiksi nousivat vastaajan ikä, yrittäjäkokemuksen pituus, omistettujen yritysten lukumäärä (taparyrittäisyys: sarja- ja portfolioyrittäisyys) sekä yrityksen henkilöstömäärä, kasvustrategia, kansainvälistyminen ja perheyrittäisyys.

Sitoutujat vs. kehittäjät

Tulosten perusteella sitoutujayrittäjät ovat yrittäjinä yleensä kehittäjäomistajia kokeneempia. Usein sitoutujien yrittäjäkokemus on kuitenkin peräisin yksittäisestä yrityksestä kun taas kehittäjät ovat todennäköisemmin moninkertaisia yrittäjiä ja yrittäjäkokemus on peräisin useammasta yrityksestä. Tämä taas on yleensä seurausta kasvutavoitteista, joita esiintyy todennäköisemmin kehittäjäryhmässä kuin sitoutujien parissa. Kehittäjät toimivat sitoutujia useammin myös vientiyrityksissä.

Sitoutujat vs. hallitsijat

Sitoutuja- ja hallitsijaryhmien vertailussa tilastollisesti merkitseviksi muuttujiksi nousivat omistettujen yritysten lukumäärä ja yritysten kokoluokka. Käytännössä tulokset viittaavat siihen, että hallitsijayrittäjät ovat sitoutujia todennäköisemmin sarja- tai portfolioyrittäjiä, jotka toimivat usein kooltaan vertailuryhmää suuremmissa yrityksissä.

Sitoutujat vs. säilyttäjät

Sitoutuja- ja säilyttäjäyrittäjät ovat tulosten valossa monella tapaa samankaltaisia ryhmiä. Toisaalta merkittäviäkin eroja löytyy ja säilyttäjät ovat usein iäkkäämpiä perheyrittäjiä, joille omistajanvaihdos tai yrityksestä luopuminen alkavat olla ajankohtaisia asioita.

Kehittäjät vs. hallitsijat

Kehittäjien ja hallitsijoiden keskeisimmät erot liittyvät kasvutavoitteisiin ja kansainvälistymiseen. Käytännössä kehittäjät olivat hallitsijoita todennäköisemmin joko maltillista tai voimakasta kasvua tavoittelevia yrityksiä ja toimivat ulkomaankauppaa harjoittavissa vientiyrityksissä.

Kehittäjät vs. säilyttäjät

Logistisen regressioanalyysin perusteella säilyttäjät ovat yrittäjinä usein kehittäjiä kokeneempia ja todennäköisemmin perheyrittysten omistajia. Sen sijaan kehittäjäyrittäjät tavoittelevat säilyttäjiä useammin kasvua yritystoiminnassaan.

Hallitsijat vs. säilyttäjät

Hallitsijoiden ja säilyttäjien eroja selitti parhaiten perheyrittäjyys-taustamuuttuja. Käytännössä tämä tarkoittaa siis sitä, että säilyttäjät ovat hallitsijayrittäjiä todennäköisemmin perheyrittäjiä.

7.4 Yrittäjärühmien profiilit

Kuvailevien analyysien ja logististen regressiomallien perusteella yrittäjärühmistä voidaan rakentaa pelkistetyt, arkitodellisuutta hieman mustavalkoisemmat ja yksinkertaistavat profiilikuvaukset.

- **Sitoutujat** ovat tyypillisesti palvelualalla toimivia yrittäjiä, jotka ovat vahvasti sitoutuneita osaamiseensa perustuvan mikroyrityksen pyörittämiseen.
- **Säilyttäjät** ovat usein muita iäkkäämpiä, aseman säilyttämiseen tähtäviä perheyrittysten omistajia, joille jatkuvuus on tärkeää.
- **Kehittäjät** ovat yleensä mahdollisuuksiin tarttuvia, keskimääräistä koulutetumpia ja kasvuhakuisempia yrittäjiä, joille yrittäjyys tarjoaa väylän osaamisen tehokkaaseen hyödyntämiseen.
- **Hallitsijat** ovat keskimääräistä kookkaammissa ja vakiintuneissa työnantajayrityksissä toimivia, usein moninkertaisia omistajia, jotka korostavat muita yrittäjiä enemmän pyrkimystä varallisuuden ja vaikutusvallan kartuttamiseen.

