

VALMENTAJUUDEN SYNTYMINEN HOPE- HANKKEESSA

Case: HOPE Myrsky

Kimmo Juntunen,
Petrus Piironen

Opinnäytetyö
Toukokuu 2010

Liiketalouden koulutusohjelma
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä(t) JUNTUNEN, Kimmo PIIRONEN, Petrus	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 10.5.2010
	Sivumäärä 61	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ()	Verkojulkaisulupa myönnetty (x)
Työn nimi VALMENTAJUUDEN SYNTYMINEN HOPE - HANKKEESSA, Case: HOPE Myrsky		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma, Tiimiakatemia		
Työn ohjaaja(t) TOIVANEN, Heikki		
Toimeksiantaja(t) HOPE - Hanke		
<p>Tutkimuksen toimeksiantajana oli HOPE–yrittäjyyskasvatushanke. HOPE-hankeessa ammatilliset opettajat osallistuvat yhteisölliseen yrittäjyysvalmennukseen. HOPE:n tavoitteena on yrittäjyyden oppimisympäristöjen synnyttäminen oppilaitoksiin ja koulutuskuntayhtymiin. Oppilaitokset haastavat itsensä oman oppimisympäristönsä synnyttämiseen, sen toiminnan käynnistämiseen ja edelleen kehittämiseen. Kaikkien toimien päämäärä on opiskelijoiden yrittäjyysvalmiuksien nostaminen. Hankkeen aikana opettajat ja opiskelijat luovat yhdessä innostavia yrittäjyyden oppimisympäristöjä omiin oppilaitoksiinsa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin HOPE Myrskyssä Ikaalisissa. HOPE Myrsky oli yrittäjyysvalmennuksiin osallistuneille opettajille ja koulujen päätöksentekijöille suunnattu tapahtuma. Tapahtumassa esiteltiin valmentajamaisen yrittäjyyskasvatuksen vaihtoehtoja ja esimerkkejä. Tavoitteena oli luoda näistä osallistujista vahva käytäntöyhteisö. Tavoitteena oli myös saada esiteltyt toimintatavat ja menetelmät käytäntöön. Tutkimuksessa selvitettiin tapahtuman osallistujien tyytyväisyyttä tapahtumaan, sekä heidän kokemustaan omasta valmentajuudestaan tapahtuman jälkeen.</p> <p>Tutkimusongelmana toimi kysymys: 1) Mikä oli HOPE Myrskyn merkitys valmentajuuden synnyttämiseksi HOPE hankkeessa?</p> <p>Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista tutkimusta. Kysely lähetettiin sähköpostitse Digium-järjestelmällä 280:lle tapahtuman osanottajalle Toukokuussa 2009. Vastauksia saatiin 99 kappaletta.</p> <p>Tuloksista saatiin kuva tapahtuman osanottajien valmiudesta muuttaa omaa toimintaansa tapahtuman jälkeen. Lisäksi nähtiin, että palaute oli todella positiivista ja osanottajat kokivat saavansa tapahtumasta paljon uutta, omaan työhönsä sovellettavaa materiaalia. Yhteisöllisyyden lisääntyminen nähtiin myös todella korkeassa tutkimukseen vastausprosentissa, sekä avoimissa vastauksissa. HOPE Myrskyn kaltaisia tapahtumia kannattaa järjestää jatkossakin.</p>		
Avainsanat (asiasanat) heimo, valmentaminen, tapahtuma, yrittäjyyskasvatus		
Muut tiedot		



Author(s) JUNTUNEN, Kimmo PIIRONEN, Petrus	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 11.4.2010
	Pages 61	Language Finnish
	Confidential ()	Permission for web publication (x)
Title The importance of tribal spirit for HOPE – project, CASE: HOPE Myrsky		
Degree Programme Bachelor of business administration, Team Academy		
Tutor(s) TOIVANEN, Heikki		
Assigned by HOPE – project		
<p>Study was commissioned by HOPE-entrepreneurship education project. HOPE is a project where teachers are involved in entrepreneurship coach training. HOPE aims to generate entrepreneurship learning environments in schools. All the activities students pursue entrepreneurial capacity for lifting-ing. During the project, teachers and students create together inspiring entrepreneurship learning environments in their own schools.</p> <p>HOPE Myrsky was carried out in Ikaalinen. HOPE Myrsky was an event aimed for entrepreneurship teachers involved in HOPE and regional decision makers. The event presented alternatives and examples for entrepreneurial education. The aim was to get the introduced practices and methods into practice in schools as well as create a common practice group or a tribe of the participants. The study focused in the effect that the event had on the participants as well as how their opinion changed about being a coach.</p> <p>Research was based on the following questions: 1) What was the relevance of HOPE Myrsky in context of creating coaches for HOPE-project?</p> <p>The research method used was quantitative research. The study was conducted via e-mail with Digium - a system out of 280 participants of HOPE Myrsky in May 2009. Replies were received from 99 persons.</p> <p>The results painted a picture of the event participants' readiness to change their working methods after the event. We saw that the feedback was very positive and participants felt that they got a lot of new methods and material applicable to their own work. The increased feeling of community was also seen in the high response rate after the event.</p>		
Keywords tribes, coaching, entrepreneurial education, event		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	4
1.1 Tutkimuksen näkökulma ja sen perustelut	4
1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusmenetelmän valinta	5
2 HOPE – HANKE JA HOPE MYRSKY	6
2.1 Hankkeen taustaa	6
2.2 Valmennukset	7
Kohtaamiset – kolme asiantuntijapuheenvuoroa	8
Kirjallisuuspaketti teoriataitojen kehittämiseen	8
2.3 HOPE Myrsky	9
2.3.1 Tapahtuman tarkoitus.....	10
2.3.2 Tapahtuman rakenne	11
3. KOHTAAMISTEN HYÖDYNTÄMINEN KÄYTÄNTÖYHTEISÖN LUOMISESSA	12
3.1 Heimot	12
3.1.1 Heimot käsitteenä	12
3.1.2 Heimojen synty	13
3.2 Tapahtumatuotanto	15
3.3 Valmentaminen yhteisöllisen oppimisen tukena	17
3.3.1 Yhteisön oppimisprosessi.....	17
3.3.2 Valmentaminen.....	19
4 TUTKIMUKSET TOTEUTTAMINEN	20
4.1 Tutkimusongelmien hahmottaminen	20
4.2 Tiedonhankintamenetelmän valinta	20
4.3 Kysymysten ja lomakkeen laatiminen	21
4.4 Aineiston kerääminen	22

4.5 Aineiston luotettavuuden arviointi.....	22
5 TUTKIMUSTULOKSET	23
5.1 Havaintoaineiston analysointi	23
5.2 Tapahtumaan osallistumiseen vaikuttavat tekijät.....	23
5.3 Tapahtumatyytyväisyys ja käytäntöönviemisasenne	24
5.4 Avoimet kysymykset 4-7.....	28
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	30
LÄHTEET	34
LIITTEET	35
Liite 1. Ohjelmarakenne.....	35

KUVIOT

Kuvio 1. HOPE-Hankkeen Salon Y – tiimi vauhdissa.....	3
Kuvio 2. Sedu-seminaarin innostusta.....	9
Kuvio 4. Esa Saarinen tapahtumassa	10
KUVIO 6. Mirvis, Ayas ja Roth ”To the desert and back”, 2003, the pyramid of growth.....	13
Kuvio 7. Strateginen kolmiomalli (Vallo, Häyrinen 2008,Tapahtuma on tilaisuus) ...	15
Kuvio 8. Operatiivinen kolmiomalli (Vallo, Häyrinen 2008,Tapahtuma on tilaisuus)	16
Kuvio 9. Mistä sait tiedon HOPE Myrskystä?	24
KUVIO 10. Tapahtuman vaikutus osallistujiin	27



Kuvio 1. HOPE-Hankkeen Salon Y – tiimi vauhdissa

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen näkökulma ja sen perustelut

Heimottuminen on muun muassa Seth Godinin Tribes–kirjan kautta pinnalle noussut termi, jolla kuvaillaan käytäntöyhteisöä tai ihmisryhmää. Heimoon kuuluvilla ihmisillä on omat yhteiset arvonsa, toimintatapansa ja tavoitteensa. Heimoja syntyy jatkuvasti enemmän ja erityisesti viraalimediat sekä nopeutunut yhteydenpito ihmisten välillä tekevät näistä uudenlaisista organisaatioista hyvinkin tehokkaita. Heimon jäsenet saavat toisiltaan tukea ja turvaa sekä voimaa edustaa omaa heimoaan.

