

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Ärikorralduse Instituut

Ettevõtluse õppetool

Sille Talumets

**PEREETTEVÕTLUSE TAUSTA MÕJU ÜLIÕPILASTE
KARJÄÄRIVALIKUTELE**

Magistritöö

Juhendajad: professor Urve Venesaar
lektor Maret Güldenkoh

Tallinn 2015

SISUKORD

ABSTRAKT	4
SISSEJUHATUS	5
1 PLANEERITUD KÄITUMISE TEOORIA JA SELLE RAKENDAMINE KARJÄÄRIVALIKUTE NING PEREETTEVÕTLUSE KONTEKSTIS.....	9
1.1 Karjäärivalikud	9
1.2 Ajzeni planeeritud käitumise teooria	12
1.3 Pereettevõtluse olemus ja mõju üliõpilaste karjäärivalikutele.....	20
2 ÜLIÕPILASTE SEAS LÄBIVIIDUD PEREETTEVÕTLUSALASE UURIMUSE TAUST	31
2.1 Uuringu tegemise vajadus, selle eesmärk ning uurimisülesanded.....	31
2.2 Kvantitatiivuuring ning andmete kogumise meetod.....	32
2.3 Kvalitatiivne uuring	34
2.4 Analüüsimeetodid ja andmete esitamine	35
3 UURIMUSE TULEMUSED.....	37
3.1 Pereettevõtluse taustaga üliõpilaste motiivid karjäärivalikute kujundamisel .	37
3.2 Ettevõtjatest eeskujude mõju üliõpilaste karjäärivalikutele.....	41
3.3 Eesti üliõpilaste hoiakud pereettevõtluse suhtes.....	47
3.4 Peamised takistused pereettevõtte ülevõtmisel.....	49
3.5 Intervjueeritavate (pereettevõttes töötavate ja mittetöötavate) arvamused ning seisukohad pereettevõtlusest.....	54
3.6 Arutelu	58

3.7 Järeldused ja ettepanekud	61
KOKKUVÕTE	63
SUMMARY	66
VIIDATUD ALLIKAD	68
LISAD	72
Lisa 1. Töös kasutatud <i>GUESS</i> 'i andmebaasi küsimustiku küsimused.....	72
Lisa 2. Intervjuu küsimused.....	75
Lisa 3. Eestis õppivate üliõpilaste motiivid ettevõtte loomisel aastal 2011 (protsentides)	76
Lisa 4. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõttes kohe pärast õpingute lõppu aastal 2011 (protsentides)	78
Lisa 5. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõttes viis aastat pärast õpingute lõppu aastal 2011 (protsentides)	79
Lisa 6. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõttes kohe pärast õpingute lõppu aastal 2011 lähtuvalt soost (protsentides).....	80
Lisa 7. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõttes viis aastat pärast õpingute lõppu aastal 2011 lähtuvalt soost (protsentides).....	81
Lisa 8. Eestis õppivate üliõpilaste hoiakud pereettevõtluse suhtes aastal 2011 (protsentides)	82
Lisa 9. Eestis õppivate üliõpilaste pereettevõtte pärimise kavatsused aastal 2011 lähtuvalt soost (protsentides)	83
Lisa 10. Eestis õppivate üliõpilaste pereettevõtte pärimise kavatsused aastal 2011 (protsentides)	84
Lisa 11. Eestis õppivate üliõpilaste takistused pereettevõtte ülevõtmisel aastal 2011 lähtuvalt soost (protsentides)	85
Lisa 12. Intervjuude transkriptsioonid.....	87

ABSTRAKT

Käesoleva magistritöö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas kujunevad pereettevõtluse taustaga üliõpilaste karjäärivalikud, s.t kuidas ettevõtjatest vanemad (pereettevõtluse taust) inspireerivad potentsiaalseid pärijaid asutama oma ettevõtet, edendama karjääri pereettevõttes või otsima tööd väljastpoolt pereettevõtet. Töö uurimisprobleem seisnes selles, et puudub teadmine, kuidas mõjutab pereettevõtluse taust noorte karjäärivalikuid ning millised motiivid või hoiakud suunavad neid valima ettevõtte asutaja, pereettevõtte pärija või palgatöötaja karjääri.

Eesmärgi saavutamiseks analüüsiti üliõpilaste karjäärivõtmise, nende motiive ettevõtlusega alustamiseks ning nende hoiakuid pereettevõtluse suhtes. Andmed tulenesid *GUESSS (Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey)* Eesti andmebaasist. Lisaks viidi läbi poolstruktureeritud intervjuud pereettevõttes töötavate ja mittetöötavate üliõpilaste ja kooli lõpetanutega.

Uuringu tulemustest selgus, et enim ajendab noori ettevõtjaks saamisel isiklike unistuse elluviimine, saavutamisevajadus ning rahaline kindlustatus. Lisaks selgus, et pereettevõtluse taust mõjutab noorte karjäärivalikuid, suunates üliõpilasi rohkem ettevõtluse kui palgatöö poole. Leiti, et mida rohkem on üliõpilastel ettevõtlusega tegelevaid lähedasi inimesi, seda suuremad on nende enda ettevõtlikud kavatsused. Üllatavalt tulenes käesolevast uuringust, et erinevalt teistes riikides läbiviidud sarnaste uuringute tulemustest, on Eestis õppivad üliõpilased vähe huvitatud pereettevõtte ülevõtmisest. Selleks, et pereettevõtlust noorte seas edendada, soovib magistritöö autor ettevõtte asutajatel varakult kaasata järglasi pereettevõtlusesse. Pereettevõtluse populariseerimiseks oleks kindlasti vaja edasistes uuringutes välja selgitada ka pereettevõtjatest vanemate hoiakud pereettevõtte pärandamise suhtes.

Võtmesõnad: pereettevõtlus, karjäärivõtmised, üliõpilased, ettevõtlusega alustamise motiivid.

SISSEJUHATUS

Ettevõtlus on iga majanduse oluline osa ja mõjutab selle arengut. Ettevõtlus suurendab innovaatilist mõtteviisi ning loob juurde töökohti.

Tuginedes 2013. aastal läbi viidud Globaalsele Ettevõtlusmonitooringule nähakse ettevõtjaid nii töövõimaluste pakkujatena kui ka piirkondliku arengu ning heaolu tagajana. Ettevõtluskeskkonda mõjutavad peamiselt ettevõtliku mõtteviisiga inimesed. Ettevõtlusel on võime suurendada lisaks riigi heaolule ka inimeste isikliku heaolu. (Globaalne ... 2013, 13)

Ettevõtlus mõjutab iga riigi majanduslikku jätkusuutlikkust. Võrreldes 2004-nda aastaga suurenes 2007-ks aastaks pereettevõtjate osatähtsus 24,5%. 2011-ks aastaks oli see number suurenenud juba 43,4%. Pereettevõtlusega tegeletakse Eestis kõikides tegevusvaldkondades, koondudes siiski rohkem teenindus- ja majutusvaldkonda ning põllumajandussektorisse. (Kirsipuu 2011)

Eesti näitel on tegemist väikese avatud majandusega riigiga. Eesti muudab eriliseks võrreldes lääneriikidega pea poole sajandi pikkune Nõukogude Liidu okupatsiooniperiood. See periood mõjutas tugevalt Eesti majanduslikku arengut. Pereettevõtluse traditsioonid katkesid, kui Eesti liideti Nõukogude Liiduga. Kuigi ettevõtlus oli eelmistel sajanditel Eestis arenenud, keelustati see Nõukogude Liidus täielikult. Pärast taasiseseisvumist alustati taas pereettevõtlusega, rajati esimesed peretalud ning hakkasid arenema pereettevõtted. (Güldenkoh 2014)

Käesoleva töö teema on aktuaalne, kuna Eestis on toimumas taasiseseisvumisel asutatud pereettevõtete pärandamine järgmisele põlvkonnale. Tegemist on pikaajalise protsessiga, mis nõuab tasakaalustatud ettevalmistust. (*Ibid.*)

Võttes arvesse ülemaailmse pereettevõtete sotsiaalse ja majandusliku tähtsuse, on teemakohane uurida motiive, mis ajendavad pereettevõtluse taustaga üliõpilasi valima pärija karjääri *versus* ettevõtte asutaja või palgatöölise oma (Zellweger *et al* 2011).

Ettevõtlusalasest kirjandusest leiab uuringuid üliõpilaste karjäärivalikute kavatsustest asutada oma ettevõtte pärast õpingute lõppu. Nendes võrreldakse peamiselt potentsiaalseid

ettevõtte asutajaid potentsiaalsete palgatöolistega, ehk nendega, kes pürgivad palgatöole organisatsioonis pärast õpingute lõppu. (Zellweger *et al* 2011) Sügavuti on uuritud potentsiaalsete ettevõtte asutajate isiklikke ning motivatsiooni tegureid. Vähem on pühendatud tähelepanu potentsiaalsete pärijate karjäärivalikute motiividele. Kuigi järgmise põlvkonna pereliikmete karjäärivalikuid on uuritud, vajavad need siiski edasist uurimist. (Murphy, Lambrechts 2015)

Käesolev uurimus panustab ettevõtlusalase karjääri uuringusse, tuues välja mitmeid isikute iseloomuomadusi ja sotsiaalseid tegureid, mis suunavad indiviidi ettevõtja karjääri valimisele palgatöö asemel. Samuti uurides, millised aspektid suunavad järeltulijaid järgima pereettevõtjatest vanemate eeskujul, on tulevikus võimalik neid arusaamu kasutada ettevõtluse populariseerimiseks just noorte seas.

Toetudes planeeritud käitumise teooriale ning sarnastele varasematele uurimustele (Zellweger *et al* 2011, Schröder *et al* 2011, Murphy, Lambrechts 2015), keskendutakse magistritöös teguritele, mis mõjutavad pereettevõtluse taustaga üliõpilaste karjäärivalikuid. Pereettevõtluse tausta all mõeldakse käesolevas töös olukorda, kus üliõpilasel on iseenda tööandjatest vanemad, vanavanemad või lähedased sugulased, kes töötavad samas ettevõttes ning nad on ettevõtte omanikud või omavad enamuse hääletusõigust. Töö uurimisprobleem seisneb selles, et puudub teadmine, kuidas mõjutab pereettevõtluse taust noorte karjäärivalikuid ning millised motiivid või hoiakud suunavad neid valima ettevõtte asutaja, pärija või palgatöötaja karjääri.

Pere mõju järeltulija tööalasele arengule on ka varem uuritud. On jõutud järeldusele, et laste töö orientatsiooni mõjutab suurel määral nende pereliikmete enda töökogemus ning emotsioonid ja vanemate töötingimused. (Schröder *et al* 2011)

Käesoleva töö eesmärgiks on välja selgitada, kuidas kujunevad pereettevõtluse taustaga üliõpilaste karjäärivalikute otsused, s.t kuidas mõjurid, nagu iseenda tööandjaks olevad vanemad inspireerivad potentsiaalseid pärijaid asutama oma ettevõtet, edendama karjääri pereettevõttes või otsima tööd väljastpoolt pereettevõtet. Pereettevõtluse taustaga üliõpilaste motiivide väljaselgitamine, mis ajendavad pärija karjääri valimist ettevõtte asutaja või palgatöötaja asemel, omab praktilist ja teoreetilist väärtust.

Uurimuse eemärgi täitmiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

1. Selgitada välja, millised motiivid on pereettevõtluse taustaga üliõpilaste karjäärivalikutes olulisimad.

2. Uurida, kui palju mõjutab pereettevõtjatest vanemate eeskuju järeltulijate karjäärivõimused.
3. Selgitada välja üliõpilaste hinnangud pereettevõtlusest Eestis ja nende peamised takistused pereettevõtte ülevõtmisel.
4. Hinnata uuringu tulemusi, võrrelda neid teoreetiliste käsitlustega ning varem läbiviidud sarnaste uurimustega.
5. Anda soovitusi tulemuste rakendamiseks

Pereettevõtetel on igas riigis, sõltuvalt tema suurusest, arengutasemest ja potentsiaalset, olemas oma spetsiifika. Erinevad näivad olevat pereettevõtete asutamise ajendid, pereliikmete osalus, samuti eesmärgid ning arengut soodustavad ja takistavad faktorid (Kaseorg, Siimon 2008).

Tuginedes Kirsipuu (2011) uurimusele, alustas 2010. aastal tegevust 5883 uut pereettevõtjat. Globaalse Ettevõtlusmonitooringu uuringu kohaselt näitab potentsiaalsete ettevõtjate osakaal ettevõtlusest huvitatute rohkust ning ettevõtlusaktiivsuse kasvu võimalusi. Paljud nendest potentsiaalsetest ettevõtjatest usuvad, et neil on olemas ettevõtte asutamiseks vajalikud oskused. (Globaalne ... 2013, 25) Ajakiri Forbes andmetel on Eesti 15 suurima pereettevõtte käive kokku 562 miljonit eurot (Forbes.... 2014).

Eelnevast nähtub, et pereettevõtjatel on mõju Eesti majandusele, mistõttu on oluline välja selgitada, mis ajendab pereettevõtluse taustaga üliõpilasi erinevaid karjäärivalikuid tegema.

Töö eesmärgi saavutamiseks viiakse läbi kvantitatiiv- ja kvalitatiivuurimus. Analüüsitakse *GUESSS'i* (*Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey*) andmebaasi andmeid ja viiakse läbi poolstruktureeritud intervjuud pereettevõtluse taustaga üliõpilaste ning kooli lõpetanute seas – isikutega, kes pereettevõttes ei tööta ja isikutega, kes töötavad. Magistritöös lähtutakse planeeritud käitumise teooriast ning andmete, mis on kogutud 1874-lt Eestis õppivalt üliõpilaselt, kellest 705 on pereettevõtluse taustaga, analüüsist. Töö on jaotatud kolmeks peatükiks.

Esimeses peatükis antakse ülevaade planeeritud käitumise teooriast ja selle rakendamisest pereettevõtluse võtmes. Samuti tuuakse välja, mis mõju võib olla pereettevõtlusel noorte karjäärivalikutele. Selgitatakse pereettevõtluse olemust ning eripära.

Teises peatükis selgitatakse uuringu tegemise vajadust, eesmärki ning uurimisülesandeid. Kirjeldatakse andmete kogumise meetodit ja selgitatakse valimit ning kirjeldatakse uuringuprotsessi.

Kolmandas peatükis analüüsitakse kvantitatiivse uurimuse tulemusi, tuuakse välja intervjueeritavate olulisemad seisukohad ning tehakse kokkuvõte. Samuti võrreldakse saadud tulemusi teoreetiliste käsitlustega ning tehakse soovitused pereettevõtluse edendamiseks noorte seas.

Autor soovib tänada kõiki intervjueeritavaid, et nad leidsid aega intervjuu andmiseks. Samuti soovib autor tänada oma juhendajaid kogu abi eest magistritöö koostamisel.

1 PLANEERITUD KÄITUMISE TEOORIA JA SELLE RAKENDAMINE KARJÄÄRIVALIKUTE NING PEREETTEVÕTLUSE KONTEKSTIS

1.1 Karjäärivalikud

Kõik noorukid seisavad mingil ajahetkel silmitsi küsimusega, mida teha edasi pärast õpingute lõppu, kas leida palgatöö organisatsioonis või olla ettevõtlik ning asutada ettevõtte. Mõnel noorukil võib tekkida vajadus valikuks, kas võtta üle vanemate ettevõtte juhtimine või mitte.

Noorte üks olulisemaid ülesandeid on uurida erinevaid karjäärivalikuid ning arendada karjäärivõimeid, mis sobivad kokku nende võimete, väärtuste ning huvidega. Pereettevõttes üles kasvanud noorte jaoks hõlmab karjääri planeerimine mitte ainult isiklike huvide uurimist, vaid ka perekonna huvide ning töövõimaluste uurimist. Pereettevõtte järeltulijate tööalastel otsustel on mõjusad tagajärjed, nii enda karjääri kui ka pereettevõtte vaatepunktist, mistõttu on oluline mõista nende karjäärivalikute protsessi. (Schröder, Schmitt-Rodermund 2013)

Paljud teadlased on tuvastanud tegureid, mis mõjutavad ettevõtte loomist. Mõned näited teguritest võiks olla: heakskiidu vajadus, tajutud jõukuse võimalus, kollektiivsuse tase, enesearengu vajadus ja iseseisvuse vajadus. Neist näidetest tulenevalt võib esile tuua ettevõtte loomist mõjutavad kolm olulist tegurit: väljakutsed, jõukus ja autonoomsus. Need uuringud on siiski tehtud ettevõtte asutaja kohta, mille eeldused on, et inimene on asutanud ettevõtte, et saada iseenda ülemuseks ja teda on saatnud oma eemärkide saavutamises edu. Kuid karjäärieesluste ja karjäärivalikute uurimustest selgub, et ettevõtte loomine võib eelnevast erineva kolme peamise põhjuse tõttu. Esiteks, et saada iseenda tööandjaks, ei pea inimene asutama uut äri, vaid võib üle võtta juba eksisteeriva ettevõtte, läbi ostmise, pärimise või abieliu. Teiseks ei pruugi ettevõtte asutamine kaasa tuua iseenda tööandjaks olemist. Selline

olukord võib tekkida, kui ettevõtte asutaja palkab pärast ettevõtte loomist teised ettevõtet juhtima, ettevõtte antakse ära või müüakse koheselt pärast asutamist või kui väikesemahulise tegevuse tõttu on ettevõtte asutaja seotud ettevõttega poole kohaga. Kolmandaks ei kajastu uuringutest midagi nende ettevõtete kohta, mis on läbikukkunud. (Kolvereid 1996)

Levinud arvamuse kohaselt edendavad ettevõtjakarjääri need inimesed, kellel on teistsugune isiksuse profiil, võrreldes nendega, kes eelistavad palgatööd. Samuti väidetakse, et isiku arengu ajalugu ja sotsiaalne kontekst määravad indiviidi kalduvuse hakata iseendale töödandjaks. Kolvereid (1996) väidab, et karjäärivalik on kindlaks määratud kolme mõjuri poolt:

- 1) individuaalsed tegurid (demograafilised);
- 2) sotsiaalsed tegurid (eeskujud, perekonna toetus ja kultuur);
- 3) majanduslikud tegurid (töövõimaluste puudus ja ressursside võrgustikud).

Kolvereid 1996 uuringust nähtub, et inimesed tajuvad, et ettevõtjaks olemine pakub neile suurema tõenäosusega põnevust ning ihaldusväärseid töötulemusi. Inimesed, kes eelistavad palgatööd organisatsioonis, tunnevad, et selline karjäär annab neile võimaluse arendada paremini oma teadmisi ja oskusi. Samuti pakub palgatöö suuremat kindlust, kõrgemat sissetulekut, intellektuaalset stiimulit ning võimalust töötada inimestega, keda austatakse ja imetletakse. Need, kes eelistavad töötada ettevõtjana, usuvad, et selline karjäär võimaldab neil paremini arendada oma teadmisi ja oskusi, pakub kõrgemat sissetulekut, rohkem vaba aega, suuremat varieeruvust, mugavamaid töötingimusi ja võimalust töötada inimestega, keda nad imetlevad ning austavad. Siin tekib konflikt, kuna mõlemad karjäärivaliku esindajad usuvad, et valitud elukutse pakub neile kõrgemat palka, võimalust arendada oma teadmisi paremini ja töötada inimestega, keda nad austavad. Töömurede vältimine, vabadus ning autonoomsus, tööga rahulolu, tööle pühendumus ja asendamatu töötaja tunne on võimalikud põhjused, miks inimesed valivad erinevate karjääride vahel. (*Ibid.*)

Kolvereid (1996) leidis ka, et kindlustunne, sotsiaalne keskkond, töökoormus ja vastutuse vältimine on põhjused, miks inimesed eelistavad palgatööd. Majanduslik võimalus, võim, autonoomsus, väljakutsed, enesemõistmine ja osalemine on põhjused, miks inimesed eelistavad ettevõtet. Kolvereidi arvates mõjutavad enim inimeste karjäärivalikut kindlus, töökoormus ja autonoomsus.

Karjäärivalikute alases kirjanduses on välja toodud, et ettevõtjad on rohkem rahul oma tööga. Osaliselt ilmselt autonoomsuse tõttu, mida kogetakse, olles iseenda tööandja. Teisalt, eluga rahulolu on globaalne tunnetuslik hinnang. Samuti on leitud, et tööga rahulolu hõlmab suuremat osa üldisest rahulolust, siis kui töö on inimese jaoks oluline. Teadustöödest nähtub, et iniviidid on rohkem ajendatud tegutsema negatiivsest kui positiivsest informatsioonist, mida näitavad andmestikud ettevõtete loomise kohta. (Schjoedt, Shaver 2007)

Siiski on Kolvereid (1996) leidnud, et kuigi paljud inimesed eelistavad ettevõtlust, pole enamus neist iseenda tööandjad. Baseerudes loogikale, et inimene võib üle saada tööga rahulolematusest hakates ettevõtjaks, on pakutud, et see on üks põhjus äri loomiseks ja ettevõtjakarjääri valimiseks. Schjoedt ja Shaver (2007) poolt läbiviidud uuringust tulenes, et uusi ettevõtteid rajavad mitte tööga rahulolematud inimesed, vaid iniviidid, kes vaatamata rahulolule eksisteeriva tööga, soovivad luua oma ettevõtet. Selle seletuseks on kasutatud kahte teooriat: "tõuke" ja "tõmbe" teooriat. Segal *et al* (2005) järgi tõugatakse "tõuke" teooria kohaselt iniviide ettevõtlikkuse poole negatiivsete väliste tegurite mõjul, nagu nt rahulolematust tööga, raskus leida tööd, ebapiisav palk või jäik töögraafik. "Tõmbe" teooria kohaselt tõmbab inimesi ettevõtluse poole iseseisvuse vajadus, eneseteostus, jõukus ja teised ihaldusväärsed väljundid. Uuringutest nähtub, et inimesed hakkavad ettevõtjateks peamiselt "tõmbe" tegurite mõjul. Nad on võimelised mõtlema võimalike tuleviku väljavaadete peale, otsustama, millised neist on kõige ihaldusväärsamad ning kas need võimalikud tulemused on teostatavad. Pole mõistlik eeldada, et inimesed püüdleval tulemuste poole, mida nad tajuvad olevat kättesaamatud või mitteatraktiivsed. (Segal *et al* 2005)

Karjäärivalikuid mõjutab iniviidi enesetõhusus, mis esindab tema usku sellesse, et ta suudab edukalt täita soovitud eesmärgi. Seega, ilma tugeva eneseusuta on isikul vähe motivatsiooni pidada vastu karjäärivalikutega seotud raskustele. Enesetõhusus on hea tajutud käitumusliku kontrolli mõõtevahend, kuna määr, milleni inimene omab enesekindlust asutada ettevõtte on otseselt seotud tema tajutud kontrolliga seda käitumist teostada. Tajutud käitumuslik kontroll viitab ressursside kättesaadavuse tajule, kuid samas sisaldab see ka iniviidi tajutud kergust/raskust konkreetset ülesannet sooritada. Nagu eelnevalt kirjeldatud, kavatsevad inimesed üldiselt osaleda tegevustes, mida nad usuvad, et on võimelised sooritama. (Carr, Sequeira 2007)

Iniviidi hoiak on kalduvus vastata soodsalt või mittesoodsalt objektile, inimesele, asutusele või sündmusele. Mida positiivsem on suhtumine käitumisse, seda tugevam on

indiviidi kavatsus seda käitumist teostada. Karjäärivalikutealases teoorias rõhutatakse, et indiviidi uskumused karjääri on mõjutatud tema mineviku kogemuste tõlgendamisest, kuid ka „eeskujude” (nt vanemad, sõbrad, õpetajad) hoiakute ja ootuste tajumisest erinevatesse karjäärivalikutesse. Need uskumused ja kogemused mõjutavad suhtumist konkreetsele elukutsesse ja lõpuks ka karjäärivalikut, mida individid teevad. Varane integreerumine pereettevõttes panustab väärtuste ja hoiakute loomisse ettevõtte omamise suhtes. Inimestel on positiivne hoiak ettevõtte omamise suhtes, kui nad tajuvad, et nende jaoks olulised inimesed hindavad ettevõtte asutamist positiivselt. Esineb levinud arvamus, et perekondlik taust, lapsepõlve kogemused, teiste äris osalevate inimeste tundmine ning eelnev töökogemus mõjutavad ettevõtlikkusega seotud suhtumiste arengut. (Carr, Sequeira 2007)

Murphy ja Lambrechts (2015) väitel teatakse siiani vähe järgmise põlvkonna pereettevõtluse taustaga noorte karjäärivalikutest. Kirjandusest nähtub, et eelnev kokkupuude pereettevõttega mõjub ettevõtlikule kavatsusele ja et pereettevõtluse taustaga noortel on ebaselge taju karjäärihuvidest. Samuti on teada, et järgmise põlvkonna pereettevõtte pereliikmete karjääriplaneerimine hõlmab tasakaalu leidmist ühelt poolt isiklike karjäärihuvide ning teiselt poolt pere huvide ja tööhõive võimaluste vahel pereettevõttes. Siiski on teadmata, kas selline balansseerimine isiklike karjäärihuvide ja perekonna huvide vahel muudab või mõjutab järgmise põlvkonna karjäärivalikuid. Järgmise põlvkonna pereliikmete tasakaalu leidmise mõistmine võib olla oluline nende kaasatusele pereettevõttes. Murphy ja Lambrechts (2015) uuringust tuleneb, et tulevased pereliikmed võivad teha karjäärivalikuid tuginedes eeskätt pereettevõtte pikaajalisele heaolule, mitte enda isiklikele karjäärihuvidele.

1.2 Ajzeni planeeritud käitumise teooria

Üha enam tunnustatakse ettevõtlust kui olulist töökohtade loomise, innovatsiooni ja nii majandusliku kui ka sotsiaalse arengu tegurit. Kuigi ettevõtlust on vaadeldud kui olulist mõjurit majanduslikule arengule ning progressile, on vähe pööratud tähelepanu sellele, mis mõjutab indiviidide otsuseid asutada oma ettevõtte. On oluline mõista tegureid, mis mõjutavad üliõpilaste ettevõtlikke kavatsusi ning käitumist, selleks et arendada ja rakendada tõhusaid strateegiaid nende stimuleerimiseks. Üks mudel, mida kasutatakse, on Ajzeni planeeritud käitumise teooria. (Karimi *et al* 2014) Teooria tugineb kolmele komponendile. Selle teooria

kohaselt on kavatsus kõige tähtsam käitumise tegur, mida mõjutavad hoiakud käitumise suhtes, ehk kui atraktiivne on indiviidide jaoks vaatluse all olev käitumine. Subjektiivsed normid viitavad tajutud sotsiaalsele survele teostada vaatluse all olevat käitumist (Segal *et al* 2005), ehk taju sellest, mida perekond, sõbrad ja teised olulised inimesed võivad arvata teatud käitumisest (nt ettevõtjaks saamine) (Karimi *et al* 2014). Tajutud käitumuslik kontroll, ehk hinnang enese võimetesse on seotud konkreetse ülesande või käitumisega (Segal *et al* 2005).

Teadlased on kindlaks teinud, et planeeritud käitumise teooriat saab kasutada efektiivselt nii kavatsuse kui käitumise ennustamiseks. Institutsionaalse lähenemise kohaselt võib eeldada, et sotsiaal-kultuurilisel keskkonnal on oluline roll indiviidide suhtumise ja majandusliku käitumise kujundamisel. (Karimi *et al* 2014)

Et uurida karjäärivalikute otsustele eelnevaid asjaolusid, toetatakse planeeritud käitumise teooria väitele: kuna enamus inimese käitumisest tundub olevat tahtelise kontrolli all, siis parim viis indiviidi käitumise ennustamiseks on mõõta tema kavatsust sedasi käituda. Planeerimine on meelesisund või käitumise meetod, mis suunab inimese hoiakuid ning kogemust konkreetse objekti suhtes. (Zellweger *et al* 2011)

Ajzeni (1991, 181) planeeritud käitumise teooria kohaselt eeldatakse, et kavatsused jäädvustavad käitumist mõjutavaid motivatsioonitegureid. Need on indikaatorid sellest, kui palju on inimesed valmis üritama ning kui palju panustama selleks, et teostada teatud käitumist. Üldise reegli kohaselt, mida tugevam on eesmärk käituda teatud viisil, seda tõenäolisemalt tuleks see ellu viia.

Ajzeni teooria (1991) kohaselt, on inimese kavatsus otsene käitumise eeldus. Eesmärk teostada käitumist on funktsioon kolme muutujaga:

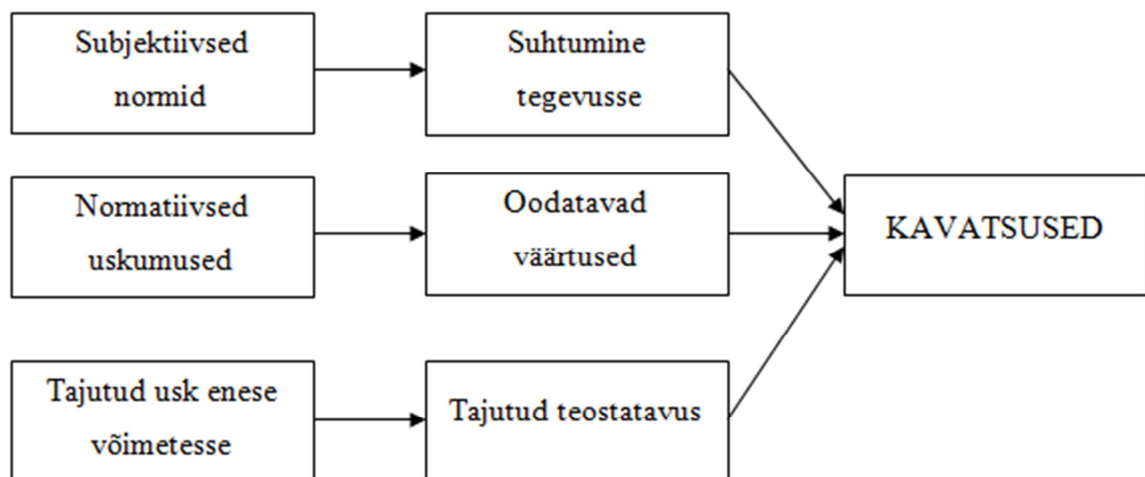
1. Suhtumine käitumisse. Inimene, kes usub, et teatud viisil käitumine toob suure tõenäosusega kaasa positiivse tulemuse, omab eelistatud hoiakut selle käitumise suhtes.
2. Subjektiivsed normid. Tajutud sotsiaalsed normid on käitumise sotsiaalse toetuse mõõde oluliste inimeste poolt, nagu näiteks perekond, sõbrad ja teised eeskujud või mentorid.
3. Tajutud käitumuslik kontroll. Tajutud teostatavus on käitumusliku kontrolli mõõde, sarnane enesetõhususe ideele.

Indiviidi käitumuslikud kavatsused sõltuvad veel kahest peamisest tegurist: tajutud teostatavusest ja tajutud ihaldusväärusest. Tajutud ihaldusväärus on ettevõtte alustamise

atraktiivsus inimese jaoks ja tajutud teostatavus on isikliku võimekuse tajutud mõõde, seotud uue äri loomisega. (Segal *et al* 2005).

