

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Media-alan koulutusohjelma

Samu Rytönen

YRITTÄJYYS TYÖELÄMÄTAITOJEN EDISTÄJÄNÄ –  
ASiantuntijaksi media-alalle

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2018



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Huhtikuu 2018**  
**Media-alan koulutusohjelma**

Länsikatu 15  
80110 JOENSUU  
(+013) 260 600

**Tekijä**  
Samu Rytönen

**Nimeke**  
Yrittäjyys työelämätaitojen edistäjänä – Asiantuntijaksi media-alalle

**Toimeksiantaja**  
Karelia-ammattikorkeakoulu KYKY-hanke

**Tiivistelmä**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millä tavoin yrittäjyys edistää työelämätaitoja sekä opiskelijan kehittymistä kohti työelämää. Työssä keskitytään media-alan opiskelijoiden työelämätaitojen kehittämiseen yrittäjyyskokeilun kautta sekä selvitetään, millaisia valmiuksia yrittäjyys luo tulevalle työuralle. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii KYKY-hanke, jonka tavoitteena on edistää yrittäjyysosaamista sekä kykyä johtaa itseään muuttuvilla työmarkkinoilla.

Työn tietoperustassa perehdytään kirjallisiin lähteisiin ja julkaisuihin yrittäjyydestä ja työelämätaidoista. Tietoperustaa täydennetään tutkimusaineistolla, joka koostuu media-alan yrittäjinä toimivien opiskelijoiden, työelämän edustajan sekä asiantuntijan haastatteluista. Tuloksia reflektoidaan myös tutkijan omien kokemusten pohjalta aiheesta.

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että yrittäjyys edistää tehokkaasti opiskelijan työelämätaitojen kehittymistä vahvistamalla henkilöiden itsetuntemusta, ammattitaitoa sekä ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaitoja. Yrittäjyyden voidaan kokea toimineen yhtenä tärkeänä työkaluna kehittää työelämässä tarvittavia taitoja työelämälähtöisellä mallilla. Tutkimuksessa nousee esille myös ehdotuksia muista malleista, joilla pystytään kehittämään media-alan opintoja aiempaa työelämälähtöisemmäksi. Esimerkkeinä esille nousivat kurssien muuttaminen työelämälähtöisempään suuntaan, ja oikeiden harjoitustöiden käyttäminen opinnoissa koettiin kerätyn aineiston perusteella hyväksi käytännöiksi.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 47  
Liitteet 3

**Asiasanat**

Yrittäjyys, työelämätaidot, työelämäosaaminen, media-ala, asiantuntijuus



**THESIS**  
**April 2018**  
**Degree Programme in Media**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+ 358 13 260 60

Author  
Samu Rytönen

Title  
Entrepreneurship as a Promoter of Working Life Skills – Becoming Expert to the Media Sector

Commissioned by  
Karelia UAS KYKY Project

**Abstract**

The purpose of this thesis was to determine how entrepreneurship promotes work life skills and the student's development towards working life. Thesis focuses on the development of working life skills in the media sector through experimentation in entrepreneurship and identifies what kind of skills it creates for the future career. The client of this thesis is the KYKY Project at Karelia University of Applied Sciences. Its aim is to promote entrepreneurial skills and the ability to lead itself to a changing job market.

The knowledge base of the thesis is based on the literary sources and publications of entrepreneurship and working life skills. The knowledge base is also complemented by research material that consists of interviews with students who have experience in media sector entrepreneurship, and with a working life representative and an expert. The results are also reflected around of the researcher's own experience.

The results show that entrepreneurship effectively promotes the development of student work life skills by strengthening the individuals' self-knowledge, professionalism, problem-solving and interaction skills. Entrepreneurship can be experienced as one of the important tools to develop the skills needed in working life through a work-based model. The thesis also brings out other models that can develop media studies in a more labour-intensive direction. Based on the collected material, shifting courses to more work-oriented direction or using real work assignments were proven to be good practices.

Language

Finnish

Pages 47

Appendices 3

Keywords

Entrepreneurship, working life skills, media sector, expertise

# Sisältö

1. Johdanto .....	5
2. KYKY-hankkeen esittely.....	7
3. Työelämätaidot.....	8
3.1 Työelämätaidot ja työelämäosaaminen .....	8
3.2 Uranhallintataidot.....	11
3.3 Osaaminen ja ammattitaito .....	13
3.4 Esimies- ja alaistaidot .....	15
4. Yrittäjyys .....	16
4.1 Yrittäjyys media-alalla.....	16
4.2 Yrittäjyyskasvatus .....	17
4.3 Case: Mainostoimisto Muviment.....	18
5. Tutkimuksen toteutus.....	20
5.1 Tutkimusmenetelmä .....	20
5.2 Haastattelujen valmistelut.....	22
5.3 Lähtökohtien hankkiminen Muvimentin toimijoiden haastattelulla.....	23
5.4 Yrittäjän kokemuksia .....	32
5.5 Tietojen syventäminen asiantuntijahaastattelulla .....	36
6. Tutkimustulosten yhteenveto.....	39
7. Lopuksi .....	43
Lähteet .....	45

## Liitteet

- Liite 1 Haastattelun kysymysrunko 1
- Liite 3 Haastattelun kysymysrunko 2
- Liite 4 Haastattelun kysymysrunko 3

## 1. Johdanto

Media-alalla työnäytteillä ja käytännön kokemuksella nähdään olevan suuri merkitys työelämään pyrkiessä. Työelämässä pärjääminen vaatii kuitenkin paljon muutakin kuin ammatin tuomaa ydinosaamista. Yrittäjyys opiskelun tukena on yksi vaihtoehto edistää näiden työelämätaitojen kehittymistä ja työllistymistä huolimatta siitä, sijoittuuko opiskelija työelämään yrittäjän tai työntekijän rooliin.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan yrittäjyyden vaikutusta työelämätaitojen edistämiseksi media-alalla sekä media-alan opintojen aikana. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille uutta tietoa sekä löytää uusia näkökulmia. Saatua tietoa voidaan hyödyntää media-alan korkeakouluopintojen kehittämisessä tai uudistamisessa niin, että ne tukevat työelämälle tärkeäksi katsottujen työelämätaitojen kehittymistä. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Karelia-ammattikorkeakoulun Kompetenssipohjainen Yrittäjyys KYKY-hanke.

Aloitin toukokuussa 2016 opintojeni ohella toimimaan sivutoimisena yrittäjänä. Oman yritystoiminnan kehittämisen lisäksi olen kasvattanut ammatillista osaamistani, yleisiä työelämätaitojani, luonut verkostoja sekä oppinut soveltamaan teoretietoa käytännön ympäristöihin. Taitojen kehittyminen on vahvistanut oman osaamisen esille tuomista ja luonut vahvan pohjan työmarkkinoita varten.

Yhtenä tarkastelun kohteena käytän media-alan opiskelijoiden perustamaa yritystä Mainostoimisto Muvimentia ja sen toimijoita. Pyrin myös refleктоimaan omia kokemuksiani yhdessä muiden saatujen aineistojen kanssa.

Pelkkä tietämys ja osaaminen ovat vain yksi osa sitä, mitä tarvitset työelämässä pärjäämiseen. Työelämätaitojen merkitys on nostettu runsaasti esille viime vuosina työelämästä puhuttaessa. Työelämässä menestyminen vaatii monenlaisia taitoja sekä jatkuvaa oppimista, jotta työstä voidaan suoriutua mahdollisimman hyvin. Omien kokemuksieni pohjalta olen huomannut työelämätaitojen ja niiden kehittämisen tärkeyden myös media-alalla toimiessani.

Hyvät työelämätaidot omistava henkilö on valmis kehittämään itseään jatkuvasti, muutenkin kuin työnantajan halusta ja valmiuksista kehittää työntekijää. Ei riitä, että media-alan ammattilainen osaa käyttää kameraa ja tehdä videoita, vaan samalla hänen tulee olla vuorovaikutuksissa asiakkaan, mahdollisen tuotantotiimin tai työpaikan

projektiryhmän kanssa. Alalla on oltava myös valmis joustamaan työajoissa, työtehtävissä sekä ratkaisemaan erilaisia ongelmia.

Yrittäjyys on yksi polku lähteä vahvistamaan työelämätaitojen kehittymistä, oli kyseessä sitten itsetuntemus, pitkäjänteisyys tai rohkeus tuoda omia ajatuksia esille. Yhtenä merkittävänä tekijänä voidaan kuitenkin pitää henkilön itsetuntemuksen kehittymistä yrittäjyyskokeilun myötä. Media-alan yrittäjyyden kautta syntyy konkreettisia työn tuloksia, jotka tukevat henkilön muuta perusosaamista. Yrittäjyyden kautta saa hankittua myös itsevarmuutta esimerkiksi koulun jälkeisen vakituisen työpaikan löytämiseen ja yleiseen työelämässä pärjäämiseen. Lisäksi opinnäytetyössä saadaan käsitystä myös siitä, millaisia taitoja tulevaisuuden työelämä odottaa.

Tämän opinnäytetyön tavoitteina on selvittää ja tutkia:

- Millä tavoin yrittäjyys edistää työelämätaitoja ja niiden kehittymistä
- Mitä työelämävalmiuksia on saavutettu

Työtä rajataan niin, että siinä ei tulla tutkimaan henkilöiden työllistymistä tai yrittäjyyden vaikutusta työllistymiseen. Näin ollen tutkimuksessa päästään keskittymään vain opiskelijoiden työelämätaitoihin ja niiden kehittymiseen yrittäjyyden kautta, sekä miten opiskeluaikana tapahtuva yrittäjyys valmistaa opiskelijoita työelämään. Opinnäytetyön aiheisällön kannalta tarkastelun kohteeksi otetaan myös teemoja ja aiheita yrittäjyyskasvatuksesta, mutta pääasiallisena kohteena keskitytään yrittäjyyden ja työelämätaitojen alla olevien käsitteiden tarkasteluun ja tutkimiseen.

Opinnäytetyö voi hyödyttää media-alan opiskelijoiden lisäksi myös laaja-alaisesti muita yrittäjyydestä kiinnostuneita opiskelijoita innostamalla heitä kokeilemaan rohkeasti yrittämistä opiskelujen aikana työelämätaitojen kehittämisen vuoksi, vaikka täyspäiväinen yrittäjyys ei tuntuisi sillä hetkellä varteenotettavalta vaihtoehdolta opiskelujen jälkeen.

Aiheeseen katsotaan olevan erittäin ajankohtainen, sillä kyseessä on työelämälähtöisyyttä korostava tutkimustyö. Nykyinen muuttuva työmaailma koetaan jopa haastavaksi, mutta oikeiden taitojen ja valmiuksien kautta siirtyminen työelämään voi sujua erittäin mallikkaasti.

## 2. KYKY-hankkeen esittely

Kompetenssiperustainen yrittäjyys KYKY-hankkeen tavoitteena on edistää yrittäjyysosaamista sekä kykyä johtaa itseään muuttuvilla työmarkkinoilla. Hankkeen avulla pyritään kehittämään opiskelijoiden yrittäjyysosaamista ja tuetaan oppilaitosten toimintaa enemmän yrittäjämönteisempään suuntaan. (KYKY-hanke 2018.) Hankkeen toteuttamisesta vastaavat Karelia-ammattikorkeakoulu ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Riveria.

Toteuttamisaika sijoittuu vuosien 2016-2018 välille. Hankkeen toteutukseen osallistuu myös yrityksiä, jotka toimivat toimeksiantajina, koulutussisältöjen kehittäjinä sekä kasvu-yritysosajina.

Hankkeen pääasiallisena kohderyhmänä toimivat opiskelijat, joilla ei ole aiempaa tai vähäinen kokemus yrittäjyydestä. Siinä mahdollistetaan pienimuotoinen ja turvallinen yrittäjyyskokeilun polku. Tavoitteena on saada valmistuneen opiskelijan osaaminen vastaamaan työ- ja elinkeinoelämän tarpeita. (KYKY-hanke 2018.) Tällä mallilla voidaan myös selvästi nähdä olevan vaikutusta työelämätaitojen kehittymiseen.

Hankkeen toimenpiteitä kuvataan viiden erilaisen työpaketin kautta, jotka sisältävät esimerkiksi uuden yrittäjyysmallin ja osaamisvaatimusten määrittelyn, verkkopedagogiikan kehityksen, yrittäjämäisen harjoittelun pilotoinnin, yrittäjyystoiminnan mahdollistavan opinnäytetyön sekä mikrorahoituksen ja oppilaitosresurssien hyödyntäminen.

Hanke mahdollistaa yrittäjyyden verkko-opintoja, valmentaa tiimiyrittäjyyteen ja rakentaa opiskelijoille yrittäjyyden polun, jolloin yrittäjyydestä tulee luonteva osa koko opintoja, mm. opintojaksojen, harjoittelun, opinnäytetyön ja omien yrityskokeilujen kautta. (KYKY-hanke 2018.)

KYKY-hanke on myös mukana korkea-asteen opiskelijoille suunnatussa NY Start Up -ohjelmassa, jossa opiskelijat perustavat ja luovat NY-yrityksen oman liikeideansa ympärille ja kokeilevat yrittäjyyttä vuoden ajan Nuori Yrittäjyys ry:n ohjelman puitteissa. Tässä oppimismallissa oman yrityksen kautta tapahtuva oppiminen katsotaan tarjoavan nuorille motivoivan tavan henkilökohtaisten, liiketoiminta- sekä innovaatiotaitojen oppimiseen. (Nuori Yrittäjyys 2018.)

### 3. Työelämätaidot

#### 3.1 Työelämätaidot ja työelämäosaaminen

Työelämätaidot ovat olennainen osa nykyisiä muuttuvia työmarkkinoita sekä työelämälähtoisemmäksi suuntaavaa korkeakoulun opiskelumallia. Kuitenkin opiskelijoiden, työnantajien sekä oppilaitosten katsotaan olevan huolissaan valmistuvien opiskelijoiden työelämätaidoista sekä työelämäntuntemuksesta. (Haikola 2009, 89.) Työelämätaitoja täytyykin kehittää jo opiskelujen aikana, jotta on valmis siirtymään ja pärjäämään työelämässä (Aarnikoivu 2010, 7). Suomessa valtion voidaan katsoa olevan merkittävässä roolissa antamalla valtionavustuksen kautta tukea nuorten yrittäjyyden, talouden ja työelämätaitojen edistämistä tukeviin hankkeisiin ja koulutuksiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.) Tässä tutkimuksessa tärkeänä osana on tutustua työelämätaitoihin ja hahmottaa nykytilanne olemassa olevien tietojen perusteella sekä tuottaa uutta tietoa ja näkökulmaa.

Käsite työelämätaidot on todettu erittäin laajaksi ja se käsittää kaikki taidot, kyvyt ja valmiudet joita työelämässä tarvitaan. Käsitteelle ei ole myöskään vakiintunutta yhteistä määritelmää ja se voidaan tulkita ja määritellä monin eri tavoin. Kuitenkin työelämässä tarvitaan erilaisia taitoja, joiden avulla pystytään suoriutumaan töistä mahdollisimman hyvin. Työelämätaidot rinnastuvat työtehtävään liittyvään osaamiseen ja ammattitaitoihin, joiden lisäksi tärkeässä roolissa ovat taidot, jotka liittyvät työelämässä ja työyhteisön jäsenenä toimimiseen. Opiskelijalle tärkeässä roolissa on katsottu olevan työuran alussa olevat taidot, joita ovat esimerkiksi ammatinvalinta- ja uranhallintataidot. Nämä taidot ovat tärkeitä, koska niiden kautta oppii tunnistamaan omaa osaamistaan, kiinnostuksen kohteitaan ja mahdollisia ongelmia, jotta osaa tehdä niihin liittyviä ratkaisuja. (Aarnikoivu 2010, 39-41.)

Aarnikoivu (2010) on katsonut työelämätaitojen jakautumisen seuraavaan kolmeen laajempaan osa-alueeseen:

1. Uranhallintataidot
2. Työtehtävään liittyvä osaaminen, ammattitaito
3. Yleiset tehtävästä riippumattomat taidot ja kyvyt sekä tiedolliset ja oppimiseen liittyvät työyhteisötaidot.

Paloniemen (2004) väitöskirjan tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijöiden omaa osaamista yleiseen osaamiseen ja mahdollisiin kehitystarpeisiin verraten. Osaamisen alueet olivat sekä tiedollista, taidollista että kehityksellistä osaamista vaativia. Tutkimuksessa tärkeinä työelämätaitoina korostuivat asiakaspalveluosaaminen, kokonaisuuksien hallinta ja osaamisen kehittäminen. (Paloniemi 2004, 83-84.) Tämä voidaan katsoa paikkaansa pitäväksi vielä nykypäivänäkin, jolloin varsinkin omaa osaamisen kehittämistä kannustetaan jatkuvasti muiden taitojen ohella. Oman osaamisen eli yhden kompetenssin osan kehittäminen on myös yksi tämän tutkimuksen toimeksiantajana toimivan KYYKY-hankkeen kehittämiskohteista.

Yhtenä tärkeänä taitona Paloniemen tutkimuksessa nostetaan esille työn laajeneminen ja sisältöjen merkityksen muuttuminen, joka nähdään muuttuvina osaamisvaatimuksina. (Paloniemi 2004, 85-86.) Tästä voidaankin todeta, että työmarkkinoiden tärkeimpänä pidetyt työelämätaidot nähdään muuttuvan jatkuvasti. Ongelmanratkaisutaidot pysyvät kuitenkin Maailman talousfoorumin raportissa (Kuva 1) kärkipaikalla.

Ongelmanratkaisutaidot liittyvätkin vahvasti yrittäjyyteen ja yrittäjänä pärjäämiseen. Yrittäjyydessä joudutaan jatkuvasti tilanteisiin, joissa joudutaan kohtaamaan ja tunnistamaan ongelmia ja niiden aiheuttajia. Nämä voivat liittyä esimerkiksi asiakasprojektiin, yrityksen hallintoon tai jopa yrittäjän toimeentuloon muuttuvissa työympäristössä. Ongelmanratkaisuun voidaan liittää myös ongelmien ennaltaehkäisy. (Suomen Yrittäjät 2018.)

