

Opinnäytetyö (AMK)
Liiketalouden koulutusohjelma
Bisnesakatemia
2015

Kenneth Sundberg

BISNESAKATEMIAN HAASTE OPPIVAKSI YHTEISÖKSI



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Kenneth Sundberg

BISNESAKATEMIAN HAASTE OPPIVAKSI YHTEISÖKSI

Tämän opinnäytteen tarkoituksena on selvittää BisnesAkademia-yhteisön kehittämiskohteita erilaisten tiedonkeruumenetelmien ja teorioiden kautta. Pääroolissa on organisaation psykologista pääomaa etsivä kyselytutkimus, joka pyrkii muodostamaan tiimiyrittäjien keskuudesta yksittäisiä ryhmiä, jotka näkevät yhteisön arvot, rakenteet, käytänteet sekä toimisen siellä omalla uniikilla tavallaan. Kyselytutkimuksen taustatukena on teemahaastatteluita. Tärkein teoreettinen viitekehys on oppivat yhteisöt ja organisaatiopsykologia. Työ painottaa yksilön merkitystä koko yhteisön kannalta ja keskittyy löytämään ratkaisut yksilön kautta, yksilöä ajatellen.

Opinnäytettä ohjaa halu kehittää toimintaa ja toimia kehittämistutkimuksena, joka tähtää muutokseen konkreettisin keinoin. Tutkimusosio tehdään noudattaen tieteellisiä opinnäytteen standardeja. Tulokset analysoidaan liittäen ne suurempiin kokonaisuuksiin ja BisnesAkademia-yhteisön antamiin signaaleihin vapaasti ja rohkeasti.

Kehittämistutkimus antoi suoria viestejä siitä, että yhteisön kehittämisessä on vielä paljon tehtävää. Erityisesti esille nousi yhteisten arvojen, ilmapiirin ja vision puute.

Kehittämistutkimus antaa lopuksi toiminnan kehittämiseen suoria konkreettisia suosituksia, jotka ovat perusteltavissa eri teorioiden ja käytäntöjen pohjalta. Monet suositukset on sovellettavissa välittömästi toimintaan.

ASIASANAT:

BisnesAkademia, oppivat yhteisöt, oppiva organisaatio, organisaatiopsykologia, yrittäjyys, tiimiyrittäjyys

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business | BusinessAcademy

8 september 2015 | 47

Timo Linnossuo

Kenneth Sundberg

CHALLENGES IN BEING A LEARNING COMMUNITY – CASE BUSINESSACADEMY

The purpose of the thesis is to study BusinessAcademy community development areas through a variety of data collection methods and theories. The main role is in psychological capital survey that seeks to form a student teams, who see the community, values, and structures in different ways and work there in their own way. The survey is supported by theme interviews. The most important theoretical framework includes learning communities and organizational psychology. The study emphasizes the importance of the individual to community as a whole and focuses on finding solutions based on the individual.

This thesis is driven by the desire to develop and as a development research it aims to change things through concrete means. Research section is done in accordance to the scientific thesis standards. The results are analyzed, attributing them to larger entities and to the signals given by the BusinessAcademy-community.

Development Research gave direct messages that there is still a lot to be done in community development. Particular problems were the lack of shared values, atmosphere and vision.

As a whole, the development research provides concrete development recommendations, which are justified on the basis of different theories and practices. Many of the recommendations are directly applicable to BusinessAcademy.

KEYWORDS:

BusinessAcademy, learning communities, learning organizations, organization psychology, entrepreneurship, teampreneurship

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET (TAI SANASTO)	6
1 JOHDANTO	7
2 BISNESAKATEMIA NYT JA TULEVAISUUDESSA	9
2.1 Ammattikorkeakoulujen tavoitteet ja tehtävät	9
2.2 BisnesAkatemian historia ja tulevaisuus	11
3 KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN METODIT	14
3.1 Kyselytutkimus	14
3.2 Teemahaastattelut	16
4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET	19
4.1 Psykologinen pääoma	19
4.2 Mitä ryhmät kertovat?	21
4.3 BisnesAkatemiaan liittyvät kysymykset	23
5 TEEMAHAASTATTELUIDEN TULOKSET	30
5.1 Akatemiayrittäjyyden teema	30
5.2 Liiketoiminta & Bisnes	31
5.3 Oppiminen	32
5.4 Rakenteet ja ajattelumallit	33
6 JOHTOPÄÄTÖKSET & SUOSITUKSET	34
6.1 Käytäntöön	36
6.2 Loppuyhteenveto	40
LÄHTEET	41

LIITTEET

Liite 1. Kyselyn kysymykset ja vastaukset

KUVAT

Kuva 1. Vastausten mittarointi ja visualisointi.	16
Kuva 2. Oppimiskäyrä	35
Kuva 3. Flow- eli virtaustila.	35

KUVIOT

Kuvio 1. Ryhmä 1 sädekaavio.	20
Kuvio 2. Ryhmä 2 sädekaavio.	20
Kuvio 3. Ryhmä 3 sädekaavio.	21
Kuvio 4. Koetko yhteenkuuluvuutta BisnesAkatemia yhteisössä?	24
Kuvio 5. Koetko, että pääset Bisnesakatemiassa toteuttamaan itseäsi haluamallasi tavalla?	25
Kuvio 6. Onko akatemian projekteissa ja osuuskuntatoiminnassa tärkeää oppimisen ohella liikevaihdon hankkiminen?	26
Kuvio 7. Pyritkö hankkimaan toimeentuloa akatemiayrittäjyyden kautta?	27
Kuvio 8. Osuuskuntayrittäjyys BisnesAkatemiassa on...	28

TAULUKOT

Taulukko 1. Keskiarvot mittareiden ja ryhmien kesken	19
--	----

KÄYTETYT LYHENTEET (TAI SANASTO)

Tiimiyrittäjä	Osuuskunnassa opiskeleva
Akatemia	BisnesAkatemia
Ba	BisnesAkatemia

1 JOHDANTO

Tämän kehittämistutkimuksen tutkimuskysymyksen voisi tiivistää seuraavasti; millaisia ihmisryhmiä tiimiyrittäjien keskuudesta nousee esille BisnesAkatemia-yhteisössä sekä miten näiden tulosten pohjalta voidaan BisnesAkatemiaa auttaa kehittymään ja etenemään tiimioppimisen ja yrittäjyyden yhteisönä. Tutkimus ottaa selkänokkaa teorioista, mutta tähtää muutokseen konkreettisin keinoin.

Tutkittava teema ei ole lainkaan yksinkertainen. Tutkimuskysymystä selvittäessä on jatkuvasti pidettävä mielessä kehittämistutkimuksen periaatteet; tutkimuksen tuloksen on johdettava konkretiaan ja mielellään aitoon muutokseen asti. Ei riitä, että selvitetään millaisia ihmisryhmiä Akatemiassa toimii, vaan on mentävä askeleen pidemmälle ja löydettävä ihmisryhmien vaikutukset toimintaan suhteessa koko yhteisöön.

Tutkimuskysymys on noussut esille ensinnäkin omien havaintojeni kautta. Toimiessani apuvalmentajana ja opiskelijatutorina vuosina 2013-2015 olin paljon tekemisissä tulevien ja nykyisten tiimiyrittäjien kanssa oman tiimini ulkopuolella. Havainnoin, että opiskelijoiden mielikuvat, odotukset ja toteutuneet odotukset BisnesAkatemiasta ja osuuskuntayrittäjyydestä eroavat toisistaan. Koin näiden eroavaisuuksien vaikuttavan yhteisön toimintaan, ilmapiiriin ja kehitykseen. Näistä havainnoista kumpusi lopulta kiinnostus tutkia kysymystä konkreettisen kehittämisen hengessä.

Tutkimus keskittyy tutkimaan ja tarkastelemaan tiimiyrittäjien keskuudesta nousevia ihmisryhmiä sekä niiden vaikutusta. Kehittämistutkimusta tehdessä on kuitenkin välttämätöntä haastatella valmentajia BA:n nykytilan ja tulevaisuuden kehitystrendien selvittämisen takia. BisnesAkatemia-yhteisön jäseniä ja läheisesti yhteisöön liittyviä sidosryhmiä on monia tiimiyrittäjien lisäksi mm. valmentajat, AMK sekä alueen ja elinkeinoelämän tarpeet. Tämä seikka tarjoaisi jatkotutkimuksille merkittävää tarvetta kokonaiskuvan synnyttämiseksi.

Kehittämistutkimuksen taustalla lähtökohta on, että BisnesAkatemian ollaan viemässä moneen eri suuntaan yhteisön eri jäsenten toimesta. Kehittämistutkimuksen suurena tavoitteena on olla osa sitä progressiota, joka muovaa BisnesAkatemian yhteisöstä nykyistä yhtenäisemmän ja määrittää yhteisölle mission, vision ja strategian.

BisnesAkademia on kohtuullisen nuorena yhteisönä vasta etsikkovaiheessa. Yhteisö etsii vielä yhteisiä toimintatapojaan, arvojaan ja toiminnan tarkoitusta sekä käytänteitä. Tätä progressiota tapahtuu niin tiimiyrittäjien, valmentajien kuin amk:n sisälläkin. Yhteiset elämykset, onnistumiset ja myös pettymykset muovavat organisaatiota ja sen kehittymistä.

Kehittämistutkimuksen kysymystä selvitetään kahden erilaisen metodin kautta; kyselytutkimuksella sekä teemahaastattelulla.

Kyselytutkimuksella selvitetään organisaation psykologista pääomaa Pääasia - Organisaation psykologinen pääoma (Rauhala ym. 2013) esittelemän mallin mukaan. Psykologinen pääoma on osa organisaatio- ja työpsykologiaa. Psykologinen pääoma nähdään pääoman lajina siinä missä esim. raha. Psykologisen pääoman kehittämisen tehtävänä on kasvattaa ja parantaa organisaation tuottavuutta ja yrittäjämäisyyttä. Kyselyn tarkoitus on selvittää tiimiyrittäjien ja ba-yhteisön asennetta, oma-aloitteisuutta, yritteliäisyyttä ja toimeliaisuutta.

Teemahaastatteluiden ja osin kyselytutkimuksen perusteella selvitetään tarkemmin BisnesAkatemiassa toimivien tiimiyrittäjien ajatuksia toiminnasta ja siihen liittyvistä asioista esimerkiksi oppimisesta, rakenteista ja bisneksestä. Teemahaastattelut tuottavat ohessa tarpeellista tietoa kehittämisen kohteista ja tiimiyrittäjien ajattelumalleista suhteessa toimintaan.

Lopulta analysoidaan tulokset ja muodostetaan niiden avulla mallit erilaisista ihmisryhmistä ja punnitaan näiden ryhmien vaikutusta toimintaan ja tulevaisuuteen.