Eespooltoodust nähtub, et kavatsused on suurimad siis, kui indiviididel on nende suhtes positiivne hoiak, inimesed kogevad tugevaid subjektiivseid norme ja eeldavad käituda edukalt. Veelgi enam, empiirilised uurimused planeeritud käitumise teooria kohta tõestavad, et kavatsused on parimad käitumise ennustajad, hõlmates ka ettevõtlust.

Ajzen (2002) väidab, et inimese käitumine on juhitud kolmest kaalutlusest: uskumused käitumise tõenäoliste tagajärgede või teiste omaduste kohta (käitumuslik uskumus), uskumused teiste inimeste normatiivsete ootuste kohta (normatiivsed uskumused) ja uskumused tegurite olemasolu kohta, mis võivad täiendada või takistada käitumise teostamist (kontrolli uskumused). Käitumuslikud uskumused tekitavad eelistatud või mitte-eelistatud hoiakut käitumise suhtes. Normatiivsete uskumuste tulemuseks on tajutav sotsiaalne surve või subjektiivne norm (taju lähedaste hoiakutest konkreetsesse käitumisse). Kontrolli uskumused põhjustavad tajutud käitumuslikku kontrolli, tajutud kergust või raskust teatud viisil käituda. Suhtumine käitumisse, normatiivsed uskumused ja tajutud käitumuslik kontroll viivad käitumusliku kavatsuse moodustumiseni (vt joonis 1).



Joonis 1. Ajzeni planeeritud käitumise teooria mudel

Allikas: Kruger *et al* (2000)

Vajalik on aru saada, miks on eesmärgid olulised inimeste jaoks, kes mõtlevad uue ettevõtte loomisest. Ettevõtlikkus on mõtlemise viis, mis rõhutab võimalusi ohtude ees.

Võimaluse tuvastamise protsess on selgelt kavatsuse kujunemise protsess ja seega väärivad ettevõtlikud kavatsused üldsuse tähelepanu. Need eesmärgid pakuvad vahendeid ettevõtlikkuse paremaks seletamiseks ja ennustamiseks. Äri ei alustata refleksist. Uue äri alustades on võimalik vastata tingimustele, mis indiviide ümbritsevad, nagu näiteks intrigeeriv turunišš. Töötatakse läbi märguanded, mida ümbritsev keskkond annab ja tajutav võimalus kujundatakse reaalseks äriplaaniks. (Kruger *et al.* 2000)

Fishbein ja Ajzen'i (1975) järgi eksisteerib inimese teatud viisil käitumise plaani ja tema tegeliku käitumise vahel tugev seos, seega pole ühe teo kriteeriume raske ennustada. Kuna enamus indiviidi käitumisest tundub olevat tahtliku kontrolli all, on ainuke parim võimalus inimese käitumist ennustada, mõõtes tema kavatsust teatud viisil käituda. Kindlasti ei seostu see alati ühe teo kriteeriumitega. Mitmed mõjurid mõjutavad kavatsuse-käitumise vahelise suhte suurust. On võimalik tuvastada kolm peamist tegurit, mis mõjutavad planeeritud tegevuse ja käitumise vahelise suhte tähtsust: määr, milleni kavatsus ja käitumine vastavad oma spetsiifilisuse tasemete poolest, kavatsuse stabiilsus ning ulatus, milleni eesmärgi elluviimine on täielikult inimese tahtliku kontrolli all. Mida väiksem on kooskõla planeeritud tegevuse ja käitumise spetsiifika vahel, seda ebaõnnestunum on ennustus. Võttes arvesse, et kavatsus ja käitumine on mõõdetavad sarnaselt, oodatakse tugevat seost nende muutujate vahel. Võimalik on inimese käitumist konkreetset ajal kindlaks määrata tema eesmärgiga seda käitumist teostada sellel samal ajal. (Fishbein, Ajzen 1975)

On selge, et inimese kavatsus võib muutuda aja jooksul. Väga tihti saab kaalutluse all olevat planeeritud käitumist teostada alles siis, kui mõni eelnev käitumiste jada on esinenud. Näiteks, kuigi teise aasta keskkooliõpilane kavatses minna ülikooli, on võimalik seda planeeritud tegevust ellu viia alles siis, kui eelnevad käitumised on teostatud (lõpetatud keskkool, läbitud ülikooli sisseastumiskatsed jne). Mida rohkem vahelesegavaid samme eelneb, seda madalam on kavatsuse-käitumise vaheline seos. Inimese plaan käituda teatud viisil on kindlaks määratud tema hoiakuga ja subjektiivsete normidega selle käitumise suhtes. Kui käitumise teostamine nõuab teatud võimeid või ressursse, mida indiviidil pole, või sõltub see koostööst teistega, ei pruugi tal olla võimalust kindlal viisil käituda, isegi kui see on tema eesmärk. Kui inimene saab aru, et tal pole võimalik soovitud viisil käituda, on tõenäoline, et ta muudab plaani. Inimese käitumuslikku kavatsust võivad mõjutada ka tema harjumused. Isegi, kui indiviid planeerib teha ühte asja, teeb ta harjumuste surve all midagi muud. (*Ibid.*)

Psühholoogiaalases kirjanduses on tõestatud, et kavatsused on parimad käitumise ennustajad, eriti juhtudel, kui käitumine on haruldane, raskesti vaadeldav või hõlmab endas ennustamatuid ajalisi viiteid. Uued ettevõtted tekivad aja jooksul ning sisaldavad endas planeerimist. Seega on ettevõtlikkus täpselt selline planeeritud käitumine, mille jaoks kavatsuslikud mudelid hästi sobivad. Olukorrast sõltuvad (nt tööhõive staatus või informatsioonilised märguanded) või individuaalsed muutujad (nt demograafilised tunnused või isikuomadused) on kesised ennustajad. Seega on kavatsuse mudelid heaks võimaluseks, et suurendada ettevõtliku tegevuse ennustamise ja arusaamise võimet. (Krueger *et al* 2000)

Eelnev ettevõtluse kogemus on positiivselt seotud ettevõtliku käitumisega. Krueger ja Carsrud (1993) väidavad, et ettevõtlik käitumine, nagu näiteks ettevõtjaks saamine või ettevõtte asutamine, on planeeritud tegevus ning seega kõige paremini ennustatavad läbi kavatsuste käitumise suhtes, mitte läbi suhtumiste, uskumuste, isiksuse ega demograafia. Eeldatakse, et eesmärgid jäädvustavad motivatsiooni tegureid, mis mõjutavad käitumist. Need on indikaatorid sellest, kui palju on inimene valmis üritama, et kindlal viisil käituda. Kavatsused on vahetud eelkäijad tegelikule käitumisele. (Ajzen 1991)

Nagu eelnevalt kirjeldatud, on Ajzeni planeeritud käitumise teooria kohaselt kavatsused määratud kolme teguri poolt. Esimene on hoiak käitumise suhtes ja viitab määrale, milleni indiviidil on soodustav või mittesoodustav hinnang käitumise kohta. Teine tegur on subjektiivne norm, mis viitab tajutud sotsiaalsele survele teatud viisil käituda või mitte. Viimaseks kavatsuse eelkäijaks on tajutud käitumusliku kontrolli ulatus. See tegur viitab tajutud raskusele või kergusele kindlal viisil käituda. Paljud teadlased väidavad, et eeskujud mõjutavad ettevõtlikku käitumist, aga ainult siis, kui nad mõjutavad hoiakuid. (Kolvereid 1997)

On tõestatud, et ettevõtlusega tegelevate eeskujude olemasolu on üks tähtsaimatest sotsiaalsetest mõjuritest, mis mängivad rolli indiviidi ettevõtlikkuse kujunemisel. Eeskujudel on üldiselt kolm peamist omavahel seotud funktsiooni: pakkuda õppimisvõimalust, motivatsiooni ja inspiratsiooni selleks, et aidata inimestel defineerida enda mina-kontseptsioon. Eeskujudel on veel mõned olulised funktsioonid: pakkuda teostust ja juhendada. Seetõttu on ettevõtlikud eeskujud paljutöötavad ressursid ettevõtlikkuse õppimiseks ning inspiratsiooniks üliõpilastele, kes soovivad saada ettevõtjateks. Samas pole kindlaks määratud, kui tugev on nende mõju. (Karimi *et al* 2014)

Planeeritud käitumise mudel rõhutab, et kavatsused teatud viisil käituda on mõjutatud kolmest motivatsioonitegurist (Karimi *et al* 2014):

1. Suhtumine käitumisse ja/või selle tagajärgedesse, mille suhtes omab individid positiivset või negatiivset hinnangut (nt ettevõtjaks saamine).
2. Subjektiivsed normid või tajud sellest, mida perekond, sõbrad ja teised olulised inimesed võivad arvata teatud käitumisest (nt ettevõtjaks saamine).
3. Tajutud käitumuslik kontroll või tajutud kergus/raskus konkreetsel käitumisel (nt ettevõtjaks saamine).

Need kolm tegurit on omakorda mõjutatud välistest mõjutustest (nagu näiteks isiklikud ja olukorrast sõltuvad). Ka Kolvereid (1997) leidis oma uurimuses, et hoiak käitumise suhtes, subjektiivsed normid ning tajutud käitumuslik kontroll panustavad kavatsuste seletamisse. Samas, demograafilised omadused nagu eelnev ettevõtluskogemus, sugu ja perekondlik taust mõjutavad eesmärgi kaudselt läbi mõju hoiakutele, subjektiivsetele normidele ja tajutud käitumuslikule kontrollile.

Planeeritud käitumise teooria ennustab, et mida eelistatum on hoiak ettevõtliku käitumise ja subjektiivsete normide suhtes ning mida tugevam on tajutud käitumuslik kontroll, seda suurem on kavatsus kindlal viisil käituda. Kuigi on kindlaks tehtud, et Ajzeni (1991) poolt postuleeritud tegurid on olulised, on siiski leitud, et nende suhteline olulisus ja mõju tähtsus varieeruvad individide, olukordade ja riikide vahel. (Kolvereid 1997)

Mõistes tegureid, mis eelnevad kavatsustele, suureneb arusaamine planeeritud käitumisest. Hoiakud mõjutavad käitumist läbi oma mõju kavatsustele. Eesmärgid ja suhtumised sõltuvad olukorrast ning individist. Kavatsuste mudelid ennustavad käitumist paremini kui individuaalsed või olukorrast sõltuvad muutujad. Personaalsetel ja situatsioonist sõltuvatel muutujatel on tihtipeale kaudne mõju ettevõtlikkusele läbi hoiakute ja üldise tegutsemise motivatsiooni mõjutamise. Näiteks eeskujud mõjutavad ettevõtlikke eesmärgi ainult siis, kui need muudavad suhtumisi ja uskumusi nagu näiteks enesetõhusust. Planeeritud tegevusel põhinevad mudelid seletavad, kuidas eksogeenne mõjutus (nt ressursside olemasolu taju) muudab eesmärgi ja lõpuks ka äri loomist. Planeeritud käitumine aitab seletada ja modelleerida, miks paljud ettevõtjad otsustavad asutada äri enne seda, kui uurivad läbi kõik võimalused. Planeeritud käitumise teooriad on võimelised kirjeldama, kuidas ettevõtlikkuse treenimine vormib eesmärgi hilisemaks ettevõtte loomiseks (nt kuidas äriplaani kirjutamise harjutamine muudab hoiakuid ja kavatsusi). (Krueger *et al* 2000)

Kõik uued ettevõtted, mis on loodud indiviidide või grupi poolt väljaspool juba eksisteerivat ettevõtet, alustavad mingil tasemel planeeritud käitumisega. Ettevõtlike kavatsustega indiviid on inimene, kes on planeerinud asutada mingil ajal tulevikus ettevõtte ning ta ei ole seda plaani tagasi lükanud. Inimesed, kellel on ettevõtlik isiksus, kuid puudub ettevõtlik kavatsus, pole veel jõudnud teadlikult arvestada, et võivad luua uue ettevõtte või alternatiivselt, pole arvestanud veel võimalusega see tagasi lükata. (Thompson 2009)

Ettevõtlikku kavatsust on defineeritud kui esialgseid tegevusi, mida indiviid ette võtab enne seda, kui alustab formaalselt ettevõtte loomisega või esialgset müügi genereerimist, mis on seotud käimasoleva äriaga. Mitmeid tegevusi võib arvata esialgsete tegevuste hulka, näiteks äriplaani kirjutamine, ehitise või tehnika otsimine, raha säästmine või toote/teenuste väljaarendamine. Neid sündmusi võib iseloomustada kui kavatsusi, kuna need leiavad aset enne reaalse ettevõtte loomist ja neid ei vaadelda kui lõpliku ettevõtliku käitumisena (reaalne asutamine). Esineb populaarne uskumus, et tuleviku käitumise parim ennustaja on mineviku käitumine. Siiski, kuidas mineviku käitumine mõjutab käitumuslikke kavatsusi läbi suhtumiste loomise ja subjektiivsete normide on vastuoluline. (Carr, Sequeira 2007)

Kuigi on selgitatud, kuidas formuleeruvad ettevõtlikud eesmärgid, puuduvad empiiriliste uuringute andmestikud selleks, et uurida, kas ühel ajahetkel mõõdetud ettevõtte loomise kavatsus kandub üle järjepidevasse ettevõtlikku käitumisse. Kuna ettevõtlik käitumine pole täielikult indiviidi tahtelise kontrolli all, nt regulatsioonidega toime tulemine, finantside hankimine ja klientide leidmine on ettenägematud asjaolud, mis tekivad uue ettevõtte loomisega ja mis on väljaspool inimese kontrolli, aitab planeeritud käitumise teooria kaasa käitumise ennustamisele läbi kavatsuse mõistmise. (Kautonen *et al* 2013)

Üks kriitika ettevõtlike eesmärkide uuringute kohta on see, et pole siiani piisavalt arusaadud, kuidas kavatsus-tegevus on omavahel seotud, ehk mis kutsub esile järjepidevaid tegevusi ja millistes tingimustes uued tegevused toimuvad. Carsrud ja Brännback (2011) pakkusid selleks seoseks motivatsiooni (kas olemasolu või selle puudumine), kus motiivid (instinktid) juhivad käitumist, mille eesmärk on olla edukas, vältida läbikukkumist ja jääda ellu. Traditsiooniliselt on motivatsioone uuritud selleks, ei leida vastuseid kolmele küsimusele: 1) mis aktiveerib inimesi; 2) mis paneb indiviidi valima ühe käitumise teise asemel ja 3) miks reageerivad erinevad inimesed erinevalt samale motivatsioonile. Motivatsiooni juhtimise teooriad väidavad, et on olemas sisemine stiimul, näiteks nälg või hirm, mis juhivad inimest ja paneb teda otsima viisi, kuidas lahendada probleemi. Teisest

küljest, ajenditeooriad rõhutavad motivatsioonilist tõmmet, kus mingi eesmärk tõmbab inimest selle teostuse poole, ettevõtjatel võib see olla näiteks saavutamise motivatsioon. (Carsrud, Brännback 2011)

Eesmärkide olulisus ja mõju on saanud tähelepanu motivatsiooni uuringutes. Eesmärgid näitavad tulevikku ja kannustavad inimesi oma kavatsusi rakendama. Motivatsioonid hõlmavad nii tegevuse kui kavatsuse suunda ja jätkusuutlikkust. Seega on eesmärgid ja motiivid olulised indiviidide käitumise ennustamises ja näitavad, et seos eksisteerib kavatsuse ning motivatsioonide vahel. Samas tuleb arvesse võtta ajategurit, sest kavatsused ei ajenda alati kohestele tegudele ning kavatsuste ja tegevuste vahel eksisteerib ajaline viide. Siiski võivad motivatsioonid olla need katalüsaatorid, mis muudavad varjatud eesmärgi reaalseks tegevuseks, täites seega puuduva lüli kavatsuse ja tegevuse vahel. (Carsrud, Brännback 2011)

Kruger *et al* (2000) väidab, et ilmselt on kogu ettevõtlik tegevus ettekatsetud planeeritud tegevus. Kuigi inimene võib otsustada saada ettevõtjaks pärast koondamist, on siiski eelnevalt näha olnud märke, et see huvi on eksisteerinud ka varem. Saab väita, et ettekatsetuslikkus on tüüpiline uutele organisatsioonidele, kuigi selle uue äri käiku panemine võib olla suhteliselt planeerimata ja sõltub rohkem sellest, millal ootamatu uus võimalus tekib.

Ettevõtte loomise põhjus (ettevõtlik eesmärk) on valdavalt majanduslik. 19-ndal sajandil defineeriti ettevõtjat kui inimest, kes teeb midagi majandusliku kasu saavutamiseks. See idee on säilinud tänapäevani. On selge, et ettevõtjad on motiveeritud sellest, millist ettevõtet on nad võimelised üles ehitama ning millises ettevõttes nad ise kunagi tahaksid töötada. Siiski ei too ettevõtlik kavatsus alati endaga kaasa ettevõtlikku käitumist (s.t ettevõtte loomist). (Carsrud, Brännback 2011)

Ettevõtte loomine ei teki kogemata, vaid nõuab sellele suunatud panust. Suund, panus ja järjepidevus aja jooksul on motivatsiooni kolm alussammast. Motivatsiooniteooria kohaselt indiviide kas lükatakse või tõmmatakse karjäärivaliku poole (näiteks saamaks ettevõtjaks). Negatiivsed tõuketegurid (töölt vallandamine) ja positiivsed tõmbetegurid võivad suunata inimest uue äri loomiseni või teiste karjäärivalikuteni. (Schjoedt, Shaver 2007)

Ajzeni (1991) planeeritud käitumise teooria väidab, et tajutav pere toetus tekitab positiivseid tõmbetegureid. Need võimaldavad potentsiaalsetel ettevõtjatel aru saada, kas nende kavatsus äri alustada on lähedaste inimeste poolt aktsepteeritud. Samuti on leitud, et

isik, kelle perekond pole toetav (negatiivne tõuketegur), võib kaotada julguse ning lõppkokkuvõttes loobuda ettevõtte asutamisest. Mida rohkem tuge saab inimene oma perelt, seda suurema tõenäosusega realiseerib ta oma plaani asutada ettevõtte. Enesetõhusus esindab isiku usku sellesse, et ta suudab edukalt täita soovitud eesmärki. Ilma tugeva eneseusuta on indiviidil vähe motivatsiooni pidada vastu raskustele. (Carr, Sequeira 2007) Tajatud käitumuslik kontroll viitab ressursside kättesaadavuse tajule, kuid samas sisaldab see ka indiviidi tajutud kergust/raskust kindlat ülesannet sooritada. Üldiselt kavatsevad inimesed osaleda tegevustes, mida nad usuvad, et on võimelised sooritama. Carr ja Sequeira (2007) poolt läbiviidud uurimus leidis, et eelnev kokkupuude pereettevõtlusega omab olulist põlvkonnaülest mõju ettevõtlikule kavatsusele. Mida ebakindlam või kahetimõistetav suhtumine ja normatiivne mõju indiviidil on, seda rohkem mõjutavad eelnevad kogemused tema eesmärgi. Kui inimesel puudub selge tegevusplaan, toetub ta tõenäolisemalt oma kogemusele hinnata kavatsusi. Sellistes tingimustes ei paista tihti välja ettevõtlikud plaanid ning käitumised. Seega on asutamiskavatsused ja -käitumised integreeritud omavahel keskkonnas, mis rõhutab eelneva kogemuse mõju (antud juhul eelnevat pereettevõtluse kogemust) nendele eesmärkidele.

1.3 Pereettevõtluse olemus ja mõju üliõpilaste karjäärivalikutele

Pereettevõtteid on defineeritud mitmeti. Ühe definitsiooni kohaselt on pereettevõtte ettevõtte, mida valitsetakse ja/või juhitakse kavatsusega vormida ning jätkata ettevõttega, mis on domineeriva koalitsiooni valduses ja mida kontrollivad sama pere liikmed või väike grupp perekondi viisil, mis on potentsiaalselt jätkusuutlik läbi pere või põlvkondade (Chua *et al* 2004). Azoury *et al* (2013) järgi on pereettevõtte äri, kus suur osa perekonnaliikmeid omavad omaniku huvi ettevõtte suhtes. Pereettevõtte juhtkonnas on kaks või enam liiget omaniku perekonnast.

Pereettevõtte on loodud eesmärgiga saavutada majanduslikke ja mittemajanduslikke perekonna eesmärgi. Samas, mittepereettevõtte eesmärgiks on saavutada indiviidi või mittesuguluses olevate indiviidide ärieesmärgi, kus perekonna eesmärkide saavutamine on teisejärguline. (Chua *et al* 2004)

Kirmanen ja Kansikas (2013) kohaselt on pereettevõtte siis, kui:

1. suurem osa hääletamisõigusest on ettevõtte asutajate või nende abikaasade, vanemate, laste või lastelaste käes;
2. suurem osa hääletamisõigusest võib olla otsene või kaudne;
3. vähemalt üks perekonna esindaja on ettevõtte juhatuses või nõukogus;

Pereettevõttes on liikmeid erinevatest põlvkondadest. Selline kooseksisteerimine loob võimaluse dünaamiliseks arenguks nooremate ning vanemate vahel. Uuringutest nähtub, et tunnustades vastastikuseid kompetentse ja erinevaid vaateid, mis iseloomustavad põlvkondadevahelist kooseksisteerimist, on võimalik kaasa aidata põlvkondade vahetumise protsessile. Need kompetentsid mõjutavad suhteid ja jätkuvat võimalust omada rahuldust pakkuvat tööelu. (Cubico, Favretto 2011)

Kirjandusest lähtuvalt muudab pereettevõtte tavalisest ettevõttest erinevaks kolm ideed: 1) sotsiaalne jõukus, 2) pereettevõtte olemus ja 3) perekondlikkus. Sotsiaalne jõukus esindab mittemajanduslikke teenuseid või emotsionaalset panust. Samuti hõlmab see tundelist vajadust identiteedi järgi, võimet kasutada perekonna mõju ja pere dünaastia säilitamist. Pereettevõtte olemus sisaldab omanikust pere visiooni ettevõtte jätkusuutlikkusest läbi mitme põlvkonna. Perekondlikkuse all mõeldakse unikaalset ressurside kogumit: nii inim-, sotsiaalne- kui ka organisatsiooniline ressurss, mis on seotud konkurentsieelisega. (Dawson, Mussolino 2014)

Mitmed autorid on jõudnud järeldusele, et võrreldes tõhusust ning turuväärtust, tegutsevad pereettevõtjad edukamalt kui tavaettevõtjad. Ettevõtetal, kus on jätkuvalt olemas asutajapereliikmed, on parem aruandlus ja need näitavad paremat turul toimetulekut kui mittepereettevõtted. Samuti on pereettevõtjad produktiivsemad. Uuringutest selgub, et pereettevõtjaid iseloomustab lahkus, mida võib vaadelda kui käitumuslikku väärtust ja mis mõjutab töötajate heaolu. Tavaline perekond on sotsiaalne grupp, kus altruism iseloomustab pereliikmete vahelisi suhteid. Pereettevõtjad tunnevad muret töötajate pärast. Paljude uurijate jaoks on pereettevõtjaid teistest ettevõtjatest eristavaks iseloomujooneks lahkus. See võib suurendada iga liikme lojaalsust ja pühendumist. Veelgi enam, alandlikkus on asendamatu väärtus pere poolt omavates ettevõtetes. See väärtus loob suurepärase keskkonna, mis on rikas emotsionaalse ja psühholoogilise energia poolest ning mõjutab töötajate heaolu. (Azoury *et al* 2013)

Uuringutest nähtub, et pereettevõtjad võivad saavutada ja hoida konkurentsieelist, luues ja kasutades selliseid ressursse nagu ettevõtlik võimekus, endast mõistetavad teadmised

ja sotsiaalne kapital. Kuid neid jõupingutusi on võimalik õhnestada ebaefektiivse juhtimise, onupoliitika, kitsarinnalise juhtimise ning kahtlustega perekonna kontrollis. Üks vahend, millega iga pereettevõtte konkurentsieelist on võimalik ohustada, on pereliikmest töötaja, kelle teod mõjuvad ettevõttele halvasti, kuid keda ei eemaldata ametikohalt. Nii töötajate kui teiste pereliikmete seas usutakse, et selline inimene töötab ettevõttes vaid seetõttu, et ta on pereliige. (Kidwell *et al* 2013) Väidetakse, et mittepereliikmetest töötajate tajutav protseduurilisest õiglusest omab mõju nende hoiakutele ja käitumisele. On jõutud järeldusele, et üks peamisi probleeme, mis mittepereliikmetest töötajatel pereettevõtetes tekib, on see, et nendes organisatsioonides on pereliikmete vahelisi konflikte, millega töötaja peab silmitsi seisma. (Botero, Litchfield 2013)

Erinevus pereettevõtte ja mitteperettevõtte vahel on veel selles, et pereettevõttes võidakse inimene tööle võtta ainult seetõttu, et ta on pereliige, isegi kui tal puuduvad vajalikud oskused konkreetsel ametikohal hakkama saamiseks. Ettevõtte juht mõtleb pereliikmeid palgates rohkem pere eesmärkide kui ettevõtte eesmärkide peale. Kui ettevõtte juht käitub enam lapsevanema kui ülemusena, siis palgatakse pereliikmetest töötajaid vaatamata puudevõimetele oskustele, mis võib lõppkokkuvõttes kahjustada perekonna suhteid ning ettevõtte edukust. Vanemlik altruism eristab pereettevõtteid teistest ettevõtetest, kuna pereettevõtte juhid kipuvad olema omakasupüüdmatud, püüdes säilitada pereliikmete heaolu, võtmata arvesse potentsiaalset või tegelikku kulu ettevõttele. Veelgi enam, vanemad annavad tihti lastele teenimata preemiaid. Hellitavad neid lapsi, kes nende arvates jäid minevikus hooletusse. Kui tavatöötaja näeb, et pereliikmest töötaja kahjustavat või halba käitumist ei karistata, võib sellise nähtuse reaktsiooniks olla töölt lahkumine tajutava ebaõigluse tõttu või sarnane ettevõtet kahjustav koostoimiv käitumine. (Kidwell *et al* 2013)

Chua *et al* (2004) väidavad, et pereliikmete poolt alustatud tavaettevõtte võib aja jooksul muutuda pereettevõtteks ning seejärel võib sellest saada taas tavaettevõtte. Sellel, kas ettevõtte sünnib pereettevõttena või kas ettevõttest saab aja jooksul pereettevõtte, on olulised tagajärjed perekonnale. Näiteks, kui äri luuakse pereettevõttena, on see mõjutatud asutajaperekonna väärtustest, kultuurist ning struktuurist. Need tegurid võivad olla aluseks jätkusuutlikule konkurentsieelisele, kuid võivad saada ka barjääriks strateegilistes muudatustes, kuna on raske muuta ettevõtte asutajaperekonnas sissejuurdunud hoiakuid. Samas, kui ettevõtetest saavad pereettevõtted aja jooksul, leidub nende arengus aspekte, mis

soodustavad pereettevõttes strateegilist muudatust. Kui suureneb perekonna seotus ettevõttega, muutub ka ärivisioon ning tugevneb kavatsus luua perekonna institutsioon.

Pereettevõtetes võib tihti esineda probleeme, mis tekivad perekonnaliikmete vahel nende positsiooni ja omavahelise suhtluse tõttu. Pereettevõtjad kalduvad rohkem nendele probleemidele kui tavaettevõtjad, mis võib kaasa tuua negatiivseid emotsioone. Seetõttu peab iga liige olema vastutustundlik ja hoolima suhetest kõigi perekonnaliikmetega, et vältida konflikte ning suurendama pühendumist nii pere kui ettevõtte suhtes. (Azoury *et al* 2013)

On ilmnud, et kuigi pere poolt omatud või juhitud ettevõtted on oma rahvusvahelise majandusliku mõjuga olulisemate seas, ei ole nad kõige ettevõtlikumad. Võrreldes tavaettevõtjatega, investeerivad pereettevõtjad vähem uuenduslikesse tegevustesse, saavad vähem patente ning nende patendid ei paku radikaalseid lahendusi. Pereettevõtjad sisenevad vähem uutele turgudele ja nende ettevõtte kasvab pärast uutele turgudele sisenemist aeglasemalt. Pereettevõtjate pühendumus ettevõtlikkusele väheneb veelgi kiiremini, kui kontroll antakse üle ettevõtte asutajalt järgmistele põlvkondadele. (Jaskiewicz *et al* 2015)

On kontrastseid vaateid pereettevõtja ja ettevõtlikkuse kohta. Mõned uurijad rõhutavad pereettevõtjate eeliseid, nagu näiteks omandi ühtsus ja kontroll, säästlik ressursside kasutus, tulevaste generatsioonide eest hoolitsemine ja sügav arusaam ettevõtte kohta, mis loob raskesti jäljendatava eelise. Teised uuringud toovad välja, et perekonna kontroll julgustab riskikartlikke otsuseid, mis on suunatud sotsiaalse rikkuse kaitsmisele. See sisaldab dünastialise perekontrolli säilitamist, pakkudes tööd või ressursse pereliikmetele ja investeerides keskkonna muutusest tulenevatesse teguritesse. Uurimustest ettevõtlikkuse kohta on selgunud mitmeid aspekte, mis aitavad eristada vähem või rohkem ettevõtlikke pereettevõtjaid. Ühed on geneetilised faktorid, teised ettevõtlike vanemate eeskujud. Tõendatud on, et need tegurid hajuvad kolmandaks põlvkonnaks. Seega pole imekspandav, et generatsioon ise on veel üks mõjur, mis aitab eristada vähem või rohkem ettevõtlikke pereettevõtte juhte. Siis kui ettevõtte asutajad annavad omandiõiguse ja kontrolli üle pereliikmetele, muutuvad järeltulijad tihti vähem innovaatilisemaks ja ettevõtlikumaks. Ühe teooria kohaselt kaotatakse asutajate ettevõtlik orientatsioon, mis hõlmab autonoomia eelistamist, innovaatilisust, riskide võtmist, reageerimisvõimet ja võitluslikku agressiivsust. (*Ibid.*)

Pere mõju noorte tööalasele arengule on paljude autorite poolt uuritud (Schröder *et al* 2011, Murphy, Lambrechts 2015, Zellweger *et al* 2011). Näiteks mõjutab laste töövaliku

orientatsiooni suurel määral nende pereliikmete enda töökogemus ning emotsioonid ja vanemate töötingimused. Schröder *et al* (2011) uuringu tulemustest nähtus, et pärimine on protsess, mida tuleb rakendada juba varakult. Pereettevõtte omanikud peaksid olema teadlikud oma eeskuju mõjust, mis hõlmab pereettevõtte juhtimise eeliseid ning kulusid. Otsust hakata pereettevõtjaks, mõjutab tavaliselt oluline sündmus elus (Kirsipuu 2011).