Maailman talousfoorumin (2016) sivustolla vertailtiin 10 tärkeimpänä pidettyä taitoa, joista tähän tutkimukseen nostettiin esille viisi oleellisimmaksi katsottua taitoa:

## Poiminta 5 tärkeimmästä taidosta

### vuonna 2015

1. Ongelmanratkaisutaidot
2. Vuorovaikutustaidot
3. Henkilöjohtaminen
4. Kriittinen ajattelu
5. Neuvottelutaidot

### vuonna 2020

1. Ongelmanratkaisutaidot
2. Kriittinen ajattelu
3. Luovuus
4. Henkilöjohtaminen
5. Vuorovaikutustaidot

Kuva 1. Poiminta 5 tärkeimmästä työelämätaidoista (Gray 2016).

Jos tulevaisuuden työelämätaitoja tarkastellaan, voidaan nostaa esille kolmanneksi tärkeimmäksi taidoksi listattu taito eli luovuus. Luovuus on myös asia, jota media-alalla pidetään yhtenä ominaispiirteenä. Luovuus on listattu myös yhdeksi Opetus- ja kulttuuriministeriön (2016) selvityksessä yrittäjyyden kautta opittuihin ja kehittyneisiin asioihin.

Työelämän vaatimuksissa kaivataan työelämässä nykyään ammatillisen osaamisen lisäksi myös joustavaa asennetta. Uusia työmahdollisuuksia syntyy nykyään pieniin työllistäviin yrityksiin, joiden koko vaihtelee 1-9 työntekijään. Tästä syystä työntekijältä vaadittavat taidot muuttuvat merkittävästi, koska pienemmissä yrityksissä voi joutua saman päivän aikana toimimaan useassa eri tehtävässä. Nykyisin joustavuus on työnantajien keskuudessa yksi heidän tärkeimmistä toiveistaan työntekijältä. (Alariesto 2016, 1, 33.)

Varsinkin yrittäjyystaipaleen alussa tarvitaan joustavuutta, koska aloittavassa yrityksessä voi olla liian vähän työntekijöitä työmäärään nähden, jolloin myös työtehtävät ja roolit eivät välttämättä ole täysin selkeät tai vaativat useaan eri tehtävään sitoutumista. (Åbacka 2016.)

Jokaisella henkilöllä on myös ominaisuuksia tai vahvuuksia, jotka viittaavat siihen, minkä henkilö kokee omakseen. Siirrettävillä ominaisuuksilla tarkoitetaan alasta tai työtehtävästä riippumatonta osaamista. Tällaisiksi ominaisuuksiksi voidaan nähdä esimerkiksi kielitaito, johtamistaidot sekä projektiosaaminen. (Hoppe & Laine 2014, 50-51.) Nämä ominaisuudet pitävät sisällään myös kiinnostuksen kohteet, vahvuudet, arvot, työmarkkinoiden toiminnan lainalaisuudet sekä päätöksentekotavat. Henkilön vahvuuksia ja ominaisuuksia voidaan verrata myös henkilön itsetuntemukseen. Omaan itsetuntemukseen sisältyvät oma asiantuntijuus ja osaaminen, taidot ja vahvuudet, arvot sekä kiinnostuksen kohteet. (Aarnikoivu 2010, 42.)

Vuorovaikutustaitojen avulla henkilö pystyy toimimaan tiimissä, ryhmässä tai isossa organisaatiossa. Taitojen avulla myös kommunikaatio asiakkaaseen on sujuvampaa. Hyvät vuorovaikutustaidot omaavan henkilön ei katsota olevan sidoksissa tiettyyn luonteenpiirteeseen, kuten puheliaaseen tai hiljaiseen henkilöön. Vuorovaikutustaitoisen henkilön katsotaan osaavan käyttää puheenvuoroja sopivissa tilanteissa, johdattaa keskustelua tyrmäämättä toisen ajatuksia sekä löytää ratkaisuja. (Lantta 2015.)

Paloniemen (2004) tutkimuksessa korostui myös työyhteisön merkitys sosiaalisena ja kulttuurisena oppimisympäristönä. Yhteisöllisyys luo mahdollisuuden, jonka kautta pystyy jakamaan omaa osaamistaan ja vastaanottamaan uutta, olemaan vuorovaikutuksessa sekä toimimaan yhdessä muiden osaavien ammattilaisten kanssa. (Paloniemi

2004, 85.) Jos tätä tutkimuksen havaintoa verrataan opiskelijayritykseen, voidaan huomata, että opiskelijayrityksestä on muodostunut erinomainen oppimisympäristö, jonka kautta pystyy kehittämään tässä tutkimuksessa esille nostettuja ja käsiteltyjä taitoja.

Tulevaisuudessa suomalaisten nähdään uskovan siihen, että työntekijöiltä odotetaan halua oppia uutta, kykyä yhteistyön hyödyntämiseen sekä kykyä sopeutua uusiin tilanteisiin. Nämä kolme asiaa ovat myös Suomalaisen Työn Liiton toteuttaman Made By Finland -kampanjatutkimuksen mukaan myös sellaisia, että vastaukset ovat samat riippumatta vastaajien taustasta. Tulevaisuuden työelämän vaatimuksia ajatellen suuntaus tulee olemaan yksinpuurtajien sijaan rohkeissa ja uutta oppivissa yhteen hiileen puhaltajissa. Määrätietoisuus ja itsekuri nähtiin erityisesti olevan merkittävä yrittäjien kohdalla. (Suomalaisen työn liitto 2017.)

### 3.2 Uranhallintataidot

Uranhallintataitojen katsotaan kuuluvan elinikäiseen uransuunnittelun malliin. Uranhallintataidot pitävät sisällään ammatinvalinta- ja uransuunnittelutaidot, työnhakutaidot sekä työelämään kiinnittymiseen liittyvät taidot. Uransuunnittelun katsotaan olevan päätöksiä sisältävä prosessi, jossa lähtökohtana on tiedonhaku itsestä ja työelämästä. Uranhallintaan liittyvä itsetuntemus käsittää oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamisen, omat kiinnostuksen kohteet sekä konkreettisen valintojen teon ja toiminnan. Itsetuntemuksen katsotaan olevan tärkeimpiä uransuunnittelun taitoja. (Aarnikoivu 2010, 41-44.) Itsetuntemus onkin kriittisessä roolissa varsinkin valmistuvan opiskelijan taitojen kanssa.

Aarnikoivun (2010) uranhallintataitoihin katsotaan sisältyvän työnhaku, valinnat ja päätökset sekä itsetuntemus ja työelämätuntemus. Voidaan huomata, että uranhallintataidot ovat usein sellaisia asioita, jotka saattavat kehittyä henkilön huomaamatta. Päätöksiä ja valintoja saattaa syntyä tiedostamattakin. Uranhallintataitojen rooli koetaan tärkeäksi sekä työuran alussa että pidempään työelämässä olleella. Nykypäivän työntekijällä on yhden ammatin ja uran sijaan useita eri työllistymismahdollisuuksia, joita kautta kehitty useita eri ammatteja ja työuria. (Aarnikoivu 2010, 40.)

Uransuunnittelun katsotaan jakautuvan seuraaviin pääkohtiin:

- Oman nykytilanteen arviointi, millaista osaamista minulta löytyy ja millaista vaaditaan, koulutuksen tarve
- Vaihtoehtojen kartoitus, mitä ammatteja ja työtehtäviä on olemassa, mitä työpaikkoja on avoinna

- Millaisia valintoja ja päätöksiä täytyy tehdä
- Päätöksien toteuttaminen.

Uransuunnittelun voidaan katsoa kytkeytyvän vahvasti erilaisiin päätöksiin ja valintoihin. Kyseessä on perusteltu päätöksentekosarja, johon liittyy eri valintojen ja vaihtoehtojen pohdintaa, jotka voidaan tiivistää kysymyksiin mitä ja miksi. (Aarnikoivu 2010, 52-53.) Yrittäjyydessä on kyse eri mahdollisuuksien tutkimisista ja jopa tartumisesta, jotta ajatukset ja ideat saadaan muutettua taloudelliseksi toiminnaksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a.)

Uranhallintataitoihin sisältyy myös työnhakutaidot. Työnhakutaitoja ei voida pitää vähäisessä asemassa, vaan nekin ovat äärimmäisen tärkeitä katsottu uranhallintataito. Yhteiskunnassa ja kulttuurissa tapahtuu jatkuvasti muutoksia, joiden seurauksena meidän täytyy osata heijastaa ne suoraan tapoihin hakea työtä. Teknologian kehittymisen seurauksena yhä useampi työ löydetään useiden eri kanavien ja verkostojen kautta. (Aarnikoivu 2010, 54.) Varsinaisen työn teosta syntyy kuitenkin sellaista arvoa, että on nähty paremmaksi keskittyä oman osaamisen kehittämiseen kuin työn hakemiseen (Jämsén 2017).

Karelia-ammattikorkeakoulun vuosina 2015-2017 toiminut Work Smart -hanke kehitti opiskelijoiden uranohjausta päivitetymmään suuntaan. Hankkeen tavoitteina oli edistää ja helpottaa työelämän siirtymistä sekä kehittää oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä. (Work Smart 2018.)

Work Smart - uranohjausmalli (kuva 2) tuki opiskelijoiden uranhallintataitojen kehittämistä, jossa keskityttiin oman osaamisen tunnistamiseen, työelämän vaatimusten tunnistamiseen sekä piilotyöpaikkojen löytymiseen. Oppilaitoksilla nähdäänkin olevan suuri rooli auttaa opiskelijoita kehittämään itsetuntoa sekä edistää työelämään siirtymistä opettelemalla työelämän vaatimia valmiuksia jo opintojen aikana. Karelia-ammattikorkeakoulu on lähtenyt edistämään tätä mallin toimintatapaa ottamalla työelämätaitojen opettelu osaksi ammatillisen kasvun opintoja kaikkien alojen opiskelijoille. (Kuittinen 2017.)



Kuva 2. Work Smart uraohjausmalli (Kuva: Work Smart).

Work Smart -mallia voidaan tarkastella ja vertailla yrittäjyyteen kautta tapahtuvaan uraohjaukseen ja taitojen edistymiseen. Yrittäjyys nähdään vahvistavan oman itsetuntemuksen kehittämisessä ja työelämän vastaavuuksien ymmärtämisessä. Näin ollen sen voidaan nähdä helpottavan työelämään siirtymistä, aivan kuten Work Smart -mallin työpajat ja verkostoitumistilaisuudet pyrkivät tekemään.

### 3.3 Osaaminen ja ammattitaito

Työelämätaidot käsittävät myös muut työelämässä toimimiseen tarvittavat taidot ja osaamisen. Nämä kehittyvät teoretiedon soveltamisen ja käytännön oppimisen kautta. Osaaminen nähdään rinnastettavan ammattitaidon kautta asiantuntijuudeksi. Osaaminen ja ammattitaidot pitävät sisällään työtehtävään ja ammattiin liittyvää osaamisen hallintaa. (Aarnikoivu 2010, 16.) Osaaminen käsittää sisällään myös työtehtävästä riippumattomat taidot ja kyvyt, joita ovat esimerkiksi yleissivistys, teknologioiden hallinta ja kielitaito (Hoppe & Laine 2014, 50-51).

Työelämätaidot rinnastetaan myös työelämäosaamisen käsitteeseen. Hanhinen (2010) on väitöskirjansa tutkimuksessa käsitellyt työelämäosaamisen käsitteitä. *Kvalifikaatioilla* tarkoitetaan työelämästä asetettuja työn vaatimuksia, jotka työntekijän täytyy hallita. *Kompetensseilla* taas viitataan henkilön kognitiivisiin kykyihin eli tietoihin ja taitoihin

sekä affektis-konatiivisiin valmiuksiin eli yksilön ominaisuuksiin, joilla hän kehittää kykyjää suoriutua työn vaatimuksista. (Hanhinen 2010, 96-97.)

Yleinen työelämässä ja työtehtävissä työskentely pitää sisällään toimintamallin, jossa omaksuttu teoretieto sovelletaan käytäntöön. Nykyisin yhä harvemmat työtehtävät säilyvät muuttamattomina, joka tarkoittaa sitä, että työ käsittää jatkuvan oppimisen ja toiminnan kehittämisen prosessin. Henkilön tulisi osata kartoittaa, mitä hänen ehdottomasti tulisi osata työtehtävistä suoriutumiseen, mitä hänen olisi hyvä osata sekä millaisesta osaamisesta ei ole haittaa, vaikka osaisikin. (Aarnikoivu 2010, 67.) Aiheesta voidaan nähdä mainintaa myös ajankohtaisissa koulutus uudistuksissa, jotka näkyvät Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017a) julkaisemassa linjauksessa. Korkeakoulutus ja tutkimus 2030 -visiotyössä osaamisen muuttuminen ja työelämän murrosvaiheiden haasteet katsotaan tarvitsevan ratkaisuja, joihin pyritään muuttamaan uusilla avoimilla toimintatavoilla.

Media-alalla osaaminen ja ammattitaito rinnastetaan teknisiin taitoihin ja laitteiden hallintaan sekä visuaalisiin taitoihin. Media-alan perinteinen osaaminen on kuitenkin kehittynyt niin, että alalla kaivataan lisäksi aivan uudenlaista osaamista. Asiakaslähtöisyys nähdäänkin yhtenä merkittävänä nykypäivän media-alan ammattilaisen osaamisena (Medialiitto 2018). Yritystoiminta tapahtuu lähes aina vuorovaikutuksessa asiakkaiden tai tilaajien kanssa, jolloin voidaan päätellä, että yrittäjyyden kautta kehittyvät myös asiakaslähtöinen ajattelutapa ja osaaminen. Tämä on myös yksi niistä kompetensseista, joita KYKY-hanke haluaa toiminnallaan edistää.

Paloniemen (2004) tutkimuksen haastattelujen henkilöiden mukaan henkilön alan osaamisen katsotaan karttuvan erityisesti tiettyyn työtehtävään tai työssä tarvittavaan tietoihin. Näillä tarkoitetaan tietoja ja taitoja, jotka ovat kehittyneet enemmän työelämän kokemuksen kautta kuin koulussa tai muualta saadun tietojen kautta. Haasteluissa korostuu myös tekemisen kautta oppiminen, joka nähdään erittäin merkittävänä asiana ammattitaidon kehittymisen kannalta. (Paloniemi 2004, 108-109.) Vaikka nykypäivänä ja varsinkin media-alalla puhutaan paljon moniosaajuudesta, voidaan henkilön osaamisen päätellä keskittyvän erityisesti tiettyyn osa-alueeseen. Haastattelussa korostunut tekemisen kautta oppiminen on myös yksi tämän tutkimuksen yrittäjyyteen vahvasti liittyvistä tutkittavasti ilmiöistä, joka ilmenee yrittäjyyskokeilun kautta.

### 3.4 Esimies- ja alaistaidot

Henkilöjohtaminen nostettiin esille Maailman talousfoorumin raportissa (2016) viiden tärkeimmän työelämätaidon joukkoon. Esimies ja alaistaidot ovat osa työyhteisötaitoja. Ne liittyvät suoraan rooliin ja asemaan, jossa työpaikalla toimitaan. Esimiehen on hyvä myös hallita alaistaitoja ja päinvastoin.

Alaistaidoilla tarkoitetaan asioita, jotka sujuvoittavat työyhteisön toimintaa ja keskinäistä kanssakäymistä. Työntekijä toteuttaa työyhteisössä alaistaitoja ja esimies puolestaan esimies- ja johtamistaitojaan. (Rehnäck & Keskinen 2005, 7.) Monien alaistaitojen katsotaan myös liittyvän hyvän esimiestehtävissä toimivan henkilön toimintaan (Aarnikoivu 2010, 69).

Esimiestaidot pitävät sisällään esimerkiksi vastuullisuuden, oikeudenmukaisuuden, arvostuksen, rakentavan toiminnan ja vuorovaikutteisuuden. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös delegointia ja päätöksentekoa sekä riskien ja konfliktien hallintaa. Itsensä johtamisen katsotaan olevan johtamisen ydin. Esimiesasemassa toimivan on kyettävä myös huolehtimaan ja vastaamaan itsestään. (Aarnikoivu 2010, 69-71.)

Itsensä johtaminen rinnastetaan esimiestaitoihin rinnastaan usein siksi, koska sen nähdään olevan kaiken johtamisen perusta. Ilman itsensä johtamisen taitoja on vaikea johdattaa yritystä yritys tai organisaatio suoriutumaan erinomaisesti. Johtajahenkiseltä vaaditaankin kykyä näyttää esimerkkiä, mutta myös alaisen odotetaan pystyvän ottamaan itse vastuuta tekemisistään. Itsensä johtaminen linkittyy vahvasti omaan itsetuntemukseen sekä käsitykseen omasta osaamisestaan sekä se nähdään niin valmentavana johtajuutena kuin itseohjautuvuutena. (Mantere & Lehto 2016.)

Mantere ja Lehto (2016) ovat katsoneet itsensä johtamisen käsittävän muutoskyvykkyyttä ja epäonnistumista selviytymistä, vuorovaikutustaitoja ja päättäväisyyttä sekä ajankäytönhallintaa. Se myös liittyy vahvasti kykyyn keskittyä olennaisiin sekä asettaa asiat oikeisiin mittasuhteisiin miettien oikeaksi katsottuja kehitystarpeita.

Itsensä johtamisen taidot pitävät sisällään lähes suoraan yleisesti avatut työelämätaidot, joihin sisältyvät niin uranhallinta- kuin vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot. Tämän lisäksi on huomattu, että itsensä johtamisen merkitys on kasvanut merkittävistä 2010-luvulla työelämässä. Hyviä itsensä johtamisen taitoja pidetään nykyisen työelämässä toimivan vaatimuksina. Näitä taitoja kuitenkin pystytään kehittämään työelämässä

itsenäisesti tai koulutuksen tukemana. (Paasovaara 2017.) Jos tätä verrataan yrittäjänä toimimiseen, huomataan että edellä listatut asiat nousevat esille niin yrittämisen ja epäonnistumisen kuin päättäväisyyden ja muiden esitettyjen piirteiden kautta.