2 BISNESAKATEMIA NYT JA TULEVAISUUDESSA

Kehittämistutkimuksen on tarkoitus johtaa tuloksiin ja muutoksiin. Jotta voimme päästä yhteisössä muutoksiin, niin on tärkeää tutkimuskysymyksen lisäksi selvittää tutkittavan yhteisön, eli BisnesAkatemian menneisyys, nykyhetki ja kehityssuunnat sekä BisnesAkatemiasta valmistuvien tradenomien tarkoitus ja tehtävä.

Ensiksi on todettava, että BisnesAkademia on yhteisö, ei organisaatio. Akatemian tekee yhteisöksi ennen kaikkea se, että sitä ei voi kuvailla yrityksenä, vaan enemmänkin opiskelijoiden, asiantuntijoiden ja osuuskuntayritysten yhteenliittymänä. Organisaatiossa on alistussuhteita, mutta yhteisö on vuorovaikutussuhteita, yhteisiä tavoitteita, arvoja sekä ilmapiiri ja on näin ollen yhteisö. (Ojala 2000, 188-189)

Yhteisö on käsitteenä myös organisaatiota laajempi ja monimutkaisempi, mutta samalla joustavampi. Tarkemmin katsottuna akademia on oppiva yhteisö. Ojalan mukaan oppivan yhteisön tunnistaa siitä, että sen jäsenet kehittävät omaa osaamistaan ja oppivat muilta sekä oppivat yhdessä. (Ojala 2000, 189)

2.1 Ammattikorkeakoulujen tavoitteet ja tehtävät

BisnesAkatemialle ja ammattikorkeakouluille yleisesti tavoitteita ja tehtäviä määrittävät monet tahot ja monella eri tasolla. Ensinnäkin tavoitteita määräävät yhteiskunta ja sen ilmentymänä laki ammattikorkeakouluista. Ammattikorkeakoululaki asettaa ammattikorkeakoulujen tehtäväksi:

”Ammattikorkeakoulun tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimukseen sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua.

Ammattikorkeakoulun tehtävänä on lisäksi harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeino-

rakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimustoimintaa, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa sekä taiteellista toimintaa. Tehtäviään hoitaessaan ammattikorkeakoulun tulee edistää elinikäistä oppimista.” (Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932)

Laista voitaneen tulkita, että ammattikorkeakoululla on kaksi isoa tehtävää. Ensimmäkin ammattikorkeakoulun tehtävä on kehittää työelämää ja kouluttaa asiantuntijoita sekä yleisesti antaa opiskelijalle välineitä ammatilliseen kehitykseen ja kasvuun. Toisaalta ammattikorkeakoulun merkittävä tehtävä on palvella aluettaan ja olla yksi työkalu aluekehittämiseen. Tutkimus, kehittämis- ja innovaatiotoiminta taas sitoo ammattikorkeakoulun toiminnan globaalille tasolle.

Paikallisemmalla tasolla tavoitteita ja tehtäviä BisnesAkatemialle määräävät ammattikorkeakoulua hallinnoivat tahot, ammattikorkeakoulun hallitus, tulosalueen johtoryhmät ja ammattikorkeakoulun omistajina toimivat Turun ja Salon kaupungit.

Ruohonjuuritasolla voitaneen nähdä, että tavoitteita määrittävät opettajavalmentajat ja omalta osaltaan myös toimintaa kehittävät opiskelijat. Yrityselämäkin asettaa tavoitteita tulevaisuuden työntekijöiltään ja liikekumppaneilta.

Yhteisön ulko- ja sisäpuolella on siis monia palasia, jotka kaikki on saatava keskustelemaan keskenään samalla aaltopituudella ja ymmärtämään toisiaan. Eriytyisen tärkeää tämä on osuuskuntien ja toimeksiantajien välillä.

Ammattikorkeakoulun kuvauksen mukaan BisnesAkateмиassa valmennetaan yrittäjyyteen ja innovaatiotoimintaan. Valmistuneilla tradenomeilla pitäisi siis olla valmiudet ryhtyä yrittäjäksi, tai ainakin kyky ymmärtää syvällisesti liiketoimintaa. Lisäksi kuvauksessa kerrotaan, että opiskelijan on tarkoitus rakentaa oma opinnotisältö omien kiinnostusten ja projektien mukaisesti. Valmistuttuaan ba-tradenomein on siis oltava kykeneväisiä yrittäjyyteen ja luovaan työskentelyyn sekä olemaan asiantuntija omalla alallaan.

2.2 BisnesAkatemian historia ja tulevaisuus

BisnesAkatemia on organisaationa varsin nuori. BA-brändin alla ja nykyisessä laajuudessaan toiminta alkoi vuonna 2011 kahden osuuskunnan voimin. Toiminnan juuret ovat kuitenkin syvemmillä. Alun perin akatemiatyypinen toiminta alkoi Jyväskylässä vuonna 1993 Tiimiakatemia nimellä opetusneuvos Johannes Partasen johdossa Jyväskylän ammattikorkeakoulun alla. Myöhemmin vastaavanlainen ProAkatemia akatemiaympäristö perustettiin Tampereelle niin ikään ammattikorkeakoulun yhteyteen. Turun ammattikorkeakoulun Salon kampuksella ryhdyttiin vuonna 2004 ottamaan vaikutteita toiminnasta ja perustettiin Osuuskunta Zemi. Zemi sai inspiraatiota edellä mainituista akatemiosta, mutta toimi vain viitekehyksenä käytännönläheisten projektien ja toimeksiantojen suorittamiseen osana opintoja eikä varsinaisena suuntautumisvaihtoehtona tai isompana kokonaisuutena.

Vuonna 2010 virisi idea täysimittaisen akatemiaympäristön perustamisesta. Seuraavana vuonna aloittivatkin ensimmäiset tiimiyrittäjät Proodo ja Mejlo osuuskunnissa ja BisnesAkatemialle varattu tila uudistettiin yhteistyössä Salon kaupungin kanssa. Tätä kirjoittaessa BA:ssa on toiminut yhteensä 8 (+zemi) osuuskuntaa. BisnesAkatemiassa alusta asti mukana ollut valmentaja Päivi Killström kertoo, että vuoden 2011 jälkeen tiimiyritykset ovat kehittyneet merkittävästi ja BA-kulttuuri on päässyt syntymään. Lisäksi tunnettuus ulkopuolella on parantanut ja tämä on näkynyt mm. nousseina hakijamäärinä.

Verrattuna alkuaikoihin BisnesAkatemiassa halutaan Killströmin mukaan tehdä nyt enemmän tosissaan liiketoimintaa. Monet osuuskuntayritykset ovat jo saavuttaneet usean kymmenen tuhannen liikevaihdon. Tilikaudella 2014 Osuuskunta Idea-Miilu teki Ba:n liikevaihtoennätyksen saavuttaessaan vajaan 70 000 euron liikevaihdon. Toisaalta Killström kertoo, että Ba:n yksi jakaja on liiketoiminnan kahtiajakoisuus. Osa haluaa todella tehdä liiketoimintaa, mutta osa taas ei halua. Tämä seikka saattaa vaikuttaa negatiivisesti tiimin kehitykseen jakaessaan tiimiä eri leireihin.

Vasta ensimmäistä Ba-tiimiään luotsaava valmentaja Markku Rajala luonnehtii BisnesAkatemiaa hedelmälliseksi maaperäksi, jossa voi kasvaa ja yrittää. BisnesAkatemian haasteet ja myös mahdollisuudet liittyvät hänen mukaansa siihen miten tätä maaperää yksilö käyttää hyväksi. Rajala kertoo, että haaste on erityisesti sovittaa yhteen se mitä valmentajat ja amk haluavat tiimiyrittäjien oppia sekä mitä yksilöt haluavat oppia. Haasteena nähdään myös se, että saadaan valmennettua ja kannustettua tiimiyrittäjiä tarttumaan haasteellisempiin projekteihin, jotta tekeminen ei jäisi vain ”triviaalitasolle”. Triviaalitasolla tarkoitetaan pienimuotoisia ja yksinkertaisia projekteja.

Erityisen positiivisina asioina Killström pitää kulttuurin kehittymistä ja tiimiyrittäjien keskuudessa vallitsevaa tahtoa kehittää BisnesAkatemiaa eteenpäin. Tahto kehittää yhteisöä lisää myös sitoutuneisuutta. Kulttuuria on kehittänyt yhteisölliset tapahtumat ja perinteet kuten ThinkThank, vuosijuhlat ja pikkujoulut. Osittain myös onnistuneet yhteisöllisyyttä lisäävät kaupalliset projektit kuten Army Goes Salo, Sportti Goes Salo ja Eerikinkadun Appro. Lisäksi promootiotyö on ollut onnistunutta ja täten on saatu uusia entistä motivoituneempia ihmisiä BisnesAkatemiaan.

Tulevaisuuteen kaavaillaan Killströmin mukaan isojakin rakenteellisia muutoksia. Ehkä kaikista merkittävin uudistus tulisi oleman ensimmäisen opintovuoden yhä suurempi nivoutuminen akatemiatoimintaan. Tarkoitus olisi pidentää BisnesAkateмиassa vietettävää ”tehokasta aikaa”. Killström sanoo, että myös harjoittelua sopisi nähdä enemmän Ba:n sisällä vaikkakaan ulkopuolista harjoittelua ei haluta kieltää. Harjoittelu omassa osuuskunnassa on jo nyt mahdollista, mutta vaatii suuria kuukausien mittaisia projekteja. Käytännössä tämä mahdollisuus on ollut vain parilla ihmisellä. Samansuuntaisia ajatuksia on myös Rajalalla, joka toivoo, että tiimiyrittäjät tulisivat BisnesAkatemiaan ”duuniin”. Hänen ihannevisiossaan lopussa tiimiyrittäjille on start-up yritys, jonka kanssa jatkaa koulun ulkopuolella. Molemmat valmentajat nostavat esiin myös tarpeen ja toiveen alumniyhdistyksestä. Alumniyhdistys kehittäisi toimintaa tuomalla Ba-alumneilta projekteja nykyisille tiimiyrittäjille sekä osaltaan vahvistaisi yhteisöllisyyttä ja loisi perinteitä.

Ammattikorkeakoulun uudessa ”Excellence in Action” strategiassa on annettu koko Salon kampukselle rooli toimia uusien oppimismenetelmien ja innovaatiopedagogiikan testialustana (Turku Amk, 2015). Opetusmenetelmien testialustana toimiminen antaa tulevaisuudessa enemmän sijaa kokeiluille ja rohkeille uudistuksille sekä luvan epäonnistua. Yksi mahdollisuus kokeiluille on eri alojen opiskelijoiden törmäyttäminen. Salon kampuksella koulutetaan liiketalouden ohella terveysalan ihmisiä ja Killström kertoo, että näiden alojen yhteiset projektit tai jopa osuuskunnat ovat kokeiluja joita parhaillaan kaavaillaan. Mahdollisuuksiksi luetaan myös lisääntyvä kansainvälinen toiminta akatemiayrittäjyyden tasolla.