Yrittäjien tyypittelyä koskevia tuloksia tulkittaessa on huomattava, ettei tämän tutkimuksen tarkoituksena ole arvioida eri yrittäjärühmien paremmuutta tai asettaa mitään yksittäistä yrittäjärühmää toisten edelle. Toisin sanoen kaikki edellä esitetyt yrittäjärühmät ovat kansantalouden ja työllisyyden näkökulmista tärkeitä. Toiset esimerkiksi pitkäjänteisinä

työllistäjinä ja toiset taas uusien innovaatioiden rakentajina tai testaajina. On myös tärkeää tiedostaa, että omistamisen tavoitteet yleensä elävät ja muuttuvat hieman ajan kuluessa. Käytännössä esimerkiksi aikaisemmin kasvuhakuinen kehittäjäyrittäjä saattaa ikääntyessään korostaa enemmän yritystoiminnan säilyttämiseen liittyviä tavoitteita. Tämänkaltaisen kehityskaari voi olla tavallinen esimerkiksi ensimmäisen polven perheyrytyksissä, joissa lähestytään ensimmäistä sukupolvenvaihdosta ja yrityksen jatkajalle halutaan varmistaa mahdollisimman riskitön ja kustannuksiltaan kevyt lähtökohta omalle yrittäjäuralle.

8 Suositukset yrittäjävaikutusten arvioinnin kehittämiseksi

8.1 Yrittäjäpaneeli vaikutusarvioinnin välineenä

Tutkimuksessa muodostunut yrittäjätyypologia vaikuttaa tulosten valossa suhteellisen toimivalta ja käyttökelpoiselta lähtökohdalta yrittäjävaikutusten arvioinnin kehittämisessä. On tietysti selvää, että yrittäjäryhmittely muodostaa käytäntöä pelkistetymmän kuvauksen yrittäjyyden tilanteesta. Samalla se tarjoaa kuitenkin uudenlaisen sapluunan yrittäjyyden monimuotoisuuden ymmärtämiseen ja moniulotteisen yrittäjäkentän hahmottamiseen. Tyypittelyn toimivuutta tukevat myös tutkimuksessa saadut tulokset, joiden perusteella yrittäjäryhmät olivat toisistaan poikkeavia ja yrittäjäryhmien välillä havaittiin monia tilastollisesti merkitseviä eroja.