Osaamisen merkitys organisaation menestymisessä on jatkuvassa kasvussa. Kilpailukyky syntyy siitä, että organisaatio oppii ja muokkaa toimintaansa nopeammin kuin kilpailijat. Osaamisen avulla organisaatio voi saavuttaa pysyvän kilpailuedun muihin nähden ja se onkin iso osa nykyaikaista yrityksen arvon arviointia. On kyse organisaation yhteisestä oppimiskyvystä. Osaaminen organisaatiossa syntyy ihmisten välisestä avoimesta kommunikaatiosta ja osallistumisesta. Kun osaaminen korostuu jatkuvasti ja samalla tieto ja osaaminen vanhenevat ja uusiutuvat, on osaamisen jatkuva kehittäminen erittäin tärkeää kaikissa tehtävissä. Jokaisen tulee tuntee ja harjoitella erilaisia tapoja oppia, tunnistaa itselleen sopivimmat tavat ja oppia hyödyntämään erilaisia oppimistilanteita. Yhtenä tärkeänä oppimistapana on hallittava oman tekemisen arviointi, reflektio itse ja yhdessä. (Partanen 2009, 9)

Yrityskasvatukseen on pitkään haluttu lisää oma-aloitteisuutta ja asennetta. HOPE-hankeen tavoitteena on parantaa työnantajienkin arvostamia yrittäjä-, luovuus- ja vuorovaikutustaitoja sekä laskea yrityksen perustamisen kynnyistä. Tarkoitus on päästä pois tilanteesta, jossa oppilaat esittelevät oppimistaan opettajalle. Painopiste on oman oppimisen kehittämisessä ja ryhmätyötaidoissa.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusmenetelmän valinta

Opinnäytetyön tarkoituksena on kerätä tietoa HOPE Myrsky tapahtuman osallistujista. Tutkimuksen tavoitteena on pystyä näyttämään heimottumisen arvo HOPE-hankkeelle ja sen vaatimukset yhteisten kohtaamisten suhteen, kuitenkin painottamatta sitä liikaa osallistujille. HOPE hankkeessa on mukana monia muutoshenkisiä ihmisiä, jotka tarvitsevat vahvan yhteisön tukemaan muutoshankkeitaan. HOPE Myrsky oli hankkeen yhteinen kokoontuminen, jonka kävijöiltä saatiin korvaamatonta tietoa heidän kokemuksistaan hankkeesta ja heidän omista mielipiteistään.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Suuren perusjoukon tuloksia käsiteltiin tilastollisin menetelmin ja niiden tavoitteena oli tuottaa luotettavaa ja yleistettävää tietoa. (Kananen 2008, 10.) Kvantitatiivisen tutkimusmuodon valintaan vaikutti suuresti viisi vuotta sitten tehty vastaavanlainen markkinatutkimus. Tutkimuksen tiedonhallinnassa käytettiin Digium-ohjelmaa, jonka avulla tietoa pystyttiin helposti keräämään ja analysoimaan sekä mallintamaan asiakkaalle.

2 HOPE – HANKE JA HOPE MYRSKY

2.1 Hankkeen taustaa

Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitokseen perustettiin vuonna 2004 Taidosto-osuuskunta, joka on käytännön yrittäjyyden oppimisyhteisö. Muutkin oppilaitokset innostuivat mallista ja halusivat luoda itselleen oman yrittäjyysoppimisympäristön. Opettajien haluttiin tukevan toisiaan muutoksessa. Opetushallitus on myöntänyt kolmen vuoden hankkeelle ESR-rahoitusta ja valtion rahoitusta noin miljoona euroa. Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä hallinnoi hanketta, jossa vetovastuu on Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksella IKATAlla. Yhteistyössä on yli 10 ammatillista oppilaitosta ja kuntayhtymää ympäri Suomea. HOPE myrskyn tavoite oli jatkaa heimon luomista opettajista, jotka saavat tukea muutoshankkeisiin toisiltaan.

HOPE–hanketta kouluttamaan valittiin Partus Oy, joka keskittyi kehittämään opettajista valmentajia yrittäjyyskasvatuskenttään. Tarkoituksena oli aikaansaada valmentavan opettajuuden avulla yrittäjyydestä innostuneempia oppilaita.

HOPEn kumppaneina toimivat:

TAMK, Tampereen ammattikorkeakoulu, ProAkademia

Pirko, Pirkanmaan koulutus konserni, Kulttuuriala, Lempäälä

SASKY, Sastamalan koulutuskuntayhtymä: Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitos, Huittisten ammatti- ja yrittäjäopisto

SSKKY, Salon seudun koulutuskuntayhtymä, Salon seudun ammattiopisto / Rakentamisen ja kulttuurin yksikkö

LOIKKY, Loimaan koulutuskuntayhtymä, Loimaan ammatti- ja aikuisopisto / Kulttuuriala

Sataedu, Satakunnan ammattiopisto, Nakkila, Kokemäki

Omnia, Espoon seudun koulutuskuntayhtymä

Sedu, Seinäjoen koulutuskeskus

2.2 Valmennukset

HOPE-yrittäjyysvalmennuksista kerrotaan hankkeen internet-sivuilla seuraavasti:

Kukin valmennusohjelma toteutetaan noin 1,5 vuoden aikajänteellä. Jokainen niistä sisältää 18 valmennuspäivää, kolme yrittäjyyskasvatukseen keskittyvää valmentajaseminaaria sekä teoriapaketin pienryhmissä toteutettavaa kehitystoimintaa.

Moduuli Sisällöt Oppiminen (3 pv)

- Yrittäjyyden oppiminen
- Oppimisen työkalut
- Henkilökohtaisten oppimistavoitteiden asettaminen
- Yhteisöllinen oppiminen
- Yritys oppimisen välineenä

Johtaminen (3 pv)

- Johtavien ajatusten (missio, visio, arvot ja periaatteet) jäsentäminen oppimisen suuntaamiseksi
- Johtavat ajatukset ja yrittäjyys
- Pedagoginen johtajuus (opettaja/valmentaja johtajan roolissa)
- Käytännön johtajuus ja johtamistaitojen valmentaminen

Asiakkuudet (3 pv)

- Tosielämän asiakkuudet osana yrittäjyyskasvatusta
- Työelämäyhteistyön kehittäminen ja lisääminen
- Verkostojen rakentaminen
- Asiakassuhteiden rakentaminen ja markkinointi

Innovointi (3 pv)

- Luovuus ja yrittäjyys
- Luovien tuotantojen vieminen markkinaan (ideasta innovaatioksi)
- Luovuuden lisääminen pedagogisin ratkaisuin

Strategia (3 pv)

- Paikallisten ja alueellisten verkostofoorumien rakentaminen
- Brandin johtaminen
- Oppimisohjelmien rakentaminen omaan oppilaitokseen

Valmentajan karaktääriin synnytys (3 pv)

- Yhteenveto – mitä olemme oppineet?

- Oman valmentajuusfilosofian rakentaminen
- Tulevaisuuden suunnittelu – mitä tästä eteenpäin?

Moduulien kesto (3 päivää per moduuli) on tietoisesti tehty pedagoginen valinta. Kolmen päivän aikana osallistujat pystyvät paneutumaan kehitystyöhön syvällisesti ilman häiriöitä. Lisäksi osallistujat voivat päivien aikana verkottua keskenään ja rakentaa näin sosiaalista pääomaa. HOPE-valmennusohjelma antaa jokaiselle osallistujalle mahdollisuuden suorittaa omaehtoisesti myös Johtamisen erikoisammattitutkinto.

Kohtaamiset – kolme asiantuntijapuheenvuoroa

HOPE-valmennukset sisältävät kolme asiantuntijaseminaaria (kohtaamista), joissa yrittäjäyysvalmentajat eri puolilta Suomea jakavat keskenään parhaita käytäntöjä. Kohtaamisten aikana eri valmennusohjelmissa olevat toimijat tutustuvat toisiinsa ja verkottuvat keskenään. Kohtaamiset ovat myös erinomaisia foorumeja työelämäyhteyksien rakentamiseen ja alueellisen verkoston kehittämiseen.