Suoranaisiksi uhkia toiminnalle ei löydy. Yksikön siirto Turkuun on uhka, joka saattaa nousta esille uuden keskuskampuksen noustua Turun Kupittaalalle. Erityisesti Salolle kaupunkina siirto olisi suuri menetys. BisnesAkatemian toiminta voi jatkua tietenkin Turussakin, mutta toimintaa ei voi täysin kopioida ja siirtää, joten tässä tilanteessa joutuisi BisnesAkademia Killströmin mukaan menemään takapakkia. Maakunnan elinkeinoelämän keskuksen sijaitseminen kirjaimellisesti akatemian pihalla saattaisi helpottaa liiketoiminnan luomista, mutta toisaalta liiketoiminta tulee tulevaisuudessa olemaan entistä vähemmän paikkasidonnaista.

Kokonaisuutena suurimpia haasteita tulevaisuudelle ovat edelleen sitoutumisen ja kunnianhimon herättäminen ja ylläpito tiimiyrittäjien keskuudessa. Kyseisten seikkojen vaaliminen on ensiarvoisen tärkeää, koska pienikin porukka voi viedä suuren porukan motivaation. Kunnianhimon ja sitoutumisen vaaliminen on jatkuvaa työtä, joka kulkee toiminnan ohella ja näyttelee tärkeää roolia yhteisön kehityksessä.

3 KEHITTÄMISTUTKIMUKSEN METODIT

Kehittämistutkimuksen tutkimuskysymyksen vastaukset muodostetaan kahden eri tutkimusmetodin kautta. Kuten aiemmin mainittua, niin pitkälti kvantitatiivisella kyselytutkimuksella selvitetään tiimiyrittäjien ja koko yhteisön psykologista pääomaa. Lisäksi kysytään muutamia kehittämistutkimuksen kannalta hyödyllisiä kysymyksiä BisnesAkatemiasta. BisnesAkatemiaan liittyvät kysymykset prosessoidaan erikseen, eikä niitä oteta huomioon määrittäessä tiimiyrittäjien psykologista pääomaa. Kvalitatiivisten teemahaastatteluiden avulla syvennytään aiheeseen ja pyritään selittämään sekä ymmärtämään kyselytutkimuksen antamia vastauksia ja ilmiöitä. Haastattelut tehdään yksilöhaastatteluina ryhmähaastatteluiden sijaan.

3.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimus koostuu 12 kysymyksestä, joiden tarkoitus on selvittää organisaatiossa toimivien ihmisten psykologinen Rauhala ym. tarjoaman mallin mukaisesti. Lisäksi kysytään muutamia kysymyksiä liittyen BisnesAkatemiaan. Kyselytutkimus toteutetaan Googlen tarjoaman Forms-työkalun avulla ja sitä markkinoidaan kohderyhmälle Facebookin kautta.

Jotta kyselyn tulos olisi luotettava, niin tarvitsee vastaajia olla tarpeeksi. Kananen mukaan riittävä vastausmäärä riippuu hyvin paljon tilanteesta ja kohderyhmän koosta, joten riittävän vastausmäärän määrittäminen jää tässä tapauksessa tutkijan harteille. (Kananen 2013, 135)

Ensinnäkin tärkeää on että vastaajia on eri vuosiryhmistä. Kohderyhmä päätettiin rajoittaa vuosina 2012 ja 2013 aloittaneisiin opiskelijoihin, jotka ovat nyt tai ovat olleet mukana akatemiatoiminnassa. Akatemiassa on opiskellut myös aiempia vuosiryhmiä, mutta luotettavuuden ja ajantasaisuuden vuoksi nämä vuosiryhmät on päätetty jättää pois. BisnesAkatemiassa opiskelee kokonaisuudessaan 50-60 ihmistä. Tutkimuksen populaatioon otetaan mukaan kaikki vuosina 2012 ja 2013

aloittaneet, jotka ovat olleet osuuskuntatoiminnassa mukana täysipäiväisesti vähintään lukuvuoden. Täten populaation kooksi tulee 53. Lisäksi aivan viimeaikoina on valmistunut muutamia ihmisiä, joilla on pitkäaikainen kokemus akatemiat toiminnasta. Heidät sisällytetään myös tutkimuksen populaatioon.

Tarkkaa vastausmäärää tärkeämpää on tietenkin vastausten laatu, mutta myös virhemarginaali. Kyselyn tuloksien virhemarginaalin olisi tarpeellista olla alle 10 % 95 % luottamustasolla, jotta kyselyn tuloksia voitaisiin pitää luotettavina.

Yleisesti jokaisessa kyselytutkimuksessa ja kvantitatiivisessa tutkimuksessa on tarve selvittää sosioekonomiset tai aiheeseen liittyvät taustamuuttujat, esimerkiksi ikä, sukupuoli jne. (Kananen 2013, 132) Tässä kehittämistutkimuksessa tarpeelliseksi taustamuuttujiksi koettiin erityisesti vuosiluokka, koska Ba:ssa vietetty aika saattaa vaikuttaa mielipiteiden muodostumiseen. Iällä, sukupuolella tai aiemmalla koulutustasolla ei koettu olevan merkitystä tai ainakaan näiden seikkojen valossa ei ole tarvetta perustella tuloksia

Kyselyn kysymykset muodostetaan Rauhalan ym. tarjoamien tekstien ja määrittelyiden pohjalta. Jokaisesta piirteestä toivosta, optimismista, sinnikkydestä ja itseluottamuksesta muodostetaan 3 kysymystä.

Koska kyselytutkimuksessa olevat kysymykset ovat mielipidekysymyksiä, niin on asteikoksi valittu helppo ja selkeä 5-portainen asteikko. 5 on täysin samaa mieltä ja 1 täysin eri mieltä. Kysymysten selkeyteen on panostettu ja kyselyn anonymiteetti takaa, että vastaaminen pitäisi olla helppoa.

Kahden BisnesAkatemiaan liittyvän kysymyksen asteikko on kuitenkin eri kuin edellä mainittu. Näissä kysymyksissä annetaan 4-5 erilaista sanallista vaihtoehtoa vastaamiseen.

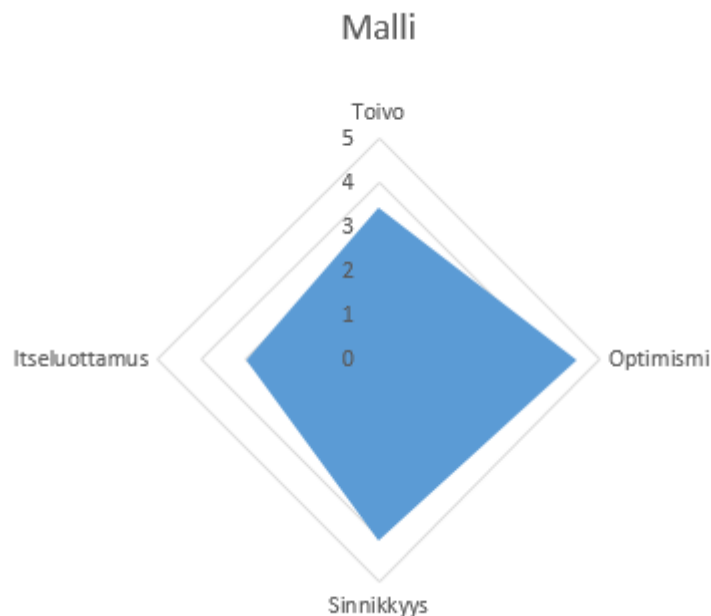
Ryhmät muodostetaan faktorianalyysin keinoin. Tietoja prosessoidaan taulukkolaskennan avulla aluksi niin, että jokaisesta yksilöllisestä vastauksesta lasketaan kaikkien vastausten keskiarvo. Näin jokaiselle vastaajalle saadaan yksilöity arvo 1-5 väliltä. Yksilöiden saamista arvoista muodostetaan ryhmät hajonnan perus-

teella. Esimerkiksi jos korkein ja pienin arvo olisivat 5 ja 2, niin ryhmään 1 kuuluisivat yksilöt, jotka ovat saaneet arvon 5-4, ryhmään 2 kuuluisivat arvot 4-3 ja ryhmään 3 arvot 3-2.

Tämän jälkeen jokaisen yksittäisen mittarin (toivo, optimismi jne) kohdalla lasketaan myöskin keskiarvo. Täten saadaan muodostettua esimerkiksi yksilön toivolle arvo jälleen 1-5 väliltä. Niistä yksilöistä jotka kuuluvat kokonaisuudessaan ryhmään 1, 2 tai 3 lasketaan keskiarvo jokaisen mittarin kohdalta. Näin jokaiselle ryhmälle saadaan luvut jokaisen yksittäisen mittarin osalta. Esimerkiksi optimismin osalta ryhmä 1 saa keskiarvon 4,65, ryhmä 2 4,1 ja ryhmä 3 3,5.

Näiden arvojen pohjalta jokaisen ryhmän keskimääräinen tulos visualisoidaan sädekaavion muodossa alla olevan mallin mukaisesti.

Esimerkki:



Kuva 1. Vastausten mittarointi ja visualisointi.

3.2 Teemahaastattelut

Teemahaastatteluilla on tehtävänä kaksi asiaa, ensinnäkin haastatteluilla etsitään miten eri ihmisryhmät ajattelevat akatemiasta ja toiminnasta, toiseksi haas-

tatteluilla haetaan toiminnasta löytyviä ongelmakohtia myöhempää kehittämistyötä silmälläpitäen. Teemahaastatteluilla haetaan siis ymmärrystä ja pyritään löytämään asian ydin (Kananen 2013, 99)

Teemahaastatteluihin on valittu neljä erilaista teemaa, jotka kattavat koko ilmiön. Yksittäisten teemojen osalta edetään ”yleisestä yksityiseen” kunnes haastattelija ja haastateltava tuntevat, että aiheesta ei ole enää mitään merkittävää sanottavaa. (Kananen 2013, 102) Teemoiksi on valittu akatemiayrittäjyys, liiketoiminta, oppiminen sekä rakenteet ja ajattelumallit.

Akatemiayrittäjyyden teemassa käsitellään tiimiyrittäjien suhdetta yrittämiseen sekä osuustoiminnan hyviä ja huonoja puolia. Tämä osio keskittyy paljon ryhmätoimintaan ja sen vaikutuksiin kokonaisuudessa.

Liiketoiminta tai bisnes – teemassa perehdytään akatemiayrittäjyyden liiketoiminnallisiin puoliin. Onko bisneksen tekeminen toiminnan ytimessä ja miten bisneksen teko sekä sen mahdollisuudet näyttäytyvät tiimiyrittäjien keskuudessa? Liiketoiminta ja akatemiayrittäjyys teemat liittyvät läheisesti toisiinsa, mutta hieman eri näkökulmista. Tämän teeman on huomattu entuudestaan jakavan tiimiyrittäjiä eri leireihin.

