

Saimaan ammattikorkeakoulu
Tekniikka Lappeenranta
Tietotekniikan koulutusohjelma
ICT-yrittäjyys

Kirill Pahnev

Tiimiyrittäjyys Suomessa ja Baskimaassa

Opinnäytetyö 2014

Tiivistelmä

Kirill Pahnev

Tiimiyrittäjyys Suomessa ja Baskimaassa, 31 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Tekniikka Lappeenranta

Tietotekniikan koulutusohjelma

ICT-yrittäjyys

Opinnäytetyö 2014

Ohjaaja: yliopettaja Päivi Ovaska, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän työn tarkoituksena oli tarkastella, kuinka Mondragonin yliopisto ja Saimaan ammattikorkeakoulu toivat tiimiyrittäjyyden koulutuksen tarjontaansa. Millaisia tapahtumia ja tekoja ne suorittivat ennen koulutuksen alkua ja millaisiin lopputuloksiin ne ovat johtaneet.

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä käytettiin laadullista tutkimusta. Tutkimusaineiston kerääminen aloitettiin tutustumalla edellisiin töihin ja tutkimuksiin aiheesta. Näiden pohjalta suoritettiin haastatteluja prosessissa mukana olleille henkilöille. Lopuksi haastateltiin oppilaita nykytilanteen kartoittamiseksi. Näiden haastattelujen pohjalta tehtiin vielä internetkysely, jotta saatiin selkeämpi kuva käsitys oppilaiden ajatuksista.

Lopputuloksista voidaan havaita, että molemmat oppilaitokset ovat luoneet vahvan perustan tiimiyrittäjyyskoulutukselle. Jatkoa ajatellen niiden tulisi kuitenkin ottaa mallia toistensa aikaisemmista teoista.

Asiasanat: tiimiyrittäjyys, yrittäjyyskoulutus, yrittäjyys, uusi koulutusmenetelmä

Abstract

Kirill Pahnev

Team entrepreneurship in Finland and Basque country, 31 pages, 4 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Technology Lappeenranta

Degree Programme in Information Technology

ICT-entrepreneurship

Bachelor's Thesis 2014

Instructor: Ms Päivi Ovaska, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this study was to examine, how Mondragon University and Saimaa University of Applied sciences brought team entrepreneurship into their education. The purpose was also to study, what kind of events and acts they have done before the implementation of a new education program and to what kind of results they have led. Finally, if possible, to give an advice on how the schools should proceed.

The study was carried out as a qualitative research. Data for this study was collected from previous works and studies about the subject. Interviews based on findings were carried out to the people involved in the process. At the end interviews to students were made to identify the current situation. Based on those interviews an Internet survey was done to better understand students' thoughts.

The results of the study show that both schools have formed a solid basis for team entrepreneurship education. However for the future they should take some inspiration of each other's past acts.

Keywords: team entrepreneurship, entrepreneurship education, entrepreneurship, new education method

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Suomi ja baskimaa.....	6
3	Tiimiyrittäjäyys	7
3.1	Tarve.....	7
3.2	Tausta.....	7
3.3	Tiimiyrittäjyyden menetelmät ja työkalut.....	9
4	Case Saimaan AMK ja Mondragonin yliopisto.....	13
4.1	Alkutilanne	13
4.2	Nykytilanne	18
5	Pohdinta.....	24
6	Yhteenveto.....	27
	Lähteet.....	29

1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä esitellään ja vertaillaan, kuinka uudenlaisen koulutusohjelman tuominen erilaisiin ympäristöihin tapahtui. Tutkittavina oppilaitosympäristöinä toimivat tässä tapauksessa Lappeenrannassa toimiva Saimaan ammattikorkeakoulu sekä Baskimaassa toimiva Mondragonin yliopisto – tarkemmin Oñatin liiketalouden ja kauppätieteiden kampus. Tarkoituksena on tutkia, mitkä asiat vaikuttivat myönteisesti tai kielteisesti kyseisen prosessin aikana sekä mitä asioita kumpikin olisi voinut ottaa huomioon.

Corbin & Strauss, 2008, esittävät, että laadulliset tutkimusmenetelmät soveltuvat parhaiten, kun tutkittavana kohteena ovat ihmiset ja heidän toimintansa, luonnollisessa ympäristössä. Tämän takia tutkimuksen tulosten keräämiseen tehtiin teemahaastatteluja (Flick, 2009) ihmisille, jotka ovat olleet tekemisissä tiimiyrittäjyyden tuomiseen kouluun tai työskentelevät edelleen sen parissa. Aikataulu- ja haastattelut jouduttiin kuitenkin useimmiten suorittamaan sähköpostin välityksellä ja ainoastaan yksi tallennettu haastattelu suoritettiin kasvotusten. Lisäksi nykyisten sekä valmistuneiden opiskelijoiden näkemyksiä koulutusohjelmista kerättiin internet-kyselyllä sekä edellisten haastattelijoiden tekemien raporttien perusteella.

Tiimiyrittäjyys on erittäin mielenkiintoinen lähestyminen opetukseen ja tämän kaltaiset menetelmät yleistynevät tulevaisuudessa yhä enemmän. Ne tarjoavat käytännönläheisen tavan oppia oikeaa työtä, antaen samalla hieman vapauksia valita suuntautuminen oman mielenkiinnon mukaan. Tämän työn tekeminen tuli ajankohtaiseksi, kun olin opiskelijavaihdossa Mondragonin yliopistossa ja ohjaajani ehdotti aihetta. Se osoittautui erittäin hyväksi vaihtoehdoksi, koska menetelmä oli ollut vasta vuoden ammattikorkeakoulussa, kun sitä tarjottiin meille opiskeluvaihtoehdoksi. Näin sain läheistä kokemusta siitä, kuinka asiat tapahtuivat ja missä oli parannettavaa. Vaihto-opiskeluaikani on taas antanut minulle mahdollisuuden tutustua toisen oppilaitoksen samaan opiskelumenetelmään täysin uudessa ympäristössä, minkä kautta pystyn mielestäni vertailemaan kumpaakin koulua.