## 4. Yrittäjäyys

### 4.1 Yrittäjäyys media-alalla

Yrittäjäyys ja yrittäjäksi ryhtyminen ovat yksi vaihtoehto media-alalla työllistymiseen. Media-alan toimiminen rinnastetaan usein myös luovaan työhön ja taiteeseen, joista ei välttämättä synny liiketoimintaa. Kuitenkin yleisesti media-alan yrittäjäyys käsitteenä nähdään lukeutuvan työ- ja elinkeinoelämään, jonka kautta syntyy liiketoimintaa. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilön yritys voi olla esimerkiksi mainostoimisto, mediatalo, viestintätoimisto, tuotantoyhtiö, ohjelmistoyritys tai pelialan yritys. (Medialiitto 2018.) Näissä toimissa nähdään painottuvan liiketoimintaosaaminen sekä palveluosaaminen.

Yrittäjäyys on tapa työllistää itseään ja muita. Yrittäjäyys on myös kykyä muuttaa ideat toimivaksi liiketoiminnaksi (YES Verkosto 2018). Yrittäjällä on täysi vapaus päättää työpäivänsä sisältö. Alariesto (2016) mainitsee yrittäjäyden sopivan henkilöille, joilla löytyy sitkeyttä ja epävarmuuden sietokykyä. Alariesto arvelee jopa, että tulevaisuuden työelämässä jokaiselle tulee vastaan vaihe, jossa joutuu toimimaan jollain muotoa yrittäjänä. (Alariesto 2016, 26.)

Yrityksen perustamisen lähtökohdiksi katsotaan oma halu, yrittäjävalmiudet sekä perusedellytyksenä pidetään sitä, että yrityksen liikeidea nähdään potentiaalisiksi. Aloittelevalle yrittäjälle tai yrityksen perustajalle on tarjolla alueellisesti erilaisia neuvontapalveluita, jossa on tarjolla apua yrityksen perustamisasioihin sekä liiketoiminnan kehittämiseen. (Suomen Yrittäjät 2018.)

Yrittäjälle tavallisimmat piirteet tai vaadittavat taidot ovat osittain samankaltaisia kuin tavallisella työntekijällä. Yrittäjältä tulee kuitenkin löytyä rohkeutta, yhteistyökykyä, riskien sietokykyä sekä täsmällisyyttä. (Suomen Yrittäjät 2018.) Jos näitä taitoja verrataan yleisimmin mainittujen työelämätaitojen joukkoon, huomataan, että yrittäjäydessä nähdään

korostuvan juuri kyseisiä tärkeimmäksi nostettuja taitoja. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) mukaan yrittäjyyteen ja yrittäjämäiseen asenteeseen voi oppia.

Yrittäminen ja yrittäjyys voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen yrittäjyyden muotoihin. Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan yrityksen perustamista, yrittäjän ammattia sekä siihen sisältyvää toimintaa. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan työntekijän asennetta ja tapaa toimia. Tämä korostuu esimerkiksi siten, että työntekijä suhtautuu työhönsä sitoutuneesti, innostuneesti ja oma-aloitteellisesti. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 33-35.) Nykypäivän työelämä katsotaan edellyttävän yrittäjämäistä asennetta, kykyä ajatella ja suhtautua työhönsä yrittäjämäisesti toimiessaan myös työntekijän asemassa (Lassila 2007, 9).

Opiskelijayrittäjäksi määritellään henkilö, joka lähtee kokeilemaan liiketoiminnan harjoittamista opiskeluaikana. Yliopisto ja korkeakouluopiskelijoiden kohdalla onkin nähtävissä kasvava kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan ja jopa viidennes korkeakouluopiskelijoista aikoo yrittäjiksi tai aikoo kokeilla yrittäjyyttä. (Suomen Yrittäjät 2018, 5,18.) Opiskelun aikana työuraa katsotaankin voivan edistää monellakin eri tavoilla. Kuitenkin yhdeksi merkittäväksi asiaksi on nostettu projektien ja töiden toteuttaminen niin, että asiakkaana on oikea yritys. Tämä voidaan nähdä olevan erittäin hyvä mahdollisuus luoda suhteita yrityksiin sekä edistää työelämätaitojen karttumista, koska työt on tehtävä huolella niin, että asiakkaalle jää hyvä kuva työn suorittajasta. (Haikola 2009, 91.) Yrittäjyys nähdään tässä tutkimuksessa eräänlaisena työkaluna, jonka avulla kehitetään työelämäosaamista sekä työelämätaitoja.

## **4.2 Yrittäjyyskasvatus**

Yrittäjyyskasvatus on oppimisprosessi, jossa keskitytään elämässä tarvittavien taitojen ja valmiuksien hallitsemiseen. Yrittäjyyskasvatus keskittyy kannustamaan yrittäjämäiseen asenteeseen ja yrittäjyyden edistämiseen. (YES-Verkosto 2018.) Yrittäjyyskasvatuksen voidaan nähdä olevan olennainen osa nykyistä koulutus- ja opetuskulttuuria. (YVI 2018.) Yrittäjyyskasvatus on lähdetty kokeilemaan ja viemään kouluihin jo alakoulusta lähtien aina korkea-asteelle saakka.

Yrittäjyyskasvatus käsitteen keskeisimmiksi teemoiksi voidaan nostaa itsetunnon vahvistuminen, itsensä johtamisen taidot sekä rohkeus ja motivaatio uusien asioiden kokeilemiseen. Lisäksi siihen katsotaan sisältyvän työelämätaitojen edistäminen ja yrittäjyyteen kannustaminen. (YES-verkosto 2018.)

Tässä tutkimuksessa pääasiallisesti tutkittavana olevat työelämätaidot ja yrittäjyys ovat yksi osa seitsemästä laajasta aihekokonaisuudesta, jotka sisältyvät Opetushallituksen vuonna 2014 hyväksymiin perusopetuksen opetussuunnitelmaan ja sen perusteisiin. (YVI 2018.) Tästä voidaan päätellä, että yrittämisen tukeminen nähdään nykyisellään valtakunnallisesti vaikuttavana ilmiönä.

Korkeakouluasteella nähdään, että opiskelijoiden perustamat osuuskuntayritykset on perustettu työllistymistarkoituksiin sekä työelämätaidojen kartoittamiseen, kuin että ne toimisivat enemmän yrittäjyyskasvatuksen välineenä, kuten alemmilla kouluasteilla. (Troberg & Hytinkoski 2018, 22.)

### **4.3 Case: Mainostoimisto Muviment**

Mainostoimisto Muviment on Karelia-ammattikorkeakoulun media-alan opiskelijoiden vuonna 2016 perustama osuuskuntamuotoinen yritys. Muvimentin jäsenet ovat vastuussa täysin yrityksen pyörittämisestä, liiketoiminnasta ja taloudenhallinnasta. Vuonna 2018 yrityksellä on 18 jäsentä, joista 6 jäsentä on aktiivisesti yrityksessä työskenteleviä henkilöitä ja joista 3 jäsentä muodostavat osuuskunnan hallituksen ja yrityksen hallinnon. Osuuskunta on yritysmuotona joustava, jonka omistavat sen jäsenet. Osuuskunnassa jäsenet eivät ole henkilökohtaisesti vastuussa sen velvoitteista. Osuuskunta nähdään myös loistavana keinona työllistää itsensä tai omaehtoisesti saada lisäansiota (Pellervo 2018).

Yritys perustettiin, jotta opiskelijat pystyvät toteuttamaan asiakasprojekteja koulun ulkopuolella, laskuttamaan töistä pienin riskein sekä kartuttamaan työnäytteitä ansioluetteloaan varten. Ajatuksena oli myös luoda työelämäläheinen oppimisympäristö, josta jäisi käteen paljon käytännön oppia, työnäytteitä sekä tapaa, jossa omaksuttua teoretietoa voidaan soveltaa käytäntöön. Oppimismallia voidaan verrata yrittäjämäiseen toimintakulttuuriin, joka on nostettu esille Opetus- ja kulttuuriministeriön yrittäjyyslinjauksissa (2017).

Työskentelymallia pystytään vertaamaan myös muihin olemassa oleviin malleihin, kuten osuuskuntiin, jotka toimivat työllistymistä ja taitoja edistäen, vaikka opintoja ei ole suoraan kytketty mukaan toimintaan. Lisäksi useiden osuuskuntien säännöissä on mainittu, että opiskelija voi valmistuttuaan työskennellä yrityksessä säännöissä sovitun ajan verran (Troberg & Hytinkoski 2018, 18).

Muvimentin tapauksessa opiskelijat ovat pystyneet hyödyntämään yritystoimintaa työharjoittelun suorittamisessa sekä viimeisenä vuonna olevan asiakas – tai tilaustyökurssin hyväksilukemiseksi. Muvimentissa säännöissä todetaan, että opiskelija pystyy toimimaan yrityksessä vuoden valmistumisen jälkeen. Tämä on päätetty, jotta valmistumisen jälkeen on vielä mahdollisuus vauhdittaa työelämään siirtymistä työnäytteiden sekä kontaktien hankkimisella.

Yleisinä hyötyinä tällaisesta yritystoiminnasta opiskelijoille nähdäänkin mahdollisuus yrittäjyysosaamisen kehittämiseen, tilaisuuden työllistää itsensä yrityksen projekteilla, saada ansiota, hankkia työelämäkokemusta ja kehittää työelämätaitoja sekä kasvattaa itsevarmuutta. (Troberg & Hytinkoski 2018, 23.)

Muviment tuottaa ja tarjoaa media-alan palveluita sekä toteuttaa erilaisia toimeksiantoja ja projekteja yrityksille. Näihin palveluihin kuuluvat muun muassa: valokuvauspalvelut, videotuotanto, jälkituotanto, graafinen suunnittelu sekä digimarkkinointi. Muvimentin toimintatapa ei eroa suuresti tavallisesta media-alan yrityksen työskentelystä. Merkittävänä eroina tulevat ainoastaan se, että kukaan yrityksessä toimiva ei työskentele täyspäiväisesti eikä yrityksellä ole varattuna varsinaisia toimitiloja työskentelyä varten. Lisäksi työn ajan päättää toimija itse. Tässä tapauksessa korostuu henkilön kyky ja päättäväisyys johtaa itseään, aikatauluttaa asioita sekä suoriutua töistä mahdollisimman hyvin (Mantere & Lehto 2016).

Useimmat toteutetuista projekteista on sellaisia, jotka vaativat enemmän kuin yhden ihmisen työpanoksen. Tässä korostuvat tiimin rakentaminen ja tiimin toimiminen ilman ohjausta. Työskentelymalli sisältää yksinkertaistettuna prosessin, jossa projektille valitaan työryhmä, joka päättää kuka ottaa vetovastuun, eli toimii projektipäällikkönä. Tämän jälkeen vastataan tarjouspyyntöön tekemällä tarjous, eli arvioidaan ja hinnoitellaan työ. Tämän jälkeen työ toteutetaan ja lopuksi hoidetaan työn laskutus.

Mallia voidaan lisäksi kuvata työskentelyprosessina, jotka pitävät sisällään tekemällä oppimisen sekä asioiden testaaminen käytännössä, jotka luovat hyvää vastapainoa teoriaopetukselle. (Troberg & Hytinkoski 2018, 24.) Muvimentin tapauksessa yrityksen voidaan katsoa toimivan myös eräänlaisena yrityshautomona, jossa yleensä kehitetään uusien tuote tai palveluinnovaatioiden pohjalta yritystoimintaa, jossa opiskelija saa valmiudet lähteä jatkamaan esimerkiksi itsenäisenä yrityksenä tai yrittäjänä. (Joensuun Tie-depuisto 2018.)

## 5. Tutkimuksen toteutus

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Ensisijaisesti tutkimuksella on tarkoituksena lisätä tietoa ja ymmärrystä aiheeseen liittyen. Työelämä ja työelämätaidot ovat jatkuvasti muuttuva asia, jonka takia myös tietämys aiheen ympäriltä kehittyy jatkuvasti. Laadullisten metodien käyttö tässä tapauksessa osoittautuu luonteenomaisiksi tavoiksi lähestyä tutkittavaa aihetta.

Työelämälähtöinen tutkimus on jatkuvaa tarvekartoitukseen perustavaa kehitystyötä, jossa haetaan ratkaisuja asioille. Työelämälähtöisen tutkimuksen teemoiksi mahtuvat esimerkiksi yrittäjyys, työura ja henkilöstö (Pitkäranta 2014, 51-52). Näistä syistä työssä käsitellään paljon aihepiiriä, jonka sisältö on erittäin ajankohtaista ja jatkuvan muutoksen alla.

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitellaan ymmärryksen lisäämistä tutkittavasta ilmiöstä tai asiasta, pyritään esittämään erilaisia tulkintoja sekä antamaan asioille tiettyjä merkityksiä. Laadullinen tutkimus keskittyy yleensä ihmisten ilmiöiden tutkimiseen ja tulevaisuuteen, jonka avulla saan kehitettyä tai uudistettua tutkittavaa kohdetta. (Pitkäranta 2014, 9-13.) Tutkimuksessa pyritään myös tuottamaan tietoa monella eri menetelmällä, joita ovat esimerkiksi haastattelut, kysely, havainnointi sekä erilaisista dokumenteista kerätty tieto, jotka ovat yleisimmät laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmät. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.)

Pääosin tutkimuksen aineisto saadaan kirjallisista lähteistä ja julkaisuista. Laadullisista metodeista käytetään tutkimuksessa tietoperustaan liittyvien kirjallisuuden ja tekstien diskursiivista analyysia. Lisäksi aineistonkeruuna tullaan käyttämään haastatteluja, joilla on tarkoitus lisätä ymmärrystä tutkittavasta asiasta.

Haastattelun avulla saadaan selville mitä ihminen kokee ja ajattelee tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelulla on monia eri muotoja, joita ovat esimerkiksi strukturoitu haastattelu, teemahaastattelu sekä avoin haastattelu. (Pitkäranta 2014, 90.) Haastattelu on erinomainen keino saada tietoa juuri siitä, miksi henkilö toimii tai ajattelee juuri niin kysymällä häneltä asiasta. Haastattelun hyvinä puolina katsotaan olevan joustavuus sekä haastatteluun voidaan valita juuri ne henkilöt, joilla katsotaan olevan tietoa tutkittavasta ilmiöstä.

Haastattelun eduiksi katsotaan myös tilanteet, joissa halutaan selventää vastauksia ja syventää saatavaa tietoa. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 35.)

Tähän tutkimukseen teemahaastattelu valikoitui parhaaksi katsotuksi haastattelun muodoksi. Teemahaastattelussa on tyypillistä edetä tiettyjen etukäteen valittujen teemojen ja siihen liittyvien tarkentavien apukysymysten varassa. Teemahaastattelu tarjoaa parhaan mahdollisen lähestymistavan haastattelun toteuttamiseen, koska tällöin painotetaan mahdollisimman paljon haastateltavan kokemuksiin ja mielipiteisiin aiheen ympäriltä, kuitenkin niin että haastattelu etenee tietyn teeman ja aihepiirin ympärillä. Haastatteluja pyritään syventämään esittämällä tarkentavia jatkokysymyksiä haastateltaville, jonka katsotaan olevan teemahaastattelun etuja. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84-90.)

Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan haastattelumuotoa, jossa haastattelija puhuu samanaikaisesti usealle haastateltavalle, esittäen välillä kysymyksiä myös yksittäiselle henkilölle. Ryhmähaastattelulla voidaan saada selville esimerkiksi, millaisen käsityksen tai yhteisen näkemyksen henkilöt muodostavat tietyistä asiasta. Etuina ovat myös se, että ryhmähaastattelussa tietoa saadaan täydennettyä tai jatkettua usealta eri näkökulmalta. Ryhmähaastattelu voidaan toteuttaa teemahaastattelun rungon avulla, kuten yksilöhaastattelutkin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2018.)

Tässä tutkimuksessa toteutetaan haastatteluja, jotka jaetaan kolmeen eri ryhmään ja johon valitaan henkilöitä seuraavista haastatteluryhmistä:

1. Opiskelijayritys Mainostoimisto Muvimentin valikoituidut toimijat
2. Työelämän näkökulma, yrittäjänä toimivat henkilöt
3. Asiantuntijat sekä muut tutkimuksen aiheesta tietävät henkilöt.

Teemahaastattelu toteutetaan case-esimerkissä nostetun opiskelijayritys Mainostoimisto Muvimentin valikoitujen toimijoiden kesken keskustelumuotoisesti ryhmähaastatteluina. Keskustelut nauhoitetaan jälkikäteen tapahtuvaa aineiston analysointia varten. Haastattelun kysymykset kohdistuvat yrittäjyyden kautta kehittyneisiin taitoihin ja osaamiseen, jotka rinnastetaan työelämätaitoihin. Näitä voivat olla esimerkiksi henkilön kehittynyt itsetuntemus ja oman ammatillisen osaamisen tarkastelu ja arviointi, jotka ovat osana uranhallintahallintataitoja.

Haastattelun tuloksena odotetaan saavan esimerkiksi tietoa, millaisessa roolissa yrittäjämäinen toiminta koetaan olevan opiskelujen aikana sekä auttaako yrittäjyys

kehittämään tärkeitä työelämätaitoja. Haastattelussa saatuja tuloksia analysoidaan ja vertaillaan keskenään, jotta saadaan laajempi käsitys aiheen tiimoilta.

Tämän lisäksi haastattelun kohteeksi otetaan työelämän näkökulmasta yrittäjiksi ryhtyneet tai yrittäjänä toimivat henkilöt. Heiltä saadaan uutta kokemuksesta ja vertailukohtia työelämätaidoista sekä sen alla olevista käsitteistä pidempään alalla toimineen näkökulmasta. Heiltä selvitetään myös millaisia taitoja ja kokemusta työelämä tai heidän yrityksensä odottaa työntekijältä.