Oppimisen teemassa selvitetään miten oppiminen tapahtuu akatemiassa ja mitkä asiat vaikuttavat oppimiseen positiivisesti ja negatiivisesti niin yksilönä kuin ryhmässäkin.

Rakenteet ja ajattelumallit paneutuvat Bisnesakatemian sisällä oleviin rakenteisiin ja ajattelumalleihin niin opinnoissa kuin tarkemmin akatemiayrittäjyydessä ja esimerkiksi valmentajien sekä muiden tiimiyrittäjien toiminnassa.

Haastattelut nauhoitetaan digitaalimuotoon, jonka jälkeen ne litteroidaan. Haastatteluhetken aikaan tehdään myös muistiinpanoja lähinnä varmistukseksi, jos digitaalinen nauhoittaminen pettää. Haastattelut litteroidaan A3-paperiarkille ns. mind-mappia käyttäen. Mind-map todettiin hyväksi keinoksi litteroida haastattelut,

koska asioiden havainnollistaminen ja syy-seuraus suhteiden etsiminen helpottuu näin huomattavasti. Haastatteluiden analysointi tapahtuu niin ikään näiden mind-mappien pohjalta.

Lähtökohtaisesti kyselytutkimuksella on onnistuessaan suurempi merkitys tutkimuksen kannalta kuin teemahaastatteluilla. Teemahaastatteluilla pyritään löytämään kehittämiskohdat, ongelmat ja hyvät käytänteet sanoina ja konkreettisina asioina. Koska haastattelut eivät ole pääasiallinen tiedonkeruumenetelmä, niin niitä tehdään niin monta kuin koetaan tarpeelliseksi.

4 KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselytutkimukseen vastauksia tuli kaiken kaikkiaan 25 joista 10 oli vuonna 2012 aloittaneita ja 15 vuonna 2013 aloittaneita. Kysely saavutti 47 % vastausprosentin.

Virhemarginaali on 95 % luottamustasolla keskimäärin 8 %, eli 0,4 mittayksikköä.

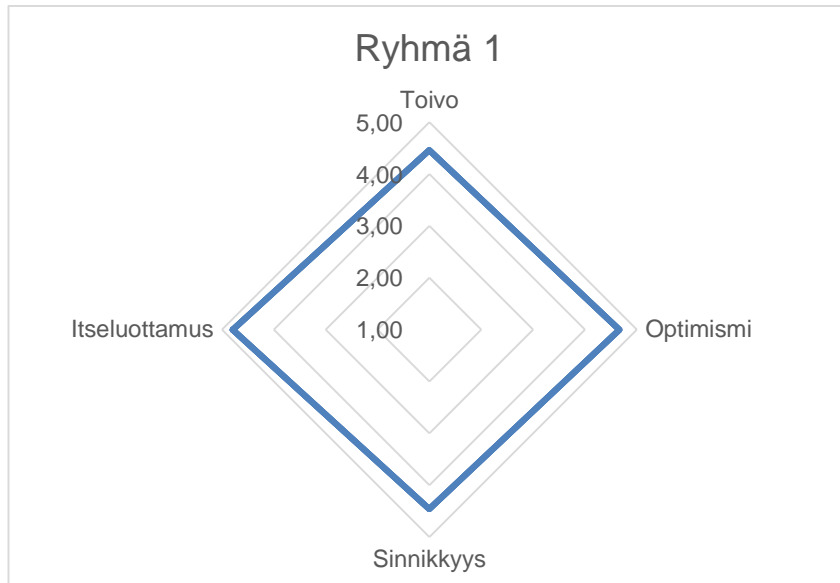
4.1 Psykologinen pääoma

Kyselyssä syntyi selviä eroja yksilöiden kesken. Tutkimusolettamus piti paikkansa, koska vastanneista pystyi selkeästi ja tasapainoisesti muodostamaan 3 erilaista ryhmää.

	Toivo	Optimismi	Sinnikkyys	Itseluottamus
Ryhmä 1	4,46	4,67	4,46	4,79
Ryhmä 2	3,73	4,00	3,85	4,59
Ryhmä 3	3,33	3,56	3,22	3,17

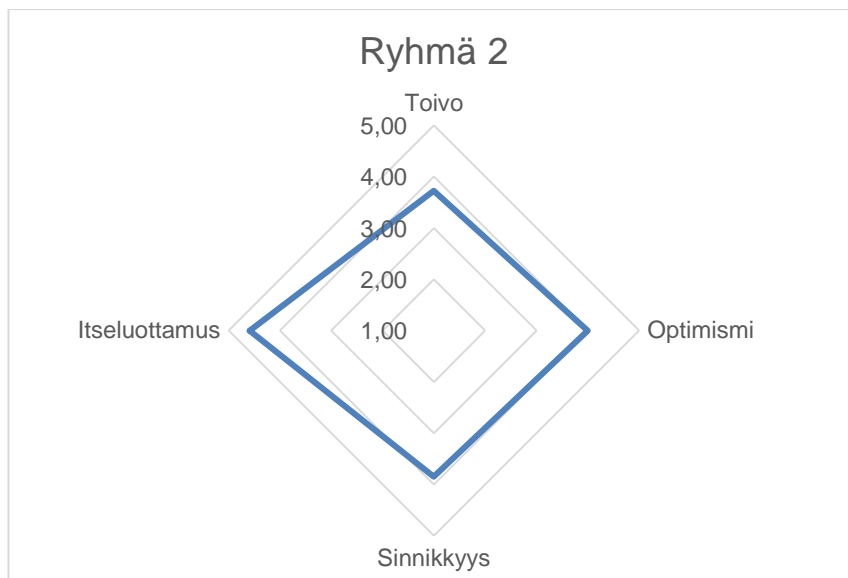
Taulukko 1. Keskiarvot mittareiden ja ryhmien kesken

Erot ryhmien kesken ovat varsin selkeitä. Ainoastaan itseluottamuksen kohdalla ryhmien 1 ja 2 välinen marginaali on huomattavan pieni. Samoin itseluottamuksen kohdalla ryhmien 1 ja 3 välinen marginaali on huomattavasti suurin.



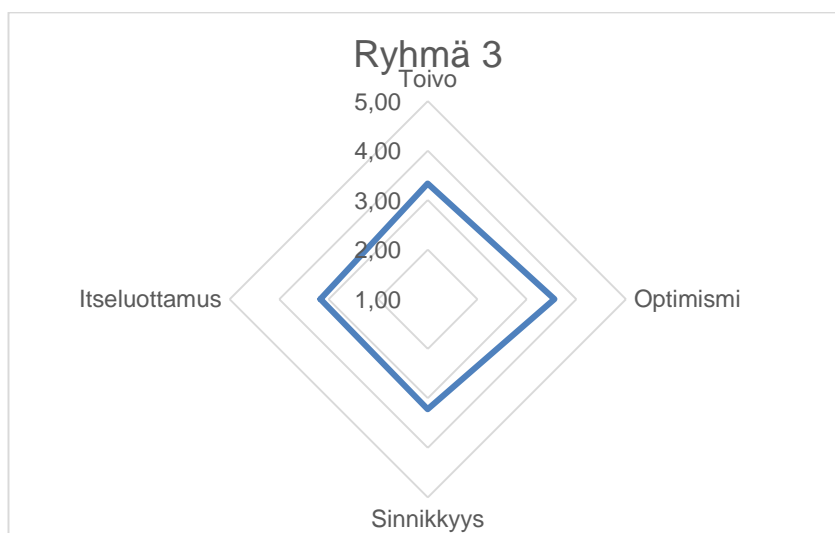
Kuvio 1. Ryhmä 1 sädekaavio.

Ryhmään 1 luokiteltavia vastauksia tuli 8, eli 32 % vastanneista. Ryhmä 1 on selkeääkin selkeämpi. Kaikki mittarit näyttävät korkeaa arvoa.



Kuvio 2. Ryhmä 2 sädekaavio.

Ryhmään 2 luokiteltavia vastauksia tuli 11, eli 44 % vastanneista. Ryhmän 2 tapaus on mielenkiintoinen. Kolme mittaria on tullut selkeästi alas ryhmä 1:n arvoista. Ainoastaan itseluottamuksen taso on jäänyt lähes ennalleen ja laskenut ainoastaan hieman.



Kuvio 3. Ryhmä 3 sädekaavio.

Kolmas ryhmä erottuu niin ikään joukosta. Määrällisesti heitä on 6, eli 24 % vastanneista. Kaikki mittarit ovat tulleet kohtuullisen tasaisesti alas edellisistä ryhmistä. Korkeimpana arvona on selkeästi optimismi.

4.2 Mitä ryhmät kertovat?

Ryhmien radikaali eroavaisuus keskenään on hälyttävä viesti yhteisölle. Rauhalan ym. määritelmän mukaan korkea psykologinen pääoma on lyhyesti ”tosissaan olemista”, joka ilmenee mm. oma-aloitteisuutena, vastuunottona ja yritteliäisyytenä. (Rauhala ym. 2013, 26) Tämä ei toteudu kaikkien tiimiyrittäjien kesken. 2 ryhmän taso on vielä kohtuullisen korkealla ja hyvissä lukemissa, mutta 3 ryhmän romahdus kertoo, että jotain on vialla.

BisnesAkatemian ja tämän tutkimuksen näkökulmasta mielenkiintoisinta ovat erot toivossa, optimismissa ja itseluottamuksessa. Nämä kolme ulottuvuutta vaikuttavat huomattavasti niin yrityksen, yhteisön kuin yksilön menestymiseen.

Työntekijän toiveikkuuden ja yrityksen menestymisen välinen korrelaatio on positiivinen. Yksilön kannalta toivo korreloi positiivisesti mm. suoriutumisen, työtyytyväisyyden ja sitoutumisen kanssa. Toiveikkaita työntekijöitä kuvaillaan yrittäjähenkisiksi, luoviksi ja out-of-the-box ajattelijoiksi. Optimismi taas uskoo positiivisiin lopputuloksiin ja optimistisilla ihmisillä on selviytymiskeinoja ongelmaan ja uskallus mennä kohti ongelmaa. Optimistinen mielentila mahdollistaa jopa korkeamman älyllisen toiminnan, koska aivojen muovautuvuus on suurempaa positiivisessa mielentilassa. (Rauhala ym. 2013, 37-39) Kaikki nämä ominaisuudet ja asiat ovat elintärkeitä BisnesAkateemiassa ja vaikuttavat myös koko tiimin toimintaan. Ilman yrittäjähenkisyyttä ja uskoa parempaan ei saavuta mitään.