2 Suomi ja baskimaa

Jos suomalainen henkilö yhtäkkiä sijoitettaisiin johonkin pieneen Baskimaan kaupunkiin, kuten Oñatiin, eikä hän välittäisi ihmisten ulkonäöstä tai maiseman vaihdoksesta, saattaisi hän äkkiseltään kuvitella olevansa edelleen Suomessa. Baskimaassa, aivan kuten keskikokoisessa suomalaisessa kaupungissa, ihmiset eivät paljon kiinnitä huomiota tuntemattomiin. Persoonallisuudeltaan Baskimaan ihmiset siis muistuttavat erehdyttävästi suomalaisia. Ihmiset pysyttelevät omalla mukavuusalueellaan. Edes ravintolassa ihmiset eivät useimmiten tule juttelemaan, jos tietävät joutuvansa puhumaan englantia tai jopa espanjaa. Baskimaalaiset eivät pidä itseään espanjalaisina, vaan saattavat jopa hieman suuttua, jos heitä sellaiseksi erehtyy kutsumaan. Tätä samaa voi havaita suomalaisten käyttäytymisessä. Molemmat kansat ovat siis hyvin ylpeitä ollessaan erilaisia, vaikka ovatkin hieman erikoisia muihin maihin verrattuna. Jos baskeilta pitää kuitenkin kysyä jotain ja puhuu heidän osaamaan kieltään, he ovat hyvin ystävällisiä ja auttavaisia, mutta suomalaisista poiketen saattavat usein jutella muistakin asioista siinä sivussa.

Tyypillisessä baskikaupungissa on jopa kymmeniä pieniä baariravintoloita aivan lähekkäin, joissa ihmiset viettävät aikaansa koko perheen voimin. Aurinkoisena päivänä tällainen alue alkaa täyttymään paikallisen lounaan aikaan ja iltaa kohden paikka tuntuu elävöityvän yhä enemmän. Ihmiset seurustelevat ja nauttivat muutaman viinilasillisen, samalla kun lapset leikkivät siinä vieressä muiden lasten kanssa. Tämä sama sitten toistuu lähes päivittäin, kun ihmiset kerääntyvät iltaisin nauttimaan muiden kanssa. Baskeilla on myös useita erilaisia juhlia, joissa kaveriporukat samanlaisiin asuihin ja juhlivat kaduilla, muiden kanssa, jopa sadesäällä. Näky saattaa usein muistuttaa halloween-juhlia.

Baskin kieli on ainutlaatuinen ja ulkopuolisille vaikeaa, aivan kuten suomen kielikin. Kieli ei muistuta mitään muita kieliä ja kielitutkijat ovat sanoneetkin sen olevan ainoa ei-indoeurooppalainen kieli. Toiset tutkijat taas ovat verranneet sitä jopa suomen kieleen ja että se voisi olla jopa sukua sille (Wiik 2002 & 2004).

Nämä muutamat seikat huomioon ottaen voisi olettaa, että suomalaiset ja baskit toimivat hyvinkin samalla tavalla, samoissa tilanteissa, vaikka kulttuurit ovat täysin erilaisia. Siksi oli hyvin mielenkiintoista tehdä tällainen tutkimus, jossa vertaillaan täysin samaa prosessia kahdessa eri ympäristössä.

3 Tiimiyrittäjyys

3.1 Tarve

Suomalainen koulutus on ollut vuosia hyvinkin arvostettua maailmalla. Monet ulkomaalaiset opiskelijat valitsevat Suomen juuri sen takia, mitä he ovat kuulleet suomalaisen opetuksen laadusta, ja kun heiltä kysytään, ovatko heidän odotukset täyttyneet, vastaus on myönteinen (Suomen Kuvalehti 2014). Viime vuosina on kuitenkin ollut havaittavissa koulutuksen tason laskua, mistä kertoo myös Pisa-tutkimuksen tulokset (OKM 2014).

Yhteiskunnan etuja ajatellen olisi parempi, että vastavalmistuneet saisivat työpaikkoja. Tämän takia yritykset ja oppilaitokset pyrkivät yhteistyöhön, jotta ihmisille saataisiin yhä parempaa koulutusta ja samalla yrityksille valmiimpia työntekijöitä. Yhteistyön tuloksena syntyy uusia Tiimiakatemiaa kaltaisia koulutusmahdollisuuksia, joissa teorian sijaan keskitytään yhä enemmän tekemiseen ja juuri oikeaan yritysmailmaan perehdyttämiseen.

3.2 Tausta¹

Tiimiakatemiaa toiminnaan voidaan katsoa alkaneen jo vuonna 1993, kun perustaja Timo Partanen houkutteli maailmanympärimatkan avulla ensimmäiset opiskelijat perustamaan ensimmäisen tiimiyrityksen Jyväskylän ammattikorkeakouluun. Toiminnan ajatuksena oli aloittaa täysin uudenlainen opiskelu, tavalliseen oppilaitokseen verrattuna aktiivisesti yhdessä tehden, ilman pakollisia luku- ja järjestyksiä sitomassa ihmisiä tiettyyn paikkaan tiettyä aikaa.

Alusta asti myös opiskelijat olivat vahva osa toiminnan kehittämistä ja opiskelutapahtui, kuten tänä päivänäkin, tekemällä pieniä projekteja, joita yritykset an-

¹ Tämä luku perustuu Tiimiakatemiaa historiaan (Tiimiakatemia 2014).

toivat. Tehtiin niitä töitä, joita oikeassakin työelämässä tulevaisuudessa tehtäisiin. Nykyisin kouluun valittavat opiskelijat kuuluvat yhteen tiimiin, joka toimii osuuskuntamuotoisena yrityksenä. Jokaiselle tiimille on nimetty oma valmentaja, joka toimii tiimin ohjaajana ja mentorina. Koska tiimit ovat kaupparekisteriin merkittyjä yrityksiä, opiskelijat pitävät normaalin yrityksen tavoin kirjanpitoa toiminnastaan. Tiimit hankkivat toimeksiantoja ja projekteja suoraan yrityksiltä tai organisaatioilta. Nämä liittyvät usein joko yrityksen tai tuotteen markkinointiin tai uuden toimintatavan kehittämiseen asiakasorganisaatiossa. Tiimit voivat toimia myös yrityshautomoina, joissa kehitetään uusi tuote tai palvelu, jonka pohjalta opiskelijat voivat jatkaa yritystoimintaa valmistuttuaan. Myös kirjallisuuden lukeminen oli osana tiimiyrittäjyyttä alusta alkaen. Tämä pohjautui Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoriaan, jonka mukaan Partanen kehitti kokemuksellisen oppimisen kehämällin. Mallin mukaan käytännössä tehdyt asiat vahvistuvat kirjoista luettavan teorian kautta ja näin ollen uuden asian oppiminen helpottuu.