Haastattelutietoa syvennetään myös asiantuntijahaastattelulla, jolla saadaan tutkittavan aiheesta tietävältä puolelta tuoretta näkökulmaa ja tietoa aiheesta. Asiantuntija on henkilö, jolla on laajempaa tietoa tutkittavasta ilmiöstä tai alasta (Kananen 2008, 78). Asiantuntijahaastattelun tarkoituksena on vahvistaa aiemmin kerätty tieto aiheen ympäriltä, sekä mahdollisesti saada uutta näkökulmaa aiheen tarkasteluun asiantuntijan näkökulmasta. Koska työelämätaidot katsotaan olevan erittäin ajankohtainen asia, on siitä ajoittain hankala löytää nykypäivänä paikkaansa pitävää tietoa. Asiantuntijahaastattelulla pyritään vahvistamaan aiheesta muualta kerätty tieto nykypäivään käyväksi.

Tutkimuksen tietopohjana hyödynnetään myös omaa kokemuspohjaista tietoa, joita reflektoidaan aiempien saatujen materiaalien yhteydessä. Oma kokemuspohjainen tieto perustuu viimeisen kahden vuoden yrittäjäyyskokemuksiin, jotka ovat vahvistaneet omaa tietämystä aiheesta käytännön toiminnan ja muun siihen liittyvän kokeilun kautta. Tutkimuksen kannalta oman kokemuspohjaisen tiedon käyttö muun aineiston kanssa katsotaan olevan perusteltua ja tietoa voidaan pitää paikkaansa pitävänä ja luotettavana.

## **5.2 Haastattelujen valmistelut**

Tutkimuksen kannalta oleellisimmaksi henkilöksi nähdään tutkijan valitsemat henkilöt, joilta katsotaan saavan oikeaa tietoa käsiteltävän aiheen ympäriltä. Haastattelua varten laaditaan suunnitelma haastattelussa käsiteltävistä teemoista sekä asetetaan haastattelulle tavoitteita, jonka mukaan haastattelua ja keskustelua voidaan ohjata ja tarvittaessa täydentää lisäkysymyksin. Haastattelutilanteessa pyritään esittämään kysymykset niin, ettei niihin pysty vastamaan pelkästään kyllä tai ei.

Haastattelut toteutaan kasvotusten haastateltavien kanssa, haastattelut tallennetaan ääninauhurilla myöhempää tarkastelua ja koontia varten. Haastattelujen aikana tehdään myös havainnointia ja muistiinpanoja. Keskustelua voidaan siirtää aiheesta toiseen ilman uuden kysymyksen esittämistä. Haastattelujen jälkeen aineisto puretaan ja litteroidaan

huolellisesti. Saatu aineisto esitetään tutkimuksessa vertaamalla haastattelusta saatuja tietoja tietoperustaan ja omiin kokemuksiin.

### **5.3 Lähtökohtien hankkiminen Muvimentin toimijoiden haastattelulla**

Ensimmäisenä tutkimuksessa lähtökohtien hankkimiseksi toteutettiin haastattelu opiskelijayritys Mainostoimisto Muvimentin valikoitujen toimijoiden kesken ryhmämuotoisena teemahaastatteluna (liite 1).

Ryhmähaastattelussa haastatteluun osallistuvia pyydettiin yksi kerrallaan vastaamaan teeman kysymykseen liittyen, jolla vältytään päällekkäisiltä puhumisilta. Haastattelu toteutettiin nimettömästi, jotta haastateltavat saatiin rohkeasti kertomaan omista kokemuksistaan. Myös jos haastattelutilanne olisi koettu turhan henkilökohtaiseksi, haastateltava ei välttämättä uskaltanut vastata kysymyksiin rehellisesti ja näin tieto olisi voinut vääristyä. Haastattelussa oli mukana neljä Muvimentissa toimivaa henkilöä, joihin viitataan myöhemmin nimityksellä Toimija1, Toimija2, Toimija3, Toimija4.

Lisäksi tätä haastattelua varten toteutettiin yleisiä työelämätaitojen käsitteitä avaava infografiikka (liite 2). Infografiikka esitettiin Muvimentin toimijoille haastattelussa, jonka myötä saatiin vähemmän aikaa työelämässä toimineet haastateltavat ymmärtämään haastattelussa käytyjä teemojen ja apukysymyksien merkitys ja näin ollen vastaamaan kysymyksiin mahdollisimman tarkasti.

Jokainen haastattelussa mukana olevista Muvimentin toimijoista koki, että yrittäjyys on auttanut kehittämään työelämässä tarvittavia taitoja. Kolme henkilöä on ollut mukana toiminnassa yrityksen perustamisesta saakka eli noin 2 vuoden ajan. Yksi henkilö on tullut mukaan vähän myöhemmin, mutta ollut mukana toiminnassa noin 1,5 vuoden ajan. Jokaiselle haastattelussa mukana olevalle henkilölle kyseessä oli ensimmäinen Muvimentin kautta tapahtuva yrittäjyyskokeilu.

Kysyttäessä millaisissa projekteissa haastateltavat ovat olleet mukana, selviää, että pääosin kaikki ovat olleet mukana erilaisissa videoprojekteissa, joista kolme henkilöistä on toiminut projektista vastaavana henkilönä useampaan otteeseen. Yksi henkilöistä on toiminut suurimmaksi osin tekijän roolissa, joten hänellä ei ole samanlaista kokemusta yhteishenkilönä tai muuten projekteissa vetovastuussa olemisesta.

Kun taustatiedot oli saatu selvitettyä, lähdettiin Muvimentin toimijoilta kysymään työelämätaidoista tutkijan valikoimien yleiseksi katsottujen teemojen mukaan edeten yksi

teema kerrallaan. Lisäksi jokaisen teeman kohdalla esitettiin samat apukysymykset, joilla saadaan tarkennettua, mitä haastateltavalta halutaan saada vastaukseksi.

Ensimmäisenä lähdettiin selvittämään ongelmanratkaisutaitojen käsitettä, jonka mukana kysyttiin myös, miten henkilö kokee kyseisen käsitteen tai taidon. Lisäksi kysyttiin, miten kukin haastateltava kokee oman tilansa kyseisessä taidossa sekä onko taidossa tapahtunut kehitystä. Haastateltavia pyydettiin kertomaan tilanteita, joissa on päässyt käyttämään tätä taitoa, joihin saatiin vastauksia seuraavasti:

Jos mietitään tätä meidän alaa, että jos mennään lokaatioon kuvaamaan, niin siinä voi olla samotein ongelmia komposition kanssa tai valoa tulee liikaa tai jokin asia ei sovikaan kuvaan siinä tai sitten puomi näkyy kuvassa, joten kuva pitää ottaa eri puolelta. Mitä enemmän tulee ongelmia, sitä enemmän niistä oppii sitten seuraavalla kerralla tekemään asioita eri tavoilla. Ei ole oikeistaan tullut vastaan yhtään keikkaa, missä ei olisi joutunut ratkomaan jonkinlaista ongelmaa. (Toimija1.)

Tässä selvästi mennään juuri siihen suuntaan, mihin myös yrittäjyyskasvatuksenkin katsotaan tähtäävän eli tekemällä oppimiseen. Yrittäjyyskasvatus lisää myös oma-aloitteista ja aktiivista toimintatapaa, jota tarvitaan ongelmanratkaisussa. (YES Verkosto 2018.) Ongelmia syntyy tekemällä ja niistä opitaan sitä kautta. Ongelmanratkaisukyky on todella tärkeä asia media-alalla toimittaessa, koska alalla on paljon teknistä laitteistoa ja muuta teknologiaa hallittavana, jonka vuoksi ongelmanratkaisukyky koetaankin tärkeäksi taidoksi hallita. Nämä seikat ovat kuitenkin vain pieni osa sitä, mistä luovassa ongelmanratkaisuprosessissa on kyse. Ongelmanratkaisuun liittyy vahvasti myös tilanteiden hallinta ja niistä selviäminen, mikä ei noussut esille vielä tässä haastattelussa. Jokainen haastateltava oli kuitenkin sitä mieltä, että he eivät ole kohdanneet vielä yhtään sellaista tilannetta, jossa ei olisi törmännyt jonkinlaiseen ongelmaan, oli se sitten pieni tai suuri. Työskentely tapahtuu kuitenkin oikeissa työtilanteissa, jolloin on varmaa, että asioita joutuu päättämään ja ratkaisemaan itse. Seuraava toimija jatkoikin:

Lähinnä tuossa työskentelyssä oppii, että kun tuo on oikea työelämätilanne jossa ei ole opettajaa, jolta voit kysyä ratkaisua, vaan se ratkaisu pitää pohtia itse kavereiden kanssa kenen kanssa tekemässä. Ja kun kyseessä on työelämä ja oikea asiakas, joten pakko on ratkaista ongelma jollain tavalla eikä vain miettiä, että ihan sama ei tämä ole mikään kunnon juttu, joten se pakottaa ja motivoi ratkaisemaan niitä ongelmia, kun tietää että on niin sanotusti tosi kyseessä. (Toimija2.)

Ongelmanratkaisussa korostuu selvästi myös tiimityöskentelytaidot ja todellisen työelämän tilanteet. Asioista joutuu ottamaan itse selvää, eikä niihin ole aina olemassa valmiita ratkaisuja. Muvimentin työskentelymallia voidaankin verrata hyvin akatemiamaallin

oppimismalliin. Jyväskylässä toimivalla Tiimiakatemiolla opiskelu perustuu käytännössä oppimiseen oikeiden asiakkaiden kanssa oman yrityksen kautta. Projektien toteuttamisen ohella luetaan kirjoja ja tututustaan muuhun olemassa oleviin materiaaleihin, joilla saadaan sovellettua omaksuttua teoretietoa käytäntöön. Oppiminen tapahtuu asiakasprojektien keskellä tiimin kanssa ja projekteissa onnistumista arvioivat asiakkaat, tiimi ja oppija. (Tiimiakatemia 2018.) Tämän oppimismallin pilotointi käynnistyi myös Karelia-ammattikorkeakoulussa tammikuusta 2018 eteenpäin Y-akatemiana. Karelia-ammattikorkeakoulun opintokuvauksen mukaan Y-akatemian pystyy kartuttamaan osaamisesaan niin yhteistyö- ja organisointitaitoja, kriittistä ajattelua, luovaa ongelmanratkaisukykyä kuin ihmisten johtamista. (Karelia 2018a.) Listatut asiat voidaan nähdä samankaltaisiksi, kuin tässä tutkimuksessa on tarkastelu ja havaittu.

Haastattelussa nousee esille, että ongelmanratkaisutaidossa on nähty tapahtuvan kehitystäkin jokaisen henkilön kohdalla. Kehitystä on tapahtunut kohtaamalla ja ratkaisemalla ongelmia. Myös ajattelu on kehittynyt niin, että ongelmien ratkaisun sijaan on alettu ennalta miettimään ennaltaehkäiseviä asioita:

Sitä ongelmanratkaisua voisi kehittää esimerkiksi ennalta pohtimalla ongelmia ja niihin ratkaisuja. Esimerkiksi oon ite huomannut, että meidänkin töissä ei vielä hirvesti käydä kuvauspaikkoja etukäteen tsekkaamassa tai välillä käydään mutta se olisi yks osa sitä mitä pitäisi parantaa. (Toimija4.)

Ongelmanratkaisutilanteet nähdään yleisesti tärkeäksi hallittavaksi osa-alueeksi työelämässä. Kyseinen taito on nostettu myös aiemmin tässä tutkimuksessa esitetyssä Maailman Talousfoorumien raportissa (2016) ensimmäiselle sijalle. Ongelmanratkaisussa korostuvat ennalta arvaamattomat tilanteet, ongelmat sekä niistä selviäminen. Kokemusten kautta nähdään, että työelämälähtöinen oppimismalli tuo paremmat edellytykset toimia työelämässä, juurikin kohtaamalla todellisia ongelmia ja ratkaisemalla niitä. On kyseessä sitten laitteisiin, ihmisiin tai muuhun liittyvät ongelmat.

Siirryttäessä seuraavaksi tarkastelemaan uranhallintataitoja, huomataan, että Muvimentin kautta tapahtuva yrittäjyyskokeilu on havaittu parantavan itsetuntemusta ja helpottanut työnhakua esimerkiksi auttamalla tunnistamaan omaa osaamistaan ja tuomaan sitä esille helpommin:

No mulla on tämä työskentely helpottanut ainakin työnhakua. Varsinkin kun ne ovat aika perinteisiä ne kysymykset niillä rekrytoijilla on, kuten mitä osaa ja onko näyttää jotain referenssejä. Joten nyt on selkeämpi kertoa jotain mitä on tullut tehtyä ja voi kertoa myös, että on tehnyt asiakasprojekteja eikä vain koulussa tehnyt kaikenlaista muuta. Sitten kun on vielä tunnistanut omat vahvuudet ja heikkoudet, joten sitä

kautta osaa tuoda niitä asioita esille niin, että se haastattelija saa paremman kuvan työnhakijasta. (Toimija2.)

Tässä nousee esille myös kompetenssin eri tasot, joihin sisältyvät esimerkiksi opiskelijan oman osaamisen tunnistaminen sekä määritellyt omat kehittymisalueensa (Kyky-hanke 2018). Kysyttäessä toimijalta konkreettisia syitä tähän edistymiseen tai uranhallintataitojen kehittymiseen, hän jatkoi korostamalla seuraavasti:

Vastuunottaminen on korostunut, kun ei ole semmoista 20 hengen porukkaa niin kuin yleensä kouluprojekteissa on ja jos siinä ei ole itsellä selvää roolia niin ei ole myöskään sitä vastuutakaan, että voi pestä kädet siitä hommasta, jos se meneekin pieleen. Tässä onkin oma rooli ja paikkansa niin siinä oppii ottamaan vastuuta hommasta. (Toimija2.)

Kokemuksesta on myös huomattu, että vastuunottaminen lisää niin uranhallintataitojen kuin muiden taitojen kehittymistä. Itsetuntemus ja luottamus omaa työtä kohtaan on kehittynyt esimerkiksi siinä, että uskalletaan hinnoitella oman työnsä pois opiskelijatöiden hinnoista. Tämän lisäksi vastuun kautta nähdään uranhallinnan kehittyvän niin, että on alettu miettimään asioita myös työnantajan näkökulmasta. Opiskelijayritykselle tulee useita työhakemuksia, joista on tajuttu, miten joskus osaamattaan on tehnyt huonon työhakemuksen tai hakemuksessa ei ole vain osattu tuoda oikeita asioita esille. Vaihtoehdoisesti hakijalta on puuttunut taito tuoda omaa esille, vaikka olisi oman osaamisen joltakin osin tunnistanutkin. Juuri näistä syistä uranhallintataidot täytyy katsoa äärimmäisen tärkeäksi taidoksi varsinkin työuran alkuaikoina. On myös huomattu, että työelämän vaatimuksien tunnistaminen ei ole ollut aiemmin samalla tasolla kuin se on nyt. Yrittäjyys on toiminut yhtenä polkuna lähteä kehittämään omia uranhallintataitoja. Myös muut ovat nähneet työelämälähtöisen työskentelyn etuina ja nähneet selvää kehittymistä:

Onhan siinä selkeä etu lähteä tämmöisestä työelämään, kuin että olisit vain opiskellut etkä tehnyt mitään omia projekteja vaan juuri tehnyt ne pakolliset hommat mitä koulussa on vaadittu. Oon tämmöisessä toiminnassa nähnyt millainen työelämä on, joten se ei ole enää mörkö ullakolla enää, koska tietää millaista se on. Jos työelämään lähtee ilman kokemusta niin enemmän voi jännittää ja eikä välttämättä tiedä kaikkia sudenkuoppia mitä tässä työskennellessä on tullut opittua. (Toimija1.)

Kyky-hankkeen yhtenä toimenpiteenä on myös kannustaa opiskelijoita tekemään ja kokeilemaan rohkeasti uusia asioita koulun ja opiskelun ulkopuolella. (KYKY-hanke 2018). Tällä on nähty olevan positiivinen vaikutus henkilöiden osaamisen ja muiden taitojen kehittymiseen. Hyvät työelämätaidot omaavan henkilön katsotaan olevan valmis kehittämään itseään työn tai koulutuksen ulkopuolella (Aarnikoivu 2010, 39).

Vuorovaikutustaidot voidaan nähdä myös kuuntelutaitona asiakkaan kanssa, keskusteluyhteyttä asiakastarpeen löytämiseen sekä tuotekehityksenä, joka toteutaan yhdessä asiakkaan kanssa. (Kyky-hanke 2018.) Myös Muvimentin toimijat kokivat, että vuorovaikutustaitoihin kannattaa panostaa, koska niitä tullaan tarvitsemaan työelämässä:

Kyllä minä näkisin nuo vuorovaikutustaidot sellaisena, että niihin kannattaa panostaa. Vaikka alussa tuntuu, että niistä olisi puutetta niin se työelämä kyllä nopeasti opettaa. Että kyllä sieltä puhelua, viestiä ja muuta alkaa tulemaan niin sun pitää osata asennoitua siihen oikein ja jos et osaa niin saat kyllä siitä aika nopeasti välittömän palautteen asiasta. (Toimija3.)

Useasti opiskelijoiden ja muiden työnhakijoiden nähdään asennoituvan niin, että jos he eivät toimi yrittäjänä tai päävastuussa asiassa olevana, ei heidän tarvitse kuin tehdä heille määrätty tehtävät tai asiat. Kuitenkin lähes jokaisessa työpaikassa ollaan vuorovaikutuksissa niin muiden työntekijöiden kuin asiakkaiden kanssa. Media-alalla ollaan yhteydessä suoraan asiakkaaseen esimerkiksi nettisivuprojektin, graafisen suunnittelun taiton tai videoprojektin merkeissä. Tällöin karsitaan myös turhat välikädet ja saadaan luotua suora keskusteluyhteys projektin läpiviemiseksi. Tätä tilannetta voidaan katsoa myös yhteistyöksi ja yhteistoiminnaksi, jotka ovat eräitä vuorovaikutuksen nähdystä vaiheista. Näihin vaiheisiin lukeutuvat niin tilanteessa oleminen, sosiaalinen vaikuttaminen, kilpailu, yhteistyö ja yhteistoiminta. (Mönkkönen & Roos 2009, 171-173.)