Kirjallisuuspaketti teoriataitojen kehittämiseen

Kukin valmennusohjelma sisältää joustavan ja laaja-alaisen lukuohjelman. Se koostuu lähes tuhannen (1000) kirjan valikoimasta. Osallistujat valitsevat omiin tarpeisiinsa soveltuvia kirjoja johtamisen, tiimien rakentamisen, innovoinnin, oppimisen, markkinoinnin ja itsensä kehittämisen osa-alueilta. Valmentajat avustavat valintojen tekemisessä. Kirjallisuuden avulla kehitetään osallistujien teoreettista osaamista sekä muodostetaan ”yhteinen kieli” lukemalla samantyyppistä kirjallisuutta. Kirjallisuus ei sisälly valmennusohjelman hintaan, vaan kukin osallistuja hankkii kirjallisuuden itselleen parhaaksi katsomallaan tavalla. (hope.fi/sisallot, 2009)



Kuvio 2. Sedu-seminaarin innostusta

2.3 HOPE Myrsky



Kuvio 3. HOPE Myrskyn pääsali

2.3.1 Tapahtuman tarkoitus

HOPE Myrsky järjestettiin hankkeen tilauksesta yhteisöllisyyttä ja hengenrakennusta tukevaksi tapahtumaksi. Paikan päälle kutsuttiin alueellisia päätöksentekijöitä ja hankkeeseen osallistuneita opettajia. Täällä hankkeen valmennuksissakin käytettyjä metodeja kokeiltiin käytännössä. Koko hankkeen ideana on asioiden tekeminen vahvasti käytännössä, joten tämä toimi hyvin ideologian tukena. Tavoitteena oli myös luoda osallistujille uskoa uusiin menetelmiin ja tätä tukemaan puhujiksi valittiin oppimista pitkälle tutkineet Esa Saarinen ja Kirsti Lonka.



Kuvio 4. Esa Saarinen tapahtumassa



Kuvio 5. Kirsti Lonka tapahtumassa

2.3.2 Tapahtuman rakenne

Tapahtuma rakennettiin kouluttamaan opettajille valmentajuuteen johtavia substanssitaitoja sekä luomaan yhteisöllisyyttä osallistujien kesken. Jälkimmäiseen panostettiin jättämällä useisiin väleihin ylimääräistä aikaa ja yhteisöllisiä aktiviteetteja oli otettu mukaan iltaohjelmaan ja iltapäivälle.

Esa Saarinen ja Kirsti Lonka valittiin tapahtuman pääpuhujiksi tuomaan mukaan konkreettisia tutkimustuloksia ihmisten oppimiskyvyistä ja – tavoista. Opettajuuden ja valmentajuuden eroavaisuuksia oli helppoin lähteä lähestymään ihmisen oppimisen näkökulmasta. Kyseisen aiheen ammattilaisina Suomessa he toivat mukanaan arvovaltaa, ammattitaitoa ja uusinta teorian tietoa käsiteltävään aiheeseen.

Johannes Partanen valittiin puhumaan HOPE-hankkeen valmennuksista vastaavana ja Suomen yrittäjyyskasvatus kentässä toimineena pioneerina. Hän puolestaan toi mukanaan konkreettisia käytännön esimerkkejä yrittäjyyskasvatuksesta.

Nic Mephamin vetämä ”instant theatre” – toiminta tarjosi osallistujille esimerkin heittäytymisestä ja ryhmähengestä. Tämä toimi hyvin tapahtuman yhteenvedon luomiseksi.

Artisti Signmark puolestaan kertoi haasteiden voittamisesta ja niiden vahvuuksiksi kääntämisestä tunnepitoisesti.

3. KOHTAAMISTEN HYÖDYNTÄMINEN KÄYTÄNTÖYHTEISÖN LUOMISESSA

3.1 Heimot

3.1.1 Heimot käsitteenä

Heimo-käsite on noussut yleiseen käyttöön viimevuosien aikana puhuttaessa markkinoinnista ja kohderyhmistä. Termi juontaa juurensa amerikkalaisen markkinointiajattelijan Seth Godinin kirjasta Tribes – We Need You To Lead Us.

Tribes are about faith –about belief in an idea and in a community. And they are grounded in respect and admiration for the leader of the tribe and for the other members aswell. (Godin 2008,8.)

Heimo-käsitettä käytetään siis kuvaamaan yhteisiä arvoja omaavia ryhmiä, jotka ovat valmiita ponnistelemaan yhteisten tavoitteiden eteen. Nyt myös yritykset ja organisaatiot ovat alkaneet soveltamaan ajatusta johtamisessaan. Usko on osoittautunut olevan loistava strategia.

Eläkeiän noustessa ja ihmisten viettäessä yhä enemmän aikaa töissä, pelkkä palkka ei enää riitä. Ihmiset ovat alkaneet hakemaan töistä myös muunlaista tyydytystä. Työn pitää olla sellaista, mihin tekijä voi uskoa ja jossa asioihin pääsee vaikuttamaan. Odottaminen ei enää riitä. (Godin 2008,8)

A crowd is a tribe without a leader. A crowd is a tribe without communication. Crowds are interesting, and they can create all sorts of worthwhile artifacts and market effects. But tribes are longer lasting and more effective. (Godin 2008,8.)

Siihen, että ryhmästä tehdään heimo, tarvitaan Godinin mukaan vain kaksi asiaa: Yhteinen mielenkiinnon kohde-intohimo, ja keino kommunikoida. (Godin 2008,21)



KUVIO 6. Mirvis, Ayas ja Roth ”To the desert and back”, 2003, the pyramid of growth

Johannes Partanen (2009, 43) käyttää puolestaan termiä ”käytäntöyhteisöt” kuvatessaan *ryhmiä, jotka jakavat yhteisen intohimon samoihin aiheisiin ja ongelmiin syventäen samalla tietämystään ja asiantuntemustaan.*

3.1.2 Heimojen synty

Malcom Gladwell pohtii kirjassaan *Leimahduspiste* (2007,188) ihmisaivojen kehitystä, jota selitetään muun muassa kasvavalla tarpeella prosessoida yhä suurempia sosiaalisia verkostoja.

Ihmiset seurustelevat kaikista kädellisistä suurimmissa ryhmissä, koska olemme ainoita eläimiä, joilla on tarpeeksi suuret aivot käsittelemään tämän sosiaalisen järjestelmän monimutkaisuutta.(Gladwell 2000,189)

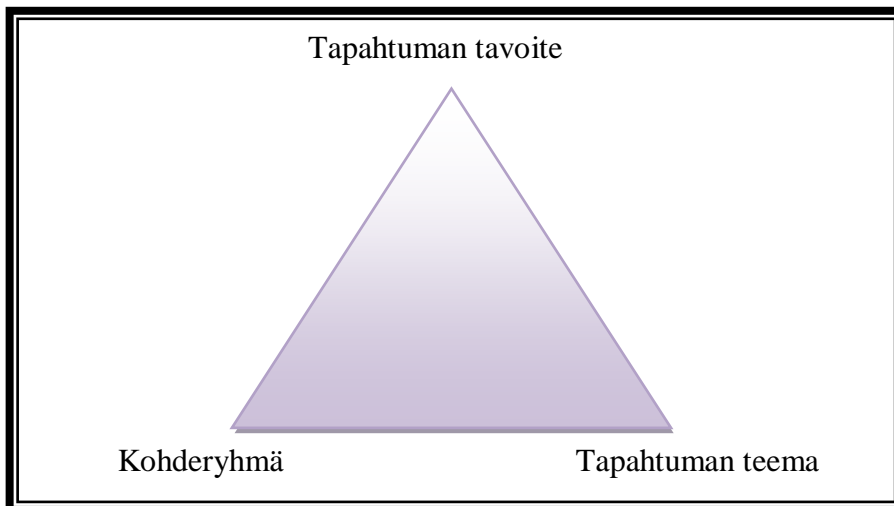
Seth Godin (2009 1,2,3) puhuu heimoista useissa eri yhteyksissä viitaten niin Grateful Dead–faneihin, kuin lukuisiin IT-alan työnantajiinkin, jotka seuraavat päivittäin Joel Spolskyn kirjoituksia. Kaikissa tapauksissa vaikuttavat tulokset ovat kuitenkin tulosta johtajuudesta, jonka lähtökohtia Johannes Partanen pohtii seuraavasti:

Yhteisön alkutaipaleen avainasia on löytää tarpeeksi maata jäsenten jalkojen alle, jotta yhteisönjäsenet voivat tuntea olevansa yhteydessä keskenään ja näkevät yhdessä jaettujen näkemysten, tarinoiden ja tekniikkojen arvon. Yhteisön ajovoimana on se arvo, jonka jäsenet saavat siitä. Näin ollen ihmisten on nähtävä että heidän intohimonsa muuttuu joksikin hyödylliseksi. Yhteisön alussa aiheen (engl. *domain*) kannalta tärkein asia on määritellä aiheen laajuus siten, että jäsenten mielenkiinto säilyy ja että se on yhteneväinen koko organisaation tärkeiden asioiden kanssa. Yhteisön on löydettävä ne ihmiset, jotka ovat jo verkottuneet aiheen ympärille ja heitä on autettava verkottumaan lisää sekä jakamaan tietoa. Tärkeintä on yhteisten tietotarpeiden tunnistaminen. (Partanen 2009, 44,45)

3.2 Tapahtumatuotanto

Tapahtumantuotannossa puhutaan usein strategisesta ja operatiivisesta kolmiosta, joiden täytyy myös olla kunnossa ennen tapahtuman järjestämistä. Kolmioiden täytyy myös olla tasapainossa, sillä syntyy kirkkaana tuikkiva tähti ja tapahtuman onnistuminen näyttää paljon paremmalta. Kummassakin kolmiossa täytyy pystyä vastaamaan kolmeen kysymykseen. Strategisessa kolmiossa täytyy pystyä vastaamaan kysymyksiin:

- Miksi tapahtuma järjestetään (tavoite)?
- Kenelle se järjestetään (kohderyhmä)?
- Mitä järjestetään (asia-, viihde- tai yhdistelmä tapahtuma)?



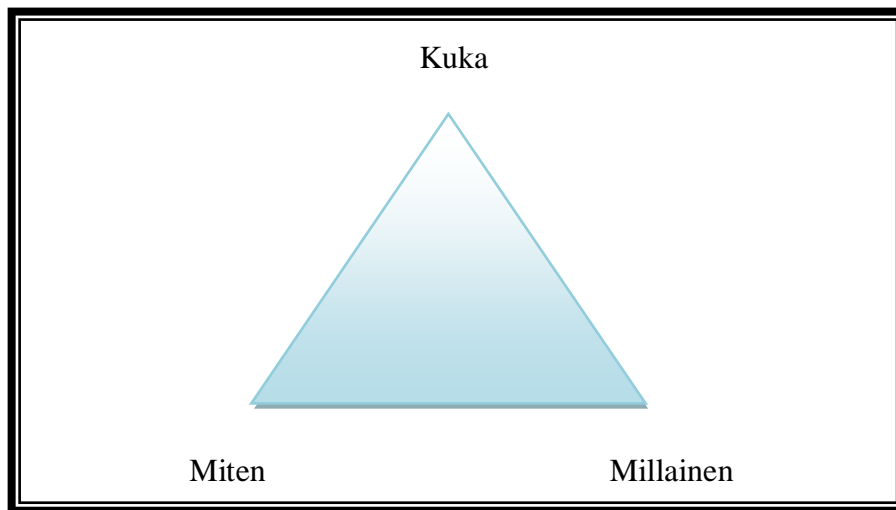
Kuvio 7. Strateginen kolmiomalli (Vallo, Häyrinen 2008, Tapahtuma on tilaisuus)

Näihin kysymyksiin pitää olla vastaus, jotta tapahtuman suunnittelu kannattaa aloittaa. Pitäähän tietää, minkälaiset tavoitteet tapahtumalle on, millaisia ihmisiä tavoitellaan tapahtumaan ja millainen luonne ja virallisuusaste tapahtumalla on. Näistä kolmesta kysymyksestä ”löytyy” tapahtuman idea, eli ns. punainen lanka, jonka takia tapahtuma

kannattaa järjestää. Näihin vastaus täytyy tulla organisaation johdolta, jos on yhtään suurempi organisaatio kyseessä.

Operatiivinen kolmio vastaa taas seuraaviin kysymyksiin:

- miten tapahtuma järjestetään (ajatus siitä, miten tapahtuma toteutetaan ja miten resurssoidaan)
- millainen tapahtuma (sisältö, ohjelma)
- kuka järjestää (kuka kantaa vastuun, kuka toimii isäntänä).



Kuvio 8. Operatiivinen kolmiomalli (Vallo, Häyrinen 2008, Tapahtuma on tilaisuus)

Kun on tiedossa, miten tapahtuma järjestetään, eli suunnittelu-, toteutus- ja jälkimarkkinointivaihe, millainen tapahtuma on tulossa, eli kohderyhmä on otettu huomioon ja tiedetään, kuka tai ketkä ovat vastuussa, niin tapahtuma todennäköisesti onnistuu. Näistä muodostuu tapahtuman teema. Kun siis kumpikin kolmio on kunnossa ja tasapainossa, on erittäin suuri mahdollisuus saada tapahtuma onnistumaan. (Vallo & Häyrinen 2008,93-96)

3.3 Valmentaminen yhteisöllisen oppimisen tukena

3.3.1 Yhteisön oppimisprosessi

Nykyajan organisaatiot toimivat globaalissa, nopeasti muuttuvassa ja ennakoimattomassa kilpailuympäristössä. Sekä yritykset että julkiset organisaatiot ovat saman haasteen edessä: miten lisätä jatkuvasti tehoa, nopeutta, laatua ja innovatiivisuutta. Kilpailussa pärjääminen sekä kansallisella että yritystasolla vaatii yhä useimmin koko systeemiltä sekä jatkuvaa kehittämisvalmiutta että kykyä radikaaleihin uudistuksiin. Kilpailukyvyn ydin on yhä enemmän organisaatioiden, verkostojen ja kansakuntien uudistumiskyky. (Ståhle 2004,1)

Oppivia organisaatioita paljon tutkinut Peter Senge pohtii kirjassaan *The Fifth Discipline* todellista yhteisöllistä oppimista seuraavasti:

The World is full of teams of talented individuals who share a vision for a while, yet fail to learn. The great jazz ensemble has talent and a shared vision (even if they don't discuss it), but what really matters is that the musicians know how to play together. (Senge 1990, 18.)

Johannes Partanen toteaa julkaisussaan *Välähdyksiä yksilön ja yhteisön oppimisesta* (Partanen 2009, 21) oppilaitosten keskittyvän opetuksen kehittämisessä liikaa opettajaan ja liian vähän itse oppijaan. Oppimisympäristöä tehostaaksemme tulisi oppijan ja opettajan suhteesta rakentaa dialogin avulla vuorovaikutteisempi.

Oppijoiden yhteisöt (engl. *community of learners*) voivat olla tärkeitä oppimispaikkoja tulevaisuudessa. Niiden tavoitteena on tukea oppijoiden korkeamman tason ajatteluprosesseja. Lähtökohtana ovat oppijoiden omat tutkimusongelmat, joita he selvittävät yhdessä. Jokaisella oppijalla on arvokasta tietoa, jota voimme hyödyntää yhteisen ongelman tai tehtävän ratkaisemiseksi. Näemme oppijoiden erilaiset taidot yhteisön toimintaa rikastavana tekijänä. Emme enää havaitse oppimista vain yksilöllisenä prosessina, vaan katsomme sosiaalisten ja kulttuuristen tekijöiden liittyvän korkeamman tason ajatteluprosesseihin. (Partanen 2009, 21)

Esa Saarisen ja Kirsti Longan mukaan dialogi tarvitsee syntyäkseen sen että seuraavat viisi kohtaa täyttyvät:

- Osanottajat uskovat, että uudet oivallukset ovat mahdollisia
- Osanottajat ovat valmiita ottamaan toisensa vakavasti ja kuuntelemaan toisiaan
- Voidakseen kuunnella toisiaan, osanottajat sulkeistavat hetkellisesti omat näkemyksensä luopuen tietoisesti vaistomaisesta omasta totuudestaan ainoana oikeana totuutena
- Pyrkimyksessään moninkertaistaa tajuamansa vaihtoehdot, osanottajat etsivät toistensa näkökulmista osatotuuksia, joita he ovat valmiita omin sanoin kehittämään edelleen
- Osanottajat kohtaavat toisensa tasavertaisuuden ja keskinäisen arvostuksen hengessä, joka ei ole riippuvainen asemasta tai muista ulkoisen mahdin tekijöistä. (Saarinen & Lonka 2006, 141,142)

Oppimisen lisäksi vuorovaikutteinen yhteisö tarjoaa jäsenilleen virikkeitä ja tukee hyvinvointia (Partanen 2009,18):

Työorganisaatiossa olemme yhä enemmän riippuvaisia toisistamme. Menestymisen edellytyksenä on onnistunut yhteistyö eri toimijoiden kesken. Korostuneen yksilöllisyyden sijaan on havahduttava siihen, että tarvitsemme toisiamme.