Uuden koulutusmenetelmän implementointi ei kuitenkaan aina ollut mutkatonta, vaan opiskelijat saattoivat välillä väsyä olemaan epämurkkualueellaan ja kaipaamaan vanhaan tuttuun opetusmenetelmään kasvoi. Toimiminen samoissa tiloissa muun ammattikorkeakoulun sekä toisen asteen kanssa aiheutti myös omat haasteensa, kun muut opettajat saattoivat kokea uuden opetustavan uhkana heidän perinteisille menetelmilleen. Kaikesta huolimatta toiminta jatkoi kasvua ja kun ammattikorkeakoulun tilat alkoivat käydä ahtaaksi koko ajan kasvavalle ryhmälle, toiminta erkani vuonna 1996 ammattikorkeakoulusta omiin tiloihin. Samalla valittiin nykyinen Tiimiakatemia-nimi. Myöhemmin Tiimiakatemia erotettiin omaksi koulutusohjelmakseen, jolloin se sai omat vuosittaiset aloituspaikat sekä mahdollisuuden pääsykokeisiin. Nämä pääsykokeet ovat nykyisin iso osa Tiimiakatemian menestystä, sillä niiden avulla se pääsee valitsemaan hakijoiden joukosta sopivimmat ehdokkaat sekä muodostamaan tiimit näiden pohjalta. Tämä takaa opiskelijoiden paremman sopivuuden kouluun ja laskee keskeytyksien sekä toiseen opintolinjaan siirtyneiden määrää.

Myöhemmin Tiimiakatemian uusi innovatiivinen koulutusmalli alkoi herättää kiinnostusta myös muualla Suomessa, mikä johti samankaltaisten koulutusyksiköiden syntymiseen muissa ammattikorkeakouluissa. Ensimmäisiä tällaisia yk-

siköitä syntyi vuonna 1999 Tampereen ammattikorkeakouluun käynnistetty ProAkademia sekä Rovaniemelle InnoAkademia. Jatkossa samaa mallia on hyödynnetty muun muassa Kotkassa, Kokkolassa, Savonlinnassa ja Lappeenrannassa.

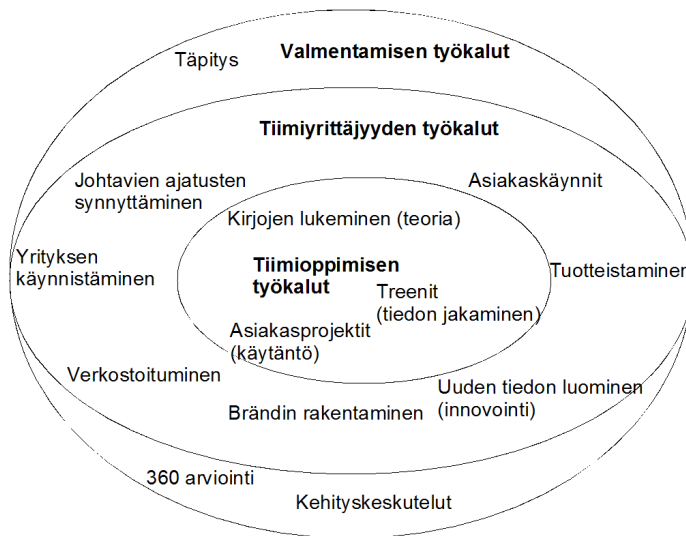
Tiimiakatemia on herättänyt myös kansainvälistä kiinnostusta ja Jyväskylässä onkin vieraillut lukuisia kansainvälisiä asiantuntijaryhmiä muista maista. Nämä ovat johtaneet useampiin kehityshankkeisiin muissa maissa, minkä ansiosta Tiimiakatemia-malli on levinnyt moniin Euroopan maihin. Tällä hetkellä koulutusmallia hyödyntävää koulutusta järjestetään ainakin Euroopan maista Hollannissa, Englannissa, Unkarissa, Ranskassa ja Espanjassa. Euroopan ulkopuolella olevista maista mallia hyödynnetään Brasiliassa, Chilessä, Argentiinassa, Australiassa ja Kiinassa. Tärkeintä näiden maiden kehityksen kannalta on kuitenkin se, että ne ovat aktiivisessa verkostosuhteessa Suomen Tiimiakatemian kanssa.

Vuosien varrella Tiimiakatemia on jatkuvasti pyrkinyt kehittämään ja jalostamaan koulutusmallia, pitäen samalla huolta siitä, että innostunut ja yrittäjämäinen henki on onnistuttu säilyttämään vuodesta toiseen. Tämä on näkynyt Keski-Suomen alueella vahvana yrittäjyyden vaikuttajana ja koulusta valmistuneiden aktiivista ja yrittäjämäistä asennetta arvostetaan työelämässä. Tiimiakatemian onkin valmistunut aikojen saatossa yli 500 tradenomia, ja oppilaitos on suoraanaisesti auttanut yli 20 yrityksen syntyemisessä.

3.3 Tiimiyrittäjyyden menetelmät ja työkalut

Kahdenkymmenen vuoden aikana Tiimiakatemian kehityt tiimiyrittäjyyden tavat ja menetelmät ovat perusajatukseltaan pysyneet samoina: tehdään käytännönläheisiä projekteja, luetaan aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, jotta käytännön työn sisäistäminen helpottuu, ja jaetaan opittuja asioita muille tiimin jäsenille. Näitä asioita on kuitenkin jalostettu Sengen oppivan organisaation perusteiden ja Nonakan ja Takeuchin tietoteorian pohjalta yksityiskohtaisempiin osiin (Senge, 1990; Nonaka & Takeuchi, 1995). Näin myös muiden olisi helpompi ottaa yrittäjyyden koulutus käyttöön ja muokata sitä itselleen sopivammaksi. Tiimiyrittäjyys sisältääkin kolmenlaisia työkaluja, joilla oppimisprosessia pyritään

tukemaan: tiimioppimisen, tiimiyrittäjyyden, ja valmentamisen työkalut (Ovaska, 2012) ks. kuva 1.



Kuva 1. Tiimiyrittäjyyden työkalupakki. (Ovaska, 2012).

Kuten kuvasta 1 nähdään, tiimiyrittäjyys sisältää monenlaisia työkaluja yrityksen pyörittämiseen. Tiimioppiminen siis perustuu niihin kolmeen perusajatukseseen, joilla Tiimiakatemia toiminta lähti liikkeelle: projektit, kirjoista opittava teoria ja tiedon jakaminen. Näistä treenit eli tiedon jakaminen, on eräänlainen tiimiyrittäjyyden jokaviikkoinen palaveri, joka pidetään 2 kertaa 4 tuntia viikossa. Treenit perustuvat Sengen ja Isaacsin mukaisiin teorioihin, joiden mukaan harjoittamalla dialogia on ajan mittaan mahdollista saavuttaa erinomaisia tuloksia, kun ihmiset alkavat todella ajattelemaan yhdessä (Senge, 1990; Isaacs, 1999). Dialogin tavoitteena on pyrkiä menemään yksilöiden ymmärryksen ulkopuolelle (Senge 1990, s.241).