Inimese otsus teatud moodi käituda on tihti mõjutatud teiste arvamustest ning tegevustest viisil, kuidas teised demonstreerivad oma isiksust. Neid "teisi" nimetatakse peamiselt "eeskujudeks". Eeskuju on inimene, keda indiviid tajub kui endasugust ning sarnasuse tõttu püüab jäljendada (või just vältida) tema eeskuju omadusi või käitumisi. Palju on uuritud eeskuju mõju üliõpilaste karjäärivalikutele. Edukad äriinimesed on üliõpilastele eeskujuks. Ettevõtlikud eeskujud võivad noori inspireerida ettevõtjaks saama. Edukad ettevõtlikud eeskujud mitte ainult ei anna edasi positiivseid sõnumeid ettevõtlikkuse kohta, vaid võivad muuta ettevõtlusprotsessi algstaadiumis lihtsamaks uute ideede ja võimaluste avastamise ning käitumise eeskuju najal. Ettevõtlike eeskujudega suhtlemine julgustab õppimist ning pakub võimalusi saada ülevaadet ettevõtlike oskuste ja ülesannete kohta. Vastavalt sotsiaalse õppimise teooriale, panevad inimesed oma eeskujusid tähele, kuna selline vaatlus aitab neil sooritada uusi ülesandeid, õppida uusi oskusi, saada aru normidest ning keskkonnast. Veelgi enam, ettevõtlikud eeskujud pakuvad informatsiooni, mis võib vähendada ettevõtte asutamisega seotud ebaselgust. Uuringutest nähtub, et eeskujude olemasolu perekonnas, sugulaste või sõprade seas võib mõjutada üliõpilaste ettevõtlikke kavatsusi ning tegevusi. Eeskujude olemasolu võib suurendada soovi ning pakkuda julgustust saada ettevõtjaks läbi pärimise, nõuannete, professionaalse ja isikliku tagasiside. (Karimi *et al* 2014)

Sotsiaalse õppimise teooria väidab, et eeskujud pakuvad õppimisvõimalusi, mis võib suurendada enesetõhusust ja seeläbi tugevdada konkreetset huvi mitmete haridus- ja karjäärivaldkondade suhtes. Nähes teise inimese edu, suureneb indiviidi hinnang enda võimetesse. Sotsiaalse õppimise teooriast lähtudes võivad eeskujud otseselt mõjutada usku enesetõhususse ning kaudselt mõjutada karjääriotsuseid, pakkudes nii finantsilist (investeerides rahaliselt asutatavasse ettevõttesse) kui mittefinantsilist tuge ning juhendamist. Lisaks pakuvad eeskujud võimalusi täita uusi ülesandeid ja arendada võimeid kasulike äriteadmiste omandamise kõrval. Juhendamine võib pakkuda võimalusi õppida, kuidas saada hakkama väljakutsetega ja juhtida riske, mis suurendab indiviidi enesetõhusust. (*Ibid.*)

Noored üritavad jäljendada eeskujude käitumist, mis võib positiivselt mõjutada nende usku enesetõhususse. Eeskujud suurendavad indiviidi eneseusku läbi veenmise, julgustamise ning tagasisidega teatud tüüpi ettevõtliku käitumise kohta. Zellweger *et al* (2011) tõestas, et vanemlik eeskuju võib suunata indiviidi ettevõtlusesse, suurendades tajutud käitumuslikku kontrolli. Lisaks võib varane integreerumine pereettevõttega panustada positiivsete ettevõtlike väärtuste ning tajude väljakujunemisse. Karjäärivaliku teooria kohaselt võivad üliõpilaste tõekspidamised teatud elukutsete kohta olla mõjutatud mitte ainult kokkupuudetest konkreetsete karjääride esindajatega, vaid ka sellest, kuidas nad tajuvad teiste (vanemate, sõprade, õpetajate) hoiakuid ning ootusi valitud elukutse suhtes. Eelnev kokkupuude ja taju võib seega mõjutada õpilaste suhtumisi elukutsete valikusse ning lõpptulemusena ka karjäärivalikut. (Karimi *et al* 2014)

Samas on leitud, et pereettevõtjate lastel on ebaselgem arusaam oma karjäärihuvidest, eesmärkidest ja andest, kui lastel, kellel selliseid vanemaid pole. Murphy ja Lambrechts'i (2015) poolt läbiviidud uuring toetab ja kinnitab eelnevaid teadustöid. Nad uurisid pereettevõtluse tausta mõju järgmise põlvkonna karjäärile väljaspool noorukiiga. Tuginedes tegelikule käitumisele leidsid nad, et pereettevõtte taust mõjutab tulevase põlvkonna karjääri isegi täiskasvanueas. Nad avastasid, et mõned uurimuses osalenud järgmise põlvkonna pereliikmed muutsid täiskasvanueas karjääri, et rahuldada pereettevõtte vajadusi. Ehk tulevase generatsiooni osalemine pereettevõttes mõjutas ning mõningatel juhtudel ka muutis nende karjääri. Kõik uurimuses osalejad kinnitasid, et pereettevõtte mõjutas nende karjäärivalikuid, sõltumata sellest, kas nad läksid sinna tööle või mitte. Mõne jaoks näitas noores eas pereettevõttes töötamine ettevõtjaks olemise eeliseid, teised said jällegi julgust ise eraldi ettevõtet asutada. Selgus, et järgmise põlvkonna perekonnaliikmed lükkavad tihtipeale kõrvale isiklikud karjäärihuvid ja püüavad täita pereäri omi. Kuigi nad panid oma karjääri pereettevõtte pärast ootele, täitsid nad siiski isiklikud eesmärgid hilisemas elustaadiumis.

Vanematel on oluline roll oma laste karjääriplaneerimise protsessis. Samas tunnevad pereettevõttes töötavad vanemad ennast ebakindlalt, mõeldes laste karjäärinõustamisele. Need vanemad tunnevad ennast tihti ebamugavalt, kuna soovivad ühelt poolt, et nende elutööd jätkatakse, kuid samas ei taha nad mõjutada laste karjääri- ja eluplaneerimist. (Schröder, Schmitt-Rodermund 2013)

Kasvamine peres, kus vanemad on ettevõtte juhid ja omanikud, esindab teatud konteksti, milles karjäärivõimalused kujunevad. Lapsed, kes on üles kasvanud ettevõttes, kus

ettevõtet kontrollivad ja juhivad pereliikmed, on tihti avatud väljakutsetele ja võimalustele, mis on seotud ettevõtja karjääriga. Need perega seotud varajased kogemused omavad rolli indiviidide uskumuste, hoiakute, isikuomaduste ja kavatsuste vormimisel. On tõestatud, et kui vanemad annavad positiivset eeskujut, siis on pereettevõtluse taustaga järglased motiveeritumad alustama oma äri (s.t olema tahtlikult asutajad), kui lapsed, kellel puudub selline taust. See võib olla seotud nt pere toetusega ressursside leidmisel, mis on vajalikud ettevõtte alustamiseks, kogemuste omandamisel või tugevdatud tajuga tulla toime väljakutsetega, mis on seotud ettevõtja elukutsega. Peale omapärase perekondliku konteksti, seisavad järglased pereettevõtte pärijaks saamisel silmitsi konkreetse organisatsioonilise olukorraga, võrreldes ettevõtte asutamise või palgatööga. Näiteks seisavad pereettevõtted ja nende tegevjuhid tihti silmitsi pärandamisega seotud muredega, mida saadab mõnikord kalduvus välja kannatada vähetulemuslikke tegevusi perekonna traditsioonide tõttu. Seetõttu võivad järglased tunda survet, mis pärsib õigeaegselt ettevõtte äriportfelliga kohanemist. (Zellweger *et al* 2011)

Et kinnistada jätkuv perekonna kontroll, kipuvad pereettevõtjad olema rohkem mures rikkuse säilitamise kui tekitamise pärast, piirates seeläbi julgete ettevõtlike strateegiate rakendamist. Veelgi enam, juhtimisstruktuurid on tihti isikustatud ja fokusseeritud meessoost perekonnaliikmetele. Ratsionaalselt kalkuleeritud otsuseid võidakse ignoreerida, kuna pereliikmetel on võimalus sekkuda ettevõtte tegemistesse läbi teiste asendamise. Perekonnad võivad teha otsuseid tingimustes, mis põhinevad altruismil või nepotismil ja seeläbi õõnestada objektiivsemate ning ratsionaalsemalt kalkuleeritud otsuste kasutuselevõttu, mis esinevad tihtipeale mitteperelises kontekstis. Seega võib omanikupõhine ettevõtte kultuur, mis on tihti mõjutatud asutaja uskumustest ja fundamentaalsetest motiividest, piirata pärija ruumi diskreetsusele ning ennetavalt kindlaks määrata protsessid, käitumised ning otsuste tegemise rutiinid. (*Ibid.*)

Pereettevõtete juhid on tihti teadlikud organisatsiooni käekäigu tähtsusest pikemas perspektiivis, kuna see mõjutab pere jõukust, mainet ja nende laste tulevikku, samuti pereettevõtte traditsiooni jätkumist ning missiooni. Seetõttu püüavadki mõned pereettevõtte juhid ehitada kogukonda, et suurendada ettevõtte pikaajalisust ja aidata täita selle missioone. See hõlmab altruismi, lojaalisust ja töötajatest hoolimist, mis suurendab motivatsiooni ja pühendumist töötajate seas, ilma, et oleks vaja kasutada professionaalseid ning formaalseid praktikaid. (Pittino, Visintin 2013)

Pereettevõtluse taustaga üliõpilased pärinevad teatud perekondlikust kontekstist, mis suunavad nende tuleviku karjäärivalikuid (Zellweger *et al* 2011). Ühinedes pereettevõttega, peab järglane tegelema organisatsiooniga, mis on tihti seotud parandamise muredega, inimesest sõltuva juhtumisstruktuuri ja juhikeskse organisatsioonikultuuriga. Seepärast eeldatakse, et pärimise kavatsus (eeldades juhirolli vanemate ettevõttes), tundub atraktiivne ainult teatud tüüpi indiviidele, kes omavad teatud tasemel käitumuslikku kontrolli ning suhtumist. (Pittino, Visintin 2013)

Hiljutistest ettevõtlusalastest uuringutest nähtub, et tajutud käitumuslik kontroll on asjakohasemate ettevõtlike karjäärivõimude eelkäijate seas. On tõestatud, et tajutud käitumuslik kontroll hõlmab endas nii võimekust muuta sündmusi, mis tegelevad väliste faktoritega, lihtsustades või takistades käitumise teostust ning enesetõhusust, mis peegeldab sisemisi tegureid. (Zellweger *et al* 2011)

Enesekindlus võib olla mõjutatud elukogemusest ning tajutud võimest kontrollida sündmusi. Kuigi mõlemad kontseptsioonid on tunnetuslikud ja kontrollipõhised, võib nende vahel näha kaht olulist erinevust. Enesetõhusus on peamiselt valdkonna või ülesande spetsiifiline, peegeldades indiviidi veendumust, et ta on võimeline hakkama saama konkreetsel tasemel asjatundlikkusega teatud valdkonnas (nt oma ettevõtte asutamisega) või spetsiifilise ülesandega (nt uue toote turustamisega). Indiviidi taju enda võimest kontrollida sündmuste käiku oma käitumisega hõlmab erinevaid situatsioone. (*Ibid.*)

Karjääriarengu perspektiivist vaadatuna muutuvad vanuse suurenedes laste karjäärivaliku kavatsused ja pürgimused fantaasiatest realistlikumateks. Seetõttu on teismelise eas noorukitel keeruline arenguline ülesanne – uurida erinevaid karjäärivalikuid ja arendada välja karjäärieesmärgid, tuginedes oma võimetele, väärtustele ning huvidele. Tänu sugulussidemetele ei hõlma pereettevõtluse taustaga noorukite karjäärivalikud mitte ainult palgatööd ja ettevõtte asutamist, vaid ka võimalust võtta üle pereettevõtte juhtimispositsioon ja saada ettevõtte pärijaks. Pärimise võimalust võidakse tajuda nii võimaluse kui koormana. Kui lapsed tajuvad, et nende vanemate käitumine on amoraalne, toob see endaga tõenäoliselt kaasa tunde, et nad kannavad mingisugust tööga kaasnevat vastutust oma vanemate tegude eest. Ehk eetilised üleastumised või isade „patud” kummitavad lapsi. (Litz, Turner 2013) Lisaks nõuab pereettevõtte juhtimine vastutust, huvi ettevõtte valdkonna vastu ja tahtmist töötada tihedalt koos teiste pereliikmetega. Ettevõtte asutamine nõuab ettevõtlike võimeid, kuid see võimaldab ka indiviidil valida endale huvipakkuv valdkond ning töötada iseseisvalt

ilma perekonnaliikmeteta. Sarnaselt hõlmab ka palgatöö pereettevõttest väljapool vabadust valida huvipakkuv valdkond, iseseisvust perekonnast ning väiksemat vastutust pere ja selle ettevõtte ees. Samas võivad kaks viimast valikut tuua kaasa vanemate pettumuse ning probleemi, kuna nad peavad leidma alternatiivse lahenduse oma ettevõtte elus hoidmiseks. Need näited annavad ülevaate pereettevõtluse taustaga noorukite karjääriplaneerimise raskustest, peegeldades hinnanguid indiviidi enda võimetest, huvidest ning plussidest ja miinustest kindla karjääri osas. (Schröder *et al* 2011)

Zellweger *et al* (2011) leidsid, et üliõpilased, kes kavatsesid saada palgatöötajateks väljaspool pereettevõtet omasid madalamat iseseisvuse motiivi, näiteks olla iseenda ülemus, kui üliõpilased, kes eeldasid juhirolli pereettevõttes. Potentsiaalsed asutajad, ehk need, kes pärimise asemel tahtsid luua enda ettevõtte, omasid kõrgemat iseseisvuse motiivi kui pärijad. Veelgi enam, tulevased asutajad jagasid tugevamat innovaatilisuse motiivi kui pärijad ja potentsiaalsed palgatöölised. Uurimustest tuleneb, et iseseisvuse vajadus ja soov kasutada innovaatilisi lähenemisi on olulised faktorid eristamaks tulevasi asutajaid ja pärijaid.

Eelnevat pereettevõtte kogemust on võimalik vaadelda kui põlvkonnaülese mõju agent, kuna põlvkonnaülene mõju teenib ainult üht mehhanismi, kus ilmneb peresisene informatsiooni, uskumuste ja ressursside edasiandmine. Sotsialiseerimine, mis ilmneb läbi kogu isiku enesearengu, on peegelduste ja tegevuste jätkuv protsess, mis lõpuks viib hoiakute ja käitumiste väljaarenemiseni (nt kuidas suhelda teiste inimestega, milliseid eluvalikuid teha ja kuidas otsustada, milliseid elustiile või töörolle endale võtta). Uuringutest nähtub, et varajane kokkupuude ettevõtluse ja pereettevõttega mõjutab pereliikmete hoiakuid ja kavatsusi ettevõtlike tegude osas. Mõnedel juhtudel on paljud ettevõtjad toonud välja, et neile usaldati juba noorest peast vastutusrikkaid ülesandeid pereettevõttes. Need ettevõtjad on öelnud, et kas siis finantsiliste või muude põhjuste tõttu kasutasid nende vanemad pereettevõtet vahendina, et õpetada järeltulijatele oskusi, väärtusi ja enesekindlust, mida on vaja ettevõtte omamiseks. (Carr, Sequeira 2007)

Perekonnal on mõju ettevõtte loomisele. Seda seetõttu, et alustavad ettevõtjad suhtlevad ettevõtte loomise protsessis mitmete isikutega, nagu näiteks pereliikmetega ja perest väljaspool inimestega, et saada teadmisi ning ressursse. Need suhtevõrgustikud mõjutavad uue ettevõtte asutamise plaane ning loomist. Ettevõtjad kasutavad lähedaste kontakte, nagu näiteks perekonnaliikmeid, et saada abi äri ettevalmistamisel. Perekond võib omada kriitilist toetavat rolli, et innustada ettevõtjaid mitte ainult äri ettevalmistamise faasis, vaid ka reaalse

äri loomise faasis. Ühest küljest võib perekond pakkuda ettevõtjatele finantsressursse või aidata leida välisinvestoreid. Teisest küljest on perekond töäjõu ja toe allikas, mida on võimalik kasutada enne ettevõtte loomist, selle rajamisel või pärast seda. Eriti suur roll on perel siis, kui ta on ettevõtliku taustaga, muutudes seetõttu eeskujuks ning mentoriks. Uuringud tõestavad, et pereliikmete toetus aitab ettevõtjatel valmistuda äri loomiseks. Veelgi enam, perekonna toetus on oluline, kui soovitakse kindlaks määrata, kas ettevõtjad viivad ellu oma plaanid asutada uut ettevõtmist. See toetus sisaldab nii psühholoogilist elementi, mis väljendub perekonna pühendumises ja usus ettevõtjasse ning füüsilist elementi, mis väljendub otseselt töäjõu pakkumises ning kaudsetes ettemaksetes äri arengusse. (Chang *et al* 2009)

Mida rohkem tuge saab inimene oma perelt, seda suurem on ettevõtliku kavatsuse tõenäosus. Carr ja Sequeira (2007) poolt läbiviidud uurimusest selgus, et eelnev kokkupuude pereettevõtlusega omab olulist põlvkonnaülest mõju ettevõtlikule kavatsusele. Mida ebakindlam või kahetimõistetav hoiak ja normatiivne mõju indiviidil on, seda rohkem mõjutavad tema eesmärged eelnevad kogemused.

Kui pereettevõtte asutajad soovivad, et nende pärandit hoitakse järglaste poolt elus, tuleks juba varakult käituda kindlal viisil. Näiteks kui rääkida pereettevõttest kodus positiivselt, võib suurendada järglaste huvi ettevõtluse vastu. Schröder *et al* (2011) soovivad, et vanemad kaasaksid lapsi pereettevõtte tegemistesse juba varakult, et neil tekiks side ettevõttega ning huvi selle käekäigu vastu. Samuti soovivad nad vanematel jagada lastele eakohaseid ülesandeid (nt veebidisain, arvuti tugi, abistamine võõrkeeltega jne), et nad tunneksid ennast kompetentsete ning uhketena ja tajuksid oma panust ettevõtte edusse. Lisaks pakuvad nad välja, et vanemad näeksid ka oma tütreid kui potentsiaalseid pärijaid ja kaasaksid nad ettevõtte tegemistesse varakult, mitte ei võtaks neid arvesse alles siis, kui mõni kriitiline juhtum seda nõuab. Uurimustest nähtub, et naisi koheldakse vähem tõenäoliselt pärijatena kui mehi. Naisi eelistatakse pärimisel peamiselt ainult siis, kui kõik teised ettevõtte asutaja järeltulijad on samuti naissoost.

Pärimise kavatsust mõjutab indiviidi taju pereettevõtte suhtes. Kui pereettevõtte järglane tunneb, et pereettevõtte on oluline osa temast, areneb temas tõenäolisemalt tugevam soov panustada pereäri edukusse, millele järgneb otsus alustada karjääri pereettevõttes. (Schröder *et al* 2011)

Kuna ettevõtlus mõjutab majanduse arengut, on oluline, et noored oleksid huvitatud ettevõtete loomisest või pereettevõtete ülevõtmisest. Autori arvates aitab ettevõtluse levikule

kaasa ettevõtlike eeskujude olemasolu ning pereettevõtjatest vanemad. Pereettevõtete jätkusuutlikkust suurendab järeltulijate varane sidumine pereettevõtetega nii emotsionaalselt kui ka füüsiliselt. Kui noorukeid suunata varakult pereettevõtluse poole (nt andes eakohaseid töid ettevõttes või rääkides kodus positiivselt pereettevõttest), kasvab tõenäosus, et neil tekib pereettevõtte tegutsemisvaldkonna vastu huvi ning suureneb kavatsus siduda enda karjäär pereettevõttega.

2 ÜLIÕPILASTE SEAS LÄBIVIIDUD PEREETTEVÕTLUSALASE UURIMUSE TAUST

2.1 Uuringu tegemise vajadus, selle eesmärk ning uurimisülesanded

Ettevõtlus on iga majanduse oluline osa ja mõjutab selle arengut. Ettevõtlus kasvatab innovaatilist mõtteviisi ning loob juurde töökohti.

Võrreldes 2004-nda aastaga suurenes Eestis 2007-ks aastaks pereettevõtjate osatähtsus 24,5%. 2011-ks aastaks oli see number suurenenud juba 43,4%. Pereettevõtlusega tegeletakse Eestis kõikides tegevusvaldkondades, koondudes siiski rohkem teenindus- ja majutusvaldkonda ning põllumajandussektorisse. 2010. aastal alustas tegevust 5883 uut pereettevõtjat. (Kirsipuu 2011) Ajakiri Forbes leidis, et Eesti 15 suurima pereettevõtte käive kokku on 562 miljonit eurot (Forbes... 2014).

Eestis on toimumas taasiseseisvumisel asutatud pereettevõtete pärandamine järgmisele põlvkonnale. Tegemist on pikaajalise protsessiga, mis nõuab tasakaalustatud ettevalmistust. (Güldenkoh 2014) Pereettevõtete kontekstis on järglastel, lisaks oma ettevõtte asutamisele ja palgatööle, võimalus olla ka pereettevõtte pärija.

Eelmisest peatükist selgus, et siiani on vähe teada, kuidas kujunevad pereettevõtluse taustaga noorte karjäärivalikud (Murphy, Lambrechts 2015). Tuginedes Schröder ja Schmitt-Rodermund'le (2013), on pereettevõtte järeltulijate tööalastel otsustel mõjusad tagajärjed nii nende enda karjääri kui pereettevõtte vaatepunktist. Seega on oluline mõista pereettevõtluse taustaga noorukite karjäärivalikute protsessi.

Käesoleva magistritöö empiirilise osa eesmärgiks on välja selgitada, kuidas mõjutab uuringus osalenud Eesti üliõpilaste karjäärimotiive ja –valikuid pereettevõtluse taust ning millised tegurid olid nende jaoks kõige olulisemad karjäärivaliku tegemisel. Samuti on eesmärgiks selgitada välja perekonnaliikmete ja teiste oluliste inimeste mõju üliõpilaste

elukutse valikutele. Eesmärgist lähtuvalt saab välja selgitada tegurid, mis on karjäärivalikute tegemisel kõige määravamad nii pereettevõtluse taustaga kui teiste üliõpilaste seas ning kasutada neid tulevikus ettevõtluse populariseerimiseks.

Töö empiirilise osa ülesanneteks on:

1. Selgitada välja, millised motiivid on pereettevõtluse taustaga üliõpilaste karjäärivalikutel kõige olulisemad.
2. Analüüsida, kui palju mõjutab pereettevõtjatest vanemate eeskuju järeltulijate karjäärivõttes.
3. Selgitada välja üliõpilaste hoiakud pereettevõtluse suhtes ning leida, millised takistused mõjutavad pereettevõttes jätkamise valikut.
4. Hinnata uuringu tulemusi, võrrelda neid teoreetiliste käsitlustega ning varem läbiviidud sarnaste uurimustega.
5. Anda soovitusi tulemuste rakendamiseks.

Empiirilise osa tulemused on toodud järgmises peatükis tabelite ning jooniste näol, et tulemusi paremini kujutada.

2.2 Kvantitatiivuuring ning andmete kogumise meetod

Empiirilise osa läbiviimiseks kasutas autor nii kvantitatiivset kui ka kvalitatiivset uurimust. Kvantitatiivse uuringu aluseks on *GUESSS*'i (*Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey*) andmebaas ning kvalitatiivse uuringu läbiviimisel keskenduti kaheksa pereettevõtluse taustaga inimese intervjuerimisele.

Kvantitatiivse analüüsi valimiks on pereettevõtluse taustaga Eesti üliõpilased, kes osalesid 2011. aastal läbiviidud *GUESSS*'i uuringus. Eestist vastas küsimustikule kokku 1874 üliõpilast, kellest 62% (1169 isikut) olid mittepereettevõtluse taustaga üliõpilased ning 38% (705 isikut) pereettevõtluse taustaga üliõpilased. Vastanute keskmine vanus oli 25 eluaastat. Sooliselt jagunesid kõik vastajad 33% mehed ning 67% naised. (vt tabel 1) (*GUESSS* Eesti... 2011)

Tabel 1. Kvantitatiivse uurimuse valimi demograafilised näitajad (protsentides)

		Mittepreevõtluse taust	Preevõtluse taust
Sugu	Mees	31%	36%
	Naine	69%	64%
Õpingute tase	Bakalaureus	61%	63%
	Magister	22%	22%
	Doktor	3%	3%
	MBA	14%	12%
Vanuseklass	Kuni 24 aastased	62%	68%
	25-30 aastased	21%	24%
	31 ja vanemad	17%	8%

Allikas: *GUESSS* Eesti... 2011, autori koostatud

Kvantitatiivse meetodi eesmärgiks on saada võimalikult objektiivseid empiirilisi andmeid täpselt piiritletud objektide kohta (Laherand 2008, 21).

GUESSS (*Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey*) on rahvusvaheline teaduslik uurimisprojekt, kus keskendutakse kõrgkoolide üliõpilastele ning uuritakse nende ettevõtlikke kavatsusi ja tegevusi. Selles projektis on fookuses üliõpilased, kuna usutakse, et nendesse on koondunud innovatsiooni jõud ja ettevõtluse kompetentsid, mis hiljem aitavad kaasa edukate idufirmade loomisele. Projekt viiakse läbi iga kahe aasta tagant, et teha kindlaks ettevõtluse ja sellega seotud kompetentside rakendamine. Ettevõtluse potentsiaali ja selle raamistiku muutumise perioodiline võrdlus ning vaatlus rahvuslikul ja rahvusvahelisel tasemel peaks positiivselt mõjutama ettevõtluskliimat ülikoolides. (An international.... 2009)

GUESSS'i eesmärgiks on suurendada ülikoolide kvaliteeti, mis on seotud üliõpilaste ettevõtluse kompetentsidega ja teadvustada uuringus osalevate ülikoolide üliõpilasi ettevõtluse valdkonnast. Uurimuse kavatsus on luua soovitusi ettevõtlusalasteks tegevusteks ning anda ülevaade ettevõtluse olukorrast rahvusvahelisel tasemel. Tuleb arvesse võtta, et projekti tulemused on peegeldus iga riigi ja ülikooli tugevustest ning nõrkustest. Kindlasti pole *GUESSS*'i eesmärgiks luua edetabelit erinevate riikide ülikoolidest. (*Ibid.*)

Projekti peamised eesmärgid on järgnevad (*Ibid.*):

1. Ettevõtte loomise protsess. *GUESSS* aitab süstemaatiliselt salvestada üliõpilaste ettevõtte asutamiskavatsused ja –tegevused pikaajalises plaanis.
2. Ülikool. Uurimus pakub ajalist ja geograafilist võrdlust ülikoolides pakutavate ettevõtlusega seotud ainete kohta.
3. Indiviid. *GUESSS* võimaldab võrrelda ajaliselt ja geograafiliselt indiviidide iseloomuomadusi, mis mõjutavad ettevõtte asutamise kavatsust ja tegevust.

GUESSS'i projekti koordineerivad rahvusvahelisel tasemel Šveitsi väikeettevõtete uurimise instituut ja St. Gallen'i ülikool koos ettevõtluse õppetooliga Euroopa ärikoolis. Igas osalevas riigis on üks esindaja. Selle esindaja ülesandeks on võtta ühendust oma riigi ülikoolidega ning edastada küsitluse link võimalikult paljudele üliõpilastele ja julgustada neid uurimusest osa võtma. Andmed on saadud läbi Internetipõhise küsimustiku. (An international.... 2009)

Kuigi projekt viidi läbi rahvusvaheliselt, keskendutakse käesolevas magistritöös ainult Eesti üliõpilaste vastustele, et pakkuda detailsemat ülevaadet nende ettevõtlike kavatsuste kohta.

2.3 Kvalitatiivne uuring

Kvalitatiivse uurimuse lähtekohaks on tegeliku elu kirjeldamine (Hirsijärvi *et al* 2010, 152) ning kvantitatiivse uuringu tulemustele põhjendamatute seletuste leidmine. Kvalitatiivset uurimismaterjalist võib teha järeldusi ilma statistilisi vahendeid kasutamata. (Laherand 2008, 21) Andmete kogumiseks kasutas autor poolstruktureeritud intervjuusid (vt lisa 2).

Uurimismeetodina sobib intervjuu hästi siis, kui on teada, et uuritava teemal on oodata erinevaid vastuseid, kui soovitakse vastuseid täpsustada ning kui soovitakse saada uuritud teema kohta põhjalikku teavet (Laherand 2008, 178). Intervjuu eeliseks teiste andmekogumismeetodite ees on paindlikkus ja võimalus andmekogust vastavalt olukorrale ja vastajale reguleerida. Samas on intervjuul ka puudused. Näiteks võib intervjuu usaldusväärsust nõrgendada intervjuueeritavate kalduvus anda sotsiaalselt soovitavaid vastuseid ja nende soov jätta endast eeskujuliku inimese mulje. (Hirsijärvi *et al* 2010)

Intervjueeritavatega võeti algselt ühendust e-maili teel, et leppida kokku intervjuu läbiviimise aeg ja koht. Pereettevõttes töötavatel inimestelt uuriti, miks nad otsustasid pereettevõttes töötamise kasuks, kas nad on mõelnud ka enda ettevõtte loomise peale ja millised eeliseid andsid neile ettevõtjatest vanemad. Lisaks uuriti, mida nad arvavad üldiselt pereettevõtlusest Eestis. Mittepereettevõttes töötavatel inimestelt küsiti, kas nad läheksid kunagi pereettevõttesse tööle ning kas nad on mõelnud enda ettevõtte asutamise peale.

Kõik intervjuud toimusid vahemikus 22.04 – 11.05.2015. Viis intervjuud salvestati diktofoniga ja kolm intervjuud viidi läbi avatud küsimustega. Eelnevalt küsiti nõusolekut intervjuu salvestamiseks. Kuna kõik intervjueeritavad jäävad anonüümseteks, olid kõik nõus intervjuus osalema. Keskmise diktofoniga salvestatud intervjuu pikkus oli 25 minutit. Intervjuud on salvestatud USB mälupeale. Intervjuud transkribeeriti autori poolt samal või järgneval päeval pärast intervjuu toimumist.

2.4 Analüüsimeetodid ja andmete esitamine

Kvantitatiivse andmestikku analüüsimiseks kasutati faktoranalüüsi, mille tulemused esitati tabeli kujul. Samuti viidi läbi andmete statistiline analüüs, mille tulemused on toodud graafiliselt. Küsimustiku usaldusväärsuse hindamiseks kasutati Cronbach'i alfa koefitsienti. Küsimustiku osade hindamisel selgus, et Cronbach'i alfa väärtused olid keskmiselt 0,866. Alfa väärtus polnud üle 0,9 ega alla 0,7, mis tähendab, et vastused iseloomustavad piisavalt üliõpilaste hinnanguid oma ettevõtlusalastele kavatsustele.

Sisemiste ehk küsimuste omavahelise kooskõla statistiliseks hindamiseks kasutatakse kõige sagedamini Cronbach'i koefitsienti α . Cronbach'i alfa kõrge väärtus ($\alpha \geq 0,8$) viitab sellele, et üksikute küsimuste omavahelised seosed on väga tugevad ja kasutatud küsimused dubleerivad üksteist. Kui α väärtus on liiga madal, s.t $\alpha < 0,7$, tuleb iga üksikut küsimust eraldi analüüsida ning küsimused, mis viivad alfa väärtuse madalaks, küsimustikust välja jätta. (Vijar 2005)

Intervjuusid analüüsiti, kasutades kvalitatiivset sisuanalüüsi. „Kvalitatiivset sisuanalüüsi võib üldises tähenduses mõista kui rühma võrdlemisi paindlikke protseduure uuritavate tekstide sisu kirjeldavate süstemaatiliste vaatluste ehk kodeerimisotsustuste tegemiseks” (Kalmus *et al* 2015). Kvalitatiivses sisuanalüüsis soovitakse kvalitatiivse materjali tõlgendamisel säilitada kvantitatiivse sisuanalüüsi eeliseid. Sarnase tähendusega

tekstiosad koondatakse vastavate kategooriate alla. (Laherand 2008) Lisaks võrreldi ühte teemat erinevate vastajate lõikes.