3.3.2 Valmentaminen

Valmentamisessa ei ole kyse opettamisesta, vaan tasaveroisesta oppimisen tukemisesta. Usealla valmentajalla onkin opettaja-, tai kouluttajatausta. (Partanen 2009, 49)

Lähtökohtaisesti kaikki valmentajat ovat erilaisia ja toista valmentajaa ei kannata lähteä matkimaan. Valmentajan ja joukkueen välille on synnyttävä yhteisyyttä. Valmentajan on oltava osa joukkuetta. Menestymään tähtäävän joukkueen on vietettävä runsaasti aikaa myös muualla kuin harjoituksissa. Hyvä henki muodostuu lukemattomista eri asioista ja siksi keskusteluja on käytävä paljon. Meidän on tunnettava toisemme entistä paremmin, että pääsemme sellaisiin suorituksiin, joihin urheilujoukkueet pystyvät. (Partanen 2009, 48)

Valmentaja ei ole välttämättä aiheen asiantuntija, mutta hän on valmennusprosessin asiantuntija. Esittämällä kysymyksiä tiimille, valmentaja saa ihmiset reflektoimaan ja oppimaan. Kysymykset ovat luontevin tapa saada ihmiset harkitsemaan omien mielipiteidensä ohessa myös muita mielipiteitä. Eritoten valmentamisessa, jossa keskitytään oppimiseen ja sen liittämiseen toimintaan, lausunnot ja mielipiteet ovat vähemmän arvokkaita. Ne saavat tiimin helposti puolustuskannalle, tai tekevät siitä valmentajastaan riippuvaisen. Valmentajan tulee sitä vastoin auttaa valmennettaviaan tulemaan kyvykkäämmiksi ja pätevämmiksi ja löytämään merkityksen sille, mitä he tekevät. (Partanen 2009, 49, 50)

4 TUTKIMUKSET TOTEUTTAMINEN

4.1 Tutkimusongelmien hahmottaminen

Tutkimuksen tavoitteena oli saada arvokasta tietoa HOPE Myrskyn osallistujien kokemuksista tapahtumassa ja erityisesti sen jälkeen. Tapahtuman onnistumista organisaation tasolla mitattiin käytännön muutoksissa osallistujien toiminnassa. Tämän vuoksi tutkimuskyselyn toteuttaminen oli erittäin oleellista.

Tutkimusongelma määriteltiin seuraavasti:

- 1) Mikä oli HOPE Myrskyn merkitys valmentajuuden synnyttämiselle HOPE hankkeessa?

Tämän kysymyksen pohjalta valittiin tiedonkeruuseen sopivin menetelmä ottaen huomioon käytettävissä oleva aikataulu ja resurssit. Toimeksiantajalta saatiin tarkat ohjeistukset aikatauluista, joiden pohjalta tutkimus toteutettiin. Tutkimuksesta saatuja tuloksia käydään läpi myöhemmin tutkimusalueittain.

4.2 Tiedonhankintamenetelmän valinta

Tiedonhankintamenetelmäksi valittiin sähköinen kyselylomake, koska sen koettiin soveltuvan parhaiten kvantitatiivisen tutkimuksen tekemiseen. Kananen (2008, 11) toteaa kirjassaan, että kyselylomake on usein hyvä vaihtoehto, jos tutkimus sisältää monimutkaisia kysymyksiä. Sähköisen kyselylomakkeen hyvä puoli on se, että vastaajille voidaan lähettää kysely nopeasti sähköpostilla ja vastaukset saadaan hyvin nopeaan tahtiin.

Kysely on pohjimmiltaan tiedonhankintaa, joka suoritetaan joko paperisella lomakkeella tai sähköisesti. Tutkimukseen vastaajien halutaan vastaavaan joukkoon kysymyksiä, jotka löytyvät lomakkeesta. Kysely voi koskea koko tutkittavaa joukkoa, mutta myös ainoastaan osaa siitä. Jos koko joukkoa ei pystytä tutkimaan, pyritään otokseen, joka vastaa koko joukkoa. (Mts. 147.)

4.3 Kysymysten ja lomakkeen laatiminen

Ennen kysymysten laatimista täytyi tutkimuksen tavoitteiden olla tarkasti täsmennettyinä ja tutkittavien asioiden nimettyinä. Tämän jälkeen voitiin suunnitella kyselylomakkeen rakennetta ja miettiä kysymysten muotoilua. Testaus suoritettiin ja tarvittavat korjaukset tehtiin, ennen kuin tutkimus voitiin ottaa käyttöön. Tämän jälkeen aloitettiin itse tutkimuksen toteuttaminen. (Lahtinen & Isoviita 1998, 71.)

Kyselylomake on hyvin tärkeä tekijä ja kysymysten muoto on usein suurin tutkimuksen virheiden aiheuttaja. Sähköisten tutkimusten yleistyminen on mahdollistanut virheiden minimoimisen, jos vastaaminen tehdään tietokoneen ruudulta paperilomakkeen sijaan. Tutkimuksessa kysyttävien kysymysten huolellinen tarkentaminen pienentää myös virhemahdollisuuksia ja helpottaa resursointia myöhemmin. Kananen (2008, 13) kuitenkin muistuttaa kirjassaan, että kysymysten laatiminen on yhtäläillä taidetta kuin tiedettä ja oikeaa teoriaa kysymyksien laatimiseen ei ole. Kokemus ja testaaminen ovat ainoat keinot varmistaa kysymysten laatu. (Lahtinen & Isoviita 1998, 71.)

Lomakkeen suunnittelussa on otettava huomioon kysymysten asettelu. Kysymyksiä voidaan laatia kahdella tavalla. Vastaajalle on joko annettu vastausvaihtoehdot valmiiksi tai vastaaja voi vastata kysymykseen omin sanoin. Avoimet kysymykset vaativat enemmän aikaa vastaajalta vastattaessa sekä tutkijalta vastauksia analysoitaessa. Valmiita vastausvaihtoehtoja on hyvä käyttää silloin, kun kohteena oleva asia on luokiteltu yleisesti hyväksytyksi. On otettava huomioon, että luokitus on riittävän kattava. Avoimia kysymyksiä voidaan käyttää järkevästi silloin, kun kysymysten aihepiiri ei ole vielä kunnolla jäsentynyt. (Järvinen & Järvinen 2004, 148.)

Kyselylomake muokattiin sähköisellä Digium-ohjelmalla.

Kyselylomakkeen kysymykset

Avoim palaute koettiin erittäin tärkeäksi tapahtuman hengen kannalta, joten kyselyssä päädyttiin avoimeen malliin monivalintakysymyksen sijaan kaikissa muissa, paitsi kohdassa 3. Kohta 3 onkin oleellisin tutkimukseen vaikuttava tekijä. Kysymyksessä pyrittiin selvittämään tapahtumakävijän kokemus mitattavassa muodossa. Muuten

päädyttiin avoimeen vastaustapaan, koska toimeksiantaja toivoi mahdollisimman spontaaneja ja tunneperäisiä vastauksia. Kysymyksissä käytettiin valmentajuuteen ja käytäntöönviemiseen liittyviä kysymyksiä, sillä asiakas koki sen tärkeäksi.

Kyselylomakkeen testaus

Lomakkeen testauksessa otettiin huomioon seuraavia asioita: vastaamisen kesto ja helppous, ulkoasu, kysymysten ja vastausvaihtoehtojen ymmärrettävyys. Koska tutkimuksen kohderyhmää ei ollut mahdollista saada paikan päälle, testaus suoritettiin opiskelijoiden avustuksella. Muutoksia tehtiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa ja kysymysten ulkoasua ja sanamuotoja muutettiin testauksen jälkeen lopullisen muodon saavuttamiseksi.

4.4 Aineiston kerääminen

Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää onnistua otannassa. Tutkimuksesta saatuja tietoja pyritään yleistämään koko perusjoukkoon. Mitä suurempi otanta on, sitä tarkempaa tietoa tutkimuksesta saadaan. Hyvän otoksen saamiseksi on otettava huomioon, että vastaajat on valittu sattumanvaraisesti eikä harkiten. Jokaisella yksilöllä pitää olla mahdollisuus osallistua tutkimukseen ja valittujen pitää kuulua tutkittavaan perusjoukkoon. (Valli 2001, 13-14; Heikkilä 2004, 41.)