Näiden lisäksi tiimeillä on yrityksen pyörittämiseen liittyviä työkaluja, joita on lyhyesti esitelty taulukossa 1.

Taulukko 1. Tiimiyrittäjyyden työkalut (Ovaska, 2012; Juvonen & Ovaska, 2012).

Yrityksen käynnistäminen	Osuuskunta on yksilöistä koostuvan ryhmän omistama yritys, joka pyrkii ajamaan yksilöiden etua. Tämän takia se on sopivin yritysmuoto tiimiyrittäjyyden koulutukseen. Tiimit muodostavat yritykselle hallituksen ja valitsevat keskuudestaan johtoryhmän.
Johtavien ajatusten synnyttäminen	Johtavat ajatukset ovat tiimiyrittäjien

	inspiraation lähde. Ne perustuvat yhteiseen luottamukseen, itsekuriin ja rohkeuteen. Ne ovat muistuttamassa tiimiyritystä, miksi ja mitä varten he ovat aloittaneet taipaleensa.
Asiakaskäynnit	Mitä enemmän tiimiyrittäjät käyvät asiakaskäynneillä, sitä enemmän heillä on mahdollisuuksia oppia. Asiakaskäynnit saattaa olla tiimiyrittäjyyden haastavin ja tärkein tehtävä.
Tuotteistaminen	Tiimiyrittäjät pyrkivät alussa tekemään monia erilaisia projekteja. Kun heillä on riittävästi tietämystä alasta, heidän tavoitteena on kehittää oma tuote tai palvelu.
Uuden tiedon luominen (innovointi)	Innovointi ja uuden tiedon hankkiminen ovat tiimiyrittäjyyden perusajatuksia. Tiimiyrittäjillä on monia erilaisia työkaluja uusien asioiden löytämiseen. Näitä ovat muun muassa aivoriihi, kuusi hattua ja synnytys.
Brändin rakentaminen	Tiimiyritykset pyrkivät muodostamaan brändin, joka helpottaa luomaan näkyvyyttä ja mainetta asiakkaiden keskuudessa. Tiimiyrittäjät aloittavat brändin rakentamisen luomalla tiimiyritykselle logon, käyntikortit ja muut oheismateriaalit. He voivat myös tehdä markkinointikampanjoita yrityksen brändin luomiseksi.
Verkostoituminen	Verkostoituminen on yksi tiimiyrittäjyyden tärkeimmistä osista. Tiimiyritykset pyrkivät verkostoitumaan muiden tiimien ja yritysten kanssa. Mitä enemmän he tekevät yhteistyötä muiden yrittäjien kanssa sitä enemmän heidän ajatusmaailmansa kasvaa ja uusien ideoiden ja tuotteiden mahdollisuus avautuu.

Tämän lisäksi tiimiyrittäjyyteen kuuluu olennaisena osana ulkopuolinen henkilö, jota kutsutaan valmentajaksi. Valmentaja on tiimiyrittäjyyteen ja sen kehittämiseen koulutettu henkilö, jolla on myös kokemusta yrittäjyydestä ja liiketoiminnasta. Marquardt kirjoittaa valmentajan tehtävistä, että hänen tarkoituksena on auttaa tiimin jäseniä vastuunottamisessa, kuinka kehittyä tiiminä, kasvattaa tiimin jäsenien tietoisuutta siitä, kuinka tiimillä menee ja auttaa tiimiä muodosta-

maan normit ja metodit, jotka auttavat heitä kehittymään tehokkaammin (Marquardt 2009, s. 141). Valmentajan päätehtävänä on kuitenkin ohjata ja opastaa tiimiä sen oppimisprosessissa. Tätä varten Marquardt esittää erilaisia keinoja, joita valmentaja voi hyödyntää: esimerkiksi valmentaja voi kysyä, mitä tiimi aikoo tehdä ennen ensi tapaamista (Marquardt 2009, s. 146).

Valmentajan työkalut auttavat valmentajaa, tiimiyrityksen johtoa ja muita tiimin jäseniä oppimisprosessin valmentamisessa, ohjauksessa sekä arvioinnissa. Näistä työkaluista 360 arviointimallia käytetään tehtyjen asiakasprojektien arvioimiseen, missä arvioijina toimii asiakas, työn tehnyt tiimiyrittäjä, vertaishenkilö eli toinen tiimiyrittäjä, joka on voinut olla myös projektissa mukana sekä valmentaja. Tiimiyritys käyttää tavoitteiden ja toiminnan ohjaamiseen ja niiden arviointiin täpitystä. Se on laajennettu versio yrityselämässä yleisesti käytössä olevasta tavoitejohtamisen työkalusta ”Balanced Score Cardista”. Lisäksi yksilöiden oppimisprosessia pyritään ohjaaman kehityskeskusteluilla valmentajan ja tiimiyrittäjän välillä. (Ovaska, 2012.)

Tiimiyrittäjän opinnot siis koostuvat oikeista asiakasprojekteista – tai yrityksen sisäisistä, jos tiimillä jokin tuote – kirjojen lukemisesta sekä treenitunneista. Näihin käytetyn ajan yhdistelmästä, oppilaat saavat lopuksi opintopisteitä ja 360 arviointimallin perusteella muodostuu arvosana. Saimaan ammattikorkeakoulussa käytettiin seuraavanlaista mallia: 2 kirjapistettä + 24 projektiin käytettyä työtuntia + 20 treenituntia = 3 opintopistettä (Juvonen & Ovaska, 2012). Luetut kirjat sisältävät kirjapisteistä asteikolla 1-5, niiden sisällön mukaan. Luettavat kirjat valitaan yleensä Tiimiakatemian tuottamasta Tiimiyrittäjän & tiimivalmentajan parhaat kirjat – valintaopas -kirjasta, joka sisältää kirjojen lyhyen kuvauksen sekä niistä saatavat kirjapisteet. Jos kirja ei kuitenkaan ole valintaoppaassa, sille voi ehdottaa kirjapisteet itse. Koulutusohjelmasta riippuen tiimiyrittäjyyden osuus tutkinnosta voi vaihdella. Esimerkiksi tietotekniikan insinöörikoulutus sisältää matematiikan ja fysiikan opintoja, joita markkinoinnin koulutuksessa ei ole. Lisäksi markkinoinnin tutkinto on vain 210 opintopisteen laajuinen, kun insinöörikoulutus on 240 opintopistettä.