Kvalitatiivse sisuanalüüsi tehnikaks kasutati juhtumiülest ehk horisontaalset analüüsi, mille korral vaadeldakse samal ajal mitut analüüsitavat juhtumit (nt kogutakse erinevatest intervjuudest kokku kõik kindla teema kohta käivad tekstiosad ja võrreldakse selle teema käsitlemist kõigi kogutud intervjuude lõikes). Lisaks kasutati ka deduktiivset lähenemist, mida kasutatakse juhul, kui uuritava nähtuse kohta leidub teooriaid ja/või varasemaid uurimusi, mida soovitakse kindlas empiirilises kontekstis kontrollida. (Kalmus *et al* 2015)

Teksti sees on andmete allikale viidatud tähistustega. PT viitab pereettevõttes töötavale isikule ja PM viitab pereettevõttes mittetöötavale isikule. Number tähistuse taga on autori poolt juhuslikult valitud. Intervjuude täielikud transkriptsioonid on toodud käesoleva magistritöö lisades (vt lisa 12).

Kuna käesolevas magistritöös analüüsitakse Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivalikuid ning hoiakuid pereettevõtluse suhtes, ei saa antud uuringu tulemusi kasutada üldistuste tegemiseks. Samuti ei saa käesolevast uuringust vastust küsimusele, kas üliõpilased, kes soovivad tulevikus saada ettevõtjaks, realselt oma kavatsused ellu viivad.

3 UURIMUSE TULEMUSED

3.1 Pereettevõtluse taustaga üliõpilaste motiivid karjäärivalikute kujundamisel

Ettevõtjaks olemine, kes alustab, organiseerib, juhib ja võtab vastutuse äri käekäigu eest, on isiklik väljakutse, mida paljud inimesed eelistavad palgatöötaja asemel. Kuigi ettevõtjad kannavad suurt finantsilist riski, saavad nad ka otsest kasu, mis on seotud ettevõtte edukusega ning eneseteostuse võimalusega. Ettevõtja elukutset vaadatakse tihti riskantse karjäärivalikuna, kuna selle elukutse igapäevane töö on täidetud ebakindluse, läbikukkumise ja takistustega. Seetõttu on paljud teadlased üritanud selgeks teha motiivid, mis ajendavad inimesi ettevõtjateks saama. (Segal *et al* 2005)

Kuna ettevõtte alustamine ja omamine on palgatööst riskantsem ning aeganõudvam, võib eeldada, et ettevõtlus meelitab ligi ja sõltub inimestest, kellel on tugev enesekindlus, palju energiat ja hea kohanemisvõime.

Varasematest uuringutest nähtub, et olulisimad motiivid ettevõtlusega alustamiseks on rahaline kasu, elukvaliteedi parandamine, iseseisvuse, loovuse ning karjääri rahulolu motiivid. Nendest kõige olulisemad on isiklike ideede rakendamine, iseseisvus ja millegi loomine endale. (Pruett *et al* 2009)

Eesti üliõpilaste ettevõtte asutamise peamiste motiivide väljaselgitamiseks viis autor läbi faktoranalüüsi, milles tulemused on toodud tabelis 2. Sarnaselt teistele uuringutele, nähtub tabelist 2, et iseseisvuse vajadus, isiklike ideede elluviimine, eneseteostamine, rahaline kindlustatus ning parema elujärje saavutamine ja isikliku panuse andmine ühiskonnale on olulised tegurid ettevõtja elukutse valimisel. Ka mõjutab noorte ettevõtte asutamise motiive eeskuju ning traditsioonide järgimine.

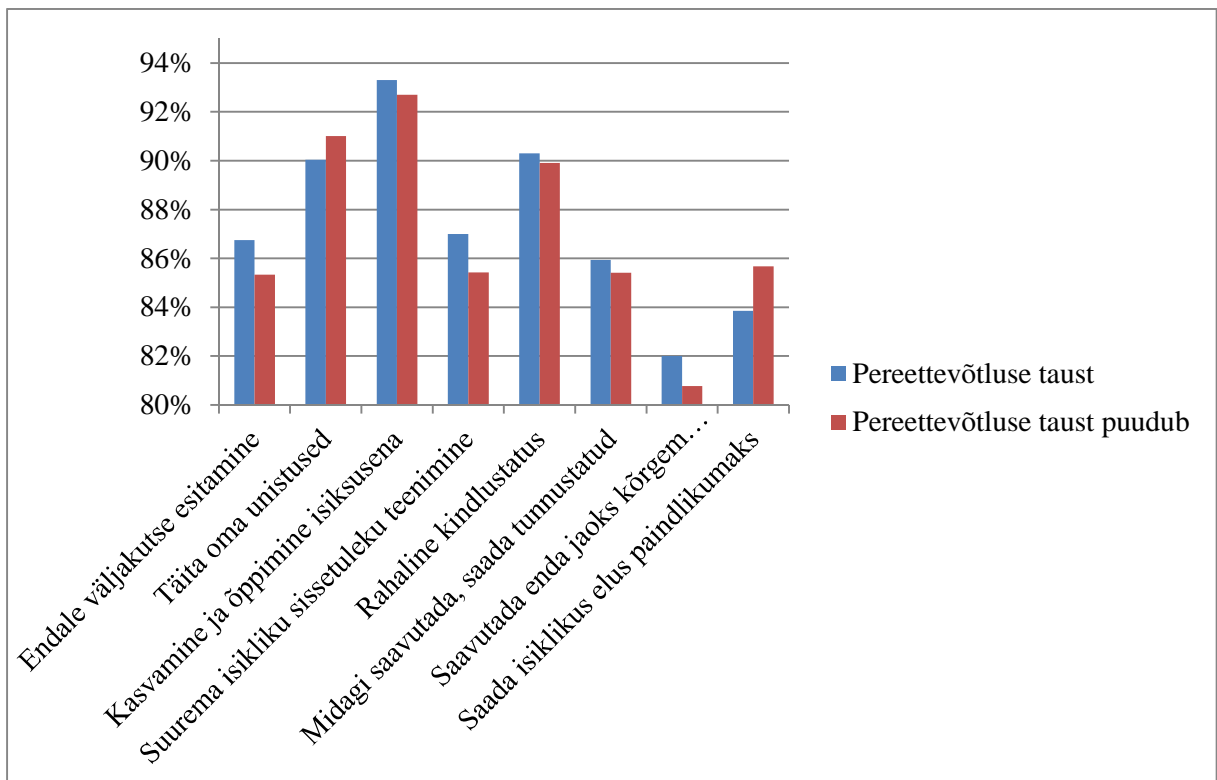
Tabel 2. Eestis õppivate üliõpilaste ettevõtte asutamise motiivid aastal 2011

Motiivid	Faktorid				
	iseseisvuse ja eneseteostuse vajadus	isiksuse kasvamine ning saavutamise vajadus	parema elujärje saavutamine	eeskuju ja traditsioonide järgimine	panus ühiskonnale
Kasutada enda leitud ärivõimalust	,795	,113	,238	,087	,210
Välja töötada tooteidee	,777	,171	-,019	,296	,040
Olla iseendale ülemus	,710	,096	,256	-,068	,227
Olla innovaatiline, olla tehnoloogia esirinnas	,664	,265	-,055	,314	,019
Lua ettevõtte, mille saan parandada oma lastele	,552	-,021	,221	,515	,105
Endale väljakutse esitamine	,141	,763	-,042	,034	,086
Täita oma unistused	,119	,688	,181	-,025	,139
Kasvamine ja õppimine isiksusena	-,014	,664	,159	-,079	,366
Midagi saavutada, saada tunnustatud	,236	,634	,287	,194	-,043
Rahaline kindlustatus	,062	,123	,867	,063	,025
Suurema isikliku sissetuleku teenimine	,139	,147	,857	,108	-,011
Saavutada enda jaoks kõrgem positsioon	,223	,501	,512	,206	-,100
Saada isiklikus elus paindlikumaks	,363	,267	,417	-,127	,283
Järgida kellegi eeskuju	,092	,125	,087	,823	,160
Jätkata perekonna traditsiooni	,213	-,047	,046	,802	,156
Järgida sotsiaalseid missiooni	,142	,182	-,025	,206	,838
Järgida keskkonnaalast missiooni	,232	,123	,017	,199	,811

Allikas: GUESSS Eesti... 2011, autori koostatud

Kui vaadata eraldi mittepereetevõtluse ja pereetevõtluse taustaga üliõpilaste ettevõtte asutamise peamisi motiive joonisel 2, selgub, et olulisimad on materiaalsed tegurid ning tugevaks ajendiks on isiklike unistuse elluviimine. Paljusid noori kannustab ettevõtjaks saamisel saavutamise vajadus, lisaks soovivad enamus üliõpilastest kindlustada endale tulevikus parema elujärje. Enim soovivad suuremat sissetulekut ja endale väljakutseid esitada pereetevõtluse taustaga üliõpilased, samal ajal kui mittepereetevõtluse taustaga üliõpilastel on antud motiivide suhtes jahedamad tunded. Fakt on see, et enim motiveerib pereetevõtluse taustaga üliõpilasi isiksuse kasvamise ning saavutamise vajaduse faktor ning parema elujärje saavutamise faktor. See võib olla tingitud asjaolust, et noores Nõukogude Liidu liikmesriigi taustaga ühiskonnas kasvades suureneb paljudel inimestel individualistlik ühiskonna vaade, vastukaaluks pool sajandit tagasi eksisteerinud kollektivismile.

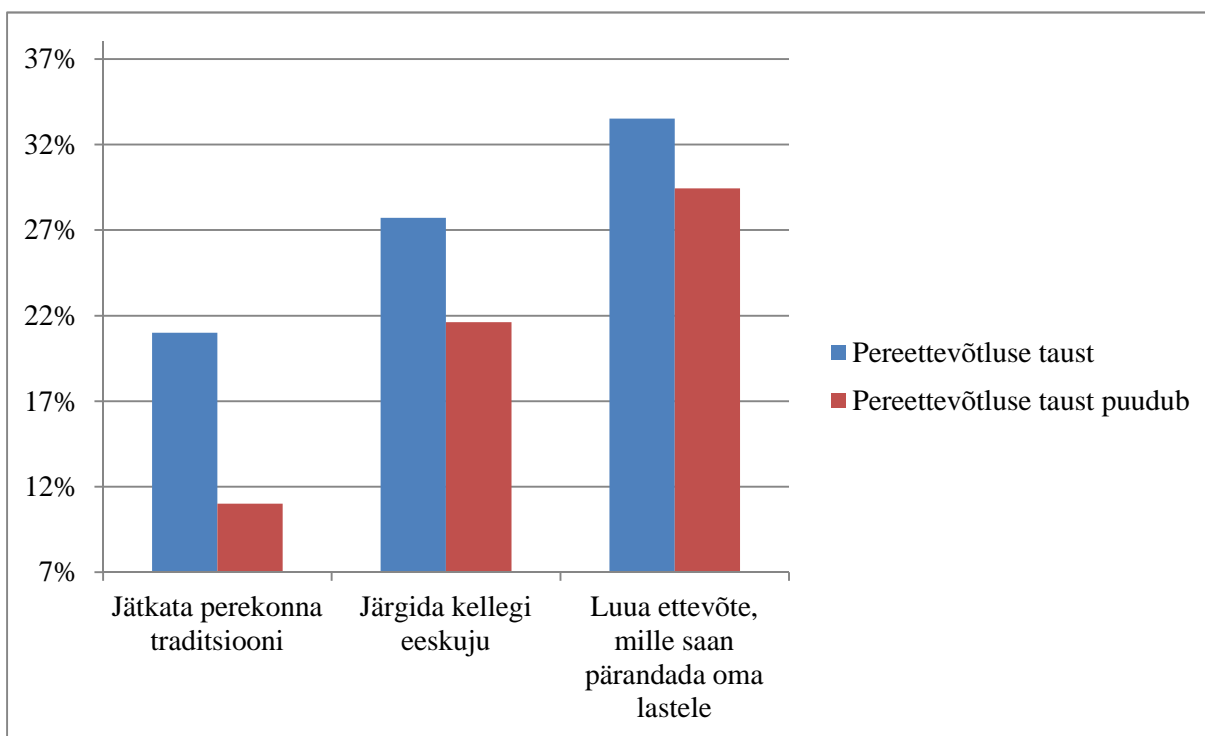
Üliõpilaste peamiste ettevõtte asutamise motiivide seas pole ühtegi eeskuju ja traditsioonide järgmise faktorit ega ühiskondliku panuse faktorit, mis veelkord kinnitab individualistlikku ühiskonna olemasolu.



Joonis 2. Eestis õppivate üliõpilaste ettevõtte asutamise olulisimad motiivid aastal 2011

Allikas: Lisa 3, autori koostatud

Joonisel 3 on toodud pereettevõtluse ja mittepereettevõtluse taustaga üliõpilaste suurimad erinevused motiivides. Jooniselt nähtub, et pereettevõtluse taustaga üliõpilased soovivad suuremal määral luua ettevõtet, mida lastele pärandada ning jätkata perekonna traditsiooni. Mida lähedasem on ettevõtlik eeskuju, seda tugevam on tema mõju inimesele. Selgub, et pereettevõtluse taustaga noorte motiiv järgida kellegi (ettevõtjatest vanemate) eeskuju on tugevam kui noortel, kellel sellised lähedased eeskujud puuduvad.



Joonis 3. Eestis õppivate üliõpilaste suurimad erinevused ettevõtte loomisega seotud motiivides aastal 2011

Allikas: Lisa 3, autori koostatud

Üldistavalt saab järeldada, et ettevõtte loomisel on enamus noorte motiivid seotud eluolu parandamisega ning isiklike unistuste teostamisega. See võib olla tingitud ühiskondlikust korraldusest, kus individualism on esikohal ning erinevate põlvkondade koeksisteerimist ühe katuse all esineb vähe. Eesti noored kolivad näiteks varem vanemate

juurest ära kui Lõuna-Euroopa riikide noorukid, mistõttu on pereliikmete omavahelised suhted jahedamad ning traditsioonide järgmise soov väiksem.

Tõsiasi, et noori innustab tegudele materiaalne kapital, pole uus nähtus. Segal *et al* (2005) pakkusid, et ettevõtjaid motiveerib majanduse tasustamise struktuur. Inimesed hakkavad ettevõtjateks, kui eeldatav ettevõtlusest saadav tulu ületab palgatöötaja töötasu.

Samuti on varasematest uuringutest selgunud, et peamised motiivid ettevõtte loomisel on rahalised ning isiklikud. Ettevõtjaks tahavad saada inimesed, kes tunnevad, et soovivad midagi saavutada, omavad elluviimata äriideid või ettevõtlusega seotud unistusi. Sarnased tulemused ilmneseid ka Eesti üliõpilaste hulgas.

3.2 Ettevõtjatest eeskujude mõju üliõpilaste karjäärivalikutele

Esimesest peatükist selgus, et ettevõtlikud eeskujud mõjutavad noori positiivselt. Eeskujud võivad mõjutada ettevõtlikke kavatsusi ja eesmärke, kui nad muudavad hoiakuid ning uskumusi isiku tajutud võimest olla uue ettevõtte loomisel edukas. On leitud, et pereettevõtluse taustaga üliõpilased eelistavad ettevõtja karjääri palgatöötajale (Van Auken *et al* 2006).

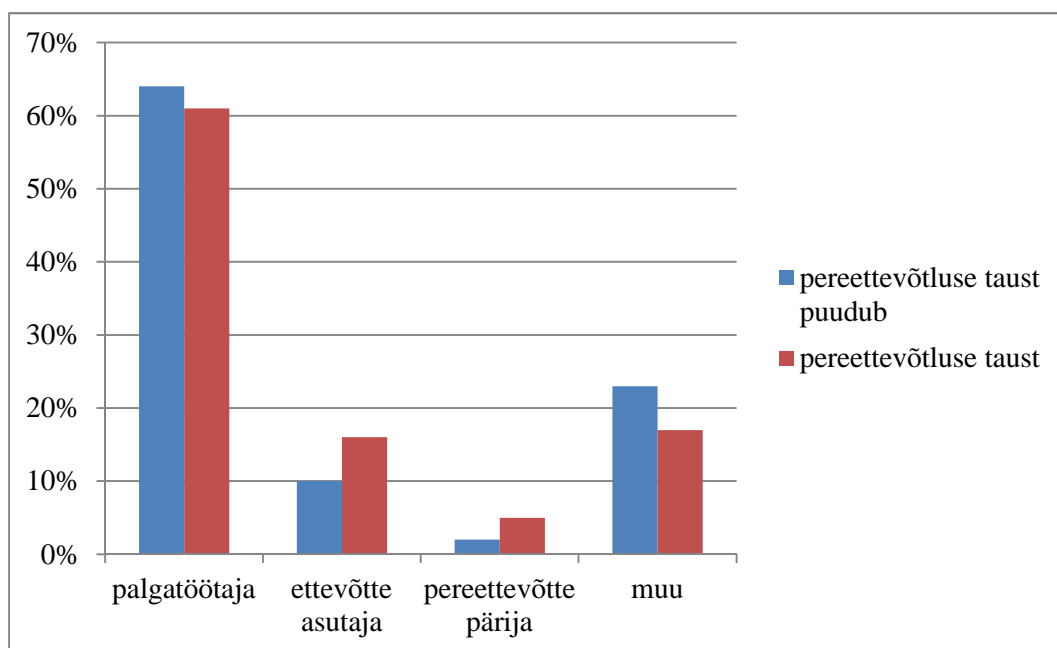
Ka Karimi *et al* (2014) leidsid, et ettevõtlikud eeskujud suurendavad üliõpilaste ettevõtlusalaseid kavatsusi. Nähes, et ettevõtja elukutse on nii võimalik kui ka ihaldusväärne, muutuvad üliõpilased ettevõtluse suhtes positiivselt meelestatuks.

Uuringutest selgub, et enim mõjutab üliõpilaste karjäärivalikuid eeskujude mugav elustiil, mis tuleneb nende karjäärist või ärist. Lisaks suurendab üliõpilaste ettevõtlikke kavatsusi üliõpilase ja eeskuju vahelised arutlused eeskuju karjäärist. Samas on leitud, et eeskuju elukutse negatiivsed küljed (pikad töötunnid, töö koju toomine jne) omavad üliõpilaste karjäärivõimalustele väikest mõju. (Van Auken *et al* 2006)

Ungari *GUESS*'i uuringu tulemustest nähtub, et pereettevõtluse taust omab olulist rolli üliõpilaste karjäärivõimalustes ning idufirmade loomisel. Ärikeskkonnas üleskasvanud üliõpilastel on võimalik omandada mitte ainult teadmisi, mis on seotud ettevõtete loomisega, vaid ka omaks võtta ärieline elustiil. Ungari *GUESS*'i raportis järel dati, et sõltumata ajaperioodist, oli pereettevõtluse taustaga üliõpilaste soov saada ettevõtjaks kas läbi ettevõtte asutamise või pärimise suurem kui mittepereettevõtluse taustaga üliõpilastel. (Entrepreneurship...2014)

Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõimalused nähtuvad joonistel 4 ja 5. Joonisel 4 kajastub, milliseid elukutseid eelistavad Eestis õppivad üliõpilased kohe pärast õpingute lõppu. Selgub, et enim soovivad üliõpilased pärast õpingute lõppu saada palgatöötajaks. Venesaar *et al* (2006) leidsid palgatöö populaarsuse põhjuseks faktid, et suurimad takistused ettevõtte loomisel on sobiva äriidee puudumine ja ebapiisavad teadmised ning oskused. Lisaks tunnevad üliõpilased hirmu läbikukkumise ees. Kõige enam on hirm tingitud ebapiisavatest teadmistest ettevõtluse ja ettevõtte loomise kohta.

Samas nähtub jooniselt, et palgatööd eelistavad rohkem mitteperettevõtluse taustaga üliõpilased. Lisaks selgub jooniselt 4, et ettevõtja elukutse (nii läbi asutamise kui pärimise) on populaarsem perettevõtluse taustaga üliõpilaste seas, mis vastab ka eespool toodud uuringutele ja on sarnane Ungari *GUESS*'i uuringute tulemustega. See võib olla tingitud asjaolust, et Eesti noortel on Ungari noortega sarnane ühiskondlik minevik, mis mõjutab nende maailmavaadet ja tuleviku väljavaateid ning pürgimusi. Mõlemad riigid on olnud sotsialistliku ühiskondliku korraldusega, kus eraettevõtlus oli keelatud, mistõttu on see (eraettevõtlus) mõlemas riigis tõenäoliselt populaarsem.

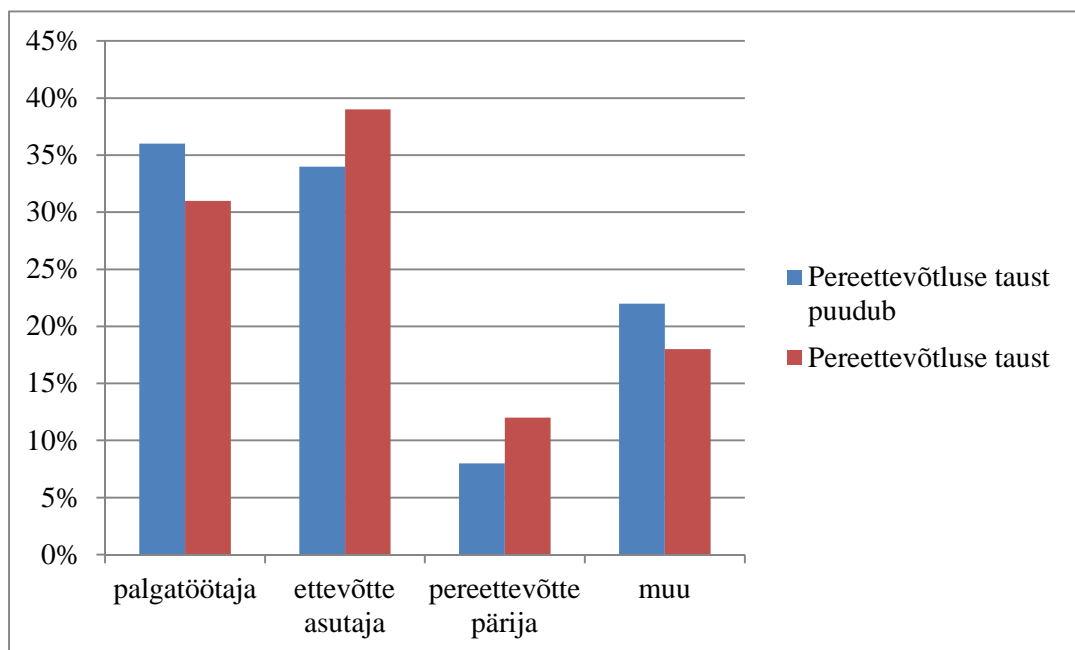


Joonis 4. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõimalused kohe pärast õpingute lõppu aastal 2011

Allikas: Lisa 4, autori koostatud

Et teha kindlaks, kas pereettevõtluse taust mõjutab üliõpilaste karjäärivalikuid, viis autor läbi hii-ruut testi, kus nullhüpooteesiks oli, et erinevust pole (pereettevõtluse taust ei mõjuta üliõpilaste karjäärivalikuid) ning sisukas hüpootees oli, et erinevus eksisteerib ehk pereettevõtluse taust mõjutab üliõpilaste karjäärivalikuid. Testi tulemustest selgus, et olulisuse nivoo on väiksem kui 0,05, mis tähendab, et kehtib sisukas hüpootees, seega võib teha järeldusi, et pereettevõtluse taust mõjutab üliõpilaste karjäärivalikuid (eksisteerib erinevus).

Vaadates üliõpilaste karjäärivõltsusi viis aastat pärast õpingute lõppu (vt joonis 5), nähtub, et üliõpilaste ettevõtlilikud kavatsused on suurenenud. Joonisel 5 selgub, et viis aastat pärast õpingute lõppu soovivad suurem osa pereettevõtluse taustaga üliõpilastest saada ettevõtte asutajaks. See tulemus on kooskõlas Karimi *et al* (2014) väitega, et ettevõtlilikud eeskujud suurendavad noorte ettevõtlikke kavatsusi. Kuigi ettevõtja elukutse on suurenenud ka mittepereettevõtluse taustaga üliõpilaste seas, on palgatöötaja karjäär siiski soositum. Samuti on näha, et rohkem üliõpilasi on huvitatud pere- või mõne teise ettevõtte ülevõtmisest. Lisaks on suurenenud ka muu karjääri valimine. Antud tendents võib olla tingitud naissoost üliõpilaste soovist saada emaks ning olla lastega kodus.



Joonis 5. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõltsused viis aastat pärast õpingute lõppu aastal 2011

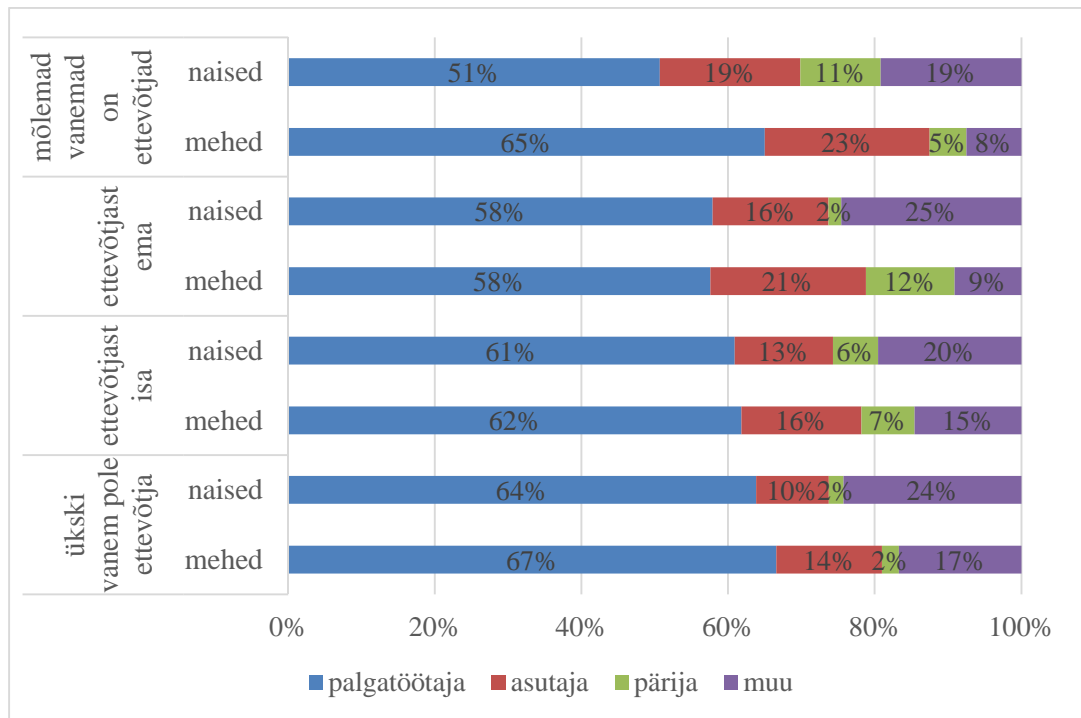
Allikas: Lisa 5, autori koostatud

Kuigi üliõpilased näevad ennast viis aastat pärast õpingute lõppu ettevõtlikena, ei tähenda see siiski, et paljud neist ettevõtjaks hakkavad. Kolvareid (1996) on leidnud, et kuigi paljud inimesed eelistavad ettevõtlust, pole enamuse neist iseenda tööandjad. Giacomini *et al* (2011) toovad oma uuringus välja, et inimesed, kes olid huvitatud ettevõtte loomisest, ei teinud seda, kuna tajusid, et ümbritsev sotsiaalne keskkond suhtus ettevõtlusesse negatiivselt. Inimesed ei sünni ettevõtjaks, vaid nad kasvavad selleks. Ettevõtjaks kujunemist mõjutab ettevõtliku ühiskonna ja ettevõtlust toetava ökosüsteemi olemasolu.

Ettevõtja karjääri populaarsus Eestis võib olla tingitud lühikesest eraettevõtluse ajaloost. Noortele võib tunduda, et ettevõtja elukutse seostub kapitalistliku vaba majandusega ning on jõukuse allikas. Ka ettevõtte loomise üks üliõpilaste peamistest motiividest on rahaline kindlustatus. Et välja selgitada, kas pereettevõtluse taust mõjutab üliõpilaste karjäärivalikuid ka viie aasta pärast, viis autor läbi hii-ruut testi, mille tulemused näitasid, et kehtib sisukas hüpotees, mis kinnitab, et pereettevõtluse taust mõjutab siingi üliõpilaste karjäärivalikuid (eksisteerib erinevus).

Kui vaadata eraldi soolist jagunemist joonisel 6, on näha, et meeste puhul ei mõjuta ettevõtjatest vanemate olemasolu või nende puudumine oluliselt meesüliõpilaste karjäärivalikuid. Enamus meestest soovivad kohe pärast õpingute lõppu saada palgatöötajateks. Sama tendentsi võib täheldada ka naiste seas. Üllatav on see, et koheselt pärast õpingute lõppu mõjutavad meeste puhul mõlemad ettevõtjast vanemad või ettevõtjast ema rohkem meessoovi saada ettevõtjaks, kui ettevõtjast isa eeskujuga. Ka pärimise kavatsus on meeste seas suurim ettevõtjast ema olemasolul. Samas naiste puhul vastupidist tendentsi pole, ning naissugu mõjutavad kohe pärast õpingute lõppu ettevõtjaks hakkamisel enim ettevõtjatest vanemad või ettevõtjast ema.

Lisaks nähtub jooniselt 6, et naised on innukamad muu elukutse valimisel sõltumata ettevõtlike eeskujude olemasolust või nende puudumisest erinevalt meestest, mis on seotud naiste rolliga peres või laste kasvatamises. Mõned naised võivad soovida saada kohe pärast õpingute lõppu emaks, mistõttu panevad oma karjääri ajutiseks ootele.