Vaihtuvat projektit ja uudet ihmiset lisäävät vielä tarpeita olla vuorovaikutuksissa monien erilaisten ihmisten, yritysten ja organisaatioiden kanssa. Nykyisessä yhteiskunnassa on alettu arvostamaan yritteliäitä työntekijöitä, jotka ottavat vastuuta omasta työstään sekä yrityksen toiminnasta. (Alikoski, Hakonen & Viitasalo 2013, 15.)

Muvimentin toiminnassa osa henkilöistä toimiikin sisäisinä yrittäjinä, jolloin heillä on vastuu omista projekteistaan ja niiden läpiviennistä, mutta myös yrityksen toimintaan vaikutetaan vahvasti. Myös yrittäjyyden kautta lisääntyy asiakasymmärrys sekä asiakaslähtöinen ajattelutapa. Yhtenä käytännön esimerkkinä hyvistä vuorovaikutustaidoista yrittäjänä olemisessa nousee esille keskustelu asiakkaan kanssa hinnoittelusta. Jos lähdetään toteuttamaan projektia, on molempien osapuolien kannalta hyvä, että tuntihinnoittelussa sovitaan, mistä kaikista voidaan laskea tunnit tai tuntiperusteinen laskutus koostuu. Tämä onnistuu vain ottamalla asioista selvää ja keskustelemalla yhdessä asiakkaan kanssa, jotta kummallakin osapuolella on selvät sävelet projektin toteuttamisen suhteen.

Kuten ongelmaratkaisutaidotkin, nähdään vuorovaikutustaitojen kehittyvän toiminnan ja työskentelyn kautta:

Vaikka alussa saattaakin vuorovaikutustaidoissa olla jotain parannettavaa, niin niitä kyllä oppii kehittämään, kun vain uskaltaa. Kyllä minullakin oli joskus vaikeuksia lähettää sähköpostia itseä korkeammassa arvossa oleville henkilöille, aina on pitänyt lukea sähköpostit läpi kymmenen kertaa, mutta kyllä se sitten jossain vaiheessa vaan rohkaistu siinäkin asiassa ja huomasi ettei ne sieltä tietokoneen ruudun takaa pääse puremaan. Ite oon just kehittynyt siinä, että tuntemattomien kanssa kommunikointi on huomattavasti helpompaa. (Toimija2.)

Osaamista ja ammattitaitoa on helppo tarkastella ja mitata media-alalla. Se nähdään konkreettisina työn suorittamisena sekä työn tuloksina. Aiemmin käsitellyt työelämätaidot nähdään liittyvän vahvasti osaamisen ja ammattitaidon vahvistamiseen. Osaamisen täytyy olla laaja-alaista, jotta pystyy hallitsemaan oman työskentelyn ja työn kokonaisuutta ja siihen liittyviä muita prosesseja. Osaaminen voidaan jakaa esimerkiksi substanssi-, prosessi- ja vuorovaikutusosaamiseen. (Mönkkönen & Roos 2009, 199-206.) Koska tarkoituksena on pyrkiä alansa asiantuntijaksi, onkin hyvä hallita jokaista työelämässä vaadittavaa taitoa, jotta ne tukevat ammatillista osaamista riittävästi. Työelämälähtöinen yrittäjäyyskokeilu nähdään vahvistavan osaamista tekemisen ja kokemuksen kautta:

Kyllä olen sitä mieltä, että niin se vaan on että tekemällä oppii. Nyt on päässyt oikeasti tekemään, ratkaisemaan ite ongelmia, pohtimaan mitä kalustoa tarvitsee ja niin edespäin. Just kaikkea mitä olet voinut koulussa vaan kysyä joltain opettajalta ja johon on saanut vastauksen. Nyt luottaa enemmän itseensä ja tietää että koko ajan tulee paremmaksi. (Toimija2.)

Haastattelussa nousee esille juuri se seikka, minkä olen myös itse huomannut. Viimeisen 2 vuoden aikana oman ammattitaidon kehitys on ollut todella huimaa ja olen oppinut soveltamaan koulussa ja koulun ulkopuolella hankkimaani teoretietoa ja muuta kokemusta käytännön ympäristöihin. Tämä on näkynyt niin töiden laadussa kuin yleisessä töiden suorittamisessa. Näiden kautta olen luonut vahvan pohjan kehittää myös muita työelämätaitoja. Osaamis pohjan kautta kehitty myös luottamus omaan toimimiseen. Tämä seikka tuodaan hyvin ilmi myös haastattelussa:

Kyllä se ammattitaito kasvaa koko ajan, kun näitä hommia tekee. Silloin kun koulussa aloitti tekemisen ja siirtyi tänne työmaailmaan niin oli siinä aluksi vähän ihmeteltävää, että minne tässä on oikein tullut, kun tässä on kuitenkin sen verran kontrastia, joten joutui joillain tavalla skarppaamaan ja opettelemaan asioissa ja nyt kuitenkin luottaa melko hyvin itseensä. (Toimija3.)

Jos tarkastellaan yrittäjyyskokeilua opiskelun tukena henkilöihin, jotka suorittavat koulussa vain pakolliset kurssit, nähdään selviä eroja esimerkiksi henkilöiden osaamistason verraten. Kyseinen asia tuodaan haastattelussa esille korostamalla, että:

Jos vertaan omiin luokkalaisiin osaamistani, niin kyllä mä tunnen, että oon joissain asioissa jonkun verran edellä just sen takia, kun tässä tehnyt muutakin kuin pakolliset hommat. (Toimija1.)

Osaamisen kehitys suhteessa muihin voidaan nähdä korostuvan juuri siksi, koska yrittäjyyden ja yrittäjyyskokeilun kautta haastetaan jatkuvasti itseään niin osaamisen kuin tekemisen kautta. Uutta tietoa tarvitsee haalia jatkuvasti, koska korkeampi työelämän vaatimustaso pistää henkilön kehittämään itseään, ottamaan selvää asioista sekä viemään asioita käytännön tasolle. Työskentely tapahtuu myös ajankohtaisten asioiden ympärillä. Tästä syystä voidaan todeta, että henkilön täytyy olla perillä nykyisistä töiden osaamiskriteereistä ja yleisestä liiketoiminnasta, jotta pystyy tarjoamaan työelämätasoa.

Viimeisessä haastattelun kohdassa käsiteltiin itsensä johtamista sekä millaisia mietteitä yrittäjyys herättää heissä. Muvimentin kautta toteutetut oikeat asiakasprojektit nousivat isoon arvoon, joka nähtiin esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Ei mulla olisi mitään näyttää CV:seen ilman näitä Muvimentin projekteja. Mutta oon huomannut tämän myötä, että vaikka tämä on kivaa niin ei musta välittämättä ole yrittäjäksi. Koulussa pitäisi omatoimisuutta painostaa jo ensimmäisistä vuosista eteenpäin paljon enemmän, että työtä on oikeasti vaikeata saada tulevaisuudessa ihan noin vain, että pitää tehdä ite paljon töitä sen eteen. (Toimija4.)

Onkin hyvä huomata ja korostaa, että vaikka olisi innokas tekemään ja kehittämään itseään koulun ulkopuolella esimerkiksi juuri tilaustöiden ja projektien kautta, ei välttämättä tarkoita sitä, että henkilöstä tulisi automaattisesti yrittäjä valmistumisen jälkeen. Turvallisen yrittäjyyskokeilun kautta on myös helpompi katsomaan ja kokeilemaan millaista yrittäjyys on. Yrittäjämäinen asenne ja käytännön kokemus voidaan katsoa vain positiivisena asiana tulevaisuuden työmarkkinoilla. Samalla oppii tajuamaan ja sisäistämään työelämän vaatimukset sekä sen, että työelämään siirtyminen ei tapahdu aivan koulusta valmistumalla, vaan sen eteen tulee tehdä töitä, jotta lopulta tulee työllistymään. Tähän ajattelumalliin tähtäävät myös KYKY-hanke sekä Nuori Yrittäjyys ry, jotka yrittäjyyden edistämisen ohella tähtäävät siihen, että nuori uskaltaisi lähteä kokeilemaan ja tekemään rohkeasti uusia asioita sekä oppimaan sitä kautta.

Itsensä johtaminen katsotaan olevan tulevaisuuden työelämässä ja työorganisaatioissa paljon puhuttava asia. Itsensä johtaminen rinnastetaan usein myös johtamiseen ja

esimiestyöhön, vaikka asiaan liittyvätkin keskeisesti henkilön oma itsetuntemus, vastuunotto sekä käsitys omista kyvyistään. Itsensä johtaminen katsotaan olevan ennen kaikkea muutoskyvykkyyttä sekä ajankäytönhallintaa. (Mantere & Lehto 2016.) Yrittäjänä voidaan katsoa toimivan itsensä johtajana, jolloin itsetuntemus ja päättäväisyyttä tehdä asioita mitataan monella eri tavalla. Myös haastattelusta nousee esille itsensä johtamisen piirteet seuraavasti:

Myös omaa aikatauluttamista olen oppinut. Esimerkiksi työnkulku editoinnissa tilanteessa, jossa materiaali pitää saada eteenpäin, et esimerkiksi raakaleikkauksissa ei voi mennä niin kauaa, että jos minä edellisenä iltana ennen deadlinea pistän projektin menemään ääniin ja grafiikoihin. Että siinä pitää osata aikatauluttaa ite se prosessi. Että jos hoidat oman osuutesi niin sitten sun pitää myös osata luottaa muihin, että ne tekevät kanssa jutut määrääjassa. (Toimija2.)

Työelämälähtöiset projektit kehittävät hyvin henkilön kykyä johtaa itseään niin yrittäjänä kuin muuttuvilla työmarkkinoilla. Motivaatio toteuttaa projekteja, joista jää konkreettista hyötyä ansioluetteloa tai tulevaa työnhakua varten katsotaan oleva yksi kehittävä tekijä. Tällaiset projektit katsotaan myös opettavan vastaanottoa ja sitoutumista:

Se on vähän noissa kouluprojekteissa, että jos ei satu mieleistä projektia niin kuitenkin aika moni noista meidän kursseista on vaan hyväksytty/hylätty asteikolla, että kunhan sen nyt vaan tekee niin kyllä siitä hyväksytyt saa. En usko, että kellään olisi pokkaa asiakkaalle laittaa huonolaatuista työtä ja sanoa että tässä on, kun on. Kyllä mun mielestä just silleen, että saisi koulun projekteihin enemmän vastuuta, niin se motivoisi porukkaa tekemään paremmin. Ja just ne asiakkaat tai muut tahot kellä tehdä niitä projekteja saattaisi vielä olla niitä potentiaalisia työnantajia, niin sitä suuremmalla syyllä siinä olisi mahdollisuus näyttää sun osaaminen ja motivaatio, vaikkei sattuisi nyt maailman mielekkäin projekti. (Toimija2.)

Tästä voidaan päätellä, että työelämälähtöinen oppimismalli ja koulutuksen linkittyminen työelämään katsotaan äärimmäisen toimivaksi ratkaisuksi. Myös Haikolan (2009) mukaan projektien ja töiden toteuttaminen niin, että asiakkaana on oikea yritys katsotaan oleva merkittävä mahdollisuus luoda suhteita ja yrityksiin ja edistää työelämätaitojen kehittymistä. Tämän lisäksi, kun työ hoidetaan huolella, jää asiakkaalle tai tilaajalle hyvä kuva työn suorittajasta. (Haikola 2009, 91.)

Tämä seikka nousee myös esille haasteltavan kommentteista. Yrittäjyyden voidaan katsoa olevan yksi polku lähteä hakemaan oppia ja verkostoja. Kysyttäessä yrittäjyyden rinnalle muita tukevia tilanteita, jotka voitaisiin siirtää koulumaailmaan, saadaan vastaukseksi seuraavaa:

Kyllä eroina on just se, että koulun puolesta kaipaisi enemmän linkittymistä tuonne työelämään. Ja kun niitä linkityksiä on tullut niin ne on tullut jopa vähän liian myöhään, just siinä kynnyksellä, kun valmistuminen häämöttää. Ja kyllä muutenkin pitäisi vielä entistä työelämälähtöisemmäksi saada koulutusta. (Toimija3.)

Yrittäjyyden rinnalla on olemassa muitakin toimintamalleja, joilla voidaan lähteä kehittämään henkilöiden työelämätaitoja laaja-alaisesti. Konkreettisia malleja ja esimerkkejä nousee esille myös haastattelussa seuraavasti:

Ite tykkäsin Work Smart -hankkeen järjestämistä jutuista, kun ne toi työelämän edustajia ja työnantajia meidän luo. Sitten niiden kanssa sai jutella ja sitten he pystyivät ite vähän kertomaan millaisia työntekijöitä he etsivät ja millaista heidän työjutut ovat. Siinäkin jollain tapaa kutistuu se kuilu niitten ja meidän välillä, kuten myös tässäkin, kun toiminut ja ollu vuorovaikutuksessa eri tyyppien kanssa. Ja kyllä sitä omatoimisuutta pitäisi painottaa, että kun tuntuu että monet luulevat, että suorittamalla pakolliset jutut tekemättä mitään ylimääräistä on se nopein tie saavuttaa jotain, vaikka silleenhän se ei mene. (Toimija1.)

Aiemmin esille nostettu Work Smart -uraohjausmalli nähdään hyvänä ratkaisuna myös niille, jotka eivät koe yrittäjyyden tai yrittäjyyden kokeilemisen olevan heidän juttunsa. Mallilla voidaan edesauttaa niin oman osaamisen tunnistamista kuin työelämätuntemuksen ja verkostojen lisäämistä. Tämän tukena tarvittaisiin vielä opintokokonaisuuksia, joilla kehittää henkilöiden ammatillista osaamista, vastuunottokykyä sekä motivaatiota toimintaa kohtaan. Tällaisina konkreettisina toimenpiteinä voisi pitää työelämälähtöisemmät projektit sekä vaatimustason nostaminen työelämään vastaaviin mittoihin. Lisäksi tämän haastattelujen pohjalta voidaan myös päätellä, että opiskelijat ja nuoret tarvitsevat tukea työelämään siirtyessä, koska suurimmalla osalla ei ole samanlaista kokemusta taustalla.

Kaikki haastattelussa mukana olleet kokevat saaneensa selvästi itsevarmuutta ja valmiuksia lähteä työelämään Muvimentin yrittäjyyskokeilun kautta. Jokainen uskoi myös, että työnantajat arvostavat oman alan hankittua työkokemusta sekä miten sen on hankkinut yrittäjyyskokeilun kautta. Yrittäjyys nähdään haastateltavien silmin valmistelleen heitä paremmin työelämään tukemalla heidän olemassa olevaa perusosaamista ja tietoutta. Lisäksi yrittäjyyden nähdään kehittävän myös liiketoimintaosaamista sekä kasvattavan henkilöiden työelämäverkostoja.

Kyky-hanke on toteuttanut myös hankkeen kautta haastatteluja, joihin on osallistunut henkilöitä useilta eri tahoilta, kuten Joensuun Tiedepuistolta, Itä-Suomen hallituspartneista, Outokummun yrittäjät ry:stä sekä Joensuun naisyrittäjistä. Lisäksi haastatteluiden tukena on käytetty Tiimiakatemia aineistoja. Tämä haastattelu vahvistaa niitä

käsityksiä, mitä saatiin selvitettyä Muvimentin toimijoiden haastattelusta. Hankkeen toteuttamissa haastatteluissa korostettiin henkilöiden yrittäjyyskompetensseja, joihin lukeutuivat muun muassa asenne, motivaatio, vuorovaikutuskyvyt, ajankäytön hallinta sekä itsensä johtaminen. (KYKY-hanke 2018.) Kompetenssipohjaisen ajattelun lähtökohtana on myös se, että tietoja ja taitoja osataan yhdistää yhdeksi osaamisen kokonaisuudeksi, niin että ne tukevat toisiaan. Opiskelijan täytyy osata hallita sisältöosaamista, viestinnän teoreettista osaamista, joka näkyy esimerkiksi kulttuurin tuntemuksella ja mediakriittisyydellä. Lisäksi opiskelijan tulee tuntea mediaympäristöt sekä tuotantoprosessit. (Karelia 2017.)

Haastattelusta kerätyn aineiston ja tietoperustan pohjalta voidaan päätellä, että lähtökohtana ovat, että yrittäjyys ja sitä kautta tapahtuva työelämälähtöinen oppiminen nähdään edistävänä tekijänä. Suurimmaksi kehittäväksi taidoiksi voidaan nostaa itsensä johtaminen ja vastuunotto sekä vuorovaikutustaitojen ja ongelmanratkaisutaitojen kehittyminen. Asiakaslähtöisyys, liiketoimintaosaaminen ja kontaktit katsottiin myös positiivisiksi asioiksi yrittäjyyskokeilussa.

Jotta voisi kehittyä tekemisissään ja vahvistaa ammattitaitoa, pitää olla valmis ottamaan vastuuta ja ohjata omaa toimintaa saavuttaakseen kehittymistä. Vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä myös uranhallintataidot nähdään kehittyvän tekemällä oppimisen kautta. Ammattitaidon nähdään kehittyvän juuri siksi, koska työskentely tapahtuu oikealla työelämän kentällä, jossa tarvitaan uusinta tietoa ja taitoa, jotta pystyy tuottamaan nykyajan vaatimuksiin sopivaa sisältöä.