4 Case Saimaan AMK ja Mondragonin yliopisto

Mondragonin Unibertsitatea on vasta 1997 perustettu, noin 4000 oppilaan yksityinen yliopisto Espanjan Baskimaassa. Sillä on yhteensä 8 kampusta ympäri Baskimaata, kattaen neljä eri koulutusala (Mondragon). Yliopisto toimii tiiviissä yhteistyössä paikallisten yritysten ja yhteisöjen kanssa, sillä se on osa Espanjan seitsemänneksi suurinta yritystä, Mondragon Corporation osuuskuntaliittoumaa. Saimaan ammattikorkeakoulu taas on noin 3100 oppilaan ammattikorkeakoulu, jolla on kaksi kampusta Imatralla ja yksi kampus Lappeenrannassa (Saimaan ammattikorkeakoulu). Se yhdisti hiljattain tilansa Lappeenrannan teknillisen yliopiston kanssa, luoden samalla Suomen suurimman kampuksen.

4.1 Alkutilanne

Molemmat oppilaitokset ovat siis melko samankokoisia ja tarjoavat koulutusta monilla eri aloilla ja eri kampuksilla. Lähtökohtien täysin uudenlaisen koulutusohjelman aloittamiseen pitäisi siis olla samat. Kuitenkin koska Mondragonin yliopisto on osa alueen osuuskuntaliikettä, yritykset ovat päässeet vaikuttamaan sen opetukseen aina sen mukaan, millaisia työntekijöitä yrityksissä kaivataan. Sen takia yliopisto on jatkuvasti pyrkinyt mukautumaan ja kehittämään yhä nopeammin muokattavia koulutusohjelmia. Yliopisto olikin kehittänyt 2000-luvun alussa Mendeberri-koulutusohjelman, joka keskittyi parantamaan oppilaiden sosiaalisia ja henkilökohtaisia taitoja. Tämän takia Tiimiakatemia mallin voidaan katsoa olleen jatkojalostusta kyseisestä koulutusohjelmasta. (Kolehmainen & Tuominiemi, 2010.)

Tietotekniikan ammattilaisten puutteena nähdään yleisesti ”pehmeiden taitojen” puute, millä viitataan yrittäjyystaitoihin, viestintätaitoihin, tiimityöskentelytaitoihin, pätevyyteen, yksilöllisiin ominaisuuksiin sekä sosiaalisiin ja ihmissuhdetaitoihin (Diversity Management in the ICT). Tästä alkoi vuonna 2007 keskustelu tietotekniikan koulutuspäällikön ja paikallisten yritysten edustajien välillä. Molemmat olivat yhtä mieltä siitä, että tietotekniikka tarvitsee käytännönläheisempää koulutusta. Varsinkin puute aktiivisista ja asiakaslähtöisistä ihmisistä oli suuri. Samalla koulutuspäällikön poika opiskeli Tiimiakatemiassa ja tämän henki-

lökohtainen kasvu, antoi sysäyksen kohti Tiimiakatemiaan lähempää tutustumista. (Ovaska, 2014.)

Mondragonin taipaleen kohti Tiimiakatemia mallin tuomista voidaan katsoa alkaneen 2005 kesällä, kun muutama Tiimiakatemia edustaja kutsuttiin San Sebastianiin pitämään puhetta. Yleisön joukossa istui yliopiston johtoa, joka kiinnostui suuresti Tiimiakatemia metodeista ja kyvystä tuottaa yrittäjyyttä. Yhteystietojen vaihdon jälkeen alkoi muutaman vuoden yhteistyö Tiimiakatemia kanssa, jonka aikana uutta koulutusohjelmaa suunniteltiin ja valmisteltiin. Lukuvuodelle 2009-2010 käynnistettiin LEINN-koulutusohjelma (Entrepreneurial Leadership and Innovation, espanjaksi Grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación). Koulutusohjelma on Suomen ulkopuolella ensimmäinen tutkintoon johtava koulutus, joka perustuu Tiimiakatemia metodeihin. (Kolehmainen & Tuominiemi, 2010.)

Kun tietotekniikan koulutusta päätettiin lähteä uudistamaan, päätettiin muutos tehdä kokonaisvaltaisesti ja yhdeksi vaihtoehdoksi nousi tiimiyrittäjyyden koulutusohjelma (Juvonen & Ovaska, 2012). Seuraavana vuonna eli 2008, 5 tietotekniikan opettajaa päätti vapaaehtoisesti lähteä mukaan tiimiyrittäjyyden kehittämiseen. He saivat Tiimiakatemia järjestämän puolitoistavuotisen Tiimimestarikoulutuksen, joka antoi heille valmiudet valmentaa tulevia tiimiyrittäjiä. Hieman ennen kuin vuoden 2009 tietotekniikan opiskelijoilla oli opintopolkujen valinta edessään, tulevat valmentajat keräsivät pienen joukon kiinnostuneita opiskelijoita ja lähteä Tiimiakatemia tiloihin tutustumaan tiimiyrittäjyyteen. Vierailu oli hyvin rikastuttava ja monella heräsi mielenkiinto. Seuraavana syksynä koulu alkoi Särjestää tietävästi suomen ensimmäistä tiimiyrittäjyyteen perustuvaa tietotekniikan koulutusta. (Ovaska, 2014; Juvonen & Ovaska, 2012). Samoihin aikoihin liiketalouden yksikkö oli suunnittelemassa uudenlaista markkinoinnin koulutusta, joka perustuisi tiimiyrittäjyyteen. He kuitenkin tekivät yhteistyötä ProAkatemian kanssa, eikä ammattikorkeakoulun sisällä ollut käytännössä minkäänlaista yhteistyötä (Ovaska, 2014.)

Molemmat oppilaitokset siis implementoivat uuden koulutusohjelman melko erilaisella aikataululla. Tähän voidaan löytää montakin erilaista syytä, eikä vähäisin ole varmasti se, että Tiimiakatemia metodit olivat hyvin heikosti tunnettuja

ulkomailla. Lisäksi Tiimiakatemian koulutusmateriaaleja ei ollut vielä saatavilla englannin kielellä (Kolehmainen & Tuominiemi, 2010). Suomessa sen sijaan kaupungit ovat melko lähekkäin, jolloin tutustuminen asiaan ei vaadi isoja ponnistuksia. Tämän lisäksi ihmisillä oli läheistä kokemusta koulutusohjelman metodeista ja sen vaikutuksista.

Toisena tekijänä voidaan nähdä oppilaitosten kulttuurilliset erot implementoida uusia asioita koulutukseen. Mondragonin yliopisto on nuori jatkuvasti kehittyvä yliopisto, joka joutuu kilpailemaan muiden yliopistojen kanssa uusista opiskelijoista ja sitä kautta parantamaan koulutustaan. Saimaan ammattikorkeakoulu taas on paikkansa vakiinnuttanut keskiverto suomalainen korkeakoulu. Tämä johti uuden koulutusohjelman kanssa täysin erilaisiin lähestymistapoihin, koska Mondragonin yliopistossa tarve lähti koulun sisältä ja sitä myös ohjattiin koulun johdon toimesta (Kolehmainen & Tuominiemi, 2010). Saimaan ammattikorkeakoulussa puolestaan tarve tuli vanhentuvasta koulutuksesta ja enemmänkin ulkopuolisesta tarpeesta. Tämä johti siihen, että ammattikorkeakoulun puolesta ei ollut minkäänlaisia vaatimuksia, eikä se myöskään osallistunut uuden koulutusohjelman kehittämiseen muuten (Ovaska, 2014), kuin tarjoamalla luokkatilat uutta koulutusohjelmaa varten.