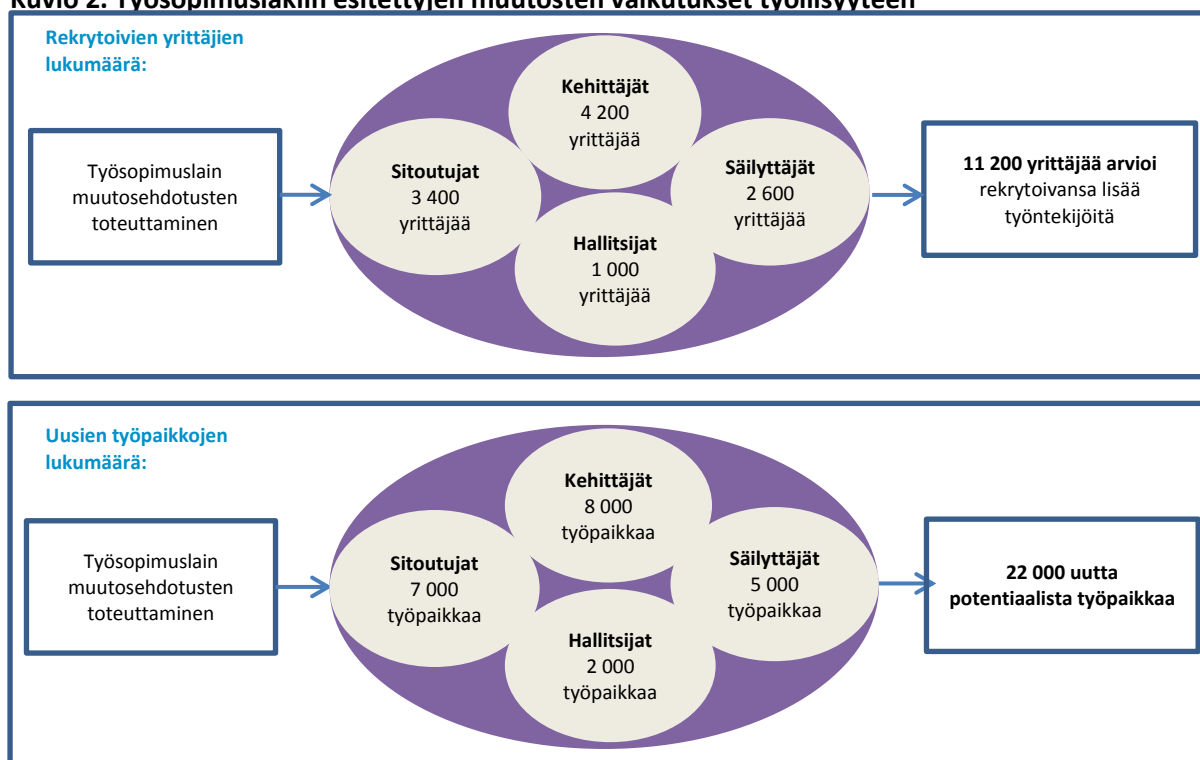
Tarve päätösten yrittäjävaikutusten kehittämiseksi on joka tapauksessa ilmeinen. Tähän viittaa myös se, että tutkimukseen osallistuneista yrittäjistä noin puolet (381 vastaajaa) oli kiinnostunut olemaan mukana yrittäjäpaneelissa ja vastaamaan lainsäädäntöhankkeiden tai poliittisten päätösten vaikutuksia kartoittaviin kyselyihin pari kertaa vuodessa. Positiivisena voidaan pitää myös sitä, että merkittävää kiinnostusta löytyi kaikista yrittäjäryhmistä, päätoimialoilta ja yrityskokoluokista. Tämänkaltaisen yrittäjätyypittelyyn perustuvan paneelin muodostaminen on toistaiseksi ehkä helpoin tapa saada luotettava ja entistä yksityiskohtaisempi käsitys erilaisten päätösten vaikutuksista tavoitteiltaan erityyppisiin yrittäjiin. Työkalu on hyödyllinen mm. silloin, kun etujärjestöiltä pyydetään lausuntoja ja arvioita yhteiskunnallisten päätösten vaikutuksista yrittäjien ja yritysten toimintaan.

8.2 Esimerkki yrittäjäpaneelin käytöstä: työllistämiskynnyksen madaltaminen

Yrittäjätyypologiaa ja sen toimivuutta yrittäjävaikutusten arvioinnissa testattiin työllistämisen kynnyksen madaltamiseen tähtäävien esitysten avulla. Käytännössä vastaajille esitettiin kysymyksiä siitä, miten esitykset koeaikojen pidentämisestä, määräaikaisten työsopimusten tekemisen helpottamisesta ja takaisinottovelvollisuuden lyhentämisestä vaikuttaisivat heidän työllistämisaikomuksiinsa. Vastausten analysoimisessa käytettiin korotettuja painokertoimia, jotta saataisiin jonkinlainen kokonaiskäsitys siitä kuinka suuri joukko yrittäjiä eri ryhmissä todennäköisesti lisäisi rekrytointejaan, ja kuinka monta uutta työpaikkaa esitykset toteutuessaan synnyttäisivät.

Vastausten yleistämisessä noudatettiin varovaisuuden-periaatetta siten, että tarkastelussa olivat vain ne yrittäjät, joilla ylipäättään oli rekrytointiaikomuksia seuraavan 12 kuukauden aikana (tarve uusille työntekijöille). Tämän jälkeen tästä yrittäjäjoukosta poimittiin vielä erikseen ne, jotka ilmoittivat esitysten lisäävän työpaikkoja yrityksissään ja selvitettiin uusien työpaikkojen mediaaniluvut eri yrittäjärühmissä. Lopuksi yrittäjien lukumääriä ja työpaikkojen mediaanilukuja hyödyntämällä laskettiin esitysten kokonaisvaikutus työllisyyteen. Yrittäjätypologian käyttöä yrittäjävaikutusten arvioinnissa ja työllistämiskynnyksen madaltamiseen tähtäävien esitysten työllistämisaikomuksia on visualisoitu kuviossa 2.