#### **5.4 Yrittäjän kokemuksia**

Lähtökohtien hankkimisen jälkeen tutkimusaineistoa lähdetään vahvistamaan pidempään työelämässä toimineen yrittäjän näkökulmasta teemahaastattelulla (liite 3). Haastateltavana näiden kokemuksien selvittämistä varten on Jani Akkila, joka toimii Process Genius Oy:ssä yrittäjänä sekä toimitusjohtajana. Process Genius on vuonna 2012 perustettu IT-alan yritys, joka toteuttaa digitaalisia näköismalleja koneista ja laitteista, johon tuodaan dataa niin, että se helpottaa myyntiä, operaatio tai kunnossapitoa. Yrityksen palveluksessa on noin 20 henkilöä, joista media-alalta heillä on ollut harjoittelussa sekä työskentelee tälläkin hetkellä henkilöitä käyttöliittymäsuunnittelun puolella.

Jani Akkilalta kysyttiin ensimmäisenä, miten hän näkee työelämän nykyisen tilanteen vaatimusten ja osaamisen kannalta sekä millä lailla hän kokee työelämätaitojen merkityksen nykyisessä työmaailmassa, joihin hän vastasi:

Työelämätaidot ovat erittäin tärkeitä. Ehkä niitä voisi vielä joissain koulutuksissa ottaa enemmän esille. Olen itse huomannut tässä, kun meillä on paljon nuorta koulunpenkiltä suoraan tulevaa porukkaa ensimmäisessä työpaikassaan, että siinä joutuu työnantaja aika paljon alussa kouluttamaan näitä työelämätaitoja heille. (Jani Akkila 2018.)

Akkila myös jatkaa korostamalla, että hänen mielestään opiskelijan siirryttyä koulu- maailmasta yritysmaailmaan ei hänellä ole vielä tarpeeksi katsottuja työelämävalmiuksia:

Mielestäni tällä hetkellä ei vastaa täysin mitä se pitäisi olla. Kyllä se koulumaailma on vielä jotenkin niin erilainen joustavuutensa kanssa, kun siellä pystyt tekemään asioita omaan tahtiin. Kyllä sillä mentaliteetilla, kun tulee yritysmaailmaan niin on siinä se tulosvastuu ja muu yleisesti aika paljon aina hukassa. Koulussahan pystyy aamulla jättää menemättä, jos on vähän krapula, mutta töissä ei voi jättää. Toki jos eka työpaikkakin sattuu olemaan vähän rento, niin siinä helposti jää siihen opiskelijamoodiin töissäkin. (Jani Akkila 2018.)

Tämä vahvistaa myös tämän tutkimuksen alustavia oletuksia siitä, että nykyisellään koulutus ei ole pysynyt työelämän kehityksen matkassa, jonka vuoksi koulussa ei saavuteta tarpeeksi työelämävalmiuksia niin, että ne kohtaisivat nykyisen työelämän tarpeet. Esimerkiksi Suomen opiskelijakuntaliitto SAMOkin sekä STTK-opiskelijoiden teettämän tutkimuksen mukaan 60 % vastaajista oli melko tai hyvin tyytyväisiä oman korkeakoulunsa työelämäopetukseen. Merkittävänä voidaan kuitenkin pitää suurta määrää loppuosaa vastaajista, jotka ovat olleet tyytymättömiä työelämäopetukseen. (Peltonen 2016.) Tämän pohjalta voidaan myös todeta, että työelämävalmiuksia tarvitsee kehittää erilaisilla toimenpiteillä, kuten tutkimuksen keskipisteenä olevan yrittäjyyteen ja yrittäjyyskokeilun kautta.

Koulutuksessa voidaan katsoa hyväksi lähtökohdaksi lähteä painottaamaan asioihin, joita tämänhetkisessä työelämässä katsotaan tarpeelliseksi. Kun Akkilalta kysyttiin mihin koulutuksessa pitäisi painottaa, vastaa hän seuraavasti:

Vastuuta ja velvoitteita pitäisi painottaa enemmän. Pitäisi myös selvästi painottaa sitä, että opiskelu ja työ ovat kaksi eri asiaa. Työnantaja kun maksaa palkkaa, niin silloin se myös velvoittaa johonkin. Asennetta pidän tärkeänä ominaisuutena. Työhön pitäisi osata suhtautua niin, että työssä lähtökohtaisesti tuotetaan arvoa, mielellään enemmän kuin oman palkkansa verran yrityksen toiminnalle. Tällaisen asenteen kun ottaa niin silloin kyllä kaikki tekniset taidot ja muun pystyy oppimaan. (Jani Akkila 2018.)

Voidaan siis katsoa, että opiskelussa vaaditaan enemmän sitoutumista sekä vastuunottoa, jonka kautta myös motivaatio tekemiseen kasvaa. Sama asia nousi esille myös Mainostoimisto Muvimentin toimijoiden haastattelussa. Koulussa ei nähdä painotettavan tarpeeksi vastuunottoa ja sitoutuneisuutta, joka ilmentyy juuri ongelmina työelämässä. Kuitenkin, kun kysytään millaisia taitoja yrittäjä Akkilan mielestä kehittää, voidaan huomata heti viitteitä, siihen että yrittäjyyden nähdään edistävän juuri koulussa puuttuvia asioita:

Vastuunkanto on yksi ja mielestäni tärkein taito, koska jos asiakkaalle on luvattu deadlineet niin ne on pidettävä. Myös se kokonaisuuksien ymmärtäminen, että miten jokin asia vaikuttaa toiseen ja niin edespäin. Täytyy osata katsoa asioita kokonaisuutena, eikä vain omasta tontistaan. Näiden lisäksi yhteistyökyky erilaisten asiakkaiden kanssa. Sitä ei voi koskaan liikaa harjoittaa. (Jani Akkila 2018.)

Myös tässä teemahaastattelussa lähdettiin selvittämään erilaisia työelämätaitojen alla olevien käsitteitä ja merkityksiä henkilön omasta näkökulmasta. Vastauksista poimittiin käsiteltäväksi aiempaa tietoa vahvistavat tai uutta näkökulmaa tarjoavat käsitteet. Jokaisen käsitteen mukana kysyttiin myös, miten henkilö kokee kyseisen käsitteen tai taidon sekä millaisissa tilanteissa kyseistä taitoa voisi tarvita. Ensimmäisenä Akkilalta kysyttiin ongelmanratkaisutaidot käsitteestä:

Päivittäin tulee vastaan. Äärimmäisen tärkeä taito, jossa huomaa paljon, että kokemus ratkaisee. Monesti koulun penkiltä siirtyessä työelämään kohtaa pieniä ongelmia, joista tulee äkkiä suuria. Pienestä ongelmasta tulee äkkiä monimutkainen. Mitä enemmän sitä kokemusta on, sitä helpompi on asettaa mittakaavaan nämä ongelmat. (Jani Akkila 2018.)

Kokemuksen nähdään olevan yksi tekijä siihen, että ongelmanratkaisutaidot kehittyvät. Kuten aiemmassakin haastattelussa, Akkilankin haastattelussa korostuu, että käytännötilanteissa ja oikeissa ympäristöissä tekemällä opitaan. Media-alalla tarvitaan luovuuden ja luovan ideointikyvyn lisäksi kykyä löytää uusia ja yllättäviäkin ratkaisuja ongelmiin, joskus jopa niin että poistutaan henkilön omalta mukavuusalueelta. Jatkovien ongelmien kohtaamisen ja selvittämisen kautta pystytään kehittämään tehokkaasti ongelmanratkaisukykyä. (Koski 2003, 29-32.)

Aiemmassa haastattelussa Muvimentin toimijat olivat sitä mieltä, että vuorovaikutustaitoihin kannattaa panostaa. Myös Akkila näkee ne erittäin kriittiseksi taidoksi:

Ne kun ovat huonossa jamassa niin pystyy paljon aiheuttamaan itselleen, tiimilleen ja ympäristölleen vahinkoa. Sehän voi ilmentyä esimerkiksi huonona lopputuloksena projektissa, ei ole projektinhallinnan aikana osattu vuorovaikuttaa oikein tai asiakkaaseen päin ei ole yksinkertaisesti osattu kommunikoida. Moni projektinhallinnan

ongelma ja aikataulusongelma pystytään pääsääntöisesti aina välttämään, jos vuorovaikutustaidot ovat hanskassa. Projektit ovat nykyään lähellä asiakasta, että kuka tahansa joutuu olemaan yhteydessä asiakkaaseen viikoittain, ellei jopa päivittäin. Eli tiimi joutuu kommunikoidaan suoraan asiakkaan kanssa. (Jani Akkila 2018.)

Projektinhallinta ja kommunikointi asiakkaaseen tulevat tutuksi yrittäjyyden kautta. Varsinkin media-alalla asiakkaalle tarjottavat asiat ovat palveluita, joihin liittyy projektinhallintaa sekä kommunikointia, jotta palvelu saadaan saatettua loppuun asti. Akkila myös mainitsee, että usein opiskelijoiden nähdään unohtavan, että asiakas on se taho, joka tässä maksaa ne viulut, eli tuo rahan taloon. (Akkila 2018.) Tästä syystä asiakaslähtöinen toimintatavan ja vuorovaikutustaitojen täytyy korostua entisellään, ymmärtäen samalla liiketoiminnan lainalaisuudet ja sen millainen vastuu jokaisella työntekijällä on.

Työnantajien ja työntekijöiden näkemykset siitä, mitä taitoja tulevaisuuden työelämässä tarvitaan ovat kuitenkin nähty olevan poikkeuksellisesti ristiriidassa. Suomalaisen työn liiton tutkimuksessa (2017) työntekijät nostivat tärkeimmiksi taidoiksi It- ja digiosaamisen, ammattiosaamisen sekä kielitaidon. Työnantajan puolesta tärkeimmiksi osaamisalueiksi nostettiin hyvät vuorovaikutus, kommunikaatio sekä yhteistyötaidot. (Talouselämä 2016.) Jos näitä taitoja verrataan tässä tutkimuksessa selvitettyihin asioihin, voidaan todeta, että työntekijöiden antamat vastaukset eivät myöskään kohtaa tämän tutkimuksen koottujen aineistojen kanssa. Syy tähän voidaan katsoa olevan työntekijöiden ja työelämän vaatimusten tunnistamisen puute kokemattomuuden kautta.

Kahdessa vuodessa Muvimentissa toimivat opiskelijayrittäjät ovat muodostaneet oikeita käsityksiä työmaailman vaatimuksista ja tärkeäksi katsotuista taidoista. Akkilan vastaus vahvistaa vielä sitä käsitystä, mitä he työpaikka odottavat työnhakijalta sekä millaiset ammatilliset valmiudet ovat tärkeitä:

Asenne on kyllä se tärkein. Työhön kun suhtautuu just niin, että lähtökohtaisesti pitää pystyä tuottamaan arvoa, mielellään enemmän kuin oman palkkansa verran yrityksen toiminnalle. Tekniset taidot ja muut kyllä pystyy aina oppimaan töissä. Ammattitaitoon kuuluu kuitenkin ymmärtää konseptit ja prosessit ja yleinen tekeminen, jotka opitaan kyllä, jos on asennoitunut oikein. (Jani Akkila 2018.)

Edellä nostettujen työelämätaitojen lisäksi Akkila nostaisi yleisten työelämätaitojen ja käsitteiden lisäksi esille vielä yhden taidon:

Mielestäni yksi äärimmäisen tärkeä taito on pettymyksen sietäminen. Varsinkin yrittäjällä tai kenellä tahansa joka nousee urallaan, niin yhden onnistumisen takana on vähintään yhdeksän epäonnistumista. Väliillä tuntuu, että liian helposti luovutetaan ja käsitellään väärin niitä

epäonnistumisia. Se pitää vaan välillä painaa eteenpäin, kohdata niitä pettymyksiä ja oppia sietämään niitä. (Jani Akkila 2018.)

Pettymyksen sietäminen nousee uutena käsitteenä esille, mitä aiemmassa haastattelussa vähemmän työelämässä olleet opiskelijayrittäjät eivät osanneet vielä nostaa esille. Yrittäjänä kohtaa paljon pettymyksiä ja epäonnistumisia. Vain kohtaamalla niitä, oppii myös käsittelemään niitä oikein. Yrittäjänä oppii paljon muutakin kuin liiketoimintaa, kirjanpitoa sekä yrityksen pyörittämistä. Se näkyy myös konkreettisina asioina, joista on hyötyä myös, vaikka joskus sattuisi yrityksen lopettamaan ja siirtymään työntekijän rooliin. Tärkeimpänä taitona voidaan jopa pitää, että yrittäjä tarttuu kiinni asiaan ja laittaa toimeksi. Tähän sisältyy niin päätöksen tekoa, luottamusta kuin kykyä vaikuttaa ympärillä tapahtuviin asioihin. (Ahola 2016.)

Haastattelun lopussa kysyttiin vielä, miten Akkila näkee henkilön, jolla on koulun aikana sivutoimisesti hommittua yrittäjyyskokemusta ja päättäisi hakeutua heille töihin, johon hän vastaa:

Näkisin ilman muuta positiivisena asiana, siinä on käyty ja opittu väkisin tiettyjä asioita vaikka olisi sivutoimisenakin toiminut. Se on varmasti avartanut paljon asioita. (Jani Akkila 2018.)

Yrittäjyyskokeilu, oli se sitten pää- tai sivutoimisenä hankittu, kannattaakin mainita työtä hakiessa. Sivutoiminen yrittäjyyskokeilu voidaan toteuttaa millä tahansa toimialalla. Jos kuitenkin haluaa edistää juuri opiskelemaansa alan työelämävalmiuksia sekä saada parempaa käsitystä alansa työelämässä toimimisesta, on hyvä lähteä liikkeelle miettimällä kokeiltavaa liikeideaa omalta alaltaan.

Joissain määrin haittapuolina voidaan katsoa, että sivutoiminen yrittäjyystoiminta voi lisätä viikoittaista tuntimäärää opiskelun ohella, ellei sitä tueta hyödyntämällä sitä esimerkiksi koulutuksen ja kurssien sisältönä tai työkaluna. (Yrityksen perustaminen 2018.) Tutkimuksessa tällä hetkellä saatujen materiaalien pohjalta voidaan todeta, että yrittäjyys on yksi vahva työkalu edistää työelämätaitoja koulutuksen tukena.

## **5.5 Tietojen syventäminen asiantuntijahaastattelulla**

Tutkimuksen viimeisessä osassa aiemmin kerättyjä tutkimusaineiston tietoja syvennetään asiantuntijahaastattelulla (liite 4). Haasteltavana tätä varten on Timo Ruohio, joka toimii Joensuun Tiedepuiston Yrityshautomolla yritysvalmentajana. Hän on myös toiminut aiemmin 16 vuotta yrittäjänä teollisella alalla. Yrityshautomolla muutetaan liikeidea

liiketoiminnaksi, auttamalla toteuttamaan yritysidea sekä olemalla yrityksen tukena sen alkuvuosien ajan.

Timo Ruohiolta lähdettiin selvittämään ensimmäisenä, miten hän näkee työelämän nykyisen tilanteen vaatimusten ja osaamisen kannalta sekä millä lailla hän kokee työelämätaitojen merkityksen nykyisessä työmaailmassa, joihin hän vastasi:

Nykypäivänä korostuvat erityisesti sosiaaliset taidot. Aikoinaan kun itsekkin opiskelin insinööriksi, niin silloin tekniikka ja tekninen osaaminen oli keskiössä. Kyllä nykypäivänä on ihminen. Sitten myös uuden oppiminen tai kykyä oppia uutta. Nykypäivänä tai varsinkin tulevaisuudessa voi olla se tilanne, että ei opiskella enää tiettyyn ammattiin, jossa ollaan koko elämänsä ajan. Vaan enemmän työn mukaan opitaan uusia asioita ja kehitytään. (Timo Ruohio 2018.)

Tämä nähdään nykyisin entistä tärkeämmäksi, koska harvemmat työtehtävät säilyvät muuttamattomina, joka tarkoittaa sitä, että työ tulee pitämään sisällään jatkuvan uuden oppimisen prosessin ja uusiin asioihin sopeutumisen. Verrattaessa tätä henkilön kykyyn tunnistaa omaa osaamistaan sekä työelämän vaatimuksia, tulisi henkilön osata kartoittaa, mitä hänen ehdottomasti tulisi osata työtehtävistä suoriutumiseen, mitä taitoja hänen olisi hyvä osata sekä millaisesta osaamisesta ei ole haittaa, vaikka osaisikin. (Aarnikoivu 2010, 67.)

Ruohion näkee vastuunottamisen ja paineensietokyvyn yrittäjyyden kautta kehittyviksi taidoiksi:

Omienkin kokemukseni mukaan se, että paineensietokyky kasvaa. Myös siinä kehittyy kyky tehdä valintoja ja priorisoida asioita. Ne ovat ainakin sellaisia asioita mitä yrittäjyydessä on vähän pakkokin tehdä. Yrittäjänä kehittyy taito tulla toimeen yllättävien tilanteiden ja niistä selviämisen kanssa sekä samalla oppii hahmottaa kokonaisuuksia. Tietysti myös siitä sitten kasvaa myös ihmisenä ja neuvottelukyky myös karttuu monessakin tilanteessa. Myös vastuunottokyky ja sitä kautta myös luottamuksen jakaminen muillekin kehittyy. Osaa antaa muillekin vastuuta ja luottaa muihin ja päinvastoin. (Timo Ruohio 2018.)

Tässä nähdään samoja yhtäläisyyksiä niin Akkilan kuin Muvimentin toimijoiden haastatteluun verraten. Esille nousevat niin vuorovaikutustaidot, kuin kyky ottaa ja jakaa vastuuta. Yrittäjänä toimimisen kautta kyseiset taidot nähdään edistyvän niin aloittavan opiskelijayrittäjän kuin pidempään työelämässä toimineiden näkökulmasta. Voidaan siis todeta, että yrittäjyyden kautta kehittyvät taidot koetaan lähestulkoon samanlaisiksi useasta näkökulmasta tarkasteluna.