Kysely toteutettiin sähköpostitse kaikille 280:lle tapahtuman osanottajille. Kysely lähetettiin 13. toukokuuta ja palautusajaksi annettiin viikko. Kyselyn toteuttamisaika oli näin ollen 13.–20.5.2009. Vastauksia saatiin 99, joten tutkimuksen vastausprosentti oli 35,4% . 71 vastasi erillisen sähköpostikutsun kautta ja 28 sähköpostiin lähetetyn avoimen linkin kautta.

4.5 Aineiston luotettavuuden arviointi

Tutkimuksessa aineiston yhtenä edellytyksenä on saada mahdollisimman luotettavaa ja totuudenmukaista tietoa. Luotettavuuden arvioinnissa käytetään käsitteitä reliabiliteetti ja validiteetti. Ne muodostavat kokonaisluotettavuuden. (Kananen 2008, 79.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkittujen tulosten pysyvyyttä. Tämä tarkoittaa sitä, että jos sama tutkimusta toistettaisiin, olisivat saadut tulokset yhtenevät. Tutkimuksen mittarin reliabiliteetti voi olla korkea eli se tuottaa samat tulokset uudestaan, mutta mittari voi siltikin olla väärä. Reliabiliteetti ei takaa validiteettia eli mittarin pätevyyttä. (Mts. 79-80.)

Validiteetilla määritellään mittaustuloksien pätevyys. Onko tutkimuksessa käytetty oikeaa tutkimusmenetelmää, oikeaa mittaria ja onko siten mitattu oikeita asioita? Esimerkiksi auton nopeusmittaria voidaan pitää mittarina, jolla on hyvä validiteetti. Kyselytutkimuksessa vaikuttaa se, ovatko tutkimuksen kysymykset onnistuneita ja saadaanko niiden avulla tutkimusongelmaan ratkaisu. Kysymysten pitää olla ymmärrettäviä ja ne pitää muotoilla siten, että jokainen vastaaja ymmärtää kysymyksen samalla tavalla. (Mts. 81-82.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Havaintoaineiston analysointi

Kyselyn vastaukset analysoitiin Digium-ohjelman avulla. Vastauksiin haluttiin tunnepohjaisia vastauksia ja siksi kysymykset 2, 4 ja 5 olivat avoimia kysymyksiä. Nämä on sidottu tutkittuihin aiheisiin kohdissa 5.4 ja 5.5.

5.2 Tapahtumaan osallistumiseen vaikuttavat tekijät

Mistä sait tiedon HOPE Myrskystä?

Vahva yhteisöllisyys on havaittavissa hankkeen taustalla jo tapahtuman osallistumiseen vaikuttaneissa tekijöissä: 39% osallistujista päätti tulla tapahtumaan kollegan tai kaverin suosittelemana. Hanke itsekin viesti tehokkaasti tapahtumasta: 32% osallistujista sai tiedon tätä kautta. Muut viestintäväylät: sähköpostitse 17%, kirjeitse 16%, Facebookista 7%, valmennuksessa 5%, HOPE Myrskyn kotisivuilta 3%, jokin muu, mikä 7%.

1. Mistä sait tiedon HOPE Myrskystä?

	Vastaus	Lukumäärä	Prosentti	20%	40%	60%	80%	100%
1.	HOPE Myrskyn kotisivuilta	3	3,03%					
2.	Facebookista	7	7,07%					
3.	Sähköpostitse	17	17,17%					
4.	Kirjeitse	16	16,16%					
5.	Kollegalta tai kaverilta	39	39,39%					
6.	HOPE-hankkeen kautta	32	32,32%					
7.	Puhelimitse	0	0,00%					
8.	Valmennuksessa	5	5,05%					
9.	Jokin muu, mikä	7	7,07%					
	Yhteensä							

Kuvio 9. Mistä sait tiedon HOPE Myrskystä?

5.3 Tapahtumatyytyväisyys ja käytäntöönviemisasenne

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin suoraan tapahtuman vaikutuksia osallistujiin sekä mielipiteitä eri osista tapahtumaa. Vastaajia pyydettiin arvioimaan pisteinä 5-1 ovatko yhtä mieltä väittämien kanssa. 1 tarkoitti täysin eri mieltä, 2 jokseenkin erimieltä, 3 jokseenkin samaa mieltä, 4 samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

5.3.1 Kysymykseen ”Sain uusia näkökulmia käsiteltyihin aiheisiin” vastaajien keskiarvo oli 4,01 eli samaa mieltä.

- täysin samaa mieltä oli 29% vastaajista
- samaa mieltä oli 46%
- jokseenkin samaa mieltä oli 21%
- jokseenkin eri mieltä oli 2%
- täysin erimieltä oli 1%

5.3.1 Vastaavasti vastaajat olivat samaa mieltä kohdasta ”Opin uutta” keskiarvolla 4,00.

- täysin samaa mieltä oli 33%
- samaa mieltä oli 41%
- jokseenkin samaa mieltä oli 21%
- jokseenkin eri mieltä oli 4%
- täysin erimieltä oli 1%

5.3.3 ”Sain konkreettista hyötyä itselleni” 3,93 eli samaa mieltä.

- täysin samaa mieltä 29%
- samaa mieltä oli 42%
- jokseenkin samaa mieltä oli 21%
- jokseenkin eri mieltä oli 6%
- täysin erimieltä oli 1%

5.3.4 ”Aloitan välittömästi vaikuttamisen omaan työ- ja oppimisympäristööni” keskiarvolla 3,70

- täysin samaa mieltä 20%
- samaa mieltä oli 42%
- jokseenkin samaa mieltä oli 29%
- jokseenkin eri mieltä oli 7%
- täysin erimieltä oli 2%

5.3.5 ”Ajattelen itseäni nyt valmentajana enemmän kuin opettajana tai johtajana” 3,40.

- täysin samaa mieltä 16%
- samaa mieltä oli 34%
- jokseenkin samaa mieltä oli 31%
- jokseenkin eri mieltä oli 11%
- täysin erimieltä oli 7%

5.3.6 ”Tapahtuma oli kokonaisuudessaan onnistunut” keskiarvolla 4,34.

- täysin samaa mieltä 51%
- samaa mieltä oli 36%
- jokseenkin samaa mieltä oli 10%
- jokseenkin eri mieltä oli 3%
- täysin erimieltä oli 0%

5.4.7 ”Tunnelma oli hyvä” keskiarvolla 4,58

- täysin samaa mieltä 68%
- samaa mieltä oli 24%
- jokseenkin samaa mieltä oli 6%
- jokseenkin eri mieltä oli 2%
- täysin erimieltä oli 0%

5.3.8 ”Tilaisuuden tarjoilut olivat kunnossa” 4,76

- täysin samaa mieltä 79%
- samaa mieltä oli 19%
- jokseenkin samaa mieltä oli 1%
- jokseenkin eri mieltä oli 1%
- täysin erimieltä oli 0%

5.3.9 ”Tapahtuman iltaohjelma oli onnistunut” 4,13

- täysin samaa mieltä 43%
- samaa mieltä oli 32%
- jokseenkin samaa mieltä oli 21%
- jokseenkin eri mieltä oli 3%
- täysin erimieltä oli 1%

5.3.10 ”Ohjelma oli hyvin rakennettu” 4,27

- täysin samaa mieltä 45%
- samaa mieltä oli 40%
- jokseenkin samaa mieltä oli 12%
- jokseenkin eri mieltä oli 3%
- täysin erimieltä oli 0%

	Täysin samaa mieltä (Arvo: 5)	Samaa mieltä (Arvo: 4)	Jokseenkin samaa mieltä (Arvo: 3)	Jokseenkin eri mieltä (Arvo: 2)	Täysin eri mieltä (Arvo: 1)	Yhteensä
Sain uusia näkökulmia käsiteltyihin aiheisiin (avg: 4,01)						100 %
Opin uutta (avg: 4,00)						100 %
Sain konkreettista hyötyä itselleni (avg: 3,93)						100 %
Aloitan välittömästi vaikuttamisen työ- ja oppimisympäristööni (avg: 3,70)						100 %
Ajattelen itseäni nyt valmentajana enemmän kuin opettajana tai johtajana (avg: 3,40)						100 %
Tapahtuma oli kokonaisuudessaan onnistunut (avg: 4,34)						100 %
Tunnelma oli hyvä (avg: 4,58)						100 %
Tilaisuuden tarjollut olivat kunnossa (avg: 4,76)						100 %
Tapahtuman iltaohjelma oli onnistunut (avg: 4,13)						100 %
Ohjelma oli hyvin rakennettu (avg: 4,27)						100 %
Yhteensä	41 %	36 %	17 %	4 %	1 %	

KUVIO 10. Tapahtuman vaikutus osallistujiin

5.4 Avoimet kysymykset 4-7

Otteita avoimista vastauksista

Avoimilla vastauksilla saatiin mielikuvaa tapahtuman osallitujien tuntemuksista huomattavasti paremmin kuin numeroiduilla valintakysymyksillä.