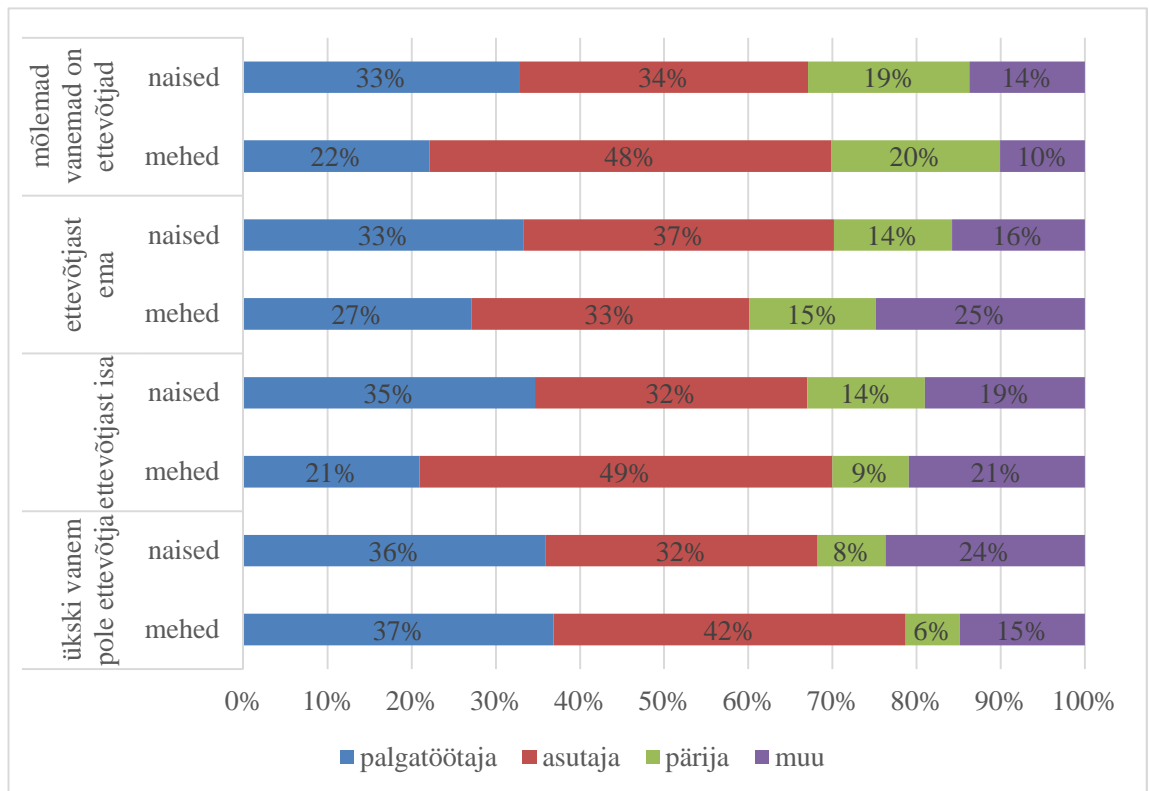
Joonis 6. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõtted kohe pärast õpingute lõppu aastal 2011 lähtuvalt soost

Allikas: Lisa 6, autori koostatud

Joonisel 7 on toodud sooline elukutsete jagunemine viis aastat pärast õpingute lõppu. Sealt nähtub, et naiste puhul mõjutab ettevõtjast ema rohkem nende soovi saada ettevõtjaks. Vastupidine seos on meeste puhul. Meessoost üliõpilased soovivad enim saada ettevõtjaks ettevõtjast isa eeskujul, vastupidiselt joonisele 6. Ehk nüüd soovivad noored rohkem saada ettevõtjaks ühe samast soost vanema eeskujul. Kohe pärast õpingute lõppu mõjutas üliõpilasi enim kahe ettevõtjast vanema eeskuju nende otsust saada ettevõtjaks.

Need leiud tõestavad, et eeskujud omavad olulist rolli noorte alustavate ettevõtjate jaoks. Samuti on varasematest uuringutest leitud, et ettevõtjad ja eeskujud on tihti sarnased iseloomult, soolt ja rahvuselt, mida illustreerib ka joonis 7. Üliõpilastele tuttavad või sugulussidemetes olevad eeskujud mõjutavad rohkem noorte karjäärivalikuid kui meedias kajastatud edukad ettevõtjad (nt Richard Branson, Steve Jobs jt). (Bosma *et al* 2012) Mida lähedasem on ettevõtlik eeskuju, seda tugevamalt mõjutab ta nooruki mõttemaailma. Kui kodus räägitakse pidevalt pereettevõttest ja selle tegemistest, käekäigust, on ka järglane

rohkem huvitatud ettevõtlikust keskkonnast ning hoolib vähem palgatööga seotud probleemidest või muudest elukutsetest.



Joonis 7. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõtted lähtuvalt soost viis aastat pärast õpingute lõppu aastal 2011

Allikas: Lisa 7, autori koostatud

Eeskujud on tõestused sellest, et kindlad eesmärgid on saavutatavad. Võttes arvesse asjaolu, et eeskujusid nähakse üha suuremate üliõpilaste karjäärivõttena, kaasavad üha enam ülikooli edukaid ettevõtjaid loengutesse, et motiveerida, inspireerida ning toetada ettevõtlust õpilaste seas. Bosma *et al* (2012) uuringust selgus, et 1/3 alustavatest ettevõtjatest väitsid, et nad poleks ettevõtet loonud, kui poleks olnud nende eeskujusid. 1/5 ettevõtjatest väitsid, et nad ei oleks jätkanud oma ettevõtet, kui neil poleks olnud asutamisejärgsel ajal eeskujusid.

Varasematest uuringutest selgub, et kui noored omavad pereliiget või lähedast sugulast, kes on või on olnud ettevõtja, suureneb tõenäosus, et need noorukid hakkavad ka ise ettevõtjateks. Samuti on väidetud, et ettevõtjad tulevad tihti perekondadest, kus üks

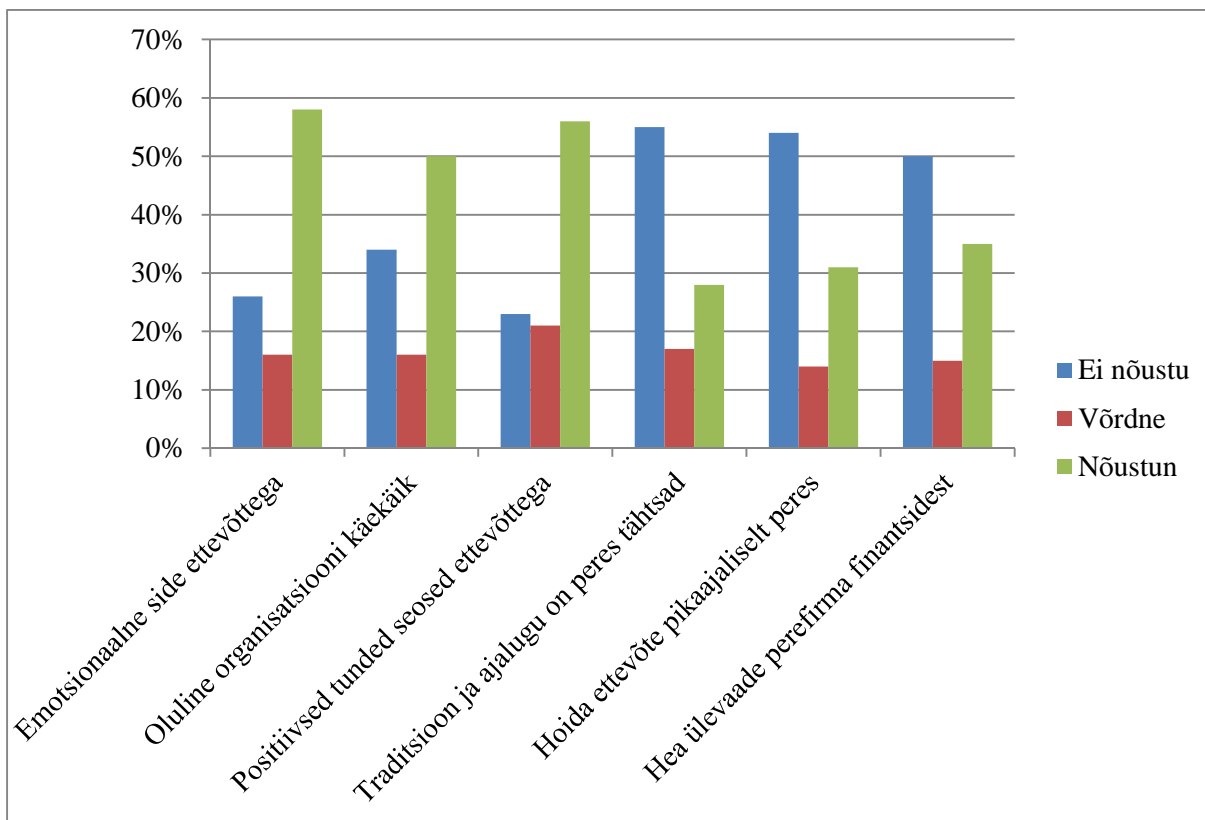
lapsevanematest omab ettevõtet. (Pruett *et al* 2009) Sarnased tulemused ilmsid ka käesolevas uuringus, millest nähtus, et ettevõtjast vanemad suurendavad üliõpilaste kavatsusi saada ka ise ettevõtjaks. Uuringust selgus, et kuigi üliõpilased mõtlesid ettevõtte loomise peale, ei soovinud paljud neist seda teha kohe pärast õpingute lõppu, vaid lükata edasi kaugemasse tulevikku. Selline mõtteviis võib olla tingitud erinevatest iseloomuomadusest, ettevõtlusalaste teadmise ning oskuste vajakajäämisest ja ärikeskkonna probleemidest.

3.3 Eesti üliõpilaste hoiakud pereettevõtluse suhtes

Pereettevõtted on oma loomult unikaalsed, sest nende asutajad üritavad leida viise, kuidas säilitada perekonna sotsiaalset jõukust ja luua pärand lastele, kuna järgmine põlvkond võib võtta üle pereettevõtte ning pärida tulevikus perekonna jõukus. Moodus, kuidas pereettevõtted antakse üle asutajatelt pärijatele võib hävitavalt mõjutada pereettevõtte jätkusuutlikkust läbi põlvkondade. Pärimine on protsess, mis tekitab mitmeid väljakutseid. Uuringutest nähtub, et kui pereettevõtte asutajad omavad pärast ettevõttest eemaldumist ikkagi suurt võimu pereettevõtte juhtimise üle, võib see negatiivselt mõjutada pärijate tööga rahulolu ning pärimise edukust. Siiski on leitud, et eelkäijad on kui mentorid, andes pärijatele edasi vahetuid teadmisi ettevõttest ja perepõhist sotsiaalset kapitali. (Mussolino, Calabro 2014)

Peamised väljakutsed, millega pereettevõtjad silmitsi seisavad on ettevõtte juhtimise üleandmine järgmisele põlvkonnale ja oskusliku juhi kindlustamine läbi põlvkondade. (*Ibid.*)

Uuringutest nähtub, et paljud pereettevõtted pole võimelised minema üle teisele põlvkonnale, rääkimata kolmandast. Umbes 30% ettevõtetest pärandatakse teisele põlvkonnale ja ainult 15% kolmandale. (Jaskiewicz *et al* 2015). Joonisel 8 nähtub, et kuigi Eesti üliõpilased on pereettevõtluse suhtes positiivselt meelestatud, tunnevad pereettevõttega emotsionaalset sidet ning huvi selle käekäigu vastu, selgub, et traditsioonid või pereettevõtte peres hoidmine pole noorele põlvkonnale oluline ning rohkem domineerivad isiklikud huvid. Kinnitub varasematest uuringutest leitud fakt, et vähesed pereettevõtted pärandatakse edasi järgmisele põlvkonnale.

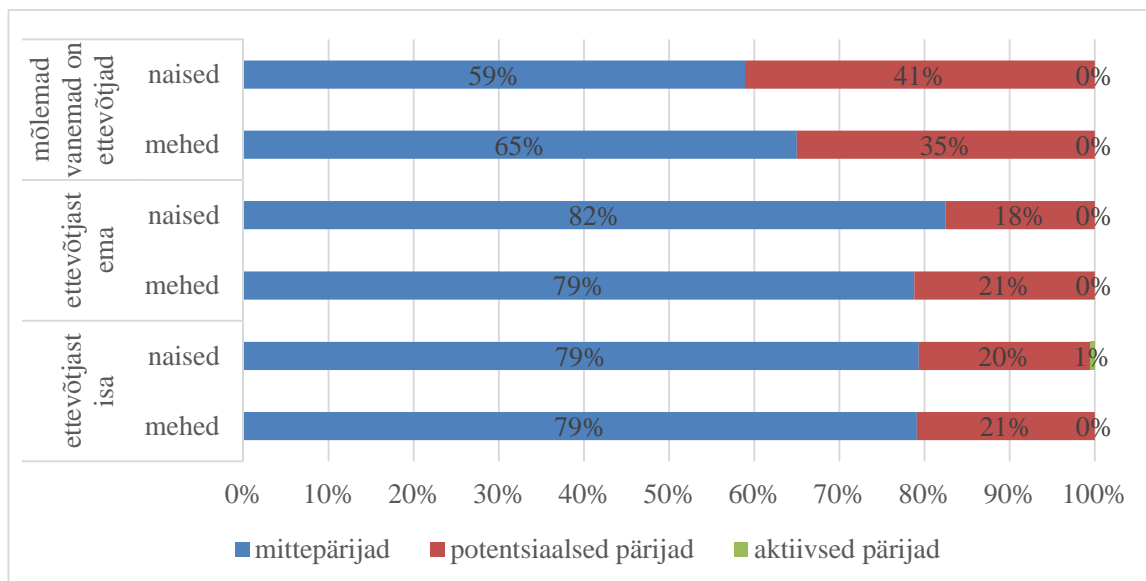


Joonis 8. Eestis õppivate üliõpilaste hoiakud pereettevõtluse suhtes aastal 2011

Allikas: Lisa 8, autori koostatud

Selline nähtus võib olla tingitud asjaolust, et pereettevõtlus on Eestis noor, eestlastel puudub tugev religioone taust, mis mõjutab perekonnaliikmete vahelisi suhteid ning nende tugevust. Samuti levib ühiskonnas arvamused, et inimene on edukas, kui ta on ise midagi saavutanud.

Nagu nähtub jooniselt 9, esineb potentsiaalseid pärijaid rohkem perekondades, kus mõlemad vanemad on ettevõtjad, ehk ettevõtlik eeskujud on nendes perekondades tugevam. Siiski on selge, et enamus pereettevõtluse taustaga üliõpilasi ei soovi oma vanemate ettevõtet üle võtta. Analüüsid üliõpilaste ettevõtte asutamise motiive, selgus, et enim ajendab noori isiklike unistuste elluviimine ning saavutamise vajadus. Seetõttu ei soovigi üliõpilased vanemate loodut üle võtta, vaid ise midagi nullist ehitada, luua ettevõtte oma nägemuse järgi. See, et vanemate ettevõtet üle võttes tuleb töötada varasemalt paika pandud reeglite järgi on tõenäoliselt üks põhjus, miks vähesed noored soovivad saada pereettevõtte pärijaks.



Joonis 9. Eestis õppivate üliõpilaste perettevõtte pärimise kavatsused aastal 2011 lähtuvalt soost

Allikas: Lisa 9, autori koostatud

Nagu eelnevalt selgus, võib Eesti iseärasuseks tuua lühikese eraettevõtluse perioodi. See tähendab, et enamus ettevõtteid on noored ning pole veel välja kujunenud tugevaid perettevõtluse traditsioone. Enamusel noortest on tugev saavutamise vajadus, ehk nad soovivad ise midagi luua ning endast märki maha jätta, mistõttu ei soovita vanemate ettevõtet üle võtta. Siiski võib loota, et mõnekümne aasta pärast suureneb siinsete noorte soov jätkata perekonnatraditsiooni ning luua ja arendada midagi, mis kestab läbi põlvkondade.

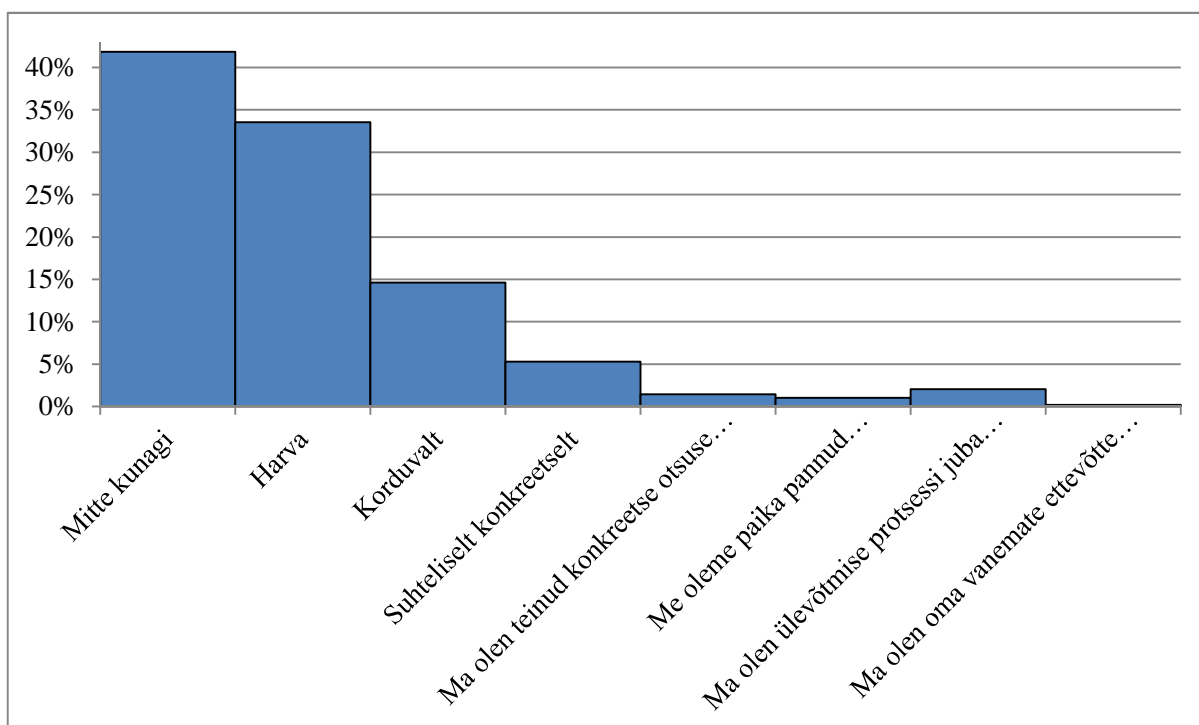
3.4 Peamised takistused perettevõtte ülevõtmisel

Schlepphorst ja Moog (2014) on oma uuringus välja toonud, et umbes 1/3 Euroopa ettevõtjatest lähevad järgmise kümne aasta jooksul pensionile. Kuigi üldiselt pole perettevõtete pärimine harvaesinev sündmus, toimub üksikute perettevõtete pärimiseprotsess ebaregulaarselt iga 20 või 25 aasta tagant. (Schlepphorst, Moog 2014)

Pereettevõtluse taustaga üliõpilased võivad pärimise kavatsusest loobuda, kuna elades igapäevaselt koos ettevõtjatest vanematega, näevad nad kõrvalt vanemate isiklike ohverdusi. Samuti mõjutab neid vanemate perest eemalolek töö tõttu. Pereettevõtluse taustaga üliõpilased

võivad loobuda pereettevõtte pärimisest, kuna ei soovi kaasnevat vastutust ega tööga seotud kohustusi. Kuigi pärijate jaoks on ettevõtja amet võimalik, ei muuda see seda koheselt ihaldusväärseks. (Zellweger *et al* 2011) Murphy ja Lambrechts (2015) uuringust selgub, et pereettevõtluse taustaga noortel esineb karjäärivalikus identiteedi kriise ning nad tunnetavad oma võimeid, eesmärke ja elukutse huvisid nõrgemalt tänu pikaajalisele ettevõtlusega seotusele. See võib vähendada nende soovi aidata kaasa pereettevõtte tegemistes.

Joonis 10 illustreerib Eesti üliõpilaste pereettevõtte pärimise kavatsusi. Sealt nähtub, et suurem osa üliõpilastest pole kunagi mõelnud pereettevõtte ülevõtmise peale ning paljud on teinud seda harva.



Joonis 10. Eestis õppivate üliõpilaste pereettevõtte pärimise kavatsused aastal 2011

Allikas: Lisa 10, autori koostatud

Joonis 10 illustreerib ka eespool toodud analüüsi tulemusi, kus selgus, et tänapäeva Eesti noored soovivad ise midagi luua ja töötada end nullist üles, selle asemel, et võtta üle vanemate poolt asutatud ettevõtte. Samuti puuduvad Eestis pikad pereettevõtluse traditsioonid, mis omavad rolli noorte karjäärivalikutes.

Kuigi eespool toodust nähtub, et ettevõtlikud vanemad on järglastele eeskujuks, leidsid Zellweger *et al* (2011), et pereettevõtluse taustaga üliõpilased on pessimistlikumad ettevõtluse suhtes, kuna on kogunud lähedalt ka ettevõtja ametiga seotud negatiivseid külgi.

Tabelis 3 on toodud üliõpilaste peamised takistused pereettevõtte ülevõtmisel. Selgub, et enim kohutab noori pereettevõtte ülevõtmisel ettevõttega seotud kohustused ning riskid, samuti kardetakse piisavate vajalike teadmiste olemasolu üle ning lisaks takistab noori ka soov ja huvi pereettevõttes töötada. Viimast mõjutab kindlasti see, et pereettevõtte ülevõtmisel puudub üliõpilastel võime valida endale sobiv tegutsemisvaldkond, kuna minnakse tööle juba eksisteerivasse ettevõttesse, kus on olemas väljakujunenud organisatsioonikultuur ja tegevusala. Samuti, kui perekonnaliikmete omavaheline suhtlus pole alati sõbralik ning toetav, võivad juba eksisteerivad pinged kasvada suuremateks tülideks ning viia pereliikmed omavahel lahku.

Pereettevõtlusega seotud riskide juures võivad üliõpilased tunda hirmu vastutuse ees, mida nad kannavad, kui võtavad üle vanema või vanemate nõ elutöö. Ehk kuidas võivad muutuda perekonnaliikmete omavahelised suhted, kui järeltulija juhtimisel läheb ettevõtte pankrotti või kui tuleb koondada palju inimesi või tekivad muud probleemid, mis eelnevalt pole ettevõtte asutaja juhtimise ajal kordagi esinenud. Kuna tegemist on siiski terve pere elatusallikaga, sõltub pereettevõtte käekäigust kogu pere heaolu, mis tekitab üliõpilastes hirmu ja aukartust.

Vajalike teadmiste puudumine ning huvi ettevõtluse vastu on mõjutatud sellest, et paljud meessoost ettevõtjad võivad omada naissoost järglasi, kes ei tunne suurt huvi isa tegemiste vastu. Samasugune tendents võib esineda ka naissoost ettevõtja meessoost järglaste seas. Meesüliõpilased ei pruugi olla huvitatud ema ettevõtte üle võtmisest, kui nad tegutsevad valdkonnas, mille suhtes neil huvi puudub.

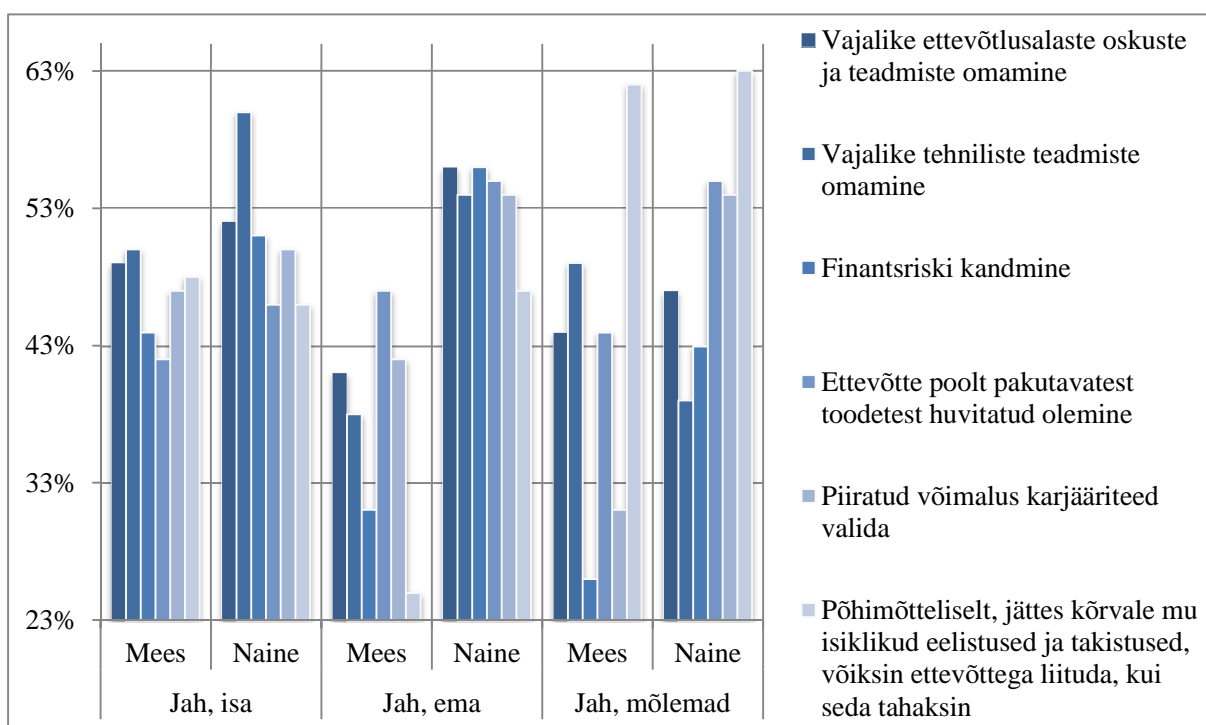
Tabel 3. Eestis õppivate üliõpilaste takistused pereettevõtte ülevõtmisel aastal 2011

Takistused	Faktorid		
	pereettevõtlusega seotud riskid ja kohustused	vajalikud teadmised ning huvi ettevõtluse vastu	isiklik soov pereettevõttes töötada
Läbikukkumise hirm	,809	,284	,044
Finantsrisiki kandmine	,776	,407	-,031
Ettevõtja suur töökoormus	,738	,148	,226
Suur vastutus peretraditsioonide jätkamise osas	,731	,040	,359
Ettevõtlusalasest tegevusest huvitatud olemine	,173	,759	,205
Ettevõtte poolt pakutavatest toodetest/teenustes huvitatud olemine	,034	,719	,407
Vajalike ettevõtlusalaste oskuste ja teadmiste omamine	,482	,695	-,136
Vajalike tehniliste teadmiste omamine	,404	,684	-,172
Piiratud võimalus karjääriteed valida	,189	,533	,495
Põhimõtteliselt, jättes kõrvale isiklikud eelistused ja takistused, võiksin ettevõttega liituda, kui seda tahaksin	,064	-,013	,692
Igapäevaselt vanemate/pereliikmetega koos töötamine	,396	,362	,535

Allikas: GUESSS Eesti...2011

Kui vaadata, millised takistused on üliõpilaste jaoks kõige olulisemad, nähtub jooniselt 11, et enim kardetakse piisavate ettevõtlusalaste teadmiste puudumise pärast. See on eriti oluline naissoost üliõpilaste puhul, kelle isad on ettevõtjad. Antud takistuse olulisus võib olla eelnevalt kirjeldatud asjaolust, et isad tegutsevad valdkondades, mis on seotud tihti ehituse, puidu, transpordi või muuga ning millega naissugu palju kokku ei puutu, mistõttu pole neil

vajalikke teadmisi ning mille vastu neil puudub ka huvi. Ka meessoost üliõpilasi heidutab enim vajaminevate teadmiste puudumine, isegi olukorras, kus ettevõtjaks on nende isa.



Joonis 11. Eestis õppivate üliõpilaste peamised takistused pereettevõtte ülevõtmisel lähtuvalt soost aastal 2011

Allikas: Lisa 11, autori koostatud

Samuti selgub jooniselt 11, et kui jätta kõrvale isiklikud huvid, leiavad kahe ettevõtjast vanemaga üliõpilased, et võiksid pereettevõtte üle võtta. Samas kui analüüsida emast ettevõtjaga meessoost üliõpilasi, nähtub, et vaatamata kõigele muule, ei kavatse nad siiski ettevõtet üle võtta. See võib olla tingitud asjaolust, et emad tegutsevad nõ naiselikes valdkondades, mis ei paku meessoole huvi. Jooniselt 11 nähtub, et enim takistavaks faktoriks pereettevõtte ülevõtmisel on vajalike teadmiste olemasolu ning huvi ettevõtluse vastu.

Kokkuvõtvalt selgus, et enim takistavad noori pereettevõtte ülevõtmisel piisavate teadmiste puudumine, ettevõtlusega seotud kohutused ning riskid ja huvi pereettevõtte vastu. Siinkohal oleks kasulik järgida Schröder *et al* (2011) soovitusi. Kui pereettevõtte asutajad soovivad, et nende pärandit hoitakse järglaste poolt elus, tuleks juba varakult käituda kindlal viisil. Näiteks rääkida kodus positiivselt pereettevõttest, mis võib suurendada järglaste huvi

ettevõtte käekäigu vastu. Samuti kaasata lapsi pereettevõtte tegemistesse juba varakult, et neil tekiks side ettevõttega. Lisaks pakuvad nad välja, et vanemad näeksid ka oma tütreid kui potentsiaalseid pärijaid ja kaasaksid nad ettevõtte tegemistesse varakult, mitte ei võtaks neid arvesse alles siis, kui mõni kriitiline juhtum seda nõuab.

3.5 Intervjueeritavate (pereettevõttes töötavate ja mittetöötavate) arvamused ning seisukohad pereettevõtlusest

Selleks, et saada teada sügavamaid põhjendusi üliõpilaste pereettevõtluses ja ettevõtluses osalemise kohta, viis autor läbi kaheksa intervjuud üliõpilaste ning endiste üliõpilaste seas, kus kõik olid pereettevõtluse taustaga, kuid pooled neist töötasid pereettevõttes ning pooled mitte.

Miks paljud *GUESS*'i uuringus osalenud noored valisid pärast õpingute lõppu palgatöötaja elukutse, on selgitatav sellega, et palgatöö on ettevõtja ametist lihtsam, nõuab vähem pühendumist ning on mõnikord pärast kooli lõpetamist loomulik jätk, sõltumata sellest, kas on ettevõtjatest vanemad või mitte. Lisaks puudub paljudel ka ettevõtte alustamiseks vajalik idee:

„Miks ma ise seda (ettevõtja) rada pole läinud, on see, et kui teed midagi nii detailselt ja pühendunult, see ei ole just väga lihtne viis ära elamiseks. Sa teed igat asja ekstra palju. Pühendad igasse asja topelt raha, aga lihtsa elatusallikana on see halb valik.” (PM1)

„Alustasin palgatöötajana, kuna see oli asjade loomulik käik. Koolis oli vaja praktika teha ja sealt edasi sain firmasse tööle jääda, kus olen siiani. Samas pole veel ka head mõtet, mille baasil oma ettevõtte luua. Aga tulevikus soovin kindlasti ettevõtlusega tegeleda ja ettevõtja olla.” (PM4)

Pereettevõttes mittetöötavad isikud on hetkel palgatöötajad, kuna neil pole praegu piisavalt pühendumist, et ettevõtlusega tegeleda. Samuti kui saadakse palgatöötajaks kooli kõrvalt või puudub hea idee ettevõtte loomiseks on palgatöötaja elukutse mugav ning kindel.

Samas leidsid kõik intervjueeritavad, et nad soovivad saada tulevikus ettevõtjaks ja luua oma ettevõtte.