Kuvio 2. Työsopimuslakiin esitettyjen muutosten vaikutukset työllisyyteen



Yrittäjien vastausten perusteella työsopimuslakiin esitetyt muutokset loisivat edellytyksiä yli 20 000 uuden työpaikan synnylle³. Suurimmat vaikutukset työllistämisaikomuksiin olisivat määräaikaisten työsopimusten tekemisen helpottamisella (31 % yrittäjistä). Koeaikojen pidentäminen lisäisi rekrytointiaikomuksia neljänneksellä ja takaisinottovelvollisuuden lyhentäminen 16 prosentilla yrittäjistä. Laskelman perusteella kehittäjäyrittäjät loisivat noin 36 prosenttia uusista työpaikoista. Myös sitoutujien osuus on yli 30 prosenttia, mutta

³ Arvio on suuntaa-antava ja se on laskettu varovaisuutta noudattaen yksittäisistä esityksistä pienimmän arvion tuottaneiden tulosten mukaan. Tuloksia tulkittaessa on myös huomattava, että kyse on rekrytointiaikomuksista, joiden konkretisoituminen käytännössä uusina työpaikkoina on riippuvainen myös monista muista ajassa muuttuvista tilannetekijöistä (kuten yleinen taloudellinen tilanne, kysyntä- ja kilpailutilanne, yrityksen rahoitus- ja maksuvalmiutilanne). Lisäksi nettomuutokset työllisyyteen olisivat todennäköisesti esitettyä arviota hieman pienempiä, koska työpaikkoja voi myös vähentyä esitysten seurauksena (noin pari prosenttia kaikista vastaajista arvioi muutosten vähentävän yrityksen henkilöstömäärää).

pienempi kuin heidän edustuksensa kaikista työnantajayrittäjistä. Odotetusti yli 90 prosenttia uusista työpaikoista syntyisi alle 50 työntekijän pienyrityksiin (vrt. esim Koponen ja Räisänen 2013).

Huomionarvoista on erilaisten yrittäjien hieman toisistaan poikkeava suhtautuminen esitettyihin työsopimuslain muutoksiin. Esimerkiksi takaisinottovelvollisuuden lyhentämisellä näyttäisi olevan suhteellisesti pienin merkitys sitoutujayrittäjien rekrytointiaikomuksiin. Tulos voi viitata siihen, että sitoutujayrittäjät pitävät tiukasti kiinni paitsi yrityksestään, niin todennäköisesti myös työntekijöistään. Tällaisilla yrittäjillä irtisanomiskynnys saattaa siksi olla tavanomaista korkeammalla, jolloin myös takaisinottovelvollisuuden lyhentämisellä on pienempi vaikutus aikomuksiin ja käyttäytymiseen. Samantyyppinen ilmiö koskee myös monia säilyttäjäyrittäjiä. Nämä kaksi yrittäjäryhmää ovat siis arvokkaita erityisesti työpaikkojen turvaamisessa. Sen sijaan kehittäjä- ja hallitsijayrittäjät ovat usein keskeisessä roolissa innovaatioiden luomisessa ja rakenteiden uudistamisessa.

9 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Raportissa esitettiin kolme tutkimuskysymystä. Tässä kappaleessa vastataan tutkimuskysymyksiin esittämällä samalla tutkimuksen johtopäätökset.

- Millaisia ovat suomalaisten yrittäjien ensisijaiset omistamisen tavoitteet?