Rauhala ym. myös huomauttaa, että ympäristön ja toimintatapojen huono organisoiminen ja tiukat säännöt vaikuttavat toiveikkuuteen. Tässä tapauksessa varsin uudella organisaatiolla toimintatavat ja ympäristö ovat vielä kehitysvaiheessa. Säännöt itsessään taas ovat löyhät ja jokaisella osuuskunnalla on omanlaisensa säännöt, joihin kaikki voivat vaikuttaa. Näillä tekijöillä saattaa myös olla pientä merkitystä saatuihin tuloksiin. (Rauhala ym. 2013, 37)

Kaikista mittareista ja piirteistä itseluottamus on paras yksittäinen tekijä onnistumisen selittäjänä. Itseluottamus tuo yksilön toimintaan energiaa ja itseluottamus vaikuttaa erityisesti motivaatioon. (Rauhala ym. 2013, 44-45) Edward Decin ja Richard Ryanin itsemääräämisteoria etsii syitä jotka löytyvät ihmisen sisäisen motivaation takaa. Sisäinen motivaatio on olotila, jossa tekeminen on innostavaa, kiinnostavaa sekä mielekästä. Teoria esittää, että sisäisen motivaation ylläpitämiseksi ihmisen kolme psykologista tarvetta pätevyys, yhteenkuuluvuus ja itsemäärääminen on tyydytettävä. (Deci, E. Ryan, R. 2000.) Toisaalta taas itseluottamuksen on todettu vaihtelevan tilanteen ja ympäristön mukaan. (Rauhala ym. 2013, 47)

Sinnikkyyttä, joka selittää kyvyn palautua ja kestää muutostilanteita kuvaillaan myös toisin sanoin suomalaisiksi sisuksi. Sinnikkyudessa ryhmien 1 ja 3 ero on toiseksi suurin. Syy tähän löytyy työn merkityksellisyydestä. Sinnikkään ihmisen on ennen kaikkea koettava tekemänsä työ merkitykselliseksi. Merkityksellisen työn tekeminen nähdään myös lisäävän onnellisuutta. (Rauhala ym. 2013, 42)

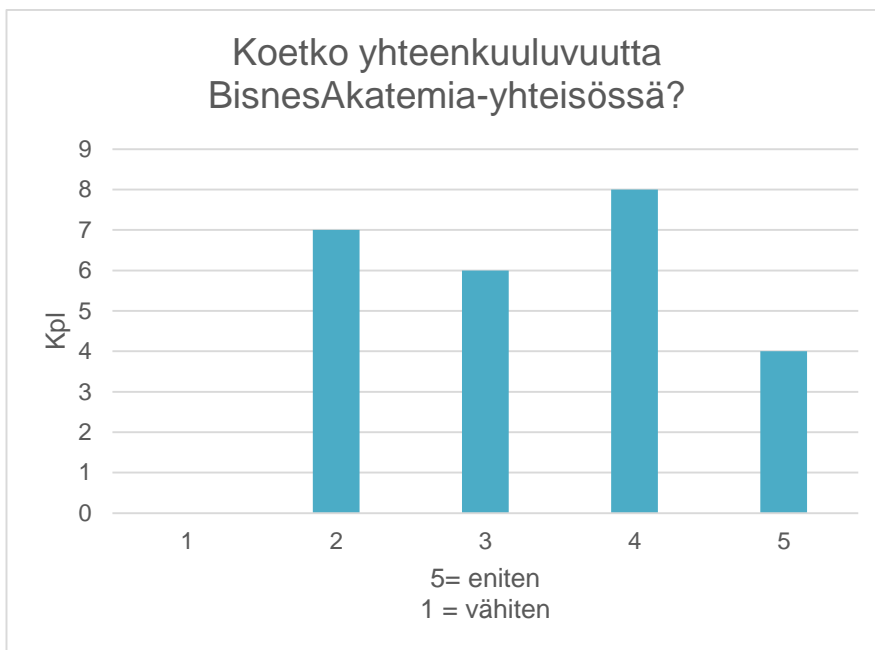
Tästä voidaan vetää johtopäätös, että onnellinen ihminen on todennäköisesti myös toiveikkaampi ja optimistisempi. Sinnikkyys, kuten itseluottamuskin on taito jota voi kehittää. Sinnikkyuden kehittämisessä avainsana on mukavuusalueen ulkopuolelle astuminen. (Rauhala ym. 2013, 43)

On selvää, että jotkin ihmiset eivät tarkasti tiedeneet mihin kouluun hakeutuvat ja tuntevat olevansa väärässä paikassa ja kokevat täten tulevaisuuden synkemmäksi kuin muut. Tässä syy ei ole niinkään opiskelijoissa vaan viestinnässä. Toiveikkuuteen ja optimismiin saattavat vaikuttaa myös vääränlainen tekeminen, ei haastavat projektit, huono asema osuuskunnassa tai sosiaaliset syyt. Arkipäiväisessä tekemisessä eniten turhauttava tekijä voi olla yksinkertaisesti projektien puute. Akatemiaan olisi syytä tulla, mutta tekemistä ei ole joten toiminta menee sohvalla istuskeluksi. Helppoa olisi sanoa, että kyllä projekteja löytyy kun kaivaa, mutta kaikille se ei ole niin yksinkertaista. Jokainen ei ole myyjä. Näistä tekijöistä johtuen voi ajautua toivottomuuden ja pessimismin tilaan, joista ei nousta kun asennetta muuttamalla ja tilaisuuksiin tarttumalla. (Rauhala ym. 2013, 40) Tärkeää ja olennaista tämän kyselyn valossa olisi, että jokaiselle riittäisi mieluisaa tekemistä. Kun on mieluisaa tekemistä, niin epämukavatkin työt hoituvat siinä sivussa. Jos kaikille löytyy työtä ja he antavat siihen tehoaan sekä ajatteluaan osuuskunnat tulevat pääsemään pidemmälle.

4.3 BisnesAkatemiaan liittyvät kysymykset

Kyselytutkimuksessa oli myös 5 Ba-aiheista kysymystä, joilla selvitettiin suhtautumista bisnekseen, yrittäjyyteen ja yhteisöllisyyteen.

Kysymyksiin 1-3 vastattiin asteikolla 1-5 ja kahteen viimeiseen kysymykseen oli muutamia sanallisia vaihtoehtoja sekä ”muu”-vaihtoehto. Kaikkien paitsi viimeisen kysymyksen suhteen oli nähtävissä huomattavaa vaihtelua.



Kuvio 4. Koetko yhteenkuuluvuutta BisnesAkademia yhteisössä?

Yhteenkuuluvuuden kysymyksellä tarkasteltiin tiimiyrittäjien tunteja yhteisöllisyydestä. Tuloksen tekee mielenkiintoiseksi ja hälyttäväksi se, että hieman yli 50 % vastasi kysymykseen joko välttävä (2) tai tyydyttävä (3). Tulos ei ole yhteisön kannalta hyvä, mutta tutkimusoletuksen mukainen. BisnesAkademia-yhteisö koostuu tai ainakin pitäisi koostua yhteisistä arvoista, tavoitteista ja ominaisesta ilmapiiristä. Tämän kysymyksen tuloksen perusteella on kuitenkin selvää, että tärkeistä asioista kuten arvoista ja tavoitteista ollaan eri mieltä. Ilmapiiri on kokemusten mukaan hyvä ja ainakaan ulkoisesti siinä ei näy säröjä.

Strategiatyölle ja arvojen muodostamisen prosessille olisi tarvetta. Kaikilla on oma näkemysensä arvoista ja tavoitteista, mutta yhteisiäkin nimittäjiä varmasti löytyy. Näistä on pyrittävä muodostamaan pysyvä ja ytimekäs arvopohja, johon kaikki voivat sitoutua.

Kritiikkinä on todettava, että yhteisöllisyyden puute voi myös nousta väärästä opiskelupaikasta.



Kuvio 5. Koetko, että pääset Bisnesakatemiassa toteuttamaan itseäsi haluamallasi tavalla?

Suurin osa kokee, että pääsee toteuttamaan itseään haluamallaan tavalla, mutta muutamat ihmiset kokevat, että eivät pääse. Tämän seikka voinee johtua siitä, että muuten osaavat ja itseluottavaiset ihmiset ovat juuttuneet liian helpon ja triviaalin työn tasolle ja ovat vaipuneet näin apatian tilaan. Toisinkin päin voi asian nähdä. Jos tekemisen haastetaso on liian korkea voi ihminen ahdistua. (Csikszentmihalyi 1996)



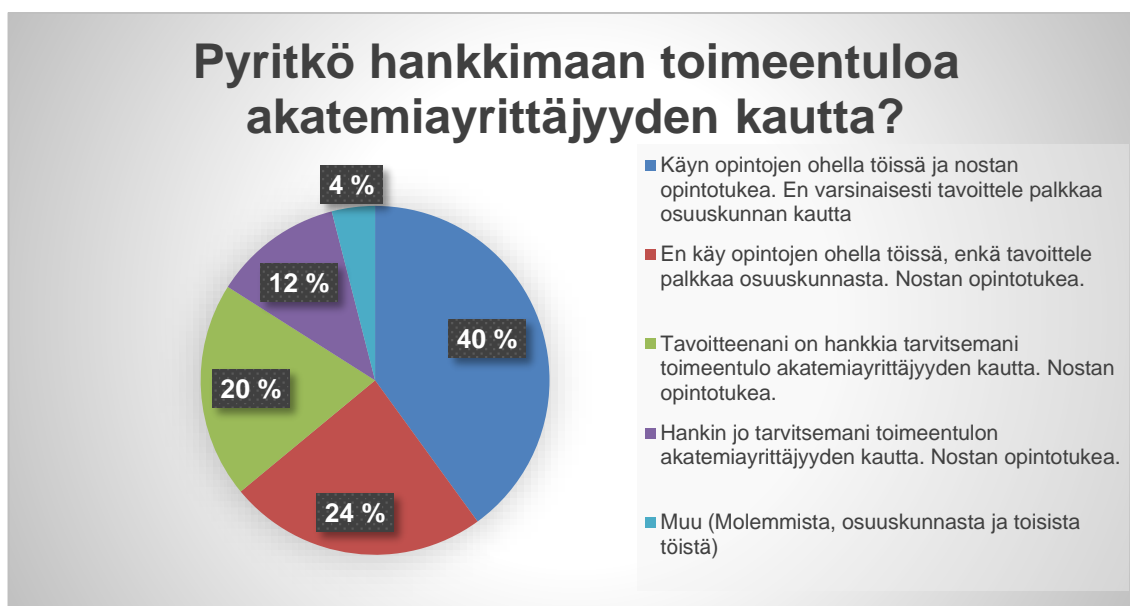
Kuvio 6. Onko akatemian projekteissa ja osuuskuntatoiminnassa tärkeää oppimisen ohella liikevaihdon hankkiminen?