Kyselyn kohtaan 2 ”Miksi halusit osallistua HOPE Myrskyyn?” saatiin hyvin monipuolisia vastauksia:

”Erinomainen ohjelma - Oletettavasti mielenkiintoisia osallistujia, joiden kanssa mahdollista virittää keskusteluja ja yhteistyötä”

”uutta innostusta, tulta sieluun”

”uusia ideoita ja uusien ihmisten tapaamista. vaihtelua.”

”Verkoston takia. Halusin saada uusia kontakteja”

”Tiesin että tapaisin loistavia ihmisiä vanhoja ja uusia. Lisäksi lähdin hakemaan omaan työhöni uusia virikkeitä”

”Jaan sen ajatusmaailman. Kättä pidempää työhön. Kaipaa tukea ajatuksilleen.”

”Innostumista ja intoa opiskelijoille annettavaksi tarvitaan aina!”

”Olen aikoinaan suorittanut Tulisielut-tutkinnon ja siten matkannut aika ajoin Tiimiakatemia ja myös Ikaalisten yhteishankkeiden kohtaamisissa. Toimin itse valmentajana ja mahdollistavana johtajana oppimisverkostohankkeessa, joten tapahtuman spirit ja teemat ovat ennestään jo tuttuja. Ihana yhdistellä eri osaamisalueita: uudistumisen mahdollistaminen (käyttäjäkeskeinen tuotemuotoilu, elämäntaidon valmennus), ihmisten voimavarojen vapautumisen mahdollistaminen (voimaantumisprosessit), mahdollistava johtajuus,

organisaation oppiminen ja yrittäjyys - yhdessä kova juttu! Toimin joka päivä näiden asioiden edistäjänä yrittäjänä ja Voimaantuva Suomi -verkostossa.”

Tutkimuksen kysymys 4 ”Mikä oli paras HOPE Myrskyssä kokemasi hetki” toi esille tilanteet, joita osallistujat olivat erityisesti arvostaneet tapahtumassa:

”TOP 5 1.Kirsti Lonka 2.Signmark 3.Nic ja teatteri 4.Teemakahvilassa päästettiin flow valloilleen 5.Tutustuminen innostuneisiin ihmisiin”

”Yhteisöllisyyden tunne ja jälleennäkemisen riemu!”

”Taisi olla yhtä flowta koko matkan; ehkä loppuun sijoitettu draamaharjoite oli osoitus ryhmävoimasta, heittäytymisestä ja valmentajan ammattitaidosta, loistava kokemus!”

”Tiistain teemakahvilassa, kun saimme tarinamme valmiiksi. Spontaanit ihastushuudot tilanteessa sykehdyttivät”

”Kohdata pitkästä aikaa entisiä ystäviä, ihania tuttuja ja uusia ihmisiä - dialogiset keskustelut olivat parasta. Toiseksi Kirsti Longan esitys. Nautin yhdessä ajattelusta ja luomisesta. Nicin teatteriluomus yhteisenä ponnistuksena oli hieno tapa havainnollistaa tätä.”

”Näitä on monta! Esa Saarinen lehdistötilaisuudessa, melonta auringonpaisteessa, Thinking sauna, Instant theatre, Signmark”

”Henkilökohtaisesti iltaohjelma, koska silloin tuli tavattua paremmin muita, mutta toki esim. ihan loppuohjelma jäi mieleen siinä mielessä, että kenellä tahansa meistä löytyy aika jänniä taitoja toteuttaa mitä vain.”

”Oppimiskahvilat sekä hetket, joilloin oli aikaa ajatuksien jakamiselle ja keskusteluille.”

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Valmentajuuden syntyminen HOPE Myrskyssä

HOPE Myrskyn ohjelma rakennettiin tietoisesti tukemaan yhteisöllisyyttä osallistujien kesken sekä synnyttämään valmentajuutta. Valmentajuuden perspektiiviä tuettiin oppimista käsittelevillä luennoilla sekä konkreettisilla valmennustyökaluilla, joita osallistujat pääsivät kokeilemaan käytännössä.

Kohdassa 5.4.5 käsitellyn tutkimuksen tuloksien perusteella voidaan sanoa, että HOPE Myrsky onnistui tuottamaan valmentajuutta osallistujien keskuuteen. 16% vastaajista oli täysin samaa mieltä väittämän ”Ajattelen itseäni nyt valmentajana enemmän kuin opettajana tai johtajana” kanssa. Vastaavasti 34% vastaajista oli samaa mieltä. Kaikkien vastaajien keskiarvokin ylitti puolivälin arvolla 3,40.

HOPE Myrsky siis saavutti tavoitteensa synnyttää valmentajuutta varsin hyvin. Avoimista vastauksista kysymykseen ”Mikä oli paras HOPE Myrskyssä kokemasi hetki?” voidaan löytää mielenkiintoisia viitteitä myös kysymykseen miksi.

”Yhteisöllisyudentunne ja jälleennäkemisen riemu!”

”monta hyvää hetkeä. kirkkovenesoutu!”

”Alusta asti pelkkää nostetta, mutta parasta oli kohdata kollegoja jotka ovat antaneet chancelle mahdollisuuden!!”

”keskustelut muiden kanssa”

”Taisi olla yhtä flowta koko matkan; ehkä loppuun sijoitettu draamaharjoite oli osoitus ryhmävoimasta, heittäytymisestä ja valmentajan ammattitaidosta, loistava kokemus!”

”Monkey-työpajassa löysin itsestäni aivan uutta minulle tuntematonta.”

”Kohdata pitkästä aikaa entisiä ystäviä, ihania tuttuja ja uusia ihmisiä - dialogiset keskustelut olivat parasta. Toiseksi Kirsti Longan esitys. Nautin yhdessä ajattelusta ja luomisesta. Nicin teatteriluomus yhteisenä ponnistuksena oli hieno tapa havainnollistaa tätä.”

"hurmos"

"Näitä on monta! Esa Saarinen lehdistötilaisuudessa, melonta auringonpaisteessa, Thinking sauna, Instant theatre, Signmark"

"Henkilökohtaisesti iltaohjelma, koska silloin tuli tavattua paremmin muita, mutta toki esim. ihan loppuohjelma jäi mieleen siinä mielessä, että kenellä tahansa meistä löytyy aika jänniä taitoja toteuttaa mitä vain."

"Kavereiden ja tuttavien tapaaminen"

"Ryhmäkeskusteluissa kohtasin uusia ihmisiä uusine ajatuksineen"

Kuten Partanen (2009, 48) julkaisussaan toteaa:

"Valmentajan ja joukkueen välillä on synnyttävä yhteisyyttä. Valmentajan on oltava osa joukkuetta. Menestymään tehtävän joukkueen on vietettävä runsaasti aikaa myös muualla kuin harjoituksissa. Hyvä henki muodostuu lukemattomista muista asioista ja siksi keskusteluja on käytävä paljon. Meidän on tunnettava toisemme entistä paremmin, että pääsemme sellaisiin suorituksiin, joihin urheilujoukkueet pystyvät."

Vaikka tapahtuman tarkoituksena oli kouluttaa ihmisille substanssipohjaisia taitoja, suuri osa vastanneista kokee parhaimmaksi hetkeeseen tapahtumassa yhteisöllisyyden tunteen, fasilitoimattoman hetken, jolloin syntyi aitoa ja pakottamatonta vuorovaikutusta muihin kävijöihin.