Työnantajayrittäjät jakautuvat profiililtaan sitoutujiin, säilyttäjiin, kehittäjiin ja hallitsijoihin. Sitoutujat rakentavat osaamisensa kautta yritystoimintaa, kun säilyttäjät keskittyvät jatkuvuuteen. Kehittäjien omistajuutta kuvaa kasvuhakuisuus. Taloudellinen omistajuus yhdistää yrittäjiä. Omistamisen tavoitteet eroavat toisistaan siten, että säilyttäjien ryhmään kuuluvat yrittäjät tukeutuvat psykologisen omistajuuden ja sosio-symbolisen omistajuuden ulottuvuuksiin. Käytännössä he siis korostavat yritystoiminnan jatkuvuutta, pitkäaikaisuutta ja yli sukupolvien jatkuvaa perintöä. Sitoutujille omistajuus on elämäntapa ja identiteetin tärkeä osa-alue, kun kehittäjät suuntaavat omistajuuden tavoitteet selvimmin pelkästään taloudelliseen omistajuuteen. Hallitsijoiden omistajuutta profiloivat omistajuuden hoito ja omistajaohjaus, koska he toimivat vakiintuneissa työnantajayrityksissä ja omistavat usein monia yrityksiä samanaikaisesti.

- Mitkä ovat yrittäjätoimintaan kannustavat keskeiset tilannetekijät?

Oma osaaminen, itsenäisyyden ja riippumattomuuden tavoittelu sekä mahdollisuuksien hyödyntäminen motivoivat yrittäjiä. Kehittäjäyrittäjien yritystoimintaa suuntaavat markkinoiden muutokset ja uudet mahdollisuudet. Sitoutujayrittäjät painottivat enemmän työntekijöitä yrittäjäyryspäätöksissään, ja osalla yrittäjäyryys on saattanut olla seurausta myönteisten tilannetekijöiden lisäksi myös itsestä riippumattomista, urakiertoon tai elämäntilanteeseen liittyvistä seikoista. Säilyttäjien profiilissa korostui myönteisten

esikuvien ja roolimallien vaikutus yrittäjätoiminnassa. Omaisuuden hoito ja vaurastuminen olivat merkittäviä kannusteita hallitsijaryhmän yrittäjille.

- Miten yrittäjäryhmät eroavat toisistaan omistamisen tavoitteiden ja yritystoiminnan tilannetekijöiden osalta?

Kehittäjäyrittäjät ovat keskimääräistä useammin kansainvälistä liiketoimintaa harjoittavia yrittäjiä, joilla on monesti kokemusta myös usean yrityksen vetovastuusta. Käytännössä yritystoiminnan tavoitteissa korostuvat kasvuhakuisuus, pyrkimys uusien mahdollisuuksien hyödyntämiseen ja yritysportfolioon hallinta. Sitoutujayrittäjillä on vuosissa mitattuna enemmän yrittäjäkokemusta, mutta se on peräisin usein yhden yrityksen tavoitteellisesta kehittämisestä. Säilyttäjät vaalivat yritystoiminnan pitkän aikavälin tavoitteita ja yrityksen siirtoa seuraavalle sukupolvelle. Yritystoiminnan tavoitteita kuvaavat jatkuvuus ja tasapainoisen aseman säilyttäminen liiketoiminnassa. Säilyttäjäyrittäjiin kuuluu perheyriyten vetäjiä, jotka valmistautuvat sukupolvenvaihdokseen. Hallitsijayrittäjät ovat usein sarja- ja portfolioyrittäjiä, joiden yritystoiminnan tavoitteita kuvaa aktiivinen ja jatkuva liiketoimintamahdollisuuksien arviointi sekä keskimäärin suurempien yritysten johtaminen.

10 Tutkimuksen rajaukset

Tässä tutkimuksessa esitetty yrittäjätyypittely ei ole aukoton ja tulosten tulkinnassa on huomioitava tutkimukseen liittyvät rajaukset. Ensinnäkin tutkimus kohdistettiin EK:n jäsenyrityksiin, jonka seurauksena otoksen ulkopuolelle jää suuri joukko järjestöön kuulumattomia työnantajayrityksiä. Tämä voi jossain määrin vaikuttaa tulosten luotettavuuteen mikäli järjestäytyneiden ja ei-järjestäytyneiden yrittäjien taustatekijöissä on joitain oleellisia eroja. Aineistossa vastaajat olivat esimerkiksi hieman iäkkäämpiä ja kokeneempia kuin yrittäjien kokonaispopulaatiossa, ja naistyönantajien osuus oli jonkin verran tilastolukuja suurempi. Suoraa vertailupohjaa tilastoista on kuitenkin vaikea löytää, sillä erilaisista taustatekijöistä löytyy vain vähän tutkittua tietoa ja työnantajayrittäjien todellinen ikäjakauma tai muihin taustatekijöihin liittyvä informaatio on puutteellista. Näillä rajauksilla tulokset ovat kuitenkin yleistettävissä työnantajayritysten kokonaispopulaatioon. Tutkimustulosten luotettavuus ja tulosten yleistettävyys varmistettiin käyttämällä analyyseissä painotettua aineistoa, jossa havainnoille laskettiin yritys-koon ja päätoimialan mukaan lasketut painokertoimet.