Suhtautuminen rahaan on yksi suurimpia jakolinjoja mikä on ollut nähtävissä niin omien kokemusten kautta kuin teemahaastatteluiden sekä tämän kyselyn perusteella. Suurin osa pitää tärkeänä liiketoiminnan tekemistä ja liikevaihdon hankkimista, mutta prosentuaalisesti lähes kolmasosa vastasi 1 tai 2.

Lähtökohtaisesti on sanottava, että yrittäjyyttä ei voi harjoittaa, jos mielessä ei ole jollain tasolla liikevaihdon luominen. Perustuuhan työnteko yleisesti siihen, että työ on vastikkeellista. Oma aika ja osaamista annetaan toisen käyttöön korvausta vastaan. Tilanne Ba:ssa ei kuitenkaan ole aina niin mustavalkoista. Teemahaastatteluiden perusteella esiin nostetaan oppimisen suhde rahaan. Paikoin nähtiin, että raha ja oppiminen voivat olla ristiriidassa.

Tulosten suuren jakaantumisen syynä on todennäköisesti yksilön omien tavoitteiden erilaisuus. Kuten aiemmin mainittua, yrittäjyyttä ei voi harjoittaa sanan varsinaisessa merkityksessä ilman liiketoimintaa. Osalla vastanneista on selvästi tämä mielessä. Pyritään opettelemaan yrittäjyyttä ja saamaan hyvien projektien lisäksi tulosta viivan alle. Nämä ihmiset harkitsevat yrittäjyyttä myös koulun jälkeen. Toinen ryhmä taas ajattelee, että hyvien projektien avulla he voivat oppia

asiantuntijaksi johonkin tiettyyn tehtävään eikä yrittäminen täten ole päällimmäinen asia. Eikä kumpikaan sinänsä ole väärässä.



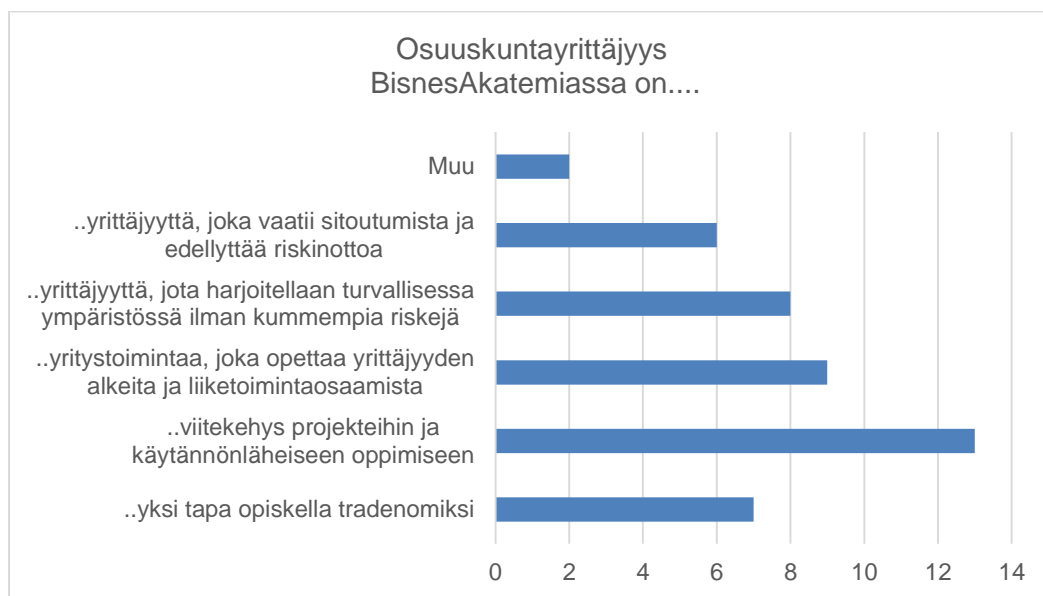
Kuvio 7. Pyritkö hankkimaan toimeentuloa akatemiayrittäjyyden kautta?

Kysymys toimeentulosta on merkityksellinen, koska se myös viestittää yrittäjämäisestä asenteesta ja siitä, että jos yrittää kovin saa myös toimeentuloa akatemiayrittäjyydestä. Maksimaalisessa tilanteessa voi vapauttaa aikaa omasta vapaa-ajasta kun ei välttämättä tarvitse käydä töissä opintojen ohella.

Valtaosa tiimiyrittäjistä ei pyri saamaan toimeentuloa osuuskunnasta, yhteensä 65 % vastaajista. 31 % pyrkii hankkimaan toimeentulonsa akatemiayrittäjyyden kautta tai hankkii jo tarvitsemansa toimeentulon osuuskunnan kautta. 4 % eli yksi vastaajista nimesi, että hankkii mieluiten toimeentuloa molemmista lähteistä. Kokonaisuudessaan tulos oli odotettu.

Kysymyksen tulokset ovat myös jokseenkin linjassa edellisen kysymyksen kanssa. Mielenkiintoinen tekijä on, että edellisessä kysymyksessä valtaosa vastaajista piti tärkeänä liikevaihdon luomista, mutta kysymykseen toimeentulosta valtaosa taas vastasi, että ei pyri hankkimaan toimeentuloa. Kyseinen ristiriitaisuus tuloksissa selvinnee sillä, että vaikka liikevaihdon luomista pidetään tärkeänä, niin työnteko opiskeluiden ohella tarjoaa jo valmiiksi vakaan toimeentulon

ja täten ei ole varsinaista painetta toimeentulon hankkimiseen osuuskunnasta. Halu ja paine saada toimeentulo osuuskunnasta on enemmänkin korvien välissä. Omalla yrittäjyydellä hankittu toimeentulo on monelle arvokkaampi kuin jonkun toisen palveluksessa saatu.



Kuvio 8. Osuuskuntayrittäjyys BisnesAkatemiassa on...

Viimeisessä Ba-kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan osuuskuntayrittäjyyttä. Kysymyksessä oli ennalta 5 vaihtoehtoa, mutta sai myös vastata ”muu” ja kertoa omin sanoin. Vastaajat saivat valita vaihtoehtoista korkeintaan kaksi.

Kysymyksen tarkoitus oli selvittää mitä mieltä opiskelijat ovat osuuskuntayrittäjyydestä yleisesti. Vastausvaihtoehdot koostuivat pitkälti eritasoisista mahdollisuuksista harrastaa opiskeluympäristössä yrittäjyyttä.

Vastausten suora analysointi on haastavaa, koska vastaajat saivat valita kaksi vaihtoehtoa ja täten erilaisia yhdistelmiä tuli lukematon määrä. Mikään vaihtoehto ei myöskään saanut merkittävästi vähemmän vastauksia kuin toinen. Ainoa vaihtoehto mikä nousi esiin, oli että yli puolet vastaajista pitävät osuuskuntayrittäjyyttä viitekehystenä projekteihin ja käytännön oppimiseen. Vastapainona tähän seik-

kaan on, että 6 vastaajaa piti akatemiayrittäjyyttä yrittäjyytenä joka vaatii sitoutumista ja edellyttää riskinottoa. Kokonaisuutena voidaan siis varovaisesti ajatella, että vain muutamat ihmiset kokevat akatemiayrittäjyyden todellisena yrittäjyytenä, johon kuuluvat riskit.

Kritiikkinä on todettava, että tämän kysymyksen osalta tulokset olisivat olleet helpommin ja suoraviivaisemmin analysoitavissa jos vastausvaihtoehtoja olisi saanut olla vain yksi.

5 TEEMAHAASTATTELUIDEN TULOKSET

Kuten aiemmin kuvailtua teemahaastattelut tehtiin neljän teeman ympärillä, akatemiayrittäjyyden, liiketoiminnan, oppimisen sekä rakenteiden ja ajattelumallien. Haastatteluiden annettiin kuitenkin vapaasti valua ja hyppiä aiheesta toiseen, jos haastateltava halusi taustoittaa asiaa enemmän.

Haastatteluista selvisi, että tiimiyrittäjät todella näkevät toimintansa eri tavalla, niin suhteessa omaan oppimiseen, muihin sekä liiketoimintaan. Myös akatemian kehittämisestä on erilaisia näkemyksiä.

Haastatteluita tehtiin 3.

5.1 Akatemiayrittäjyyden teema

Yrittäjyydestä puhuttaessa kaikki olivat hyvin pitkälti yksimielisiä siitä, että akatemia tarjoaa mahdollisuudet ja edellytykset yrittäjyyden kokeilemiselle sekä jalostamiselle. Näkemykset taas erosivat merkittävästi kun puhuttiin liiketoiminnan tekemisestä ja tiimin muiden jäsenten vaikutuksista omaan ja koko ryhmän työhön.

Haastateltavat eivät pitäneet omaa ryhmäänsä täydellisenä, eikä se varmasti ole mahdollistakaan. Suhtautuminen ryhmän huonoihin puoliin vaihteli rajusti. Toisessa ääripäässä nähtiin asia optimisesti, niin että iso ryhmä on rikkaus ja tarjoaa hyvine ja huonoine puolineen oivallisia mahdollisuuksia oman esimiestyön kehittämiseen ja johtamisen oppimiseen. Ryhmän toiminta ei vaikuttanut ainakaan negatiivisesti omaan toimintaan, koska nähtiin että pohjimmiltaan kaikki on itsestä kiinni ja esimerkiksi laiskotteleva toiminta ei vaikuta minuun ja on häviö vain laiskottelijalle.

Toisessa päässä taas koettiin, että osuuskunnan on hankala toimia ainakaan yhtenäisesti vahvistaen toinen toisiaan, jos kaikki eivät ole samalla sitoutuneisuuden tasolla mukana. Tämä seikka turhauttaa muita ja lannistaa flow-tilan. Eräs haastateltavista kuvasi, että on ihmisiä jotka eivät välitä muusta kuin pisteistä.

Toisin sanoen kunnianhimoisuus ja oman toiminnan kehittäminen jäävät puolitiehen. Tähän asiaan löytyy näkemys myös valmentajien puolelta; jos tekeminen jää triviaalitasolle, niin tietyn pisteen jälkeen ei tapahdu enää oppimista. Eräässä haastattelussa todettiin omaan kokemukseen perustuen, että akatemiayrittämissä pitää tosissaan uskoa omaan tekemiseen ja luoda tavoitteeksi tai unelmaksi muukin kuin valmistuminen. Kun pitkäjänteisesti jaksaa tavoitella ja etsiä suurempia projekteja, niin pienellä tuurilla varmasti löytää uuden korkeamman tason omaan toimintaan. Asia on ennen kaikkea omien korvien välissä.

5.2 Liiketoiminta & Bisnes

Bisneksen tekemisestä jokaisella oli omanlaisensa mielipide. Kuten odotettua tämä seikka jakoi ihmisiä hieman eri leireihin. Merkittävä eroavaisuus löytyi siitä, että ovatko bisnes ja oppiminen ristiriidassa vai eivät.