Ammattikorkeakoulussa on paljon yrittäjyyttä ja työelämävalmiuksia tukevia koulutuksia. Nämä nähdään kuitenkin vielä niin, että ne eivät ole tarpeeksi hyvin sidottu osaksi opetusohjelmaa ja kurssitarjontaan, jolloin ne jäävät irrallisiksi ja vaativat opiskelijalta paljon itseohjautuvuutta ja mielenkiintoa, jotta hän pystyy ottamaan selvää tarjolla olevista vapaavalintaisista kursseista ja muusta tarjonnasta. Ruohio summaa asian seuraavasti:

Haastehan on siinä, että meillä ammattikorkeakoulussa on lukuisia yrittäjyyskoulutukseen tähtäviä asioita. Niitä on paljon, mutta ne tällä hetkellä ovat aika hajanaisia. Isona haasteena on myös se, että koulutus tähtää vielä aika teoreettiseen pohjaan. Enemmän kuin toimittaisiin PK-yritysten ja Startup-yritysten kanssa jo opiskelun aikana, se olisi yksi ratkaisu. Parempaan suuntaan ollaan kuitenkin menossa. (Timo Ruohio 2018.)

Ruohio jatkaa myös, millaisia ratkaisuja hän on miettinyt työelämälähtöisemmän opiskelumallin edistämiseksi:

Mietin aikoinaan semmoista ajatusta, että jokaisella opiskelijalla olisi kummiyritys, mikä kulkisi koko koulutuksen ajan mukana. Sinne tehtäisiin harjoitustöitä, aitoja töitä. Opiskelumotivaatio on ihan toinen, kun tehdään oikeeseen ympäristöön tai oikeissa ympäristöissä konkreettisia juttuja. Siinä toimisi ikään kuin yrityksen pysyvänä harjoittelijana. Oli kyseessä sitten vaikka pieni homma, joka ei ole yritykselle niin elintärkeä, mutta siinä kuitenkin opiskelija pääsee tekemään ja kokemaan oikeita työelämän asioita. (Timo Ruohio 2018.)

Kummiyritys-malli voidaan nähdä yhdeksi tavaksi tuoda työelämää lähemmäs opiskelijoita. Mallin kautta lisääntyisi yritysten työmäärä, mutta se avaisi yrityksen ovet opiskelijalle sekä madaltaisi kynnystä työllistyä valmistumisen jälkeen siellä. Tätä toimintamallia voidaan verrata jo olemassa olevaan töiden opinnollistamisen malliin. Työn opinnollistamisessa tarkoituksena on yhdistää opiskelu ja työ, niin että se tukee suunnitelmallisesti opiskelijan osaamisen kehittymistä. Osaamista hankitaan kytkemällä työelämästä saatuja kokemuksia aiheeseen liittyvään tietoperustaan. (Karelia 2018c.)

Lahden ammattikorkeakoulussa on lähdetty toteuttamaan erilaisia työelämälähtöisiä oppimisväyliä, jonka kautta opiskelija voi erikoistua palvelumuotoiluun, kiertotalouteen, tapahtumatuotantoon tai yrittäjyyteen. Jokaisessa väylässä toteutaan työelämälähtöisiä projekteja tai monialaisia kehittämistöitä, opitaan teoriassa ja käytännön esimerkkien kautta. (Lahden ammattikorkeakoulu 2018.) Tästä mallista voidaan lähteä jalostamaan myös opiskelumallia Karelia-ammattikorkeakoulun opetusohjelmiin. Yrittäjyysväylää voidaan verrata jo Karelia-ammattikorkeakoulussa tammikuussa 2018 alkaneeseen Y-Akatemiaan, mutta yrittäjyyttä voitaisiin lähteä edistämään myös jokaisessa koulutuksissa esimerkiksi kurssien sisällä tapahtuvan projektien ja opinnollistamisen avulla.

Ongelmanratkaisutaidot nähdään jokaisen haastatteluryhmän kohdalla erittäin tärkeiksi taidoksi vuorovaikutustaitojen rinnalla. Myös Ruohio kokee ongelmanratkaisutaidot tärkeäksi:

Siihen liittyy itsenäinen työ ja tilanteista selviäminen. Kun se nykypäivän työ muuttuu erilaiseksi, ennen oli kellokorttia ja muuta. Nykyään voisi jopa sanoa mikä ratkaisee, sen tekeekö työn ihminen vai robotti, on se ongelmanratkaisutaito. Ongelmanratkaisutaito kehittyykin parhaiten vain ratkaisemalla ongelmia, eli tekemällä. (Timo Ruohio 2018.)

Ongelmanratkaisutaidon kehittäminen koulussa nähdään haasteelliseksi, koska koulussa tapahtuva opetus on vielä joustavaa, rutiininomaista ja tiettyyn kaavaan sidottua. Yllätyksiä ja ongelmia tarvitaan, jotta kouluista ei valmistuisi työelämän kannalta tarpeettomaksi katsottuja rutiinisuurittajia. (Kyllönen & Nissinen 2014.) Ongelmanratkaisutaitojen kehittyminen on kuitenkin paljon kiinni myös henkilöstä ja henkilön motivaatiosta kehittää itseään omaksuen uutta tietoa.

Tutkimusaineistona kerätty haastattelumateriaali sekä tietoperustaan pohjautuva tieto luovat tarpeeksi kattavan käsityksen aiheesta. Saatuja tutkimustuloksia on myös verrattu jo olemassa oleviin tutkimuksiin ja lähdeaineistojen, vahvistamaan tässä tutkimuksessa saatuja aineistoja. Tämän perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä sekä esittää tutkimustuloksia.

## **6. Tutkimustulosten yhteenveto**

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millä tavoin yrittäjyys edistää työelämätaitoja sekä opiskelijan kehittymistä kohti työelämää. Tutkimuksen kautta pyrittiin luomaan myös käsitys siitä, millaisia työelämän vaatimukset ovat nyt ja tulevaisuudessa. Lähtötilanne tutkimuksen alussa oli myös se, että opiskelijoiden, työnantajien sekä oppilaitosten katsottiin olevan huolissaan valmistuvien opiskelijoiden työelämätaidoista sekä työelämäntuntemuksesta (Haikola 2009, 89).

Opinnäytetyön tutkimustuloksista käy ilmi, että yrittäjyys edistää tehokkaasti työelämätaitojen kehittymistä sekä luo erinomaisia valmiuksia työ- ja elinkeinoelämää varten kehittämällä henkilöiden ammattitaitoa sekä liiketoiminta- ja asiakasymmärrystä. Tärkeimpinä pidettyinä työelämätaidoina korostuivat ongelmanratkaisukyky, vuorovaikutustaidot

sekä vastuunottokyky, jotka nähtiin kehittyvän tehokkaasti yrittäjyyden ja yrittäjyyskokeilun kautta. Yrittäjyyden kautta nähdään kehittyvän myös kykyä sietää painetta, pettymyksiä ja epäonnistumisia lukuisissa työelämän muuttuvissa tilanteissa. Yrittäjyyden voidaan myös kokea toimineen yhtenä tärkeänä työkaluna kehittää työelämässä tarvittavia taitoja työelämälähtöisellä oppimismallilla

Yrittäjyyskokeilun kautta lisätään myös henkilöiden yrittäjämäistä asennetta ja kasvatetaan kykyä toimia sisäisenä yrittäjänä sekä madalletaan kynnyksiä lähteä kokeilemaan ja haastamaan itseään kokoaikaisena yrittäjänä. Yliopisto- ja korkeakouluopiskelijoiden kohdalla nähdään kasvava kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan ja jopa viidennessä korkeakouluopiskelijoista aikoo yrittäjiksi tai aikoo kokeilla yrittäjyyttä. (Suomen Yrittäjät 2018, 5,18.)

Yrittäjyyskokeilun ei katsota olevan myöskään huono asia, vaikka täysipäiväinen yrittäjyys ei olisikaan suunnitelmissa tulevaisuudessa. Turvallisena pidetyn yrittäjyyskokeilun kautta on myös voitu nähdä ja kokea, että yrittäjyys ei ole varteenotettava vaihtoehto kaikille henkilöille. Kuitenkin ansioluetteloon lisättäviä työelämäkelpoisia työnäytteitä ei olisi ilman yrittäjyystoiminnan kautta toteutettuja projekteja. (Toimija4 2018.) Työskenteilyn on myös nähty helpottavan opiskelijoiden työnhakua lisäämällä itsetuntemusta sekä työelämä tietoutta lisäämällä myös vastuunottokykyä. (Toimija2 2018.)

Vahvana oletuksena tutkimuksen kautta voidaan pitää, että opiskelijoiden kehittyneiden työelämä taitojen kautta edistyy niin työnhaku kuin ensimmäiset työpaikassa ja työtehtävissä pärjääminen heti valmistumisen jälkeen. Hyvät työelämä taidot vahvistavat myös itsetuntemusta ja luovat vahvan pohjan tulevaisuuden uraa varten. Työelämään on helpompi lähteä, kun on rohkeasti kehitetty osaamista omalla ajalla projektien kautta.

Kaikki haastattelussa mukana olleet Muvimentin toimijat kokivat saaneensa selvästi itsevarmuutta ja valmiuksia lähteä työelämään yrittäjyyskokeilun kautta. Jokainen uskoi myös, että työnantajat arvostavat oman alan hankittua työkokemusta sekä miten sen on hankkinut yrittäjyyskokeilun kautta. Yrittäjyys nähdään haastateltavien silmin valmistelleen heitä paremmin työelämään tukemalla heidän olemassa olevaa perusosaamistaan. Lisäksi yrittäjyyden nähdään kehittävän myös liiketoimintaosaamista sekä kasvattavan henkilöiden työelämä verkostoja.

Opinnäytetyössä esitetyt tutkimustulokset nähdään yhdistyvän Suomalaisen Työn Liiton ja Opetus- ja kulttuuriministeriön teettämiin tutkimuksiin siitä, millaisia työelämä taitoja sekä työelämä valmiuksia työelämä odottaa.

Tutkimuksen aikana nousi esille myös muita keinoja, joilla opiskelijoiden työelämätaitoja ja työelämävalmiuksia voidaan edistää. Opetuksen linkittyminen työelämään koettiin puutteelliseksi ja enemmän yhteyttä työelämään ja työnantajiin kaivattiin. (Toimija1 2018.) Esimerkkeinä esille nousivat kurssien muuttaminen työelämälähtöisempään suuntaan ja oikeiden harjoitustöiden käyttäminen opinnoissa koettiin kerätyn aineiston perusteella toimiviksi käytännöiksi. Myös Work Smart -uraohjausmalli nostettiin esille hyvänä tapana saada työelämää ja työnantajia lähemmäs koulutusta. Uraohjausmalli on nyt otettu osaksi Karelia-ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmaa sekä malli sai erinomaiset arviot opetushallituksen raadilta, koska se nähtiin vastaavan sekä työntekijöiden, että työnantajien tarpeita, sekä tukevan uraohjausta ja kehittymistä oikeilla menetelmillä. (Karelia 2018b.) Kyseisen mallin kautta saadaan vahvistettua opiskelijoille tärkeässä roolissa olevia uranhallintataitoja, mutta myös muihin työelämätaitoihin täytyy kiinnittää huomiota ja edistää opintojen puitteissa.

Opinnäytetyön tutkimuksen tuloksista voidaan koota ja valmistaa infografiikka (kuva 3) taidoista, joka esittää millaisia ovat tärkeät työelämätaidot media-alalla sekä millaisiin taitoihin korkeakouluopinnoissa tulisi keskittyä.



Kuva 3. Esitys tärkeäksi katsottujen työelämätaitojen edistämiseen (Kuva: Samu Rytkönen).

Media-alan asiantuntijuuden nähdään rakentuvan ammattitaidosta, persoonasta sekä työlle ja työyhteisölle tärkeäksi katsotuista taidoista. Vuorovaikutustaidoissa (kuva 3) korostuvat sosiaaliset taidot niin asiakkaan kuin tiimin suuntaan. Heikoilla vuorovaikutustaidoilla pystyy aiheuttamaan paljon vahinkoa itselleen, tiimilleen ja ympäristölleen. Tämä voi ilmentyä huonona lopputuloksena projektissa tai sen etenemisessä. (Akkila 2018.) Vuorovaikutustaidoissa tulee korostaa myös asiakaslähtöistä toimintatapaa, joka kehittyy toteuttamalla projekteja oikeille asiakkaille, jolloin joutuu miettimään miten projekti tullaan viemään loppuun asti. Yrittäjyyskokeilun kautta on myös nähty vahvistuvan rohkeus viestiä tuntemattomien henkilöiden ja yrityspäättäjien kanssa. (Toimija2 2018.)

Ongelmanratkaisutaidot (kuva 3) kehittyvät kohtaamalla oikeita työelämän ongelmia oikeassa vaativissa ympäristöissä. Ongelmanratkaisukyky nykyisessä koulutuksessa koetaan niin, että koulun penkiltä siirtyessä työelämään kohtaa pieniä ongelmia, joista tulee äkkiä suuria. (Akkila 2018.) Itsenäinen työ ja tilanteista selviäminen myös opettavat kehittämään ongelmanratkaisutaitoa. Oman motivaation ja toiminnan kautta saadaan myös kehitettyä ongelmien ennaltaehkäisyä pohtimalla ongelmia ja niihin ratkaisuja. (Toimija4 2018.)

Vastuunottokyky (kuva 3) on myös yksi tärkeimmistä työelämätaidoista. Yrittäjyyskokeilusta on huomattu, että pienessä ryhmässä toimimalla vastuunottaminen korostuu, kun tuotantoja ei toteuteta suuremmissa opiskelijaryhmissä (Toimija2 2018). Pienemissä projektiryhmissä täytyy ottaa itse vastuuta toimintaa kohtaan ja miettiä työelämlähtöisesti, kuinka monta henkilöä on kannattavaa ottaa kuhunkin projektiin mukaan. Vastuun kautta nähdään myös muuttuvan asenne ja motivaatio positiiviseen suuntaan. Työelämässä tarvittava neuvottelukyky nähdään myös karttuvan monessa eri tilanteessa yrittäjyyden myötä (Ruohio 2018.) Tämän lisäksi vastuun kautta korostuu kyky johtaa itseään. Itsensä johtaminen katsotaan olevan ennen kaikkea muutoskyvykkyyttä sekä ajankäytönhallintaa. (Mantere & Lehto 2016.) Koulutuksessa onkin hyvä huomioida toteutettavien projektien ryhmäkokoja, niin että ne vastaavat oikeiden työelämätilanteiden ryhmäkokoja.

Työelämä odottaa työntekijältä oikeanlaista asennetta, vuorovaikutus- ja sosiaalisia taitoja sekä vastuunkantokykyä. Työtehtävät ja työelämä valmistavat tehtäväkohtaiseen työskentelyyn lisäten ammattitaitoa, kunhan perusosaaminen ja henkilön motivaatio ovat kunnossa. Työssä täytyy pystyä ajattelemaan työelämlähtöisellä tavalla, niin että työntekijä pystyy tuottamaan arvoa, joka on enemmän kuin oman työstä saatavan korvauksen verran. (Akkila 2018.) Opiskelun aikana olisi hyvä myös painottaa sitä, että työn

hakeminen nyt ja tulevaisuudessa on vaikeaa, jonka vuoksi opiskelijan täytyy korostaa hyvää oma-aloitteista asennettaan ja kykyä ottaa vastuuta.

Jatkotoimenpiteenä tutkimusta voitaisiin jatkaa tutkimalla erilaisia työkaluja työelämätaitojen kehittämiseen. Tässä tutkimuksessa tutkittiin opiskeluaikana tapahtuvaa yrittäjyyskokeilua yhtenä työkaluna lähteä kehittämään näitä taitoja. Yrittäjyyspolku ei kuitenkaan nähdä soveltuvan kaikille, joten vaihtoehtoisia menetelmiä pitäisi tutkia ja nostaa esille.

Jatkotutkimuksena voitaisiin syventyä myös tutkimaan, millaisia yrittäjyysvalmiuksia yrittäjyyskokeilu opiskeluaikana luo ja herättääkö se kiinnostusta lähteä toimimaan täyspäiväisenä yrittäjän valmistumisen jälkeen. Yhtenä tutkimussuuntana olisi hyvä selvittää opiskelijayrittäjyyden vaikutusta ja syitä parempaan työllistymiseen. Tämä on nähtävissä jo Tiimiakatemiolla, jossa tiimiakatemian tiimiyrittäjistä 91 % työllistyy kuuden kuukauden sisällä valmistumisesta (Tiimiakatemia 2018).

## 7. Lopuksi

Opinnäytetyö keskittyi tutkimaan yrittäjyyttä yhtenä työkaluna edistää työelämälle tärkeäksi katsottujen taitojen kehittymistä. Aloittaessani opinnäytetyöprosessin sain mielestäni rajattua aihetta hyväksi katsottuun tutkimussuuntaan. Tutkimusta toteuttaessa en kuitenkaan osannut ajatella, kuinka laaja-alainen aihealue on.

Sain lähestytyä tutkimaani aihepiiriä vain pintaraapaisun verran, kuitenkin niin että mielestäni tulokset ja niiden kautta syntyneet kehittämissuositukset voidaan katsoa onnistuneiksi ja kehittämiskelpoisiksi. Toteutus onnistui hyvin ja tutkimuksessa keskityttiin mielestäni oikeiden, ajankohtaisten asioiden tutkimisiin. Laadullisen tutkimuksen käyttäminen osana tutkimusaineiston keruuta oli toimivin metodi tässä tilanteessa. Teemahaastattelu sekä ensimmäisen haastatteluryhmän kanssa toteutettu ryhmähaastattelu toivat vapautta niin haastateltaville kuin haastattelijalle. Tämä mahdollisti sen, että haastattelussa pystyttiin keskittymään eri teemoihin ja täydentämään niitä lisäkysymyksin, mikä taas toi esille tarpeellisia uusia näkökulmia.

Toimeksiantajan näkökulmasta työn alkuvaiheesta eteenpäin lähdettiin tavoittelemaan uutta tutkimustietoa ja tuoretta näkökulmaa yrittäjyyteen ja yrittäjyyden edistämiseen. Kyky-hankkeen yhtenä tavoitteena onkin saada valmistuneen opiskelijan osaaminen

vastaamaan työ- ja elinkeinoelämän tarpeita. Tällä tutkimuksella saadaan suuntaviivoja siitä, mihin asioihin koulutuksessa pitäisi painottaa sekä millaisia toimenpiteitä pitäisi tehdä työelämävalmiuksien edistämiseksi.