LÄHDELUETTELO

Acs, Z.J. & Szerb, L. (2007). Entrepreneurship, economic growth and public policy. *Small Business Economics* 28 (2), 109-122.

Aho, T., Björkroth, T., Koponen, A. & Lehtonen, A. (2007). Lainsäädännön yritysvaikutusten arviointi. Case-selvitys. KTM Julkaisuja 15/2007 Esikunta.

Allinson, C.W., Chell, E. & Hayes, J. (2000). Intuition and entrepreneurial behavior. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (1), 31-43.

Audretsch, D.B. (2007). Entrepreneurship capital and economic growth. *Oxford Review of Economic Policy*, 23 (1), 63-78.

Autio, E. (2009). The Finnish paradox: The curious absence of high-growth entrepreneurship in Finland. ETLA; discussion paper, No. 1197.

Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M. & Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. *Journal of Economic Psychology*, 33 (2), 410-424.

Choi, Y.R., Zahra, S.A., Yoshikawa, T. & Han, B.H. (2015). Family ownership and R&D investment: The role of growth opportunities and business group membership. *Journal of Business Research* 68 (5), 1053-1061.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK (2011). Elinvoimaa alueille, vauhtia kasvuyrityksiin. Selvitys sarja- ja portfolioyrittäjistä.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK & Nordea (2013). Selvitys omistaja- ja kasvuyrittäjyyden olemuksesta Suomessa. Kartoitus kasvun ulottuvuuksiin ja osa-alueisiin.

Esprit-Olmos, R. & Sastre-Castillo, M.A. (2015). Personality traits versus work values. Comparing psychological theories on entrepreneurial intention. *Journal of Business Research* 68 (7), 1595-1598.

Estrin, S., Korosteleva, J. & Mickiewicz, T. (2013). Which institutions encourage entrepreneurial growth aspirations? *Journal of Business Venturing*, 28 (4), 564-580.

Euroopan komissio (2008). Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. "Pienet ensin", Eurooppalaisia pk-yrityksiä tukeva aloite ("Small Business Act").

Euroopan komissio (2011). Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Eurooppalaisia pk-yrityksiä tukevan Small Business Act -aloitteen uudelleentarkastelu.

Heikkilä, K. (2014). Yritysvaikutusten arviointikäytännöt Itä-Suomen alueen kunnissa. Yritysvaikutusten arviointi kunnallisessa päätöksenteossa -hankkeen osaraportti. Joensuu: Kopijyvä Oy (PDF).

Huovinen, J. (2007). Tapayrittäjäyys - tilannetekijät toiminnan taustalla ja yrittäjäkokemuksen merkitys yritystoiminnassa. Väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisuja H. Informaatioteknologia ja kauppatieteet 7.

Hyytinen, A. & Pajarinen, M. (2005). Yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjäyysasenteet Suomessa: Havaintoja kyselytutkimuksista. ETLA discussion papers, ETLA, No. 990.

Ikäheimonen, T., Pihkala, T., Rautiainen, M. & Ikävalko, M. (2014). Omistuksen tavoitteellisuus perheyriyksissä. Kartoitus omistamisen tavoitteista ja tavoitteiden määrittelystä. LUT Scientific and Expertise Publications. Raportit ja selvitykset - Reports 41. Lappeenranta: LUT Yliopistopaino.

Kibler, E., Kautonen, T. & Fink, M. (2014). Regional social legitimacy of entrepreneurship: Implications for entrepreneurial intention and start-up behavior. *Regional Studies*, 48 (6), 995-1015.

Kirkwood, J. (2009). Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal* 24 (5), 346-364.

Kolb, A.Y. & Kolb, D.A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4 (2), 193-212.