Kolmantena suurena erona voidaan havaita ihmisten osallistuminen projektiin. Saimaan ammattikorkeakoulun tapauksessa toiminnan alku lähti opettajista ja opiskelijoista, joten kaikki mukana olijat olivat täysin vapaaehtoisia, jotka halusivat mullistaa opetusta (Ovaska, 2014). Mondragon taas lähti liikkeelle määräämällä projektin vastuuhenkilöksi yhden yliopiston opettajista - joka ei halunnut tehtävään, sillä hän oli kirjoittamassa väitöskirjaansa - mutta myöhemmin joutui vastaanottamaan paikan. Hänen ehtonsa oli kuitenkin, että hän saisi valita yliopiston sisältä projektiryhmän, jolla olisi vapaat kädet viedä projektia eteenpäin. Projektiryhmän valinta kesti yhteensä vuoden verran ja jäsenistä tuli myöhemmin uuden koulutusohjelman valmentajia. Tämän voidaan katsoa edesauttaneen projektin etenemisessä määrätietoisella tavalla, mutta samalla myös hidastaneen sitä, sillä projektin kaikki, 3 paikallista opettajaa olivat saman aikaisesti kokopäiväisissä töissä sen hetkisissä työpaikoissaan. Ainoastaan ryhmään otettu Tiimiakatemian opiskelija työskenteli projektin parissa kokopäiväisesti.

Valitut henkilöt myös työskentelivät eri paikoissa ja kaupungeissa, mikä aiheutti hankaluuksia järjestellä tapaamisia. (Kolehmainen & Tuominiemi, 2010.)

Jim Collins kirjoittaa, että kun oikeat ihmiset on valittu hoitamaan yritystä, se poistaa tarpeen ohjata heitä lähes kokonaan, koska he ovat itse innostuneita ja motivoituneita luomaan jotain suurenmoista (Collins, 2001, s.72). Tästä voidaan hakea selitystä, miksi Mondragonin tapauksessa tietyt ihmiset valittiin hoitamaan projektia. Ei voida kuitenkaan sanoa, että Saimaan ammattikorkeakoulussa olivat väärät ihmiset projektin takana. Olivathan he sentään vapaaehtoisesti mukana ja varmasti motivoituneita, mikä saadaan siitä, kun oikeat ihmiset valitaan mukaan.

Koska Mondragonin lähestymistapa oli paljon rauhallisempi, ehti yliopisto teemmään monia asioita Saimaan ammattikorkeakouluun verrattuna. Muutaman vuoden aikana yliopistosta kävi useita opettajia, oppilaita sekä yliopiston rahoittajia tutustumassa Tiimiakatemiaan ja siihen, mitä yliopistoon oli tulossa. Tärkeimmät toimet kuitenkin tehtiin siinä, että koulu järjesti pilottikursseja sen hetkisille opiskelijoille, joissa uusien metodien sopivuutta päästiin testaamaan uudessa ympäristössä. Myöhemmin näihin kursseihin osallistuneet ihmiset olivat mukana järjestämässä paikallista Aivomyrsky-tapahtumaa (Ametsen Ekaitza), jonka kohdeyleisönä olivat lukio-opiskelijat. Tämän avulla tulevaa koulutusohjelmaa saatiin markkinoitua tuleville hakijoille. Päämarkkinointi tapahtui kuitenkin ”avoimet ovet” –tapahtumilla, joilla ihmisiä kutsuttiin tulemaan yliopistolle tutustumaan koulutustarjontaan. Näissä tapahtumissa tulevat tiimivalmentajat esittelivät tulevaa koulutusohjelmaa vanhemmille ja heidän lapsilleen paljon yksityiskohtaisemmin. Monet vierailijoista olivat kuulleet uudesta koulutuksesta lukemalla paikallisista sanomalehdistä muun muassa aiemmin järjestetystä Aivomyrsky-tapahtumasta. (Kolehmainen & Tuominiemi, 2010.)

Kaikkien valmisteluiden jälkeen, lukuvuonna 2009-2010 Mondragonin täysin uuteen koulutusohjelmaan saatiin 27 opiskelijaa, jotka jaettiin kahteen eri tiimiin. Ensimmäisen vuoden aikana nämä tiimit saivat tehtyä noin 40 pientä projektia tiimiä kohti. Saimaan ammattikorkeakoulussa lyhyiden valmisteluiden jälkeen vuoden 2010 syksyllä aloitti kaksi toisen vuoden opiskelijoista kerättyä tiimiä opiskelemaan uuden koulutusohjelman mukaisesti. Toinen tiimi koostui tieto-

tekniikan opiskelijoista ja toinen markkinoinnin opiskelijoista. Lisäksi syntyi yksi pienempi tietotekniikan tiimi, joka keskittyi pelialaan, mutta myöhemmin irtaantui tiimiyrittäjyydestä (Ovaska, 2012; Ovaska, 2014.) Suomen tiimiyrittäjät sen sijaan tekivät alle 10 projektia tiimiä kohti (Tiimiyrittäjyyskysely 2014).

Vaikka oppilaitosten tavat saman asian tekoon tuntuvat olevan täysin erilaisia, myös joitakin yhtäläisyyksiä voidaan havaita etenemisessä. Molempien oppilaitosten tulevat valmentajat kävivät puolitoistavuotisen Tiimimestari-koulutuksen – pois lukien Saimaan ammattikorkeakoulun markkinoinnin valmentajat – jotta uudet opetusmenetelmät olisivat tuttuja heille. Mondragonin apuna oli Tiimiakatemiasta useita henkilöitä jo suunnitteluvaiheessa, sen hetkisiä tiimiyrittäjiä, sekä myös jo sertifioituja valmentajia (Kolehmainen & Tuominiemi, 2010), mutta molempien oppilaitosten alkuvaiheessa käytettiin apuna Tiimiakatemian valmentajia, uusien tiimiyrittäjyystyökalujen ja metodien käyttöönoton helpottamiseksi (Ovaska, 2014).