„Mul pole ka kindlat mõtet, millega ettevõtlust alustada, kuid tunnen et võiksin ettevõtja olla.” (PT1)

„Tunnen küll, et kunagi hakkaksin ka ise ettevõtjaks, kuigi ma veel praegu ei tea, mis see (valdkond) olla võiks.” (PM3)

„Ma näen, kuidas igapäeva tegevus ettevõttes käib. Ka endal tekib väike saavutamisvajadus. Praegu on lihtne olla palgatööline, võib –olla oleks tulevikus ise see, kes tööd annab. See nõuab palju tegutsemist ja peale hakkamast, hetkel pole seda.” (PM2)

Nii pereettevõttes töötavad kui mittetöötavad isikud näevad ennast tulevikus ettevõtjana. Oluline on siinkohal märkida, et keegi neist ei näinud ennast pereettevõtte pärija rollis, vaid kõik soovisid ise ettevõtet luua, olla asutajad. Selle peamiseks ajendiks oli tegevusvaldkonna valimine, mis on endale meelepärane, mis haakub õpitud eriala ja huvidega.

Küsites, kas on mõeldud ka pereettevõtte ülevõtmisele, tõid ettevõtjast isaga naissoost intervjuueeritavad esile, et tegemist on valdkonnaga, millest nad palju ei tea, seega ei oskaks ka ettevõtet üle võtta.

„Ei, sest mu elu on teises kohas. See on selline valdkond, mida naisterahvas väga hästi ei jaga.” (PM3)

„Kohustused ja pühendumus mind ei hirmuta. Praegu on ikkagi erialased teadmised vajaka. Tootmise protsess on nii keeruline ja isegi pikalt töötanud inimesed ei saa siiani sellest protsessist aru. Siiski on mul valdkonnast huvi olemas. See on spetsiifiline, turg on üsna piiratud, et tegijad konkurentide näol on tuttavad. Ebamäärast kompamist on vähem. Valdkond on iseenesest huvitav.” (PT1)

„Isa ettevõttega puuduvad ambitsioonid, sest ettevõtte tegevus on minu jaoks täiesti arusaamatu- autoradiaatorite remont. Ema ettevõttes, kes tegeleb raamatupidamisega ning maksualase nõustamisega olen meeeldi nõus osalema, kuid ettevõtte ülevõtmisel on minu jaoks suurim takistus suhtlus vanemaga ning soov midagi ise teha.” (PT3)

Lisaks ebapiisavatele valdkonnaalastele teadmistele leidsid mõned intervjuueeritavad veel, et kuna tegemist on ikkagi vanemate loodud ettevõttega, on raske seda üle võtta, kuna neil lasuvad kohustused ning vastutus teise tehtud töö ees. Samuti on endal raskem, kuna teatakse, et eksisteerib võimalus viia pankrotti teise inimese elutöö.

„Pereettevõtte ülevõtmise takistus on see, et vanemad on vaeva näinud, et alustada, et nõ endal piisavalt ja tahtmist leiaks. Tahaks ise ka nullist alustada. See on takistus, et inimesed on (ettevõtte) üles töötanud ja ise sätid seal vaikselt teistmoodi.” (PT2)

„Kindlasti takistab mul pereettevõtet üle võtta natuke isiklikud ambitsioonid. Sooviks siiski ise midagi nullist alustada, käima saada. Kui võtad kellegi teise oma üle, muretsed ikka rohkem selle üle, kas saad hakkama, mis juhtub kui ei saa jne. Kui ülevõetav ettevõtte on ka veel vanemate oma, kuuled ilmselt igal külaskäigul, kuidas midagi teistmoodi teha. See tapab ka natukese motivatsiooni seal töötada” (PM4)

Kuid leidis ka isik, kellel pereettevõtte ülevõtmisel takistused puudusid ning ta võttis isa ettevõtte üle koos vendadega juba 2008-ndal aastal. Kuid ka see isik struktureeris isa ettevõtte peaaegu kapitaalselt ümber.

„Tegelikult olemegi vendadega isa ettevõtte üle võtnud. 2008. aastal kui isal sai jaks otsa, otsustasime vendadega, et ostame koos pankadega konkurendi firma ja meist sai Eesti üks suurim juurviljatootja-töötaja. Selline otsus sündis seetõttu kuna tahtsime, et isa siiani tehtud töö ei jookseks tühja, vaid ettevõtte ikka kestaks.” (PT4)

Kuigi üks pereettevõttes töötav meesterahvas soovib tulevikus siiski ise midagi luua ning nullist alustada, leidis ka tema, et tunneb vastutust pereettevõtte jätkamise ees.

„Pereettevõtte peaks ikka kellelegi jääma, et hoida vanemate üles ehitatud, edasi arendada, sõltumata sellest, kas ma tahan sellega tegeleda või ei taha.” (PT2)

Eelpool toodust nähtub, et Eesti noored soovivad eelkõige ise ettevõtet luua, mitte võtta juba kellegi teise loodut üle. Enim kardetakse ebapiisavate valdkonnaalaste teadmiste pärast, samuti puudub paljudel konkreetse tegevusvaldkonna vastu isiklik huvi. Lisaks eksisteerib ka läbikukkumise hirm.

Küsid intervjuueeritavatelt, millised motiivid on nende jaoks olulisemad ettevõtte loomisel, toodi välja sarnaselt GUESSS'i andmete analüüsiga, et suureks ajendiks on saavutamisevajadus, kuid paljud soovivad olla ka oma aja peremehed.

„On siiski mingi saavutusvajadus. Leida raamatusest ehk midagi sellist, millega tegelema hakata. Motiividest ajendaks ka see, et luua nii endale kui ka teistele midagi, olla oma aja peremees.” (PM1)

„Motiividest ajendaks kõige rohkem võimalus olla iseenda ülemus ja oma aja peremees. Kõige olulisem on siiski aeg, et saad määrata oma töö ja vaba aega.” (PM2)

„Mind motiveerib ettevõtjaks saamaks kõige rohkem see, et saad oma aega planeerida. Pole kellast kellani käimist.” (PT1)

„Pigem oleksin ise ettevõtja, ehitada ise nullist üles, mitte ei võtaks kellegi teise asju üle, saad teha nii nagu ise soovid.” (PT2)

„Mul on suur saavutamisvajadus. Kas ma just tahan midagi tulevastele põlvedele luua, pole kindel, aga tahan, et saaksin tagantjärele vaadates näha, et olen tööalaselt ka midagi suutnud saavutada. Samuti motiveerib mind ettevõtja ameti juures enda aja planeerimise võimalus. See on kindlasti suur pluss.” (PM4)

Motiivide puhul ei leitud erinevust pereettevõttes töötavate ja mittetöötavate isikute vahel. Enamust motiveeris ettevõtjaks saamisel isikliku aja planeerimise võimalus. See, milliseid plusse ettevõtja amet endaga kaasa toob sai intervjueeritavatele selgeks ettevõtjatest vanemaid kõrvalt vaadates. Kuigi ettevõtte loomise algusfaasis olid enamus asutajad tööga rohkem hõivatud, on tänaseks paljud suutnud korraldada oma tööd nii, et rohkem aega jääb kodustele.

„Isa oli varem ikka kogu aeg tööl, kõik vabad momendid, isegi jõululaupäeval oli isa mõnikord tööl. Aga praegu tuleb ta mõnikord juba kella kolmest koju, läheb mõni hommik hiljem tööle, nokitseb rohkem kodus.” (PM3)

„Oleme kogu aeg naernud, et meil on neli last peres, et isa on enamus aega kasvamisajast pühendanud ettevõttesse. Lapsena käisime seal ettevõtet vaatamas, ka abis ja oleme tihedalt olnud seotud. Isa aega oleme vähem saanud, et isa on pidanud ettevõtet ehitama ja pidanud looma, kuid siiski on see rahaliselt mõjutanud positiivselt. Et saime palju reisida, avarada silmaringi ja maailmavaadet. Isa saab nüüd kergemini aega planeerida, peab ainult iseendaga läbi rääkima.” (PT1)

Kokkuvõtvalt selgus, et kuigi kõik intervjueeritavad suhtuvad (pere)ettevõtlusesse positiivselt, leiavad mõned neist, et mingil ajahetkel on ka palgatöö ihaldusväärne või vajalik.

„Suhtun ettevõtlusesse positiivselt, ettevõtlikkus on kõige alus. Siiski, nüüd olles palgatööl, mõistan, et ülimalt vajalik on ka stabiilne sissetulek. Ettevõtlus eraldiseisvana on minu jaoks hetkel hobi, seda juba seetõttu, et olen väikese lapse ainuke vanem, kes peab kindlustama oma lapsele eluterve elukeskkonna.” (PT3)

Üldiselt olid intervjueeritavad uhked oma vanemate tegemiste üle ning nende eeskujul soovisid ka ise elus midagi saavutada (siiski mitte pereettevõtte ülevõtmise näol).

„Palgatööl on kindlasti lihtsam olla, aga minu isa võtab oma tööd hobina. Ta on meile alati öelnud, et lapsed, te peate ka jõudma sellise töö juurde, mis teile meeldiks, mis oleks teie hobi. Mulle meeldib, et isa tegeleb sellega, mis talle meeldib. Tänu sellele, et tal on oma ettevõtte, oleme vennaga näinud, mida tähendab töö tegemine, kust see raha tuleb.” (PM3)

„Suhtun positiivselt (vanema ettevõtlustegevusse). Isa alustas ettevõtlustegevusega juba 1992. aastal, seega olen pereettevõtte kõrval suurema osa oma elust üles kasvanud. Kuigi isa tegeles tihti ettevõtte asjadega, olen õnnelik, et tal oli midagi enda oma, sai ise oma tegemiste üle otsustada.” (PT4)

Kuigi palgatöö võib olla lihtsam, pakub ettevõtja elukutse suuremat rahuldust ning tänu ettevõtlikele vanematele on sirgunud nende järeltulijatest ka ettevõtlikud noored.

3.6 Arutelu

Läbiviidud uuringu tulemustest selgus, et peamised motiivid, mis motiveerivad üliõpilasi enim ettevõtlusega alustama, on soov kasvada ning õppida isiksusena. Samuti ajendas paljusid isiklike unistuste täitmise motiiv. Pereettevõtluse taustaga üliõpilased, võrreldes mittepereettevõtluse taustaga üliõpilastega, soovisid olla rohkem rahaliselt kindlustatud. Zellweger *et al* (2011) leidsid, et potentsiaalsed asutajad, ehk need, kes pärimise asemel tahtsid luua enda ettevõtet, omasid kõrgemat iseseisvuse motiivi kui pärijad. Veelgi enam, tulevased asutajad jagasid tugevamat innovaativuse motiivi kui pärijad ja potentsiaalsed palgatöölised. Käesoleva magistritöö tulemused kinnitavad Zellweger *et al* (2011) tulemusi, ehk noored soovivad saada ettevõtjaks, kuna see elukutse aitab neil rahuldada oma saavutamisvajadust, valida endale ise sobiv tegutsemisvaldkond ning tegeleda toodete/teenustega, mis on just neile huvipakkuvad. Intervjueeritavaid motiveeris ettevõtjaks saamisel enim aja juhtimise võimalus.

Lisaks selgus käesolevast uuringust, et pereettevõtluse taust mõjutab üliõpilaste ettevõtlikke kavatsusi. Mida rohkem on noortel ettevõtlikke eeskujusid (nt mõlemad vanemad on ettevõtjad), seda enam soovivad nad ise saada tulevikus ettevõtjateks. Varasematest uuringutest nähtub, et eeskujude olemasolu perekonnas, sugulaste või sõprade seas võib mõjutada üliõpilaste ettevõtlikke kavatsusi ning tegevusi. Eeskujude olemasolu võib suurendada soovi ning pakkuda julgustust saada ettevõtjaks läbi pärimise, nõuannete, professionaalse ja isikliku tagasiside. (Karimi *et al* 2014)

Uurides üliõpilaste karjäärivajadusi, selgus, et enamus noori soovivad koheselt pärast õpingute lõppu olla palgatöötajad. Seda kinnitasid ka intervjueeritavad, et pärast kooli lõppu on lihtsam olla palgatööliseks. Mõni jäi palgatööle tänu praktikale, paljudel puudus veel sobiv idee ettevõtte loomiseks. Siiski leidsid enamus uuringus osalenud pereettevõtluse taustaga

üliõpilastest kui ka intervjueeritavatest, et viie aasta pärast või kaugemas tulevikus näevad nad ennast ettevõtjatena. See fakt kinnitab Zellweger *et al* (2011) uuringu tulemusi, et kui vanemad annavad positiivset eeskujut, siis on pereettevõtluse taustaga järglased motiveeritumad alustama oma äri (s.t olema tahtlikult asutajad), kui lapsed, kellel puudub selline taust. Mittepereettevõtluse taustaga üliõpilased soovisid enim saada palgatöötajateks ka viie aasta pärast, kuigi ka nende seas suurenes ettevõtjaks saamise soov.

Kuigi Ajzeni (2002) teooria kohaselt on kavatsused parimad käitumise ennustajad, hõlmates ka ettevõtlust, ei too ettevõtlik kavatsus alati endaga kaasa ettevõtlikku käitumist ehk ettevõtte loomist (Carsrud, Brännback 2011). Olemaks kindel, kas pereettevõtluse taust tegelikult üliõpilaste karjäärivalikuid mõjutab, viis autor läbi hii-ruut testi, mille tulemustest nähtus, et pereettevõtluse taust mõjutab uuringus osalenud üliõpilaste karjäärivalikuid. Sarnane tulemus tuli ka Murphy ja Lambrechts'i (2015) uurimusest, kus kõik uuringus osalejad kinnitasid, et pereettevõtte mõjutab nende karjäärivalikuid, sõltumata sellest, kas nad läksid sinna tööle või mitte.

Kuigi esimeses peatükis on välja toodud, et lisaks ettevõtja ja palgatöötaja elukutsesele on pereettevõtluse taustaga noortel võimalik saada ka pereettevõtte pärijaks, selgus käesolevas töös, et enamuse Eestis õppivatest üliõpilastest ei soovi seda ning on parema meelega palgatöötajad kui pereettevõtte pärijad nii koheselt pärast õpingute lõppu kui ka viis aastat hiljem. Pärijaks saamise soov oli väiksem nii pereettevõtluse taustaga kui mittepereettevõtluse taustaga üliõpilaste seas. See tulemus on vastuolus Zellweger *et al* (2011) uuringu tulemustega, kust nähtus, et eelkõige soovivad pereettevõtluse taustaga üliõpilased saada ettevõtjaks, siis pereettevõtte pärijaks ning viimasena palgatöötajaks. Eesti eripära võib olla tingitud asjaolust, et Eestis on lühike (pere)ettevõtluse ajalugu ning pole veel välja kujunenud põlvkonnaüleseid ettevõtteid ega traditsioone.

Uuringus osalejad, kes soovisid saada pereettevõtte pärijateks, leidsid, et on oluline jätkata vanemate tehtud tööd ning pereettevõtte peaks jääma ikkagi perre. Ühinedes pereettevõttega, peab järglane tegelema organisatsiooniga, mis on tihti seotud pärandamise muredega, inimesest sõltuva juhtumisstruktuuri ja juhikeskse organisatsioonikultuuriga. Seepärast eeldatakse, et pärimise kavatsus tundub atraktiivne ainult teatud tüüpi indiviidele, kes omavad teatud tasemel käitumuslikku kontrolli ning suhtumist. (Pittino, Visintin 2013) Lisaks nõuab pereettevõtte juhtimine vastutust, huvi ettevõtte valdkonna vastu ja tahtmist töötada tihedalt koos teiste pereliikmetega. Osa intervjueeritavatest, kes töötavad

pereettevõttes, leidsid, et vanemate ettevõtte näol on tegemist valdkonnaga, mis pakub neile piisavalt väljakutseid ning natuke ettevõtet ümberstruktureerides võivad nad pereettevõtet juhtida küll. Samas andmete analüüsil ning intervjuudes selgus tõsiasi, et pereettevõtte ülevõtmine pole kõigi jaoks lihtne, kuna paljudel puuduvad vajalikud teadmised ning huvi valdkonna vastu, milles ettevõtte tegutseb. Schröder *et al* (2011) uuringu tulemustest nähtus, et pärimine on protsess, mida tuleb rakendada juba varakult. Pereettevõtte omanikud peaksid olema teadlikud oma eeskuju mõjust, mis hõlmab pereettevõtte juhtimise eeliseid ning kulusid. Pärimist võidakse tajuda nii võimaluse kui koormana (Litz, Turner 2013). Pereettevõtte pärimist tajus koormana ka üks pereettevõttes töötav intervjuueeritav, kes leidis, et pereettevõtte peaks jääma siiski perre, sõltumata sellest, kas tema seda juhtida tahab või mitte. Ehk kuigi see isik võib soovida tuleviks luua enda ettevõtet, tunneb ta vastutust ning kohustust jätkata ka perekonnaettevõttega.

Ettevõtte asutamine nõuab ettevõtlikkust ja vastavaid kompetentse, kuid see võimaldab indiviidil valida endale huvipakkuv valdkond ning töötada iseseisvalt ilma perekonnaliikmeteta. Sarnaselt hõlmab ka palgatöö pereettevõtetest väljapool vabadust valida huvipakkuv valdkond, iseseisvust perekonnast ning väiksemat vastutust pere ja selle ettevõtte ees. Samas võivad kaks viimast valikut tuua kaasa vanemate pettumuse ning probleemi, kuna nad peavad leidma alternatiivse lahenduse oma ettevõtte elus hoidmiseks. (Schröder *et al* 2011) Kuigi uuringus osalenud üliõpilased tundsid pereettevõttega emotsionaalset sidet, neil seostusid ettevõttega positiivsed tunded, tõid nad esile, et traditsioonid ja ajalugu pole peres olulised, samuti pole oluline ettevõtte peres hoidmine. Ka intervjuueeritavad kinnitasid seda. Ühegi intervjuueeritava vanem ei suunanud neid pereettevõtte poole, vaid järglastel lasti ise otsustada, kelleks nad saada tahavad või mida ülikoolis õppida soovivad. See ilmestab vanemate suhtumist oma loodud ettevõtte jätkusuutlikkusesse. Kui nad ise ei suuna oma lapsi pereettevõtte poole, on väike tõenäosus, et järeltulijad pereettevõtluse valivad.

Carr ja Sequeira (2007) tõid oma uuringus välja, et varajane kokkupuude ettevõtluse ja pereettevõttega mõjutab pereliikmete hoiakuid ja kavatsusi ettevõtlike tegude osas. Mõnedel juhtudel on paljud ettevõtjad toonud välja, et neile usaldati juba noorest peast vastutusrikkaid ülesandeid pereettevõttes, mis suurendas nende huvi pereettevõtte käekäigu vastu. Need ettevõtjad on öelnud, et kas siis finantsiliste või muude põhjuste tõttu kasutasid nende vanemad pereettevõtet vahendina, et õpetada järeltulijatele oskusi, väärtusi ja enesekindlust, mida on vaja ettevõtte omamiseks. Schröder *et al* (2011) toovad välja, et pärimise kavatsust

mõjutab indiviidi taju pereettevõtte suhtes. Kui pereettevõtte järglane tunneb, et pereettevõtte on oluline osa temast, areneb temas tõenäolisemalt tugev soov panustada pereäri edukusse, millele järgneb otsus alustada karjääri pereettevõttes. See ei leidnud kinnitust aga käesolevas uuringus, kus selgus, et kuigi üliõpilaste jaoks on oluline pereettevõtte käekäik, ei soovi nad siiski seda organisatsiooni üle võtta, vaid asutavad pigem uue. Mõned intervjuueeritavad põhjendasid seda tendentsi sellega, et kuigi neile läheb korda vanemate ettevõtlustegevus, ei tunne nad endal vastutust pereettevõtet üle võtta, vaid leiavad, et sarnaselt vanematega, sooviksid ka nemad luua midagi uut, ehitada üles ettevõtte oma nägemuse järgi. Eesti pereettevõtluse taustaga üliõpilased erinevad teiste riikide üliõpilastest ka selle poolest, et pereettevõtte pärimine oli nii kohe kui ka viis aastat pärast õpinguid viimane karjäärivalik, mis kinnitab veelkord tõsiasi, et pereettevõtluse traditsioonid pole Eestis tugevad ning vanemad annavad oma lastele vabad käed karjäärivaliku tegemisel.

Kahjuks ei saa käesolevast magistritööst vastust küsimusele, kas üliõpilased, kes soovivad tulevikus ettevõtjaks saada, realselt oma kavatsused ellu viivad. Selleks oleks vaja teha nende samade inimestega uuring nt kümne aasta pärast, selgitamaks välja, kas nad hakkasid ettevõtjateks ning kes siiani ainult kavatsevad selleks saada.

3.7 Järeldused ja ettepanekud

Läbiviidud uurimuse tulemusena selgus, et peamised motiivid ettevõtte loomisel olid isiklikud õppimisvõimalused, saavutamismotivatsioon ja rahaline kindlustatus. Samuti motiveeris üliõpilaste ettevõtjaks saamisel isiklike unistuste elluviimine. Tänu sellele, et nooruspõlv veedeti ettevõtluse kõrval, suurenesid ka üliõpilaste ettevõtlikud kavatsused. Tulevikus soovisid ettevõtjaks saada enim isast ettevõtjaga mehed ning emast ettevõtjaga naised.

Lisaks selgus, et pereettevõtluse taust (ettevõtlikud eeskujud) mõjutab üliõpilaste karjäärivalikuid. Kuigi pereettevõtluse taustaga üliõpilastel on võimalus valida ka pereettevõtte pärimine, oli see uuringus osalenud üliõpilaste jaoks viimane karjäärivalik. Mõnevõrra üllatav oli see, et kohe pärast õpingute lõppu domineeris palgatöötaja elukutse. Siiski leidsid pereettevõtluse taustaga üliõpilased, et viie aasta pärast või hiljem tulevikus kavatsevad nad saada ettevõtjateks. Ka intervjuueeritavad leidsid, et tänu vanemate eeskujule

soovivad nemadki tulevikus ettevõtjaks saada. Seda kavatsesid isegi praegu pereettevõttes töötavad inimesed.

Palgatöötaja elukutse populaarsus on tingitud sellest, et palju üliõpilased peavad õpingute jooksul läbima praktika, kuhu neil on võimalik tihtipeale edasi tööle jääda pärast praktika lõppu. Samuti leiti, et palgatöötaja ollakse hetkel seepärast, kuna puudub sobiv idee ettevõtte loomiseks. Vähesed üliõpilased olid huvitatud pereettevõtte ülevõtmisest, isegi tulevikus. Peamisteks takistusteks toodi ebapiisavad teadmised tegutsemisvaldkonnast ning konkreetse tegevusala suhtes huvi puudumine. Mõnevõrra mõjutas pereettevõtte ülevõtmist ka suhtlus vanematega ning hirm vastutuse ning kohustuste ees, kuna tegemist on teise inimese elutöö üle võtmisega. Kuigi üliõpilased tundsid pereettevõttega emotsionaalset sidet ja huvi selle käekäigu vastu, leiti, et ettevõtte peres hoidmine ning perekonna traditsioonid ega ajalugu pole nende olulised.

Käesoleva uurimuse tulemused sarnanevad paljuski varem läbiviidud taoliste uurimustega. Eeskujudel on suur roll üliõpilaste karjäärikavatsuste moodustumisel. Mida rohkem ettevõtlikke inimesi ümbritseb noori, seda suurema tõenäosusega saavad neist tulevikus ettevõtjad. Samas eristab Eestist teistest riikidest madal pereettevõtete pärimise soov. Kuigi varasematest uuringutest nähtus, et pereettevõtluse taust vähendab enim palgatöötajaks saamise soovi, selgus antud uuringus, et palgatöötaja on ettevõtte asutaja kõrval üliõpilaste teine valik ning isegi muu elukutse valimine edestab pereettevõtte pärimise soovi.

Selleks, et edendada Eestis ettevõtluse kõrval ka pereettevõtlust, tuleks vanematel alustada võimalikult vara laste integreerumist pereettevõttega. Rääkida kodus ettevõtte tegemistest positiivses võtmes, pakkuda tööd vaheaegadeks, siduma laste elu rohkem pereettevõttega. Pereettevõtte pärijatena tuleks näha mõlemast soost järeltulijaid. Kui ettevõtte tegutseb nt ehitusvaldkonnas, suurendama varakult tütre huviseid ehituse vastu ning samamoodi tuleks teha poistega, kui ettevõtte tegutsemisvaldkonnaks on näiteks raamatupidamine.

Samuti tuleks Eesti seadusandlus muuta rohkem ettevõtjasõbralikumaks, sest kui noored näevad kõrvalt, kui palju bürokraatiat kaasneb ettevõtlusega või kui raske on vanemal ettevõtte elushoidmine, kaob neilt huvi vanemate kannatused nõ üle võtta. Mida toetavam on ümbritsev keskkond, seda rohkem jääb ettevõtteid ellu ning seda enam mõtlevad järeltulijad pereettevõtte üle võtmisele.

KOKKUVÕTE

Üleskasvamine peres, kus vanemad on ettevõtte juhid ja omanikud, esindab teatud konteksti, milles karjäärivõimalused kujunevad. Lapsed, kes on üles kasvanud ettevõtte kõrval, kus ettevõtet kontrollivad ja juhivad pereliikmed, on tihti avatud väljakutsetele ja võimalustele, mis on seotud ettevõtja karjääriga. Need perega seotud varajased kogemused omavad rolli indiviidide uskumuste, hoiakute, isikuomaduste ja kavatsuste vormimisel.

Kuigi pere mõju noorte tööalasele arengule on erinevate autorite poolt uuritud, on vähe teada järgmise põlvkonna pereettevõtluse taustaga noorte karjäärivalikutest. Lisaks ettevõtte asutamisele ning palgatööle, on pereettevõtluse taustaga noortel võimalik valida ka pereettevõtte pärimine. Järgmise põlvkonna pereettevõtte pärijatel tuleb teha raske valik ning leida tasakaal isiklike karjäärivalikute ning perekonnahuvide vahel, kuna nende otsus mõjutab ka pereettevõtte tulevikku.

Siiani on leitud, et järglaste elukutse valikut mõjutavad suurel määral nende pereliikmete senine töökogemus ning vanemate töötingimused. Samuti rõhutatakse paljudes uuringutes ettevõtlike eeskujude mõju noorte ettevõtlikele kavatsustele. Mida rohkem on inimesel ettevõtlike eeskujusid, seda suurem on tema ettevõtlik kavatsus. Vastavalt Ajzeni planeeritud käitumise teooriale on kavatsused parimad tuleviku käitumise ennustajad, mistõttu väärivad inimeste ettevõtlikud kavatsused üldsuse tähelepanu. Siiski on ka leitud, et kuigi paljud inimesed eelistavad ettevõtlust, pole enamusest neist iseenda tööandjad.

Käesoleva magistr töö eesmärgiks oli välja selgitada, kuidas kujunevad pereettevõtluse taustaga üliõpilaste karjäärivalikud s.t kuidas mõjurid, nagu iseenda tööandjaks olevad vanemad (pereettevõtluse taust) inspireerivad potentsiaalseid pärijaid asutama oma ettevõtet, edendama karjääri pereettevõttes või otsima tööd väljastpoolt pereettevõtet. Eesmärgi saavutamiseks analüüsis autor *GUESSS* Eesti andmeid ning viis läbi poolstruktureeritud intervjuud pereettevõtluse taustaga inimeste seas, kus pooled intervjuueeritavatest töötavad pereettevõttes ning pooled mitte.

Läbiviidud uuringu tulemustest selgus, et pereettevõtluse taust mõjutab üliõpilaste ettevõtlikke kavatsusi. Mida rohkem on noortel ettevõtlikke eeskujusid, seda enam soovivad nad ise saada tulevikus ettevõtjateks. Üliõpilaste karjääriskavatsuste väljaselgitamisel ilmnes, et enamus neist soovivad kohe pärast õpingute lõppu saada palgatöötajaks, kuna puuduvad piisavad teadmised vanemate ettevõtte ülevõtmiseks ning sobiv idee oma ettevõtte loomiseks. Samuti on palgatöö lihtsam ja mugavam, kuna selle elukutsega kaasnev vastutus ning kohustused on väiksemad kui ettevõtja karjääriga. Mõeldes viie aasta pärast oma karjäärile, nägid enamus pereettevõtluse taustaga üliõpilastest ennast ettevõtjana, samal ajal kui mittepereettevõtluse taustaga üliõpilased soovisid enamjaolt olla siiski palgatöölised, kuigi ka nende seas suurenes ettevõtja elukutse populaarsus. Ettevõtja elukutse populaarsus pereettevõtluse taustaga üliõpilaste seas on seletatav sellega, et nähes oma vanemaid ettevõtet loomas, on tekkinud ka neil saavutamismotivatsioon ja soov ise midagi nullist üles ehitada.

Üllatavaks tulemuseks oli see, et pereettevõtte pärija elukutse oli mõlemas ajalisel kontekstis üliõpilaste viimane valik. Intervjueeritavad põhjendasid oma soovi mitte üle võtta pereettevõtet sellega, et neil puudub ettevõtte tegutsemisvaldkonna kohta vajalik teadmine, samuti ei paku see neile huvi. Samuti, nähes oma vanemate raskusi ettevõtte loomisel ja elushoidmisel, ei soovinud nad nende "kannatusi" üle võtta. Kuigi nad tundsid pereettevõttega emotsionaalset side ning huvi selle käekäigu vastu, et olnud nende jaoks oluline ettevõtte peres hoidmine.

Käesoleva uurimuse tulemused sarnanevad paljuski varem läbiviidud samalaadsete uurimustega. Eeskujudel on suur roll üliõpilaste karjääriskavatsuste moodustumisel. Mida rohkem ettevõtlikke inimesi ümbritseb noori, seda suurema tõenäosusega saavad neist tulevikus ettevõtjad. Eesti erinevus teiste riikidega on see, et pereettevõtte pärijaks saamine on kõige vähem eelistatud karjäärivalik, jäädes alla nii palgatöötaja kui muu elukutse valimisele.

Autoril on järgmised soovitusel pereettevõtluse populariseerimiseks noorte seas:

1. Pereettevõtte asutajad peaksid varakult rääkima ettevõttest ning oma tegemistest koduses keskkonnas positiivses võtmes, et järglastel tekiks ettevõtte suhtes positiivsed tundeid.
2. Lapsi tuleks varakult siduda ettevõtte tegemistega, näiteks pakkudes koolivaheaegadeks pereettevõttes tööd, mille tegemisel nad tunnetavad, et nende panus loob ettevõttele lisaväärtust.

3. Tuleb tekitada järeltulijas huvi pereettevõtte tegutsemisvaldkonna vastu ning kasvatada nende teadmisi tegevusalast võimalikult noorelt.
4. Samuti tuleb muuta Eesti seadusandlus ettevõtjasõbralikumaks, et suurendada järglaste soovi astuda oma vanemate jälgedes.

Selgitamaks välja, kas uuringus osalenud üliõpilased oma ettevõtlikud kavatsused tulevikus ellu viivad, võiks aastate pärast läbi viia sarnase uuringu samade osalejatega. Lisaks oleks huvitav teada, kuidas suhtuvad pereettevõtte pärandamisse vanemad ja kui palju nad ise panustavad selleks, et järglastel tekiks huvi pereettevõtte ülevõtmise vastu. Tegemist on teemaga, mis pakub palju erinevaid uurimisvõimalusi.

SUMMARY

STUDENTS CAREER CHOICE INTENTIONS WITH FAMILY BUSINESS BACKGROUND

Sille Talumets

Entrepreneurship is an important factor for all national economies. Furthermore entrepreneurship counteracts the outflow of know-how and jobs that arises from growing globalization. Entrepreneurship, including family businesses influences country's economic sustainability.