Koponen & Räisänen (2013). Minne ja miten uudet työpaikat syntyvät? TEM-analyysejä 51/2013.

Krueger, N.F. Jr., Reilly, M.D. & Carsrud, A.L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15 (5-6), 411-432.

Kuratko, D.F., Hornsby, J.S., Naffziger, D.W. (1997). An examination of owner's goals in sustaining entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 35 (1), 24-33.

Lee, L., Wong, P.K., Foo, M.D. & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26 (1), 124-136.

McCann, B.T. & Vroom, G. (2014). Competitive behavior and nonfinancial objectives: Entry, Exit, and Pricing Decision in Closely Held Firms. *Organization Science*, 25 (4), 969-990.

Nordqvist, M. (2005). Understanding the role of ownership in strategizing: A study of family firms. JIBS Dissertations Series; 29. Jönköping, Sweden.

OECD (2015). *Financing SMEs and Entrepreneurs 2015. An OECD Scoreboard*. OECD Publishing, Paris.

Pajarinen, M., & Rouvinen, P. (2009). *Esitutkimus kasvuyrittäjyyden ja kasvupolitiikan kansantaloudellisesta merkityksestä*. Helsinki: ETLA, Keskusteluaiheita, No. 1205.

Peterman, N.E. & Kennedy, J. (2003). Enterprise education: Influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 28 (2), 129-144.

Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26 (2), 298–310.

Pihkala, J. (2008). *Ammattikorkeakoulutuksen aikaiset yrittäjyysintentioiden muutokset*. Opetusministeriön julkaisuja 2008:1. Helsinki: Yliopistopaino.

Puffer, S.M., McCarthy, D.J., & Boisot, M. (2010). Entrepreneurship in Russia and China: The impact of formal institutional voids. *Entrepreneurship: Theory & Practice*, 34 (3), 441-467.

Stenholm, P., Suomalainen, S., Kovalainen, A., Heinonen, J. & Pukkinen, T. (2015). *Global Entrepreneurship Monitor. Finnish 2014 Report*. Turku School of Economics, University of Turku, TSE Entre, Series A Research Reports.

Stuetzer, M., Obschonka, M., Brixy, U., Sternberg, R., & Cantner, U. (2014). Regional characteristics, opportunity perception and entrepreneurial characteristics. *Small Business Economics*, 42 (2), 221-244.

Suhonen, N., & Turtiainen, M. (2014). *Yritysvaikutusten arviointi osana kuntien päätöksentekoprosessia. Yritysvaikutusten arviointi kunnallisessa päätöksenteossa - hankkeen osaraportti*. Joensuu: Kopijyvä Oy (PDF).

TEM (2013). *Yrityskatsaus 2013 - näkökulmia elinkeinopolitiikkaan, yrityksiin ja yrittäjyyteen*, (ohjausryhmän puheenjohtaja Seppo Kangaspunta ja sihteeri Riitta Niinivaara), TEM, Helsinki, 123 sivua.

Van Gelderen, M., Kautonen, T. & Fink, M. (2015). From entrepreneurial intentions to actions: Self-control and action-related doubt, fear, and aversion. *Journal of Business Venturing*, 30 (5), 655-673.

Liite: Logistisissa regressioanalyysissä mukana olleet muuttujat

Selitettävä muuttuja	Muuttujan kuvaus
Yrittäjämuuttujat	
Ikä	vuosina
Sukupuoli	Nainen / mies
Koulutus	Opisto- tai alempi / amk- tai yliopistotutkinto
Yrittäjäkokemus	vuosina
Yrittäjäkokemus (tapayrittäisyys)	Ensiyrittäjä (kokemus yhdestä yrityksestä) / tapayrittäjä
Yritysmuuttujat	
Päätoimiala	Teollisuus ja rakentaminen / kauppa ja palvelut
Henkilöstömäärä	Alle 50 työntekijää / väh. 50 työntekijää
Kasvustrategia	Voimakas tai maltillinen kasvu / aseman säilyttäminen
Vientiyritys	Kyllä / ei
Perheyritys	Kyllä / ei
Toimintavaihe	Vakiintunut yritys / muu yritys (alku-, kasvu- tai muutosvaihe)