Vaikka alkuasetelmat oppilaitosten kohdalla olivat melko samanlaiset, sama matka suoritettiin hyvin eri tavoilla. Mondragon aloitti hyvin hitaasti ja suunnitelmallisesti rakentamalla hyvän tietopohjan uudesta menetelmästä sekä tekemällä hyvin läheistä yhteistyötä Tiimiakatemian kanssa. Saimaan ammattikorkeakoulun aloittamista voitaisiin kuvailla jopa impulsiiviseksi, mikä näkyy siinä, että uutta ohjelmaa ei liiemmin suunniteltu tai käyty läpi, mitä se vaatii, vaan päätettiin ensin kokeilla ja sitten katsoa, miten käy. Tätä tapaa voisi jopa verrata tiimiyrittäjyyden opiskelumenetelmän mottoon ”opitaan tekemällä”.

Joka tapauksessa erilaisten lähestymistapojen seasta voidaan myös nähdä toteutuneen samoja asioita. Kun Mondragon järjesti pilottikursseja ja projekteja, joissa testattiin uusia opetusmenetelmiä, Saimaan ammattikorkeakoulun voidaan katsoa tehneen samoin ensimmäisten tiimien kohdalla, jolloin niistä tuli pilottiprojekteja. Nämä tiimit sitten hoitivat markkinoinnin seuraaville tiimeille ja tiimiyrittäjille, minkä avulla toimintaa saatiin jatkettua ilman ammattikorkeakoulun panostusta asiaan. Kaikki ei kuitenkaan aina sujunut mutkattomasti, vaan uusi tapa opiskella vaati hiukan totuttelua. Ensimmäinen Saimaan ammattikorkeakoulun tiimi olikin hyvin muutosvastarintainen. Hyppäys tavallisesta oppilaitosympäristöstä ja toimiminen muun ammattikorkeakoulun kanssa oli haasteel-

lista, joten kaippu vanhoihin oppimismenetelmiin oli välillä suuri (Ovaska, 2014). Tällainen ongelma voidaan nähdä kulttuurin puutteena, sillä uusilla tiimiyrittäjillä ei ollut mahdollisuutta ottaa mallia kenestäkään. Mutta myös Argyriksen ja Schönin esittämät teoriat siitä, ihmiset alkavat vaistomaisesti sulkeutua, kun he tuntevat itsensä haavoittuvaiseksi, puutteelliseksi tai tietämättömäksi on ollut havaittavissa uusien tiimiyrittäjien toiminnassa (Ovaska, 2012; Argyris & Schön, 1996). Samaa voidaan havaita Tiimiakatemia sekä Mondragonin alkutaipaleilta. Joskin Mondragonin tapauksessa eniten hankaluuksia aiheuttivat opiskelijavaihdot, jotka suoritettiin Tiimiakatemialla, koska opiskelijoilta vaadittiin opiskelumetodien hyvää tuntemusta ennen vaihtoon lähtöä (Kolehmainen & Tuomi-niemi, 2010).

4.2 Nykytilanne

Alkuaikojen jälkeen koulutusohjelmat ovat lähteneet hyvin eritavalla kehittymään. Mondragonin yliopisto on nyt osa uutta, noin 300 hengen Mondragon Tiimiakatemiaa. MTA on jatkuvasti laajentuva yhteisö, jolla on tällä hetkellä 7 eri tiimiyrittäjyyden kampusta seitsemässä eri kaupungissa. Se tarjoaa neljä eri koulutusohjelmaa LEINN, MINN, MENA sekä TMINN. Näistä LEINN eli Leadership, Entrepreneurship and Innovation degree on 4 vuoden ja 240 opintopisteen laajuinen korkeakoulutason tutkintoon johtava koulutus. (MTA). Saimaan ammattikorkeakoulu on puolestaan joutunut supistamaan tiimiyrittäjyysohjelmaa, opetus- ja kulttuuriministeriön leikkauspäätösten vuoksi (Ovaska, 2012). Näin ollen ammattikorkeakoulussa on tarjolla ainoastaan tradenomitutkintoon johtavaa koulutusta, joissa opiskelijat erikoistuvat markkinointiin.

LEINN-koulutusohjelmaan haku eroaa melko lailla normaalista espanjalaisesta yliopistohakuprosessista sekä myös Saimaan ammattikorkeakoulusta. Normaalisti espanjalaiseen yliopistoon haettaessa oppilaiden arvosanat ratkaisevat, kuka pääsee opiskelemaan. Koulutusohjelmaan haluavat joutuvat käymään läpi melko pitkän prosessin, ennen kuin heidät hyväksytään. Tähän kuuluu pakollinen vierailu avoimien päivillä, jossa ohjelmaa esitellään tarkemmin. Tämän jälkeen tapahtuu ”casting”-tilaisuus, josta opiskelijat saavat kotitehtäväkseen lukea yhden kirjan ja tehdä sen pohjalta esseen sekä kirjoittaa motivaatiokirjeen ja oppisopimuksen. Näiden jälkeen opiskelijat kutsutaan takaisin yliopistolle, jossa

he saavat tehtäväksi erilaisia ryhmäaktiviteetteja, kuten lähteä myymään internetsivuja kadulle. Tehtävän jälkeen opiskelijat esittelevät tulokset muille hakijoille ja valmentajille englanniksi, käyttäen Motorola-raportointimallia. Hyvin yksinkertaisen mallin tarkoituksena on projektin lopussa analysoida, mikä meni hyvin, mitä parannettavaa olisi ensi kerraksi, mitä opimme ja mitä viemme käytäntöön (Waterman, 1994, s.256-262). Ryhmätehtävän jälkeen hakijoita odottaa vielä yksi tehtävä. Heidän tulee suunnitella jokin projekti, jonka he haluaisivat tehdä. Tästä pitää tehdä täydellinen suunnitelma, johon kuuluu muun muassa, kuinka projekti toteutetaan, kenelle ja mistä saadaan rahoitus. Hakuprosessin aikana hakijoita myös haastatellaan yksitellen, jolloin heidän odotetaan avaavan hiukan omaa maailmankuvaansa. Tällä hetkellä koulutusohjelmaan valitaan vuosittain 36 uutta opiskelijaa, jotka muodostetaan kaksi tiimiyritystä, joissa on molemmissa 18 jäsentä. (Unanue & De Pedro Guridi.)