While the current family business literature has deeply informed our understanding of the career intentions of adolescents with a family background in business, a salient gap emerges regarding the ways in which family business involvement impacts the careers of the next generation. Antecedents to career choices of family business successors have been conspicuously missing in entrepreneurship research. It has been recognized that participation in the family business is inevitably a career option for those who come from a family business background. Nevertheless we know relatively little about how next generation family members make career decisions and how their family business background and involvement influences these decisions.

By drawing on theory of planned behaviour, the author of this master thesis investigates which factors influences students career choice intentions with family business background. The aim on this paper is to examine, how career choice intentions among students with family business background evolve and how determinants like self-employed parents influences their choices of becoming an entrepreneur, a successor, or an employee.

The following actions were decided to be necessary for achieving these aims:

1. Study different theoretical frameworks regarding career choice intentions with family business background.
2. Analyse GUESSS Estonia survey data to find out:
 - a) Students most important motives for entrepreneurship;
 - b) Students attitudes toward entrepreneurship and family business;
 - c) Barriers for succession
3. Conduct interviews with people with family business background in order to validate GUESSS data analyse results
4. Compare the results with the theoretical treatments of student's career choice intentions with family business background and make recommendations to promote succession among students.

For achieving the above mentioned aims, the author carried out a qualitative and quantitative study using GUESSS Estonia data and semi structured interviews with people with family business background. The career choice intentions were found to be similar to previous studies. Students with entrepreneurial role model's had the strongest intention to be an entrepreneur. Like their parents, students with entrepreneurial background wanted also to start a business in order to grow and learn as a person and fulfil personal dreams. Also, similarly to their parents, students wanted to achieve something by themselves and be their one boss. Surprisingly, very few students wanted to be a successor. They didn't find their parent's field of work fascinating and they lack industry specific knowledge.

In order to promote succession among students, the following suggestions were made:

- Founders should create positive energy around family business, e.g dinner talks should include positive messages regarding family business.
- Parents should provide opportunities for adolescents to feel competent in entrepreneurial activities by assigning offspring responsibility for little projects.
- Create an interest in children regarding enterprise specific knowledge.
- Discuss business problems with adolescents and take into account their suggested solutions.

VIIDATUD ALLIKAD

- Ajzen, I. (1991). The theory of Planned Behavior. – *Organizational behavior and Human Decision Processes*. Vol 50, pp. 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. – *Journal of applied social psychology*. Vol.32, Iss. 4, pp 665-683.
- An international comparison of entrepreneurship among students: International report of the Global University Entrepreneurial Spirit Students' Survey project (GUESSS 2008). (2009). / Eds. Fueglistaller, U., Klandt, H., Halter, F., Müller, C. St. Gallen and Oestrich-Winkel.
- Azoury, A., Daou, Lindos., Sleiaty, Fares., (2013). Employee engagement in family and non-family firms. – *International Strategic Management review*. Vol. 1, Iss. 1-2, pp. 11-29.
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M., Verheul, I. (2012). Entrepreneurship and role models. – *Journal of Economic Psychology*. Vol. 33, Iss. 2, pp. 410-424.
- Botero, I.C., Litchfield, S. R. (2013). Exploring human resource management in family firms: a summary of what we know and ideas for future development. *Handbook of Research on Family Business*. 2nd Ed. UK: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 371-405.
- Carr, J.C., Sequeira, J.M. (2007). Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A Theory of Planned Behavior approach. – *Journal of Business Research*. Vol 60, pp. 1090-1098.
- Carsrud, A., Brännback, M. (2011). Entrepreneurial Motivations: What Do We Still Need to Know? – *Journal of Small Business Management*. Vol. 49, Iss 1, pp 9-26.
- Chang, E.P.C., Memili, E., Chrisman, J.J., Kellermanns, F.W., Chua, J.H. (2009). Family Social Capital, Venture Preparedness, and Start-Up Decisions. A Study of Hispanic Entrepreneurs in New England. – *Family Business Review*. Vol. 22, No. 3, pp. 279-292.
- Chua, J.H., Chrisman, J.J., Chang, E.P.C. (2004). Are Family Firms Born or Made? An Exploratory Investigation. – *Family Business review*. Vol 17, No.1, pp. 37-54.

- Cubico, S., Favretto, G. (2011). Succession in Family Business and Competency Dynamics. The business organisation of the Bourbon factories. In WOA 2011 XII Napoli 16 – 17 – 18 Giugno 2011.
- Dawson, A., Mussolino, D. (2014). Exploring what makes family firms different: Discrete or overlapping constructs in the literature. – *Journal of Family Business Strategy*. Vol. 5, pp. 169-183.
- Entrepreneurship intention and activity of students in Hungary. (2014). National report. Gubik, A.S. Miskolc: University of Miskolc.
- Fishbein, M., Ajzen, M. (1975). Belief, attitude, intention and behavior: An Introduction to theory and research. Addison-Wesley Publishing company.
- Forbes: 15 edukaimat Eesti pereettevõtet. Ärileht.ee kodulehekülg.
<http://arileht.delfi.ee/news/uudised/forbes-15-edukaimat-eesti-pereettevotet?id=69464495> (08.03.2015)
- Giacomin, O., Janssen, F., Pruett, M., Shinnar, R.S., Llopis, F., Toney, B. (2011). Entrepreneurial intentions, motivations and barriers: Differences among American, Asian and European students. – *International Entrepreneurship and Management Journal*. Vol. 7, Iss. 2, pp. 219-238.
- Globaalne ettevõtlusmonitooring 2013 Eesti Raport. Eesti Arengufond.
http://www.arengufond.ee/wp-content/uploads/2014/11/GEM_2013_raport.pdf
 (07.03.2015)
- GUESSS Eesti andmebaas 2011
- Güldenköh, M. (2014). Improving conditions for transferring family enterprises in Estonia. – *Discussions on Estonian economic policy: Theory and practice of economic policy*. Vol. 22, no.2, pp. 62-79.
- Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2010). Uuri ja kirjuta. / Toimetaja E. Uuspõld. Tallinn: Kirjastus Medicina.
- Jaskiewicz, P., Combs, J.G., Rau, S. B. (2015). Entrepreneurial legacy: Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. – *Journal of Business Venturing*. Vol. 30, pp. 29-49.
- Kalmus, V., Masso, A., Linno, M. (2015.) Kvalitatiivne sisuanalüüs.
<https://sisu.ut.ee/samm/kvalitatiivne-sisuanalyys> (11.05.2015)
- Karimi, S., Biemans, H.J.A., Lans, T., Chizari, M., Mulder, M. (2014). Effects of role models and gender on students' entrepreneurial intentions. – *European Journal of Training and Development*. Vol. 38, Iss 8, pp 694-727.

- Kaseorg, M.; Siimon, A. (2008). Perefirmade teoreetiline ja rakenduslik käsitus. Eesti Majandusteadlaste Seltsi aastakonverents, Pärnu, 22-23 jaanuar 2008., lk 1 - 17.
- Kautonen, T., van Gelderen, M., Tornikoski, E.T. (2013). Predicting entrepreneurial behaviour: a test of theory of planned behaviour. – *Applied Economics*. Vol 45, Iss 6, pp 697-707.
- Kidwell, R.E., Eddleston, K.A., Cater III, J.J., Kellermanns, F.W. (2013). How one bad family member can undermine a family firm: Preventing the Fredo effect. – *Business Horizons*, Vol. 56, Iss. 1, pp. 5-12.
- Kirmanen, A., Kansikas, J. (2013). Small family business contributions to the economy: an enterprise population level study. Handbook of Research on Family Business. 2nd Ed. UK: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 609-627.
- Kirsipuu, M. (2011). The role of family business in Estonian economy. – *Discussions on Estonia economic policy: Theory and practice of economic policy*. Vol. 19, no. 1, pp.50 – 68.
- Krueger, N.F.Jr., Carsrud, A.L. (1993). Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour. – *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*. Vol. 5, Iss 4, pp 315-330.
- Krueger, N.F.Jr., Reilly, M., D., Carsrud, A., L. (2000). Competing Models of Entrepreneurial intentions. – *Journal of Business Venturing*. Vol. 15, Iss. 5-6, pp 411-432.
- Kolvereid, L. (1996). Organizational Employment Versus Self-Employment: Reasons for Career Choice Intentions. – *Entrepreneurship: Theory & Practice*. Vol. 20, Iss. 3, pp. 23-31.
- Kolvereid, L. (1997). Prediction of Employment Status Choice Intentions. – *Entrepreneurship: Theory & Practice*. Vol. 21, Iss 1, pp 47-57.
- Laherand, M.-L. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: OÜ Infotrükk.
- Litz, R. A., Turner, N. (2013) Sins of the Father's Firm: Exploring Responses to Inherited Ethical Dilemmas in Family Business. – *Journal Business Ethics*. Vol. 113, Iss. 2, pp. 297-315.
- Murphy, L., Lambrechts, F. (2015). Investigating the actual career decisions of the next generation: The impact of family business involvement. – *Journal of Family Business Strategy*. Vol. 6, Iss. 1, pp. 33-44.
- Mussolino, D., Calabro, A. (2014). Paternalistic leadership in family firms: Types and implications for intergenerational succession. – *Journal of Family Business Strategy*. Vol. 5, Iss. 2, pp. 197-210.

- Pittino, D., Visintin, F. (2013). The adoption of high-performance work systems in family versus non-family SMEs: the moderating effect of organizational size. *Handbook of Research on Family Business*. 2nd Ed. UK: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 371-405.
- Pruett, M., Shinnar, R., Toney, B., Llopis, F., Fox, J. (2009). Explaining entrepreneurial intentions of university students: a cross-cultural study. – *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. Vol. 15, Iss. 6, pp. 571-594.
- Schjoedt, L., Shaver, K.G. (2007). Deciding on an Entrepreneurial Career: A Test of the Pull and Push Hypotheses Using the Panel Study of Entrepreneurial Dynamics Data. – *Entrepreneurship: Theory & Practice*. Vol. 31, Iss. 5, pp 733-752.
- Schlepphorst, S., Moog, P. (2014). Left in the dark: Family successors' requirement profiles in the family business succession process. – *Journal of Family Business Strategy*. Vol. 5, Iss. 4, pp 358-371.
- Schröder, E., Schmitt-Rodermund, E. (2013). Antecedents and consequences of adolescents' motivations to join the family business. – *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 83, Iss. 3, pp. 476-485.
- Schröder, E., Schmitt-Rodermund, E., Arnaud, N. (2011). Career Choice Intentions of Adolescents With a Family Business Backgrou. – *Family Business Review*. Vol. 24, no. 4, pp. 305-321.
- Segal, G., Borgia, D., Schoenfeld, J. (2005). The motivation to become an entrepreneur. – *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. Vol 11, Iss 1, pp. 42-57.
- Zellweger, T., Sieger, P., Halter, F. (2011). Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background. – *Journal of Business Venturing*. Vol. 26, Iss. 5, pp. 521-536.
- Thompson, E.R. (2009). Individual Entrepreneurial Intent: Constuct Clarification and Development of an Internationally Reliable Metric. – *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol 33, Iss 3, pp 669-694.
- Van Auken, H., Fry, F.L., Stephens, P. (2006). The influence of role models on entrepreneurial intentions. – *Journal of Development Entrepreneurship*. Vol. 11, no. 2, pp. 157-267.
- Venesaar, U., Kolbre, E., Piliste, T. (2006). Students Attitudes and Intentions toward Entrepreneurship at Tallinn University of Technology. – *Working paper in Economics*. Vol. 21, pp. 97-114.
- Vijar, K. (2005). Astmahaigete laste ja nende vanemate hinnangud astmaalastele teadmistele ja infoallikatele. TÜ Tervishoiu instituut. 61 lk. (Magistritöö)

LISAD

Lisa 1. Töös kasutatud GUESSS'i andmebaasi küsimustiku küsimused

1 Isiklik taust.

1	Sünniaasta	
2	Sugu	mees / naine
3	Perekonnaseis	vallaline/abielus/lahutatud
4	Vanemate õdede ja/või vendade arv	
5	Rahvus	Muu

3 Ettevõtlusalased kavatsused.

Palun mõelge oma tulevikule peale kõrgkooli lõppu ja reastage oma valikuid esiteks kohe peale kõrgkooli lõppu ja teiseks viie aasta möödudes peale kõrgkooli lõpetamist. Palun valige ainult üks variant iga ajahetke (veeru) kohta.

	Kohe peale kõrgkooli lõppu	5 aastat peale kõrgkooli lõppu
<i>Töötamine palgatöötajana:</i>		
... Töötamine mikro-, väike- või keskmise suurusega ettevõttes (1-249 töötajat)	() (1a)	() (1b)
... Töötamine suuretöötetes (enam kui 250 töötajat)	() (2a)	() (2b)
... Töötamine ülikoolis / kõrgkoolis	() (3a)	() (3a)
... Töötamine riigiteenistujana	() (4a)	() (4b)
<i>Tegutsemine ettevõtte asutajana</i>		
... Oma varem asutatud ettevõttega jätkamine	() (5a)	() (5b)
... Uue ettevõtte asutamine	() (6a)	() (6b)
... Töötamine füüsilisest isikust ettevõtjana (s.h. vabakutselisena)	() (7a)	() (7b)
... Frantsiisiettevõtte asutamine	() (8a)	() (8b)
<i>Ettevõtte jätkamine</i>		
... Pere / vanemate äri jätkamine	() (9a)	() (9b)
... Tegutseva ettevõtte ülevõtmine, mida ei kontrolli minu perekond	() (10a)	() (10b)
<i>Muu:</i>		
... Ei tööta (s.t. keskendumine perekonnale või reisimisele)	() (11a)	() (11b)
... Ei tea veel	() (12a)	() (12b)
... Muu tegevus	() (13a)	() (13a)

Lisa 1 järg

5 Mil määral on alljärgnevad motiivid Teie töö ja karjääri valikul olulised?

(1=üldse mitte tähtis, 7=väga tähtis)

		1	2	3	4	5	6	7
1	Endale väljakutse esitamine							
2	Isikliku nägemuse/visiooni teostamine							
3	Kasvamise ja õppimise isiksuseks							
4	Suurema isikliku sissetuleku teenimine							
5	Rahaline kindlustatus							
6	Lua ettevõtte, mille saan parandada oma lastele							
7	Jätkata perekonna traditsiooni							
8	Järgida kellegi eeskujul							
9	Olla innovatiivne, olla tehnoloogia esinõlv							
10	Välja töötada tooteid							
11	Midagi saavutada, saada tunnustatud							
12	Saavutada enda jaoks kõrgem positsioon							
13	Saada isiklikus elus paindlikumaks							
14	Olla iseendale ülemus							
15	Täita oma unistused							
16	Kasutada ära enda leitud ärvõimalust							
17	Järgida sotsiaalset missiooni							
18	Järgida keskkonnaalast missiooni							

6 Teie perekondlik taust.

Kas Teie vanemad on ettevõtjad või omavad enamusosalust mõnes ettevõttes?

1	Ei	Jah, isa	Jah, ema
---	----	----------	----------

If 1 is answered with No

2	Palun märkige, kas Teie vanemad on varem ettevõtjad olnud?	Isa	Ema
---	--	-----	-----

If one or both options of 2 have been selected

3	Millal (viimane) ettevõtte maha müüdi või suleti?	Kuu	Aasta
---	---	-----	-------

Lisa 1 järg

15 Palun märkige kui tõsiselt olete mõelnud oma vanemate ettevõtte ülevõtmise peale?

1	Mitte kunagi
2	Harva
3	Korduvalt
4	Suhteliselt konkreetselt
5	Ma olen teinud konkreetse otsuse oma vanemate ettevõtte üle võtta
6	Me oleme paika pannud konkreetsed sammud, et millal ja kuidas ma ettevõttega ühinen
7	Ma olen ülevõtmise protsessi juba alustanud
8	Ma olen oma vanemate ettevõtte juba üle võtnud (mul on selles enamusosalus)

15.1 Palun märkige, mil määral nõustute järgmiste väidetega.

(1=ei nõustu üldse, 7=nõustun täielikult)

		1	2	3	4	5	6	7
1	Ma tunnen ettevõttega emotsionaalset sidet							
2	See organisatsioon läheb mulle isiklikus plaanis korda							
3	Selle ettevõttega seostuvad peamiselt positiivsed emotsioonid ja tunded							
4	Traditsioon ja ajalugu on meie pere ettevõttes väga tähtsal kohal							
5	Meie peamine eesmärk on hoida ettevõtte pikaajaliselt pere omanduses							
6	Mul on hea ülevaade perefirma finantsilisest tegevusest							

15.2 Palun märkige, mil määral järgmised teemad on takistuseks perefirma ülevõtmisel.

(1=üldse mitte, 7=väga palju)

		1	2	3	4	5	6	7
1	Ettevõtja suur töökoormus							
2	Suur vastutus peretraditsioonide jätkamise osas							
3	Vajalike ettevõtjate oskuste ja teadmiste omamine							
4	Vajalike tehniliste teadmiste omamine							
5	Finantsriski kandmine							
6	Läbikukkumise hirm							
7	Ettevõtjate tegevusest huvitatud olemine							
8	Ettevõtte poolt pakutavatest toodetest/teenustest huvitatud olemine							
9	Igapäevaselt vanemate/pereliikmetega koos töötamine							
10	Piiratud võimalus karjääriteed valida							
11	Põhimõtteliselt, jättes kõrvale mu isiklikud eelistused ja takistused, võiksin ettevõttega liituda, kui seda tahaksin							

Allikas: GUESS Eesti... 2011

Lisa 2. Intervjuu küsimused

1. Sugu?
2. Vanus?
3. Kas töötate pereettevõttes?
4. Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?
5. Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?
6. Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?
7. Kas ettevõtlusega (üldiselt) seostuvad pigem positiivsed või negatiivsed tunded?
Miks?
8. Kas olete mõelnud pereettevõtte ülevõtmisele? Miks?
9. Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?
10. Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?
11. Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?
12. Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?
13. Kas tunnete, et Teie vanemate ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?
14. Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on pigem positiivne või negatiivne?
15. Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi pereettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?
16. Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?

**Lisa 3. Eestis õppivate üliõpilaste motiivid ettevõtte loomisel aastal 2011
(protsentides)**

Motiivid		Pereettevõtluse taust	Pereettevõtluse taust puudub
Endale väljakutse esitamine	Ebaoluline	5%	5%
	Võrdne	8%	10%
	Oluline	87%	85%
Täita oma unistused	Ebaoluline	3%	2%
	Võrdne	7%	7%
	Oluline	90%	91%
Kasvamise ja õppimise isiksusena	Ebaoluline	3%	2%
	Võrdne	4%	5%
	Oluline	93%	93%
Suurema isikliku sissetuleku teenimine	Ebaoluline	3%	5%
	Võrdne	10%	10%
	Oluline	87%	85%
Rahaline kindlustatus	Ebaoluline	4%	3%
	Võrdne	6%	7%
	Oluline	90%	90%
Luu ettevõtte, mille saan parandada oma lastele	Ebaoluline	47%	52%
	Võrdne	19%	19%
	Oluline	34%	29%
Jätkata perekonna traditsiooni	Ebaoluline	66%	74%
	Võrdne	13%	15%
	Oluline	21%	11%
Järgida kellegi eeskujut	Ebaoluline	55%	60%
	Võrdne	17%	18%
	Oluline	28%	22%
Olla innovatiivne, olla tehnoloogia esirinnas	Ebaoluline	25%	29%
	Võrdne	21%	19%

	Oluline	54%	52%
Välja töötada tooteidee	Ebaoluline	36%	40%
	Võrdne	16%	18%
	Oluline	48%	42%
Midagi saavutada, saada tunnustatud	Ebaoluline	7%	5%
	Võrdne	7%	10%
	Oluline	86%	85%
Saavutada enda jaoks kõrgem positsioon	Ebaoluline	8%	8%
	Võrdne	10%	11%
	Oluline	82%	81%
Saada isiklikus elus paindlikumaks	Ebaoluline	6%	5%
	Võrdne	10%	9%
	Oluline	84%	86%
Olla iseendale ülemus	Ebaoluline	12%	14%
	Võrdne	13%	17%
	Oluline	75%	69%
Kasutada ära enda leitud äri võimalust	Ebaoluline	19%	22%
	Võrdne	14%	16%
	Oluline	67%	62%
Järgida sotsiaalset missiooni	Ebaoluline	23%	25%
	Võrdne	22%	20%
	Oluline	55%	55%
Järgida keskkonnavalast missiooni	Ebaoluline	26%	25%
	Võrdne	20%	22%
	Oluline	54%	53%

Allikas: GUESSS Eesti... 2011

Lisa 4. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõimalused kohe pärast õpingute lõppu aastal 2011 (protsentides)

	Pereettevõtluse taust puudub	Pereettevõtluse taust
Palgatöötaja	64%	61%
Ettevõtte asutaja	10%	16%
Pereettevõtte pärija	2%	5%
Muu	23%	17%

Allikas: *GUESSS Eesti...* 2011

Lisa 5. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärivõimalused viis aastat pärast õpingute lõppu aastal 2011 (protsentides)

	Pereettevõtluse taust puudub	Pereettevõtluse taust
Palgatöötaja	36%	31%
Ettevõtte asutaja	34%	39%
Pereettevõtte pärija	8%	12%
Muu	22%	18%

Allikas: *GUESSSEesti...2011*

Lisa 6. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärikavatsused kohe pärast õpingute lõppu aastal 2011 lähtuvalt soost (protsentides)

Elukutse	Ükski vanem pole ettevõtja		Ettevõtjast isa		Ettevõtjast ema		Mõlemad vanemad on ettevõtjad	
	mehed	naised	mehed	naised	mehed	naised	mehed	naised
Palgatöötaja	67%	64%	62%	61%	58%	58%	65%	51%
Asutaja	14%	10%	16%	13%	21%	16%	23%	19%
Pärija	2%	2%	7%	6%	12%	2%	5%	11%
Muu	17%	24%	15%	20%	9%	25%	8%	19%

Allikas: GUESSS Eesti... 2011

Lisa 7. Eestis õppivate üliõpilaste karjäärikavatsused viis aastat pärast õpingute lõppu aastal 2011 lähtuvalt soost (protsentides)

Elukutse	Ükski vanem pole ettevõtja		Ettevõtjast isa		Ettevõtjast ema		Mõlemad vanemad on ettevõtjad	
	mehed	naised	mehed	naised	mehed	naised	mehed	naised
Palgatöötaja	37%	36%	21%	35%	27%	33%	22%	33%
Asutaja	42%	32%	49%	32%	33%	37%	48%	34%
Pärija	6%	8%	9%	14%	15%	14%	20%	19%
Muu	15%	24%	21%	19%	25%	16%	10%	14%

Allikas: GUESSS Eesti... 2011

Lisa 8. Eestis õppivate üliõpilaste hoiakud pereettevõtluse suhtes aastal 2011 (protsentides)

Suunatus pereettevõttele	Ei nõustu	Võrdne	Nõustun
Emotsionaalne side ettevõttega	26%	16%	58%
Oluline organisatsiooni käekäik	34%	16%	50%
Positiivsed tunded seosed ettevõttega	23%	21%	56%
Traditsioon ja ajalugu on peres tähtsad	55%	17%	28%
Hoida ettevõtte pikaajaliselt peres	54%	14%	31%
Hea ülevaade pereettevõtte finantsidest	50%	15%	35%

Allikas: *GUESSS* Eesti... 2011

Lisa 9. Eestis õppivate üliõpilaste pereettevõtte pärimise kavatsused aastal 2011 lähtuvalt soost (protsentides)

Üliõpilaste pereettevõtte pärimise kavatsused	Ettevõtjast isa		Ettevõtjast ema		Mõlemad vanemad on ettevõtjad	
	mehed	naised	mehed	naised	mehed	naised
Mittepärijad	79%	79%	79%	82%	65%	59%
Potentsiaalsed pärijad	21%	20%	21%	18%	35%	41%
Aktiivsed pärijad	0%	1%	0%	0%	0%	0%

Allikas: GUESSS Eesti... 2011

Lisa 10. Eestis õppivate üliõpilaste pereettevõtte pärimise kavatsused aastal 2011 (protsentides)

Mitte kunagi	42%
Harva	34%
Korduvalt	15%
Suhteliselt konkreetselt	5%
Ma olen teinud konkreetse otsuse oma vanemate ettevõtte üle võtta	1%
Me oleme paika pannud konkreetsed sammud, et millal ja kuidas ma ettevõttega ühinen	1%
Ma olen ülevõtmise protsessi juba alustanud	2%
Ma olen oma vanemate ettevõtte juba üle võtnud (mul on selles enamusosalus)	0%

Allikas: *GUESSS* Eesti... 2011

**Lisa 11. Eestis õppivate üliõpilaste takistused pereettevõtte ülevõtmisel
aastal 2011 lähtuvalt soost (protsentides)**

Takistused		Ettevõtjast isa		Ettevõtjast ema		Mõlemad vanemad on ettevõtjad	
		Mees	Naine	Mees	Naine	Mees	Naine
Ettevõtja suur töökoormus	Pigem ei nõustu	37%	44%	59%	39%	56%	49%
	Võrdne	26%	13%	13%	16%	13%	11%
	Pigem nõustun	37%	42%	28%	46%	31%	40%
Suur vastutus peretraditsioonide jätkamise osas	Pigem ei nõustu	47%	61%	59%	53%	74%	61%
	Võrdne	25%	12%	22%	18%	10%	8%
	Pigem nõustun	27%	27%	19%	30%	15%	31%
Vajalike ettevõtlusalaste oskuste ja teadmiste omamine	Pigem ei nõustu	27%	30%	41%	21%	38%	44%
	Võrdne	24%	18%	19%	23%	18%	8%
	Pigem nõustun	49%	52%	41%	56%	44%	47%
Vajalike tehniliste teadmiste omamine	Pigem ei nõustu	24%	28%	38%	27%	41%	46%
	Võrdne	25%	12%	25%	20%	10%	15%
	Pigem nõustun	50%	60%	38%	54%	49%	39%
Finantsriski kandmine	Pigem ei nõustu	32%	30%	44%	26%	56%	38%
	Võrdne	24%	19%	25%	18%	18%	19%
	Pigem nõustun	44%	51%	31%	56%	26%	43%
Ettevõtte poolt pakutavatest toodetest huvitatud olemine	Pigem ei nõustu	34%	35%	28%	27%	33%	37%
	Võrdne	24%	19%	25%	18%	23%	8%
	Pigem nõustun	42%	46%	47%	55%	44%	55%
Läbikukkumise hirm	Pigem ei	41%	37%	63%	32%	56%	42%

	nõustu						
	Võrdne	26%	13%	9%	21%	18%	18%
	Pigem nõustun	33%	49%	28%	47%	26%	40%
Ettevõtlusalasest tegevusest huvitatud olemine	Pigem ei nõustu	38%	35%	39%	30%	54%	43%
	Võrdne	25%	16%	16%	16%	21%	10%
	Pigem nõustun	37%	49%	45%	54%	26%	47%
Igapäevaselt vanemate/pereliikmetega koos töötamine	Pigem ei nõustu	42%	48%	44%	39%	53%	47%
	Võrdne	22%	16%	34%	18%	24%	7%
	Pigem nõustun	36%	36%	22%	44%	24%	46%
Piiratud võimalus karjääriteed valida	Pigem ei nõustu	29%	35%	35%	25%	41%	35%
	Võrdne	24%	15%	23%	21%	28%	11%
	Pigem nõustun	47%	50%	42%	54%	31%	54%
Põhimõtteliselt, jättes kõrvale mu isiklikud eelistused ja takistused, võiksin ettevõttega liituda, kui seda tahaksin	Pigem ei nõustu	26%	35%	47%	30%	15%	25%
	Võrdne	26%	19%	28%	23%	23%	13%
	Pigem nõustun	48%	46%	25%	47%	62%	63%

Allikas: GUESSS Eesti... 2011

Lisa 12. Intervjuude transkriptsioonid

Pereettevõttes mittetöötav isik 1

Sugu	Mees
Vanus	29
Kas töötate pereettevõttes?	Ei tööta
Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?	Isa on ettevõtja
Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?	See on igat pidi positiivne, kuna ta teeb midagi sellist, mida mujalt ei leia, peene, detailsuseni laskuv käsitöö. Olen uhke oma isa tegemiste üle.
Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?	See on mõjutanud 100%. Miks ma ise seda rada pole läinud, on see, et kui teed midagi nii detailselt ja pühendunult, see ei ole just väga lihtne viis ära elamiseks. Sa teed igat asja ekstra palju. Pühendad igasse asja topelt raha, aega. Lihtsa elatusallikana on see halb valik.
Kas ettevõtlusega seostuvad pigem positiivsed või negatiivsed tunded? Miks?	Positiivsed, on olemas oma töökoda, oma aja ja tegemise ülemus, aasta keskmised nädalavahetusest siiski 75% mõlemad päevad tööl. Sa harjud ära, aga kas see on midagi, mille poole pürgida. Olen temaga siiski koos ära olnud. Ta on koolitanud, et teha oma asju hästi.
Kas olete mõelnud pereettevõtte ülevõtmisele? Miks?	Jah, töökoda on väga korras ja asjalik, et kui seda natukene ümberstruktureerida, siis võtaks üle küll, aga antud kujul siiski mitte. Kui hoone korras, panna midagi sellist püsti, et tulevikus, kui ta ise enam väga ei tee, jääb

	<p>ehk enda töökojaks või tekib võimalus midagi teha, oleks valmidus olemas. Sellisel kujul pole see jätkusuutlik, liiga palju kohustusi on ühel mehel kaelas. Pead seisma töökoja, klientide, materjalide jm eest. Energiat tuleb kuskilt maalt hoida, tühja rapsimist on elus muul ajalgi palju.</p>
<p>Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?</p>	<p>Väiksest kohast on raske jällegi tegutseda. Mina pole üksiküritaja, pigem olen teistsugune, meeldib suhtlustasand ja suuga töötegemine. Oluline pole ettevõtte kui objekti jätkamine vaid siiski õpetatud oskused, nõ kuldsete käte saamine. Nõuab ümberstruktureerimiseks palju investeeringuid, aega, raha jne.</p>
<p>Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?</p>	<p>Väga soe, toetav ja sõbralik.</p>
<p>Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?</p>	<p>Kokkupuude puudub. Isa pole kuskilt midagi taotlenud, et asju osta. Mingil määral ikka toetab, saada toetusi.</p>
<p>Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/ Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?</p>	<p>Asi võib minna seda rida, et panen tulevikus selle asja ise käima ja natuke teistmoodi. Palkaksin rohkem inimesi, kuid siiski peaks leidma selle, mida need inimesed peaksid tegema, sest erinevaid mööblitootjaid on palju ja käsitöö on alati kallim ja odavam mööbel jõuab ka siia juba tihedamini. Aitaks isal muuta töökorraldust nii, et tegeleks ise rohkem metsamajandusega ja ta saaks töökojas teha lõpuks mööblit ka endale, mitte ainult teistele.</p>
<p>Kas tunnete, et Teie vanemate</p>	<p>Kõik eelised, kogu minu kasvatus. Andis</p>

<p>ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?</p>	<p>trotsi isa vastu, kuna tema oli füürer, tema ütles, kuidas mida teeme, tekitas sisemise tunde, et otsisin uue väljundi nt ehituses, et teha ise midagi ja ei lasknud teda enam ligi ja nüüd hiljem tuleb isalt suur tunnustus, et hästi tehtud või annab mõningaid näpunäiteid. Muutis mind iseseisvamaks, sai ka kogemust, kuidas erinevaid asju lahenda, kuidas hinnata kvaliteeti. Nüüd võiks kõike ehitada.</p>
<p>Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on pigem positiivne või negatiivne?</p>	<p>Ma pole eriti suurt karjääri viljelenud, nägin ühe asja ära ja tekkis isu midagi muud ja uut proovida. Ettevõtluses võib igasugu asju juhtuda, minna põhja. Kui sa teed, siis katsu sellist olukorda vältida, et teed tööd, mis sulle kasu nii palju ei too. Et kui oled juba tähtaegadest maas, siis läheb rohkem kulu töökojas olles kui sinna üldse mitte minnes.</p>
<p>Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi pereettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?</p>	<p>Vanemad mingil ajal natuke suunasid pärast keskkooli, et minna mööblidisani õppima. Aga enamjaolt pole vanemad väga kooliotsuseid mõjutanud.</p> <p>Ma pole kindel, kas see on hea mõte, et midagi antakse lastele edasi. Lapsel pole ehk olnud väga palju valikuid. Võibolla laps tahtis midagi muud teha või vanemad hoopis natuke surusid ettevõtet üle võtma. See sõltub kindlasti oma pereliikmete vahelistest suhetest. Lapsed on võib-olla näinud liiga palju vanemate kannatusi ja seetõttu ei soovi nende ettevõtmist üle võtta. Mina olen üle võtnud oskused, mida vanaisa õpetas mu</p>

	isale ja mida mu isa õpetas mulle, et see on edasi antud.
Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?	<p>Tulevikus tahan midagi kindlasti teha, palgatöö nii väga ei rahulda pikaajaliselt. On siiski mingi saavutusvajadus. Leida raamatutest ehk midagi sellist, millega tegelema hakata.</p> <p>Motiividest ajendaksid ka see, et luua nii endale kui ka teistele midagi, olla oma aja peremees</p>

Lisa 12 järg

Pereettevõttes mittetöötav isik 2

Sugu	Naine
Vanus	26
Kas töötate pereettevõttes?	Ei tööta
Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?	Mõlemad on ettevõtjad
Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?	Ma ei teagi, hea et neil on oma ettevõtte, aga kui neil on raskusi sellega, siis mõjutab ka natuke negatiivselt.
Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?	See on mugavam olnud. Said ise oma aega reguleerida, aega oli rohkem, raha oli rohkem. Sain rohkem asju lubada endale, kõik oli tagatud. Sai nendega rohkem koos aega veeta.
Kas ettevõtlusega seostuvad pigem positiivsed või negatiivsed tunded? Miks?	Positiivsed, oled oma aja peremees. Sa saad ise vaadata, et kõik oleks tehtud.
Kas olete mõelnud pereettevõtte ülevõtmisele? Miks?	Ei ole, ei ole ise selles autoteemas nii sees. Asi jääb pigem valdkonna taha. Peaks mingi teadmise ikkagi olema.
Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?	Transpordi ettevõtetel pole praegu eriti hea aeg, seega pole ka sellist mõtet tulnud, et üle võtta. Samas ei kujuta ma ka ette, kuidas oleks nendega igapäevaselt koos töötada, võib-olla läheks hulluks.
Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?	Omavaheline suhtlus on ikka sõbralik, aga kui pidevalt koos olla, tekib ikka hõõrdumisi ja võib pingeid tekkida.
Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?	Seadusandlust ei tunne väga, kuid tehakse koolitusi ettevõtete alustamiseks ja

	jätkamiseks. Kuid ettevõtetel on praegu raske, seega ei usu et nii väga toetab.
Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/ Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?	Kui ettevõtte alles on, siis võib-olla küll, kuid hetkel ei oska küll öelda. Huvi oleks siis, kui oleks kõrval ikkagi keegi, kes teab valdkonnast rohkem.
Kas tunnete, et Teie vanemate ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?	Ma näen, kuidas igapäeva tegevus ettevõttes käib. Ka endal tekkis väike saavutamisvajadus. Praegu on lihtne olla palgatööline, võib –olla tulevikus oleks ise see, kes tööd annab. See nõuab palju tegutsemist ja peale hakkamist, hetkel pole seda väga.
Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on pigem positiivne või negatiivne?	Ei ole suunanud.
Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi pereettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?	Ei ole üldse suunanud, valisin ikka täiesti ise oma erialad, mida ülikoolis õppida, samuti pole ka vanemad kuidagi suunanud, mida õppima minna. Praegune töökoht sai ka valitud lähtudes sellest, mis ajal tööl peab käima.
Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?	Tuleviku peale mõeldes olen mõelnud küll, et looks ettevõtte, aga mitte ükski, vaid ikka mehega koos, kahekesi. Motiividest ajendaks kõige rohkem ise enda ülemus ja iseenda aja peremees. Kõige olulisem on siiski aeg, et saad määrata oma töö ja vaba aega.