Usein hallitsematon tai ennakoimaton tilanne herättää ryhmässä olevat ihmiset todella ajattelemaan ja katsomaan tilannetta omien mielikuviansa ulkopuolelta. Etuna on ryhmään syntyvä yhteishenki, jonka täytyy toimia omilla ehdoillaan. Turvallisuuden tunne, hyväksyntä ja huumori toimivat isona apuna uudessa tilanteessa. Mirvis, Ayas ja Roth kertovat kirjassaan "To the Desert and Back"(2003,92) Unilever – yrityksen muutosjohtajuushankkeesta seuraavasti:

"In our group we decided we were not going to sleep in the tent anymore, because it was cold, wet and windy. We saw a gas station with a canteen and we went there. There were about 25 people from marketing there. One guy arranged for us all to sleep there. Then somebody else though we should play some music. In about 30 minutes all the tables were pushed aside, the lights dimmed and we were partying. And this was not planned in the program but everybody is still talking about it. We had fun together, just plain fun. When we had a fishbowl on the last day, John said, "I've been working at Unilever for

11 years now and I've never had so much fun with my colleagues as last night.”

6.2 Tapahtuman onnistumiseen vaikuttaneet tekijät

HOPE –hankkeen tavoitteena oli synnyttää yrittäjyysvalmennusta toisen asteen oppilaitoksissa. Yleisimpänä esteenä muutosten synnyssä on organisaatioissa syntyvä muutosvastarinta. HOPE Myrsky pyrki tarjoamaan tukea osallistujien omiin muutosjohtajuushaasteisiin heidän omissa organisaatioissaan. Tähän parhaana keinona nähtiin yhteisöllisyyden luomiseen tähtäävät menetelmät.

Tapahtuma oli ohjelmarakenteeltaan erikoinen seminaari, sillä siihen sisältyi

1. kaksi seminaaripäivää
2. yöpyminen
3. paljon vapaa-aikaa ja fasilitoimattomia aktiviteetteja

Paikanpäällä yöpymisen, kahden seminaaripäivän ja vapaa-ajan aktiviteettien valitsemiseen syynä oli prosessimaisuuden ja elämyksellisyyden aikaansaaminen. Usein hallitsematon tai ennakoimaton tilanne herättää ryhmässä olevat ihmiset todella ajattelemaan ja katsomaan tilannetta omien mielikuviansa ulkopuolelta. Etuna on ryhmään syntyvä yhteishenki, jonka täytyy toimia omilla ehdoillaan.

Tutkimuksemme useat avoimet vastaukset viittaavat kasvaneeseen yhteisöllisyyteen, kuten kohdasta 5.4 voidaan todeta. Tällä uskomme myös olevan kauaskantoiset vaikutukset hankkeen hyväksi.

6.3 Pohdinta

Valmentajuuden syntymisen lisäksi asiakas halusi ymmärtää, miten muutoksen vieminen pidemmälle jatkuu. Tätä on hankala mitata pelkästään kvalitatiivisesti ja tästä syystä työn toimeksiantaja halusi tutkimuksen sisältävän myös avoimia kysymyksiä saadaksemme kattavampia vastauksia osallistujien tuntemuksista. Avoimet kysymykset antavat osviittaa siitä, kuinka tärkeässä asemassa osallistujien keskenään viettämä fasilitoimaton aika oli yhteisöllisyyden tunteen ja valmentajuuden voimistumisen kannalta. Tätä tukevat myös useat käytäntöyhteisöihin liittyvät teoriat. Digium toimi myös tähän tarkoitukseen hyvin ja voimme suositella sen käyttöä muillekin.

Mielestämme teoria esimerkeissäkkin (kohta 6.2.1) mainittu pakottamatonta yhteisöllisyyttä ja osallistujien vapaa-ajan viettoa tulisi soveltaa myös jatkossa kyseisen käytäntöyhteisön toiminnassa. Useat vastaajat ilmaisivat halunneensa kanssakäymistä muiden samojen haasteiden äärellä pakertavien toimijoiden kanssa ja myös nauttineensa siitä jälkeenpäin. Useat uusien toimintamallien rakentajat kohtaavat vastustusta omassa organisaatiossaan ja tarvitsevat siksi organisaation ulkopuolisen yhteisön, jossa voivat purkaa tuntojaan ja löytää oikeita toimintamalleja.

Jatkossa HOPE Myrskyn kaltaisten tapahtumien järjestäminen on varmasti hankkeen kannalta suotavaa, sillä tulokset puhuvat puolestaan ja varmasti kouluihin kohdennettu tutkimus osoittaisi muutoksia alkaneen tapahtua.

LÄHTEET

Godin, S. 2008. Tribes. London: Piatkus Books.

Gladwell, M. 2007. Leimahduspiste. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Heikkiä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. 5. p. Helsinki: Edita.

HOPE – hankkeen valmennussisällöt viitattu 2010-04-20
www.hope.fi/sisallot,

Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan kirja.

Kananen, J. 2008. Kvantti – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 89.

Mirvis, Ayas, Roth. 2003 , To the desert and back, Jossey Bass

Partanen, J. 2009. Välähdyksiä yksilön ja yhteisön oppimisesta, internet julkaisu

Stähle, P, 2004 Itseuudistumisen dynamiikka — systeemiajattelu kehitysprosessien ymmärtämisen perustana, Tampere University Press

Senge, P, 1994, The Fifth Discipline, Doubleday Business

Saarinen, Lonka. 2005, Muodonmuutos, Werner Söderström bookwell Oy

Valli, R. 2001. Johdatus tilastolliseen tutkimukseen. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Vallo&Häyrynen, 2008, Tapahtuma on tilaisuus, TIETOSANOMA OY

LIITTEET

Liite 1. Ohjelmarakenne

HOPE Myrskyn ohjelmarakenne

Maanantai 11.5.

9.00 Ilmoittautuminen alkaa

10.00 Jutustelua aamukahvin kera

HOPE Myrsky nousee - yhteinen aloitus

HOPE Part. 2 –hankkeen tervehdys: Maria Käkelä & Minna Erkkö

Maininki-sali

10.30 Esa Saarinen *Opettajaloisto – uusia ajattelumalleja opettajuuteen*

12.00 Lounas

Violetta-ravintola

13.30 Oppikahvilat: *Mitä yrittäjyyskasvatuksessa tarvitaan juuri nyt?*

Johannes Partanen alustaa, Maininki-sali

Siirtyminen Oppikahvila-tiloihin

Oppikahvila 1: Kampus

Oppikahvila 2: Tirehtööri

Oppikahvila 3: Maininki-sali

Oppilaitosjohdon Oppikahvila 4: Areena

15.45 Kahvitauko

Maininki-sali

16.15 HOPE Myrskyn opit & kopit: *Oppikahviloiden tuotosten jakaminen*

Maininki-sali

17.30 Majoittuminen & ulkoiluun valmistautuminen

18.00 Yhteisöllisen oppimisen uudet tuulet – aktiviteettejä ulkona

Thinking-sauna

Dialogikävely

Zen ja jousella ampumisen taito

Viikinkisoturin mestaruus

Tiimisoutu kirkkoveneellä

Valmentajan viisin ottelu

Visiosuunnistus

18.45 Kylpylässä rentoutumista

20.00 Iltajuhla ja illallinen Wanha Ravintola

Tiistai 12.5. Miten sytytän toimijuuden oppijoissa?

9.00 Myrsky nousee jälleen

Jutustelua aamukahvin kera

Maininki-sali

9.30 Kirsti Lonka: Miten sytytän toimijuuden oppijoissa?

Maininki-sali

12.00 Lounas

Violetta-ravintola

13.00 Teemakahvilat: Käytännön työkalujen synnyttäminen

Teemakahvila 1: *Luova tasapaino taiteilija – tuottaja – yrittäjä*

Kirsi Neuvonen & Hanna Heikkinen

Kampus

Teemakahvila 2: *Mitä mielenmalleja sinulla on?*

Teemakahvila 3: *Yhteisöllinen oppiminen – case-esimerkkejä*

Teemakahvila 4: *Oppilaitosjohdon rooli yrittäjyyden edistämässä*

15.00 HOPE Myrskyn loppuhuipennus

Teemakahviloiden käytännön ratkaisut

(Oman oppimissopimuksen tekeminen)

Oppien kiteyttäminen – Staging an Experience, Nic Mepham:
osallistava tunnelmaa

nostattava – kaikki osallistujat mukana, ei istu enää pöytäryhmissä

Yrittäjän tarina Signmark

Maininki-sali

16.30 HOPE Myrskyn jälkeen on poutasää - Hymyssä suin kotiin!

Lähtökahvit

Maininki-sali