Kukaan ei väittänyt, että bisnes olisi jotenkin vähäpätöinen asia, joten kaikki näkivät että asialla on merkitystä omaan toimintaan. Bisneksen kuvailtiin olevan keuhko toiminnan ympärillä, mutta ei missään nimessä itsetarkoitus. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että ei bisneksen luominen ole ainut tarkoitus ja päämäärä. Eräs haastateltava kuitenkin painotti rahan merkitystä projekteissa perustellen asiaa sillä, että jos projektin toteuttamisesta pyytää kohtuullisen korvauksen, niin myös asiakas vaatii ja odottaa enemmän. Samalla myös korvien välissä ymmärtää, että pitää olla palkkansa arvoinen. Tämän seikan kautta haastateltava näki, että kohtuullisen korvauksen pyytäminen saa myös asiakkaan kohtelemaan tiimiyrittäjää liikekumppanina eikä vain opiskelijana joka tekee projekteja. Toinen haastateltava näki myös, että bisneksen merkitys ulottaa valintakokeeseen asti. Bisneksen ja liiketoiminnan on jossain määrin oltava kiinnostavaa, muuten on vähän väärässä paikassa.

Puhuttaessa nimenomaan osuuskuntamuotoisesta ja poikkeuksesta myös yhteisöllisesti toiminnasta haastateltavat kokivat, että on hieman harmillista ja ehkä jopa epätasa-arvoista kun yhteisillä osuuskunnan kassaan kertyneillä rahoilla järjestetään esim. yhteisiä illanviettoja, mutta kaikki eivät tuo rahaa kassaan.

Eräissä osuuskunnassa tehtiin yrityksen alkutaipaleella ratkaisu, että rahan tavoittelu ei ole arvo. Haastateltava koki, että tämä päätös johti siihen että kasvavaa (ja suurempaa) liiketoimintaa ei myöskään tavoiteltu. Näin voitaneen päätellä, että bisneksen tekemisellä on myös sosiaalinen ulottuvuus ja se saattaa joissakin tapauksissa luoda sosiaalista painetta sekä lopulta johtaa parempiin tuloksiin. Toisaalta taas joku saattaa ahdistua tästä paineesta, mutta missäpä työssä ei edes pieniä paineita syntyisi?

5.3 Oppiminen

Oppimisen nähtiin yleisesti olevan asia johon yksilö eniten voi yksin vaikuttaa. Haastateltavista useat korostivat, että oppiminen akatemiassa lähtee siitä kun ottaa vastuuta. Eräs haastateltava kuvaili, että akatemiassa opiskelu on pitkälti vapaamuotoista, mutta vapauden vastapainoksi on ymmärrettävä ottaa vastuuta. Jos vastuuta ei ota päätyy sohvalle istuskelemaan.

Haastatteluissa korostettiin myös useasti kuultua sanontaa, että epämukavuusalueella oppii parhaiten. Epämukavuusalueelle pyrkiminen vaatii rohkeutta ja asennetta, mutta palkitsee.

Yksi haastatelluista toivoi oppimisen tueksi enemmän dialogia ja keskustelua muistakin kuin ammattiaiheista. Eräs hyvä keino dialogin lisäämiseksi olisi säännöllisten ”aamupäiväseminaarien” pitäminen liiketalouden ja yrittäjyyden ajankohtaisista aiheista.

Kokonaisuutena oppimisen teemasta oli kaikkein vähiten puhetta. Koontina voisi sanoa, että kaikkien mielestä oppiminen on parasta silloin kun lyö käteet saveen ja ryhtyy tekemään.

5.4 Rakenteet ja ajattelumallit

Rakenteiden ja ajattelumallien teemassa tuli pakostakin esiin monia kehittämissuhteita ja epäkohtia BisnesAkatemian toiminnassa koko organisaation/yhteisön tasolla. Yksittäinen suurin asia mikä nousi esiin oli koko yhteisön viestinnän kehittäminen niin, että tulevat opiskelijat tietävät mihin hakevat ja tulevat.

Osuuskuntatoiminnan parissa vietettävä aika nousi myös esille lähes kaikissa haastatteluissa. Poikkeuksetta se nähtiin sinänsä liian lyhyenä, että tehokas aika koko ryhmän kesken kestää pahimmassa tapauksessa ainoastaan yhden lukukauden. Moni haastateltava kuvaili, että kun toiminta kunnolla pääsee vauhtiin toiminta loppuu tai ainakin laantuu, koska monet suuntaavat harjoitteluun ja vaihtoon. Ensimmäisenä akatemiasyysynä tutustutaan toimintaan, yritetään löytää yhteistä identiteettiä, omia juttuja sekä löytämään ensimmäisiä projekteja. Keväällä päästään projektien suhteen vauhtiin ja toiminta kasvaa kunnes kesäloman koittaessa toiminta on tavannut loppua. Haastateltavista x henkilöä oli suorittanut harjoittelun osittain osuuskunnassa ja koki tämän olevan erittäin hyvä ratkaisu oppimisen ja liiketoimintaosaamisen syventämisen kannalta. Yksi haastateltava nosti esiin, että harjoittelun suorittaminen osuuskunnassa voi kyllä viedä toimintaa pidemmälle, mutta jos tähän pakotetaan tai suositellaan vie se yksilön valinnanvapautta ja mahdollisuutta rakentaa omanlaistaan opintokokonaisuutta pois. Jotta harjoittelun voi suorittaa osuuskunnassa tarvitsee se poikkeuksetta merkittävän suuren projektin joita ei aina ole saatavilla. Ratkaisuksi osuuskuntajan pidentämiseen esitettiin ensimmäisen vuoden BisnesStartti-jakson lyhentämistä. Tätä kirjoittaessa jaksoa ollaankin ilmeisesti lyhentämässä.

Yksi haastateltavista antoi kritiikkiä valmentajien toiminnalle, koska valmentajien nähtiin ajattelevan eri tavoin valmentaa tiimejä eri suuntiin. Täten toiminta nähtiin eri osuuskunnissa olevan erilaista ja eri tasoilla.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET & SUOSITUKSET

Kuten alussa todettiin, niin BisnesAkademia on oppiva yhteisö ja huippusuorituksiin kykeneviä yhteisöjä yhdistää 3 osatekijää. (Covey 1998, 49-58)

”yksi standardi: yhteiset periaatteet ja arvot. Ihmiset hyväksyvät, että todellisiin sosiaalisiin ongelmiin löytyy kestävä ratkaisu vain yhteiseen visioon ja synergiaan perustuvista lähtökohdista”

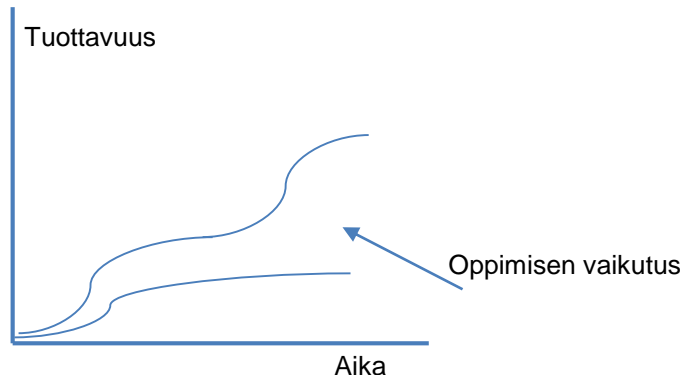
Eritoten kyselytutkimus, mutta myös haastattelut antoivat selkeän signaalin siitä, että kirjoittamattomia yhteisiä arvoja ja toimintamalleja löytyy, mutta vain pienistä satunnaisista ryhmistä ja eri osuuskunnista. Kuten yllä olevan teoria kertoo, kestäviä ratkaisuja ei löydy ilman koko yhteisön kattavia periaatteita ja arvoja.

”yksi sydän: visio ja tavoitteet. Ihmiset ymmärtävät asioiden keskinäisen riippuvuuden. Jos sosiaalinen ympäristö ei tue yritteliäisyyttä, koko yhteisön hyvinvointi kärsii. Eri osapuolten on osallistuttava yhdessä kaikkeen kehitystyöhön”

Teemahaastattelut antoivat viitteitä, että yhteisön suoritustaso, hyvinvointi ja fiilis kärsii, jos sosiaalisen ympäristön sitoutuminen ja tavoitteiden taso ei ole käytännön tasolla sama tai samankaltainen.

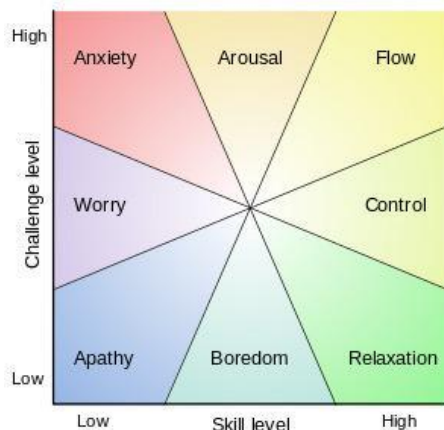
”yksi mieli: yhteinen päämäärä, mikä ei tarkoita, että on vain yksi mielipide. Kaikilla pitää olla tilaisuus osallistua päämäärän muotoiluun. Se vie aikaa, mutta mahdollistaa asioiden kypsymisen ja sitoutumisen”

Kyselytutkimuksessa kysymys yhteisöllisyydestä antoi viestin, että kaikki eivät tunne oloaan kotoisaksi ba-yhteisössä. Yksi tekijä on osallisuuden puute, kaikki eivät ole samalla tasolla mukana tekemisessä.



Kuva 2. Oppimiskäyrä (Ojala 2000, 216)

Jo valmentajien haastatteluissa kävi ilmi, että ”tekeminen on jäänyt välillä triviaalitasolle”. Sama asia on tullut esille myös haastatteluissa. Teorian kautta tarkasteltuna ilmiö tulee esiin oppimiskäyrän laantumisena. Kuten alemmasta käyrästä käy ilmi, niin alkupyrahdyksen jälkeen tuottavuus ja osaaminen eivät enää kasva, koska tekemisen haastetaso ei nouse. Tuottavuuden kasvu johtuu siis puutteellisesta haastetasosta, mutta myös korostaen sitä että yhteisö ei saa vietyä yksilöä korkeammalle tasolle. Yhteisön ja organisaation on oltava jatkuvasti trimmattuna uusiin haasteisiin ja muutoksiin. Ilman tätä jatkuvaa valmiustilaa muutosvastarinta kolkuttaa ovella ja oppiminen laantuu. (Ojala 2000, 216-217) Tätä muutosvastarintaa on eittämättä ollut nähtävillä muutostilanteissa.