Lisa 12 järg

Pereettevõttes mittetöötav isik 3

Sugu	Naine
Vanus	25
Kas töötate pereettevõttes?	Ei tööta
Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?	Isa
Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?	Palgatööline on kindlasti lihtsam olla, aga minu isa võtab oma tööd hobina. Et lapsed te peate ka jõudma sellise tööni, mis teile meeldiks, mis oleks teie hobi. Mulle meeldib, et isa tegeleb sellega, mis talle meeldib. Tänu sellele, et tal on oma ettevõtte, oleme vennaga näinud, mida tähendab töö tegemine, kust see raha tuleb.
Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?	Isa oli varem ikka kogu aeg tööl, kõik vabad momendid, isegi jõululauapäeval oli isa mõnikord tööl. Samas käisime vennaga ise seal ettevõttes kohal, ettevõtte oli väike. Aga töökasvatus on tugev ja olen selle eest väga tänulik. Käisin suviti seal tööl, kuna sain sealt rohkem raha, kui mõned lapsed said taskuraha. Meie peres taskuraha kui sellist polnud, seetõttu tahtsin igal vaheajal tööle minna. Järjepidevust ja kohusetundlikkust on see hästi palju arendanud.
Kas ettevõtlusega seostuvad pigem positiivsed või negatiivsed tunded? Miks?	Positiivne, et ettevõtlikke inimesi on. Kõik inimesed ei saa ettevõtjad olla, kui tunnen et venna (16) generatsioon tundub olema ettevõtjate vaene põlvkond.

Kas olete mõelnud pereettevõtte ülevõtmisele? Miks?	Ei, sest, mu elu on teises kohas, natuke juriidiliselt keeruline on ka.
Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?	See on selline valdkond, mida naisterahvas väga hästi ei jaga.
Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?	Suhtlus on sõbralik. Mõlemad vanemad on tööteemadest õhinas.
Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?	Riik laias laastus toetab, kuid on palju kummalisi asju, millega ettevõtjad peavad tegelema, palju bürokraatiat, et nt mõnda lihtsa asja või sertifikaati saada.
Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/ Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?	Pereettevõtte jätkamise traditsiooni pole, kuna tegemist on valdkonnaga, mis ei ole elukestev leivaandja.
Kas tunnete, et Teie vanemate ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?	Andsid teistsuguse eluhoiaku, tunnen küll, et kunagi hakkaksin ka ise ettevõtjaks, kuigi ma veel praegu ei tea, mis see olla võiks. Majanduslik eelis, kui mul peaks midagi juhtuma, tean et mu vanematel on võimalik mind abistada, aidata. Samuti on õpetanud seda, et igast olukorrast tuleks välja rabeleda, vaatamata sellele, kui halb olukord on. On õpetanud mõtlema milliseid valikuid teha. Et kõik sõltub minu enda valikutest.
Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on pigem positiivne või negatiivne?	Läheksin pereettevõttesse vabalt tööle, kui neil peaks tekkima vajadus, sest nemad on mind terve elu toetanud.
Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi pereettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?	Teadsin seda jah, et kui tulevikus soovin ettevõtlusega tegutseda läheks kindlasti majandusalast teadmist vaja.

Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?	Jätta endast märk maha, palgatööd teed sa kellegi teise jaoks, sõltumata sellest, kui palju sa sinna panustad.

Lisa 12 järg

Pereettevõttes mittetöötav isik 4

Sugu	Naine
Vanus	24
Kas töötate pereettevõttes?	Ei tööta
Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?	Isa on ettevõtja
Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?	Suhtun positiivselt, kuna isa tegeleb valdkonnas, mida ta ka ülikoolis õppis, ta saab ise oma aega juhtida ning planeerida. Samas vaadates tema tegemisi praegu, leian, et ehk on aeg ettevõtlus selja taha jätta ning millegagi lihtsamaga tegelda, nt palgatöoga.
Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?	Minu isa ettevõtlustegevus on mind mõjutanud erinevatel eluetappidel erinevalt. Kui olin noorem, käisin keskkoolis, tundsin, et ettevõtlus on see, millega ma ise kunagi tegelema ei tahaks hakata, kuna isa oligi reaalselt 24/7 tööl, telefon helises pidevalt, kogu aeg oli probleeme, mis vajasis lahendamist. Kui vahepeal isegi tundus, et kõik laabub sujuvalt, läks ikka kuskil vööras riigis veoautol midagi katki, oli vaja tegeleda jälle autoparanduste otsimisega, kuidas kaup peale laadida, kuidas aega juhtida jne. Samas olles ise praegu palgatöötaja, tunnen, et ettevõtlus võiks ikkagi mulle rohkem meelerahu pakkuda, kuna teeksin siis tööd ikkagi endale ning samas rahuldan ka oma väikest saavutamisvajadust.

<p>Kas ettevõtlusega seostuvad pigem positiivsed või negatiivsed tunded? Miks?</p>	<p>Ettevõtlusega seostuvad mul positiivsed tunded selles mõttes, et sa saad rohkem oma aega planeerida, sul on ilmselt (loodetavasti) ka suurem sissetulek, kui palgatöötajana. Negatiivsed seetõttu, et vahepeal tundub ettevõtlustegevus liiga aeganõudev ning on ka paremaid viise oma elu elada, selle asemel, et pidevalt tööorjuses olla.</p>
<p>Kas olete mõelnud pereettevõtte ülevõtmisele? Miks?</p>	<p>Olen mõelnud, aga ainult siis, kui ettevõtet ümber struktureerida. Kuna tean ettevõtte tegutsemisvaldkonnast suhteliselt vähe, tegemist on rahvusvahelisi ja kohalikke autovedusid korraldava ettevõttega, siis esimese asjana oleks vaja ettevõtte tegutsemispõhimõtted selgeks saada. Mis hinnad, mis skeemid, mis riigid jne. Mulle meeldiks rohkem tegeleda ettevõtte finantsasjade ja turustamisega. Praegu otsib isa ise kliente, on ka väljakujunenud klientuur, kes tema teenuseid kasutab, kuid suurenevas konkurentsisis on siiski vaja ise rohkem pingutada klientide leidmiseks.</p>
<p>Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?</p>	<p>Kindlasti takistab mul pereettevõtet üle võtta natuke isiklikud ambitsioonid. Sooviks siiski ise midagi nullist alustada, käima saada. See oleks asi mille üle suurt uhkust tunda. Samas oleks äkki võimalik ka isa ettevõtte väga edukalt tulevikus käima saada, kui teha häid valikuid. Lisaks takistavad mind praegu ka puuduvad erialased teadmised.</p>
<p>Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?</p>	<p>Pereliikmete vaheline suhtlus on sõbralik, saame omavahel hästi läbi, hõõrdumisi pole.</p>

	<p>Kuid kui ilmselt isa ettevõttesse tööle läheks, oleks natuke võimuvõitlust, kuna isa on vanakooli mees ja mina uuema aja maailmavaate ja haridusega, siis tahaks ilmselt ennast ka rohkem kehtestada, samas tunneb tema, et teab kõige rohkem ja paremini (mingis olukorras kindlasti teabki).</p>
<p>Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?</p>	<p>Tundub, et Eesti üritab ettevõtlust toetada, samas ei tule see tal eriti hästi välja, kuna võtab selliseid mitte väga toetavaid seadusi vastu ja ajab sellist poliitikat. Hetkel on päevakorral kütuseaktsiisi tõstmine, mis oleks minu isa ettevõttele väga suureks löögiks, kuna autovedudega tegelevatele ettevõttele mõjub see seadus laastavalt.</p>
<p>Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/ Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?</p>	<p>Väga ei näe siiski, kuna tunnen, et tegeleks pigem sellises valdkonnas, mis on mulle endale südamelähedasem. Samuti kuna ettevõtte asub minu praegusest elukohast kaugel, ei kujutaks ma ennast ka väikses linnas töötavana ette.</p>
<p>Kas tunnete, et Teie vanemate ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?</p>	<p>Kindlasti andis. Juba see, et nägin kogu ettevõtlustegevust kõrvalt. Kuulsin pidevalt, millised probleemid tööl olid või kuidas mida lahendada. Samuti sain sealt oma esimesed töökogemused. Nüüdseks tunnen, et näen tänu sellele ka ettevõtlusega seotud plusse ning miinuseid paremini, kuna olen tihedalt ettevõttega seotud.</p>
<p>Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on</p>	<p>Suunas selles mõttes, et teadsin, et soovin õppida midagi majandusega seoses, praegu õpin lausa ettevõtte- ekspordi juhtimist.</p>

<p>pigem positiivne või negatiivne?</p>	<p>Seega jah, alateadlikult ilmselt ikkagi suunas. Nägin, et kui tahad midagi saavutada, pead ise vaeva nägema. Praegu palgatööl olles, töötan siiski kellelgi teise jaoks ning suures masinavärgis ei hooli väiksest mutrist tegelikult väga keegi. Alati leitakse asendaja, uus kes asub innukalt tööle. Samas vanemad ise pole minu karjäärivalikuid kunagi suunanud. Ilmselt ka seetõttu, et teadsin juba põhikoolis kuhu mida õppima lähen.</p>
<p>Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi pereettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?</p>	<p>Ei ole üldse, pigem on lihtsalt soovitanud erinevaid elukutseid ja rohkem neid, mis oleksid tulevikus ka vajalikud.</p>
<p>Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?</p>	<p>Olen küll. Kunagi tahan kindlasti ettevõtjaks saada, kuna tahan midagi saavutada, jätta endast märk maha.</p>

Lisa 12 järg

Pereettevõttes töötav isik 1

Sugu	Naine
Vanus	24
Kas töötate pereettevõttes?	Töötan
Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?	Mõlemad
Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?	Suhtun väga positiivselt, olen hästi pikalt seotud olnud, olen keskkonnas kogu aeg kasvanud, nad alustasid kui olin nelja aastane. Oleme koos sellega kasvanud. Ma ise olen ka hästi tihedalt sellega seotud, suviti käisin seal ikka tööl. Olen ka ise küsinud ettevõtte tegemiste kohta rohkem, tundnud huvi.
Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?	Oleme kogu aeg naernud, et meil on neli last peres, et isa on enamus aega kasvamisajast pühendanud ettevõttesse. Lapsena käisime seal ettevõtet vaatamas ka, abis, ja oleme tihedalt olnud seotud. Isa aega oleme vähem saanud, et isa on pidanud ettevõtet ehitama ja pidanud looma, kuid siiski on see rahaliselt mõjutanud positiivselt. Et saime palju reisida, avardada silmaringi ja maailmavaadet. Isa saab ka kergemini aega planeerima, peab ainult iseendaga läbi rääkima. Kui on investeerimisperiodid on kodus olnud õhkkond närvilisem. Ettevõtet on palju ka kodus olnud.
Kas ettevõtlusega seostuvad pigem	Suhtun väga positiivselt, inimesed võiksid

positiivsed või negatiivsed tunded? Miks?	rohkem asju ette ja ise teha. Aga samas näen kõrvalt, kui palju riik ettevõtlust väärtustab, see paneb rohkem lugupidama inimestest, kes seda tahavad eesti riigis teha.
Kas olete mõelnud pereettevõtte ülevõtmisele? Miks?	Ei ole, see pole olnud kunagi eesmärk omaette. Täna kui võtan ettevõtet sellina nagu ta täna on, on hetkel suur vastutus isal, tootmise planeerimine. Tema roll on hästi suur sellest, et tootmine oleks võimalikult optimaalne, poleks raiskamist. See on spetsiifiline valdkond, siis sellisel kujul ei võtaks üle. Kui struktuur muutuks ja isale jääks ainult juhtimise roll, siis näeks ennast juhina aga praegu siiski mitte.
Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?	Konkreetseid takistusi ei oska välja tuua. Kohustused ja pühendumus mind ei hirmuta. Praegu on ikkagi erialased teadmised vajaka. Tootmise protsess on nii keeruline ja isegi pikalt töötanud inimesed ei saa siiani sellest protsessist aru. Siiski on mul valdkonnast huvi olemas. See on spetsiifiline, turg on üsna piiridega, et tegijaid konkurentide näol on tuttavad. Ebamäärast kompamist on vähem. Valdkond on iseenesest huvitav.
Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?	Väga raske on koos töötada. Väljaspool tööd lävime väga tihedalt, tööl oleme kogu aeg koos, suhtlemine on tihe. Alguses oli tööl väga, väga raske, alguses oli tihti loobumise mõte. Juhtkonnas on inimesi vähe. Kõik teevad kõike, arusaamine, mida sinult oodatakse (isa on otsene ülemus), isa oleks pidanud mulle seletama, mida ta minult

	<p>ootab aga ta tegi seda osaliselt ja tundsin et midagi oodatakse ikkagi rohkem. Oluliselt lihtsam oleks töötada palgatöölisena, paned enda järelt ukse kinni, aga pereettevõttes kanduvad suhted koju edasi. Isa tütre tasandi suhtlus, millest ei suuda ka töö juures välja tulla. Otsese alluvuse suhte juures on see loomulik, äkki kaoks ära kui sellist alluvust pole. Kui töö juures on pinge, kandub see ka koju ja pingeid ikkagi tekib. Isa eeldab, et ma suudan tema mõtteid ja soove lugeda ja ta ei ütle kõike välja, mida ta minult ootab. Isa võib mõnikord pahvatada välja rohkem kui ta teeks seda võõra puhul. Võõrale tehakse äkki rohkem selgeks, mida talt oodatakse ja võõras võib julgeda ka rohkem välja öelda, mis on halvasti. Isale seda väga ütlema ei lähe.</p>
<p>Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?</p>	<p>Eesti riik ei soosi ettevõtlust. Pereettevõtluse kohta pealt, arvan, et see pole meie riigis ja kultuuris olemas. Et pikki juuri ja traditsioone pole. Pereettevõtluse teema on siiski riigis tagaplaanil. Nt Skandinaavia riigid hindavad kõrgelt pereettevõtlust ja oleme tänu sellele saanud ka mõned koostööpartnerid, kuna nad valisid meid, sest oleme pereettevõttes. Tööjõukulud on suured. Lihtöölised ei saa sellest aru, mida ettevõtja peab maksma. Avalikus sektoris kulutatakse maksumaksja raha väga kergekäeliselt. Eraettevõttes teenime iga sendi ise, kuid avalikus sektoris on see kõik</p>

	<p>maksumaksjate raha ja nad peaksid seda vastutustundlikumalt kulutama. Tehakse mõttetuid reservfonde. Avalikus sektoris peaks eraettevõtlusega seotud inimesed rohkem soetud olema.</p>
<p>Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/ Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?</p>	<p>Miks ma pereettevõtet ei suuda juhtida on see, et ma ei saa tootmise spetsiifikast ikkagi veel aru.</p>
<p>Kas tunnete, et Teie vanemate ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?</p>	<p>Ma pärast ülikooli lõpetamist polnud plaani pereettevõttesse tulla, ju oli asjade kokkulangevus. Pluss on ka see, et pakkus mulle töökohta, kuna bakakraadiga oleks Tallinnas raske head tööd leida.</p>
<p>Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on pigem positiivne või negatiivne?</p>	<p>Otseselt, et nad on ettevõtjad, ei mõjutanud.</p>
<p>Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi pereettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?</p>	<p>Olen hästi palju vanematega enda tulevikku arutada. Läksin TTÜ-sse isa soovitusel. Mis oleks perspektiivikas töö, mis kunagi ära ei kao ja mis oleks tulus.</p>
<p>Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?</p>	<p>Olen oma olemuselt rohkem ettevõtja tüüp kui palgatöötaja tüüp. Mind motiveerib ettevõtjaks saamisel kõige rohkem see, et saad oma aega planeerida. Pole kellast kellani käimist. Mul pole ka kindlat mõtet, millega ettevõtlust alustada, kuid tunnen et võiksin ettevõtja olla. Kuigi täna pole ma veel selleni jõudnud, millest see võiks olla. Hea mõte peaks ikkagi olema või kutsumus ja tõmme, sest see vajab suurt pühendamist.</p>

Lisa 12 järg

Pereettevõttes töötab isik 2

Sugu	Mees
Vanus	30
Kas töötate pereettevõttes?	Töötan
Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?	Mõlemad on ettevõtjad
Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?	Eks nad teevad mis tahavad, kui ema-isa on nii valinud, siis see on nende valik. Suht neutraalne selles suhtes.
Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?	Pigem olid vanemad ikka kogu aeg kodust ära. Hommikul vara läksid ja õhtul hilja tulid. Enda äriaga on ikka rohkem tööd ja rohkem vaeva kui palgatööl. Esimesed töökogemused tulid sealt poolt ja sai näha, et kui tahad ikka edukas olla, tuleb vaeva näha.
Kas ettevõtlusega seostuvad pigem positiivsed või negatiivsed tunded? Miks?	Kui tahad aega enda jaoks kasutada, tuleb endale tööd teha, mitte teistele.
Kas olete mõelnud pereettevõtte ülevõtmisele? Miks?	Olen mõelnud. Pereettevõtte peaks ikka kellelegi jääma, et hoida vanemate üle ehitatud, edasi arendada, sõltumata sellest, kas ma tahan sellega tegeleda või ei taha.
Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?	See et, pereettevõtte on, et vanemad on vaeva näinud et alustada, et nõ endal piisavalt ja tahtmist. Tahaks ise ka nullist alustada. See et inimesed on üles töötanud ja ise sätid seal vaikselt.
Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?	Eks ikka on, selles mõttes, et eriarvamusi on kindlasti, on paremaid ja halvemaid aegu. See on kogu pereüritus, et mõjutab tervet

	peret. Isa ettevõtte, tema ikka otsustab suuremal määral, meil on olnud nii väiksemaid kui suuremaid tülisid, ikkagi tema ettevõtte ja tema teab, mis teeb selle ettevõttega.
Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?	Bürokraatia järjest suureneb, tundub et peab varsti inimesi juurde palkama, et kes bürokraatiaga tegeleks, varsti enam tööd ei jõuagi teha, ainult pabereid määrada.
Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/ Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?	Tänasel päeval ma veel selle peale mõelnud pole.
Kas tunnete, et Teie vanemate ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?	Sain nõ teadmisi, keegi ei too sulle midagi peo peale, vaid ise tuleb kõik välja teenida ja nii organiseerida nagu sa ise asju tahad teha. Kui vanemad ehituse peal ei töötaks, siis ilmselt poleks ka endal sellist mõtet, ei tegeleks ehitusega. Samas vanemate poolt mingit suunamist polnud.
Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on pigem positiivne või negatiivne?	Pigem oleksin ise ettevõtja, ehitada ise nullist üles, mitte ei võta kellegi teise asju üle, saad teha nii nagu ise soovid.
Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi pereettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?	Ei ole üldse.
Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?	Olen küll, ajendakski pigem see, et saan ise midagi nullist üles ehitada.

Lisa 12 järg

Pereettevõttes töötav isik 3

Sugu	Naine
Vanus	23
Kas töötate pereettevõttes?	Töötan
Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?	Mõlemad on ettevõtjad.
Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?	Suhtun nende ettevõtlustegevusse nii nagu kõigesse muusse. Suure uhkusega. On tore näha kuidas ettevõtlikkus viib elus edasi ning oma enda peremees on kõige parem olla.
Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?	Ettevõtlustegevus on mõjutanud küllaltki palju minu elu. Väikesest peale alustasin isa ettevõttes näiteks koristamisega. Ema ettevõtte poole pealt alustasin 12 aastaselt oma esimest tutvust raamatupidamisega. Tegin lihtsamaid arhiveerimistöid, andmesisestust jms. Seega kokkuvõtlikult on vanemate tegevus ettevõtjana muutnud minu elu palju, sest ka oma tulevased eluvalikud tegin lähtuvalt eelnevast kogemusest.
Kas ettevõtlusega seostuvad pigem positiivsed või negatiivsed tunded? Miks?	Positiivsed, sest ettevõtlikkus on kõige alus. Siiski, nüüd olles palgatööl, mõistan, et ülimalt vajalik on ka stabiilne sissetulek. Ettevõtlus eraldiseisvana on minu jaoks hetkel hobi, seda juba seetõttu, et olen väikese lapse ainuke vanem, kes peab kindlustama oma lapse eluterve elukeskkonna.
Kas olete mõelnud pereettevõtte	Ei, kindlasti mitte. Isa tegeleb sellisel alal,

ülevõtmisele? Miks?	mida ma iial ei hoomaks ning minu vend on pigem selle ettevõtte ülevõtja rollis. Ema ettevõtlust ma üle ei sooviks täielikult võtta, osalen selles niigi põhjalikult. Pigem loon kunagi oma ettevõtte.
Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?	Isa ettevõttega puuduvad ambitsioonid, sest ettevõtte tegevus on minu jaoks täiesti arusaamatu- autoradiaatorite remont. Ema ettevõttes, kes tegeleb raamatupidamisega ning maksualase nõustamisega olen meeeldi nõus osalema, kuid ettevõtte ülevõtmisel on minu jaoks suurim takistus suhtlus vanemaga ning soov midagi ise teha.
Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?	Kuidas kunagi.
Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?	Eesti toetab ettevõtlust küll aga seda äriühingu vormis, FIE-d on täielikult kõrvale jäetud. Olen pettunud just suhtumisse FIE-desse.
Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/ Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?	Olen pereettevõtte juhatuse liige, seda siiski vaid ametlikult, midagi ma otsustada ei soovi, sest niite tõmbab siiski ettevõtte omanik ehk ema. Mina olen rahul sellega, et enda soovi korral saan ettevõttes kaasa lüüa.
Kas tunnete, et Teie vanemate ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?	Jah, andis raamatupidamislikud teadmised ning teadmise, et numbrid on mu lemmiktegevus.
Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on pigem positiivne või negatiivne?	Esiteks on see positiivne, et suunas. Tänu sellele on ära jäänud need hetked kus minnakse kooli ja ei teata kas tegu on ikka õige erialavalikuga. Minul selline probleem puudus.

Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi perettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?	Ei ole seda teinud. Olen kõik ikkagi ise valinud.
Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?	Jah olen küll. Ilmselt see, et saan oma aega planeerida. Kui sul on pere, siis on vaba aeg kõige tähtsam.

Lisa 12 järg

Pereettevõttes töötab isik 4

Sugu	Mees
Vanus	32
Kas töötate pereettevõttes?	Töötan
Kumb vanematest on ettevõtja? Ema? Isa? Mõlemad?	Isa on ettevõtja
Kuidas suhtute oma vanema/vanemate ettevõtlustegevusse?	Suhtun positiivselt. Isa alustas ettevõtlustegevusega juba 1992. aastal, seega olen pereettevõtte kõrval suurema osa oma elust üles kasvanud. Kuigi tegeles tihti ettevõtte asjadega, olen õnnelik, et tal oli midagi enda oma, sai ise oma tegemiste üle otsustada.
Kuidas on mõjutanud vanema/te ettevõtlustegevus Teie elu?	Isa tegevus on mõjutanud mind positiivselt. Ettevõtte kõrval üles kasvades, nägin, mis ohverdusi edu nimel oli vaja teha. Nt sai vähem perega koos aega veeta, pidi mõni kord öösiti pikalt üleval olema, et asjad õigeaegselt tehtud saaksid. Kuid samas nägin ka, millist rõõmu pakub see, kui ettevõttel läheb hästi ja ajad on rahulikumad.
Kas ettevõtlusega seostuvad pigem positiivsed või negatiivsed tunded? Miks?	Pigem ikka positiivsed. On võimalus oma aega juhtida, teed tööd iseendale, seega hoolid rohkem ettevõtte käekäigust kui tihtipeale tavalise palgatöö juures.
Kas olete mõelnud pereettevõtte ülevõtmisele? Miks?	Tegelikult olemegi vendadega isa ettevõtte üle võtnud. 2008. aastal kui isal sai jaks otsa, otsustasime vendadega, et ostame koos pankadega konkurendi ettevõtte ära ja meist

	sai Eesti üks suurimaid juurviljatootja-töötleva. Selline otsus sündis seetõttu, kuna tahtsime, et isa siiani tehtud töö ei jookseks tühja, vaid ettevõtte ikka kestaks. Ilmselt jah, tahtsime hoida nõ pereettevõtet siiski peres.
Millised takistused on Teie jaoks kõige suuremad pereettevõttega ühinemisel/ülevõtmisel? Miks on need kõige olulisemad?	Ei olegi takistusi olnud, lihtsalt tekkis õigel ajal õige tahtmine, et isa rajatud ettevõttega edasi minna.
Kas teie peres on pereliikmete omavaheline suhtlus sõbralik/pealiskaudne?	Suhtleme omavahel tihedalt. Oma vendadega suhtlen töö tõttu igapäevaselt. Eks pingeid ikka vahepeal tekib, aga siiani oleme suutnud kõik rahumeelselt lahendada.
Kas tunnete, et Eesti toetab pereettevõtlust või ettevõtlust üldiselt? Miks see nii on?	Nii ja naa. Eks toetusi ikka jagatakse, kuid kõrged tööjõukulud ja muud seadusandlus (1000 euroste arvete deklareerimine) on suur lisatöö ja võtab palju aega, mida saaks ettevõttes ka muud moodi kasutada.
Kas näete ennast tulevikus pereettevõtte juhina?/ Kas arvate, et lähete kunagi pereettevõttesse tööle? Miks?	Hetkel ongi nii välja kujunenud, et praegu olen mina ettevõtte juht, üks vend tegeleb tootmise poolega ja teine müügi poolega. Kuna mul oli palju finantsilist ja rahanduslikku kogemust eelmiste töökohtade näol, hakkasin ise ettevõtte rahaasju planeerima ning otsin ja teen uusi tuleviku investeeringuid.
Kas tunnete, et Teie vanemate ettevõtlustegevus andis teile tulevikuks mingid eelised? Millised?	Kindlasti andis. Praegu on isa ettevõtte meile stardipositsiooni andnud. Samuti saime noorena ettevõttes töötades ka oma esimesed töökogemused.
Mis Te arvate, kas vanemate ettevõtlustegevus suunas kuidagi teie	Mingil määral ikka suunas. Kuna olen ka palgatöötaja olnud teistes ettevõtetes, leidsin,

<p>praeguseid karjäärivalikuid? Kas see on pigem positiivne või negatiivne?</p>	<p>et ettevõtlus on siiski see, mida sooviksin teha. Kas see just tänu isa tegevusele on, ei oska öelda.</p>
<p>Kas Teie vanemad on suunanud Teid kuidagi pereettevõtte poole, suunanud Teie haridusteed?</p>	<p>Ei ole, ma läksin üldse rahandust õppima ja töötasin enne mitmes rahvusvahelises ettevõttes finantsala peal.</p>
<p>Kas olete mõelnud kunagi enda ettevõtte loomise peale? Millised motiivid ajendavad teid selleks enim?</p>	<p>Kuna me nüüd võtsime vendadega isa ettevõtte üle ja struktureerisime selle ümber, siis see ongi mingil määral mu enda ettevõtte.</p>