Sain kokemusta myös siitä, millaiseen suuntaan ammattikorkeakoulujen opetuksen tulisi suunnata, jotta se tukisi entistä paremmin työelämän tarpeita. Ammattikorkeakoulun kehittyvää työelämämallia voidaan verrata osin ammatillisen koulutuksen reformiuudistukseen, mikä käynnistyi tammikuussa vuoden 2018 alussa. Reformissa koulutus uudistettiin osaamisperusteiseksi sekä asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi, tuoden työelämän entistä lähemmän opetusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.) Tutkittavana on toki, miten reformin uudistus ja uudenlainen oppimismalli vastaavat työelämän tarpeita sekä edistääkö uudistukset opiskelijoiden tarpeita.

Ammattikorkeakoulun media-alan korkeakouluopinnoissa tulisi kiinnittää huomiota myös ryhmäkokoihin sekä työelämälähtöisiin asiakasprojekteihin, jonka kautta päästään haastamaan itseään sekä soveltamaan teoretietoa käytännön ympäristöön. Näiden avulla saadaan vahvistettua niin vuorovaikutus- kuin ongelmanratkaisutaitoja. Lisäksi pienemmissä ryhmissä yksilön vastuu kasvaa, mikä kehittää vastuunottokykyä.

Media-alan koulutuksessa nähdään jatkuvaa kysyntää erilaisien asiakasprojektien toteuttamiseen, mutta koska niitä ei ole toistaiseksi kytketty ydinosaamisen opintoihin, ei opiskelijoilla riitä resurssit lähteä toteuttamaan projekteja omalla ajallaan täydentävien opintopisteiden myötä. Tässä ratkaisuna voisi olla tuoda enemmän esille mahdollisuutta aiemmin tutkimuksessa esille tuotuun töiden opinnollistamiseen. Työn opinnollistamisessa tarkoituksena on yhdistää opiskelu ja työ, niin että se tukee suunnitelmallisesti opiskelijan osaamisen kehittymistä. Osaamista hankitaan kytkemällä työelämästä saatuja kokemuksia aiheeseen liittyvään tietoperustaan. (Karelia 2018c.) Omalta kohdaltani voin todeta, että en ole kuitenkaan koskaan koulutukseni aikana kuullut sanallakaan mainintaa kyseisestä työn opinnollistamisen mahdollisuudesta. Olisikin äärimmäisen tärkeää lähteä korostamaan tällaisen vaihtoehdon olemassaoloa.

Yrittäjyyden kautta kehitetään oikeita työelämässä tarvittavia taitoja, mikä tukee hyvin teoriapohjaa ja muuta korkeakouluopetusta. Opintojen teoriaosuudessa voidaan tutkia ja tunnistaa erilaisia työelämän vaatimuksia, jonka kautta lähdetään sitten käytännössä kokeilemaan ja kohtaamaan haasteita. Nykyinen muuttuva työmaailma koetaan haastavaksi, mutta oikeiden taitojen ja valmiuksien kautta siirtyminen työelämään sujuu erittäin mallikkaasti.

## Lähteet

- Aarnikoivu, H. 2010. Työelämätaidot – Menesty & Voi hyvin. Helsinki: WSOYpro.
- Ahola, J. 2016. 3 elintärkeää taitoa menestyvälle yrittäjälle. <http://xn--vauhtipyr-32a0r.fi/blog/3-elintarkeaa-taitoa-menestyvalle-yrittajalle/>. 02.04.2018.
- Akkila, J. 2018. Toimitusjohtaja. Process Genius Oy. Nauhoitettu haastattelu 27.03.2018.
- Alariesto, H. 2016. Työelämätaidot. Rovaniemi: KL-Kopio.
- Alikoski, R., Hakonen, M. & Viitasalo, J. 2013. Yritystoiminnan taitajaksi. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Blomberg, J. 2014. Selviytymisopas luovan alan yrittäjälle. <http://vyyhti.metropolia.fi/selviytymisopas-luovan-alan-yrittajalle/>. 08.01.2018.
- Böckerman, P., Hämäläinen, U. & Uusitalo, R. 2006. Vastasiko ammattikorkeakoulu-uudistus työelämän tarpeita. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- European Commission. 2018. Employment and entrepreneurship. [https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/employment-entrepreneurship\\_en](https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/employment-entrepreneurship_en). 20.01.2018.
- Gray, A 2016. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>. 07.01.2018.
- Haikola, A. 2009. Ura unelmissa. Matkaopas työelämään AMK-opiskelijalle. Helsinki: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Hanhinen, T. 2010. Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Väitöskirja. Tampere. Tampereen yliopistopaino.
- Heinonen, J. & Vento-Vierikko, I. 2002. Sisäinen yrittäjyys, uskalla, menesty ja muutu, Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Hoppe, T. & Laine, T. 2014. Työnhakuopas – Mitä, Miten, Missä? Helsinki: Talentum.
- Joensuun Tiedepuisto. Yrityshautomossa ideastasi hiotaan timantti. [https://www.tiedepuisto.fi/liiketoiminnan\\_kehittamispalvelut/yrityshautomopalvelut](https://www.tiedepuisto.fi/liiketoiminnan_kehittamispalvelut/yrityshautomopalvelut). 20.03.2018.
- Kananen, J. 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2017. Media-alan koulutus opetussuunnitelma. <https://soleops.karelia.fi/opslitteet/Opintopolku/Medianomi.pdf> 17.04.2018.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2018a. Y-Akatemiasta yrittäjyyteen. <http://www.karelia.fi/fi/koulutus/opiskelu-kareliassa/y-akatemia>. 26.03.2018.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2018b. Opetushallituksen asiantuntijat tyytyväisiä Pohjois-Karjalassa kehitettyyn uraohjausmalliin. <http://www.karelia.fi/fi/uutiset/715-opetushallituksen-asiantuntijat-tyytyv%C3%A4isi%C3%A4-pohjois-karjalassa-kehitettyyn-uraohjausmalliin>. 05.04.2018.
- Karelia-ammattikorkeakoulu. 2018c. Työn opinnollistaminen. [https://intranet.karelia.fi/koulutus/opintojen\\_toteutussuunnittelu/Sivut/Opinnollistaminen.aspx](https://intranet.karelia.fi/koulutus/opintojen_toteutussuunnittelu/Sivut/Opinnollistaminen.aspx). 17.04.2018.
- Koski, J. 2003. Banappelsiini. Ideavitamiineja henkilökohtaisen luovuuden kehittämiseen. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Kuittinen, K. 2017. Työelämätaitojen ohjauksesta Karelian työvalmentajan silmin. <http://www.karelia.fi/vasu/2017/06/09/tyoelamavalmennus/>. 13.03.2018.

- KYKY-hanke. 2018. Kompetenssiperustainen yrittäjyys KYKY-hanke. <http://kyky.karelia.fi/>. 08.01.2018.
- Kyllönen, S. & Nissinen, K. Suomalaisnuorten ongelmanratkaisutaidot. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75218/okm16.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 04.04.2018.
- Lahden ammattikorkeakoulu. 2018. Oppimisväylät. <http://www.lamk.fi/opiskelijalle/opiskellen-kohti-tyoelamaa/oppimisvaylat/Sivut/default.aspx>. 01.04.2018.
- Lantta, E. 2015. Vuorovaikutustaidot työelämässä. <http://lahtinen.lamk.fi/?p=1219>. 01.04.2018.
- Lassila, H. 2007. Yrittäjyysasenteet Savonia-ammattikorkeakoulussa opiskelijoiden ja opettajien keskuudessa. Kuopio: Savonia-Ammattikorkeakoulu.
- Mainostoimisto Muviment toimija 1. 2018. Nauhoitettu haastattelu 13.3.2018.
- Mainostoimisto Muviment toimija 2. 2018. Nauhoitettu haastattelu 13.3.2018.
- Mainostoimisto Muviment toimija 3. 2018. Nauhoitettu haastattelu 13.3.2018.
- Mainostoimisto Muviment toimija 4. 2018. Nauhoitettu haastattelu 13.3.2018.
- Manai, A. 2013. Työelämätaidot takkuavat?. <https://duunitori.fi/tyoelama/tyoelamataidot-takkuavat/>. 19.03.2018.
- Mantere, T. & Lehto, K. 2016. Vain johtamalla itseäsi voit johtaa tiimisi tuloksiin!. <https://www.professio.fi/blogi/johtamalla-itseasi-johtaa-tiimisi-tuloksiin/>. 21.03.2018.
- Medialiitto. 2018. Älyä viestintään. [http://www.medialiitto.fi/files/3096/Alya\\_viestintaan.pdf](http://www.medialiitto.fi/files/3096/Alya_viestintaan.pdf). 01.03.2018.
- Mönkkönen, K. & Roos, S. 2009. Työyhteisötaidot. Kuopio: Unipress.
- Nuori Yrittäjyys. 2018a. Mikä on NY Start Up?. <http://nystartup.fi/mika-on-ny-startup/>. 04.03.2018.
- Nuori Yrittäjyys. 2018b. Tervetuloa NY Start Up ohjelmaan. <http://nystartup.fi/opettajalle/>. 05.03.2018.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2016. Yrittäjyyden tukemisen hyvät käytänteet korkeakouluissa 2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75399/okm14.pdf>. 18.01.2018.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017a. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030. <http://minedu.fi/korkeakoulutuksen-ja-tutkimuksen-visio-2030>. 26.01.2018.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017b. Yrittäjyyslinjaukset koulutukseen. <http://minedu.fi/documents/1410845/4363643/yrittajyyslinjauksetkoulutukseen-okm-2017.pdf/dd81b6e7-888e-45e4-8c08-40d0d5a5277e>. 04.03.2018.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018a. Valtionavustukset nuorten yrittäjyys-, talous- ja työelämätaitojen edistämiseen. [http://minedu.fi/avustukset/avustus/-/asset\\_publisher/valtioneuvostus-avustukset-nuorten-yrittajyys-talous-ja-tyoelamataitojen-edistamiseen](http://minedu.fi/avustukset/avustus/-/asset_publisher/valtioneuvostus-avustukset-nuorten-yrittajyys-talous-ja-tyoelamataitojen-edistamiseen). 20.03.2018.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2018b. Ammatillisen koulutuksen reformi. <http://minedu.fi/amisreformi>. 03.04.2018.
- Osuustoimintakeskus Pellervo. 2018. Osuuskunta yritysmuotona. <https://pellervo.fi/tieto-osuustoiminnasta-osuuskunta/>. 20.03.2018.
- Paasovaara, H. 2017. Itsensä johtamisen merkitys työelämässä kasvaa koko ajan. <http://www.lmi.fi/blogi-artikkelit/itsensa-johtamisen-merkitys-tyoelamassa-kasvaa-koko-ajan>. 22.03.2018.

- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta.
- Peltonen, T. 2016. Opiskelija, onhan työelämän tarkistuslistasi kunnossa?. <https://www.proliitto.fi/tama-on-pro/blogit/opiskelija-onhan-tyoelaman-tarkastuslistasi-kunnossa>. 31.03.2018.
- Ruohio, T. 2018. Yritysvalmentaja. Joensuu Tiedepuisto Yrityshautomo. Nauhoitettu haastattelu 28.03.2018.
- Rehnbäck, K. & Keskinen, S. 2005. Työhyvinvointia alaistaidoilla ja esimiestyön hallinnalla. <http://liideriblog.fi/wp-content/uploads/2014/03/Alaistaidot.pdf>. 27.01.2018.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - 6.3.4 Ryhmähaastattelu. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html). 27.02.2018.
- Sitra. 2017. Työelämä tutkimus 2017: Somen kautta voi löytää töitä tai tulla löydettyksi. <https://www.sitra.fi/uutiset/tyoelamatutkimus-2017-yli-puolet-suomalaisista-vahtanut-ammattia-tai-alaa/>. 28.01.2018.
- Suomalaisen Työn Liitto, Made by Finland –kampanja. 2017. Tutkimus: Tältä näyttää suomalaisten mielestä tulevaisuuden työelämä. <https://madebyfinland.suomalainen-tyo.fi/2017/05/22/tutkimus-talta-nayttaasuomalaisten-mielesta-tulevaisuuden-tyoelama/>. 04.03.2018.
- Suomen Yrittäjät. 2014. Opiskelijasta yrittäjäksi. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated\\_documents/sy\\_opiskelijasta\\_yrittajaksi\\_2015.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/sy_opiskelijasta_yrittajaksi_2015.pdf). 08.01.2018.
- Suomen Yrittäjät. 2018. Oletko valmis yrittäjäksi. <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc/perustietoa-yrittajyydesta/oletko-valmis-yrittajaksi-316168>. 07.01.2018.
- Talouselämä. 2016. Mitä taitoja tulevaisuuden työntekijä eniten tarvitsee? Näin ristiin menevät työntekijöiden ja työntekijien käsitykset. <https://www.talouselama.fi/uutiset/mita-taitoja-tulevaisuuden-tyontekija-eniten-tarvitsee-nain-ristiin-menevat-tyontekijoiden-ja-tyoantajien-kasitykset/7948b3b2-a2b3-3fd0-99ad-7281e087b3f8>. 02.04.2018.
- Tiimiakatemia. 2018. Hae opiskelemaan. <http://tiimiakatemia.fi/fi/hae-op/>. 16.03.2018.
- Troberg, E. & Hytinkoski, P. 2018. Osuustoiminta oppimismallina yrittäjyyteen – Opas opiskelijoiden osuuskuntien perustamiseen ja niiden toiminnan kehittämiseen. Osuustoimintakeskus Pellervo.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Uusyrittäjäkeskus. 2017. Perustamisopas alkavalle yrittäjälle 2017. [https://www.uusyrittajakeskus.fi/wp-content/uploads/2017/02/SUK\\_OPAS2017\\_verkkoon.pdf](https://www.uusyrittajakeskus.fi/wp-content/uploads/2017/02/SUK_OPAS2017_verkkoon.pdf). 22.01.2018
- YES-Verkosto. 2018. Mitä yrittäjyyskasvatus on?. <http://www.yesverkosto.fi/yes/mita-yrittajyyskasvatus-on/>. 25.02.2018.
- Yrityksen Perustaminen. 2018. Sivutoiminen yrittäjä. <https://yrityksen-perustaminen.net/sivutoiminen-yrittaja/>. 02.04.2018.
- YVI. 2018. Yrittäjyyskasvatus - olennainen osa opetusta ja koulutusta!. <http://www.yvi.fi/opettajille/yleiskatsaus>. 02.03.2018.
- Åbacka, J. 2016 Mitä startup-yrittäjän asenteesta voi oppia?. <https://www.zervant.com/fi/news/mita-startup-yrittajan-asenteesta-oppia/>. 01.03.2018.

## **Teemahaastattelun kysymysrunko ja apukysymykset**

### **Haastatteluryhmä 1**

**Haastatteluja voidaan syventää esittämällä täydennys- tai jatkokysymyksiä haastateltaville.**

#### **Tausta**

Kuinka kauan olet ollut mukana Muvimentin toiminnassa?

Millaisissa projekteissa olet ollut mukana?

#### **Työelämätaidot**

Miten koet kyseisen taidon? Miten koet oman tilasi tässä taidossa? Onko tapahtunut kehitystä tai muutosta? Miten käytännössä kyseistä taitoa voisi joutua käyttämään työmaailmassa?

- Ongelmanratkaisutaidot
- Uranhallintataidot
- Vuorovaikutustaidot
- Osaaminen ja ammattitaito

#### **Työskentely ja kehittyneet taidot ja kokemukset**

Miten työskentely eroaa koulun ja Muvimentissa tehtyjen projektien välillä?

Miten koet itsensä johtamisen?

Miten arvioit nykyistä tilannettasi tulevaisuuden työelämää ja työnhakua varten?

## **Teemahaastattelun kysymysrunko ja apukysymykset**

### **Haastatteluryhmä 2**

**Haastatteluja voidaan syventää esittämällä täydennys- tai jatkokysymyksiä haastateltaville.**

#### **Tausta**

Työnkuvasi? Miten päädyit yrittäjäksi? Yrityksestä lyhyesti?

#### **Työskentely**

Mitä taitoja yrittäjä mielestäsi kehittää?

Miten näet työelämän nykyisen tilanteen vaatimusten ja osaamisen kannalta? Millä lailla koet työelämätaitojen merkityksen työmaailmassa?

Mitä odotatte työpaikkana opiskelijalta, joka tulee harjoitteluun tai töihin? Millaisia ammatillisia valmiuksia pidätte tärkeänä?

Koulumaailmasta yritysmaailmaan, onko tarpeeksi valmiuksia?

#### **Työelämätaidot**

Miten näet seuraavan käsitteen/taidon? Miten käytännössä kyseistä taitoa on joutunut käyttämään työmaailmassa?

- Ongelmanratkaisutaidot
- Uranhallintataidot
- Vuorovaikutustaidot
- Osaaminen ja ammattitaito

## **Teemahaastattelun kysymysrunko ja apukysymykset**

### **Haastatteluryhmä 3**

**Haastatteluja voidaan syventää esittämällä täydennys- tai jatkokysymyksiä haastateltaville**

#### **Tausta**

Taustatiedot ja työnkuvasi?

#### **Yleistilanne**

Miten koet työelämätaitojen merkityksen työmaailmassa? Millaisia vaatimuksia ja osaamista nykyisessä työelämässä mielestäsi tarvitaan?

Mitä taitoja yrittäjä mielestäsi kehittää?

Millaisiin taitoihin esimerkiksi ammattikorkeakoulussa tulisi keskittyä, jotta se tukisi työelämän tarpeita? Pitäisikö käytännön yritystoimintaa yhdistää enemmän opetukseen?

#### **Työelämätaidot**

Miten näet seuraavan käsitteen/taidon? Miten käytännössä kyseistä taitoa voisi joutua käyttämään työmaailmassa?

- Ongelmanratkaisutaidot
- Uranhallintataidot
- Vuorovaikutustaidot
- Osaaminen ja ammattitaito