Kuva 3. Flow- eli virtaustila. (Csikszentmihalyi 1996)

Unkarilainen psykologi Mihály Csíkszentmihályin on määrittänyt ja luonut teorian flow- eli virtaustilasta. Virtaustilassa on lyhykäisyydessään kyse siitä, että ihminen käyttää koko aivokapasiteettinsa tehtävän hoitamiseen. Teoria esittää havainnollisesti haasteen ja taidon suhdetta. Jos osaamistaso on matala ja tehtävät helppoja, niin yksilö vaipuu apatiaan. Jos osaamistaso on matala, mutta tehtävät liian vaikeita tulee apatia. (Csíkszentmihályi 1996) Voi myös olla niin, että jos osaamistaso on keskinkertainen ja tehtävät helppoja yksilö kohtaa tylsyyden. Tarvitaan laadukkaita, haastavia sekä merkityksellisiä projekteja ja hankkeita. Ja niitä tarvitaan paljon.

6.1 Käytäntöön

Teoriassa ongelmat ja kehittämiskohteet mainittiin edellä. Yhteisen mielen, sydämen ja standardin löytämisestä oppimiskäyrän parantamiseen sekä yhteisön flow-tilan löytämiseen oppivan yhteisön keinoin.

Käytännössä asiat eivät aina ole yksinkertaisia saatika helppoja toteuttaa. Idean lisäksi tarvitaan keinot ja tahto. Uusien asioiden ja ideoiden tuominen käytäntöön vaatii poikkeuksetta myös paljon aikaa, jota ei useasti ole. Ehkäpä kaikista eniten uudistuksiin tarvitaan sitoutumista ja tosissaan olemista. Moni hyväkin asia on jäänyt toteuttamatta, koska into ja tahto ovat lopahtaneet kesken kaiken. Muutosvastarintakin vaikuttaa kesken jättämiseen. Yrityksessä kokoluokkaan katsomatta uudistukset ovat helpompia viedä läpi, koska vaikka organisaation jäseniä osallistettaisiin, niin loppukädessä päätöksen tekee johtajat tai vastaavat päätöselimet. Tässä piilee oppivan yhteisön haastavuus. Kaikkien yhteisön jäsenten on sen lisäksi, että he ovat osallistuneet kehitystyöhön myös kokea tulos oikeaksi ja oman käden tekemäksi.

Seuraavassa on esitetty suosituksia joita tämän opinnäytetyön teorioiden ja tuloksien valossa kannattaisi viedä käytäntöön. Suositukset eivät ole täydellinen polku tuloksiin, mutta ovat osa työtä kohti trimmattua oppivaa yhteisöä. Toivon, että suositukset otettaisiin suurennuslasin alle ja vietäisiin käytäntöön mahdollisimman huolellisesti.

Suositukset:

1. Arvot, tavoitteet, strategia, visio ja missio

Opinnäytetyössä on monesti tullut ilmi, että tiimiyrittäjien henkilökohtaiset tavoitteet sekä odotukset ba-yhteisöltä ja koko ympäröivältä ekosysteemiltä vaihtelevat huomattavasti. Kysymys on yhteisöllisyydestä, mutta myös määrätietoista ja toisiaan tukevasta toiminnasta.

Prosessi arvo ja strategiatyön tekemiseksi on saatava alkuun. Käytännön tasolla työ ei ole nopea, eikä sen kuulukaan olla. Alkuun päästäisiin yhteisillä ”arvo- ja strategia seminaareilla”. Seminaarien on tiukasti liityttävä toisiinsa ja on painotettava kaikin keinoin niiden tärkeyttä. Seminaarien tuloksia on välittömästi tuotava esille eivätkä ne saa jäädä pöytälaatikon tasolle pyörimään esimerkiksi visuaalisoinnalla tuloksia näkyvälle paikalle. Lisäksi tarpeellista ja usein unohtunut asia on käydä yhdessä läpi mitä tulokset käytännön tasolla tarkoittavat ja miten juurrutamme ne yhteisöön. Aiempien kokemusten perusteella seminaareista saataisiin lisäarvoa, jos ne järjestettäisiin jossain muualla kuin Ba-tiloissa ja niihin sisältyisi yhteisöllistä toimintaa. Tarkoitus on, että seminaaripäivät itsessään jo jäävät mieleen.

Yksikään strategia ei ole ikuinen ja siitä syystä on toiminnan tavoitetta ja tarkoitusta on päivitettävä esimerkiksi kahden vuoden välein jolloin jokainen vuosikurssi voisi ainakin kerran osallistua.

2. Ulkoisen (ja sisäisen) viestinnän terävöittäminen

Viestinnän terävöittämisessä ei ole ainoastaan kyse aktiivisemmasta somesta ja paremmista nettisivuista, vaan loppukädessä oman identiteetin ja ideologian vahvistamisesta. Rumasti voi sanoa, että kyse on propagandasta, niin sisälle yhteisöön kuin ulos yhteisöstä.

Viestinnän kehittäminen tarkoitus on siis vastata kahteen tarpeeseen; siihen, että tunnettuus ulkopuolella kasvaa ja ulkopuoliset tietävät keitä me olemme sekä siihen, että sisälle yhteisössä tiedämme keitä me olemme. Yhteisöllisyyden vaaliminen viestinnän ja brändin keinoin luo hyvää fiilistä, ylpeyttä ja sosiaalista painetta, mutta myös kannustusta. Pitää luoda ”sankaritarinoita” saavutuksista, jotta tiimiyrittäjät kokevat että kun tosissaan yrittää saa palkintonsa. Jo saavutettua positiivista kehitystä ovat muutamat perinnetapahtumat, jotka kasvattavat yhteisöllisyyttä ja luovat positiivista kuvaa ulospäin.

Viestintätyö linkittyy vahvasti myös arvo- ja strategiatyöhön ja osittain kulkee samassa tahdissa sen kanssa. Toki viestinnän pitää olla aktiivista ja ajan tasalla jatkuvasti. Brändi, tarinat ja missio kehittyvät myös arvo- ja strategiaprosessin kanssa.

On selvää, että ansioitunut viestintätyö ei hoidu talkoovoimin pitkäjänteisesti ja huolellisesti. Kokonaisuuden kannalta taas ei välttämättä ole paras vaihtoehto, että viestintää hoidetaan opettajainhuoneesta. Tarvitaan yksittäinen tiimiyrittäjä tai pieni ryhmä koordinoimaan ja kehittämään viestintää. Heille on myös annettava työstä kohtuullinen korvaus. Samoin myös promootiotyötä on koordinoitava. Työstä saatavaa rahallista korvausta voi perustella esimerkiksi lisääntyvinä hakijoiden ja projektien määränä.

Aiemmassa kappaleessa mainittiin, että flow:n ylläpitämiseksi tarvitaan laadukkaita, haastavia ja merkityksellisiä projekteja. Jatkotutkimukselle olisi tarvetta luodessa markkinointi- ja myyntisuunnitelmaa yritysten ja BisnesAkatemian väliseen kanssakäymiseen sekä bisnekseen.

3. Pääsykoeprosessin muuttaminen esimerkiksi psykologista pääomaa mitaamalla.

Pääsykokeen muuttamisen tarkoituksena on yksinkertaisesti varmistaa, että oikeat ihmiset saapuvat oikeaan paikkaan. Tässä voittavat kaikki. Opiskelijat saavat mieluisen paikan ja Ba saa innokkaita tiimiyrittäjiä.

Pääsykoe Bisnesakatemiaan on samanlainen kuin muihinkin tradenomin opintoihin. Pääsykoetta ei ole varmasti syytä kokonaan muuttaa, mutta siihen voisi lisätä osion joka keskittyisi yksilön motivaatioon ja ominaisuuksiin joista on hyötyä juuri Ba:ssa. Esimerkiksi tämän opinnäytteen esittelemä psykologisen pääoman mittari voisi toimia tässä tarkoituksessa ainakin teoreettisen pohjansa valossa. Soveltaminen pääsykokeeseen vaatisi kylläkin hieman lisätutkimusta.

4. Ba-ajan pidentäminen tavalla tai toisella

Tämän teeman osalta hankkeita on jo käynnissä oikeaan suuntaan. Pidempi aika tehokkaassa akatemiatoiminnassa johtaa parempiin lopputuloksiin ja antaa myös syvällisemmän kuvan yrittäjyydestä ja mahdollistaa paremmin pidempikestoiset projektit kuten vaikkapa verkkokaupan perustamisen.

Ba-aikaa on myös mahdollista pidentää kesien aikana ilman muutoksia systeemiin, mutta se vaatii esimerkkejä ja aiemmin onnistuneita kokeiluja suorittaa ”kesätyöt” akatemiassa.

5. Alumnyyhdistys

Alumnyyhdistys tuo tärkeää lisäarvoa toimintaan pidemmälle aikavälillä. Valmistumisen jälkeen akatemialaiset suuntaavat työelämään kuka minnekin. Monilla kuitenkin tulee halu muistella omaa opiskeluaikaansa ja tukea nykyisiä opiskelijoita. Alumnyyhdistys omalta osaltaan pitää yllä perinteitä, yhteisöllisyyttä ja verkottaa valmistuneita opiskelijoita. Sillä ja sen jäsenillä on kuitenkin mahdollisuus kehittää akatemiaa, niin että alumnit tuovat omassa työssä tarvitsemiaan projekteja akatemian sisälle. Alumnit tietävät mitä Ba:sta saavat ja mitkä työt sopisivat juuri tiimiyrittäjille.

Käytännön tasolla BisnesAkademia voi tukea alumnitoimintaa esimerkiksi antamalla vuosittaisen pienen avustuksen toiminnan pyörittämiseen.

6.2 Loppuyhteenveto

Loppujen lopuksi menestymisen salat ovat yksinkertaiset, joskaan eivät helpot. Parhaimpiin tuloksiin päästään, kun yhteisössä on motivoituneita ihmisiä ja keskinäinen kannustava ilmapiiri, jossa voi saavuttaa isojakin asioita. (Ojala 2000.) Yhteisön kehittäminen tapahtuu pienin askelin ja niitä askelia tarjoavat tämän opinnäytteen tulokset ja suositukset. Nyt täytyy vain ja ainoastaan tarttua tuumasta toimeen ja lähteä kehittämään toimintaa, niin että hankkeet eivät jää puolitiehen tai pöytälaatikkoihin. Menestykseen ei tarvita muuta kuin asenne ja pieni määrä tuuria.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 14.11.2014/932.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Turun Ammattikorkeakoulu. 2015. Excellence in Action – Turun ammattikorkeakoulun strategia 2015-2025.

Otala, L. 2000. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Helsinki: WSOY.

Covey, S. 1998. The ideal community. San-Francisco: Jossey-Pass Publ.

Rauhala, I.; Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Pääasia – organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum.

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Csikszentmihalyi, M. 1996. Finding Flow. New-York: Basic Books

Kyselyn kysymykset ja vastaukset

Kysymykset 1-3 liittyvät toivoon, 4-6 optimismiin, 7-9 sinnikkyteen ja 10-12 itseluottamukseen.