Saimaan ammattikorkeakoulussa tilanne puolestaan on hieman perinteisempi. Oppilaat hakevat normaalisti yhteishaussa opiskelemaan 3,5 vuoden ja 210 opintopisteen laajuiselle tradenomilinjalle (Saimaan ammattikorkeakoulu), jossa he opiskelevat joulukuuhun asti perusopintoja. Tällöin valitaan suuntautumisvaihtoehtot: laskentatoimi, yritys juridiikka tai markkinointi. Mikäli opiskelija päätyy valitsemaan markkinoinnin linjan, hän on oletusarvoisesti seuraavan vuoden perustettavassa tiimiyrityksessä. Markkinoinnin opintoihin kuuluu yhteensä 73 opintopisteen verran perusopintoja, jotka pyritään suorittamaan ensimmäisen vuoden aikana. Loput opintopisteistä suoritetaan muutoin kuin luennoilla. Syksyn 2014 uusimmilla tiimiyrittäjillä on suunnitelmissa suorittaa kaikki perusopinnot joulukuuhun 2014 mennessä, jotta heille jää enemmän täysipainoista aikaa tiimiyrityksen toimintaan – yhteensä 2 kokonaista vuotta. (Välimäki et al., 2014).

Kun uutta koulutusohjelmaa lähdetään toteuttamaan, on tärkeintä tietenkin saada siihen innokkaita opiskelijoita. Mondragonin tapauksessa tämä otettiin huomioon alusta asti ja ohjelmaa markkinointiin lukiolaisille ja tuleville hakijoille heti ensimmäisistä valintakokeista asti. Nyt ohjelmasta on tietoinen yhä useampi lukiolainen ja hakijoita on enemmän, koska ohjelma on saanut paljon näkyvyyttä paikallisissa lehdissä. Useimmiten ihmiset kuulevat kuitenkin asiasta ensimmäisenä ystäviltään ja perheeltään, jotka ovat joko opiskelemassa tiimiyrittäjyyttä

tai muuten vain samassa yliopistossa. Kuten Kankkunen & Österlund, (2012) kirjoittavat, tämä on parasta markkinointia, mitä tällainen koulutusohjelma voi saada, sillä ihmiset yleensä uskovat ja luottavat ystäviensä mielipiteeseen enemmän kuin kenenkään muun. Tämä taas puolestaan antaa yliopistolle mahdollisuuden muodostaa parhaassa tapauksessa innokkaita ja monipuolisia tiimejä, joissa keskeyttämisprosentti on hyvin alhainen, ensimmäisinä vuosina maksimissaan vain yhdestä kahteen henkilöä vuodessa (Teampreneurship survey 2014). Keskeyttämisprosentti ei tietenkään aina johdu huonosti motivoituista opiskelijoista, vaan joskus tiimeihin sattuu henkilöitä, joiden kanssa työskentely on vaikeampaa tai jotka antavat muuten vain heikomman panoksen kuin muut (Unanue & De Pedro Guridi).

Saimaan ammattikorkeakoulu taas ei panostanut uuden koulutusohjelman markkinointiin käytännössä lainkaan, vaan ensimmäiset tiimiyrittäjät saivat tietää mahdollisuudesta tiimiyrittäjyyteen vasta hieman ennen suuntautumisvalintoja. Sama toistui vielä seuraavienkin tiimiyrittäjien kohdalla, niin tietotekniikan kuin markkinoinninkin puolella. Koulutusohjelman näkyvyys tuleville olikin pitkään ainoastaan sen hetkisten tiimiyrittäjien vastuulla ja vasta viime syksynä sitä ohjelmaa esiteltiin Abi-päivänä lukiolaisille. Tämä oli kuitenkin Lappeenrannan teknillisen yliopiston kanssa yhteinen tilaisuus, joten tiimiyrittäjyyttä ei välttämättä pystytty yksityiskohtaisesti esittelemään. (Välimäki et al.) Ohjelmaa esitellään myös ammattikorkeakoulun virallisessa esitteessä, mutta tilanpuutoksen ja esitteen luonteen vuoksi, tiimiyrittäjyyden ydin ei käytännössä käy ilmi (Liiketalouden esite). Hakumenetelmästä johtuen koulutusohjelman keskeyttämisprosentti on todella suuri verrattuna Mondragoniin. Vuosittain lähes jokaisesta tiimistä vähenee vähintään 2 jäsentä, alussa jopa enemmän (Tiimiyrittäjyyskysely 2014). Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että opiskelijat keskeyttivät opiskelunsa tai että tiimit kutistuivat valtavasti, sillä opiskelijoilla oli mahdollisuus siirtyä koulutusohjelmien välillä.

Kun koulutusohjelmaan valituilta opiskelijoilta kysyttiin, miksi he päättivät hakea tiimiyrittäjyyteen, suurin osa vastasi, haluavansa opiskella käytännön läheisemmin ja uudenlaisen tavan viehättäneen. Myös Mondragonin kansainvälisyys oli monien päätöksen takana. (Teampreneurship survey 2014). Samanlaisia

vastauksia saatiin myös suomalaisilta opiskelijoilta, joita uudessa koulutusohjelmassa viehätti eniten luentojen puute. Koska tiimiyrittäjyys on myös ainoa tapa opiskella markkinointia, oli sekin suurella osaa päätöksen syynä. (Tiimiyrittäjyyskysely 2014).

Tiiminmuodostuksen jälkeen alkaa sitten yrityksen perustaminen ja kova työ. Kuinka sitten oppilaitosten toiminta eroaa tässä suhteessa? Ensinnäkin Mondragon näyttää tekevän enemmän projekteja. Lähes puolet tiimeistä tekee vuosittain yli 10 projektia ja kolmannes yli 20, osa jopa yli 40. Saimaan ammattikorkeakoulussa puolestaan ensimmäisenä vuotena näyttää olevan vaikeinta, jolloin kaksi kolmasosaa tiimeistä tekee alle 10 projektia. Tämän jälkeen tilanne tasoittuu ja puolet tekevät vuosittain 10-20 projektia ja loput alle 10. Myös töiden löytämisessä on merkittävä ero, sillä Mondragonin tiimiyrittäjät hankkivat työnsä itse. Tätä puoltaa myös Unanuen & De Pedro Guridin haastattelu, jonka mukaan yliopisto ei ole yhtään tässä prosessissa mukana. Pieni osa töistä tulee myös edellisten vuosikurssien tiimeiltä ja hieman suurempi osa jo tehtyjen projektien kautta. Saimaan ammattikorkeakoulu on töiden löytämisessä paljon enemmän mukana, jossa jopa yli 10 tiimin projekteista voi tulla ammattikorkeakoulun kautta. Kaksi kolmasosaa tiimeistä hankki alle 10 projektia itse ja vain hyvin pieni osa tuli edellisten vuosikurssien tiimeiltä. Projektien määrä ei kuitenkaan takaa sitä, että tiimit pääsisivät rahatavoitteisiinsa. Ainoastaan puolet Mondragonin tiimeistä pääsee ensimmäisenä vuotena rakettimallin mukaisiin tavoitteisiin ja seuraavina vuosina määrä laskee entisestään. Saimaan ammattikorkeakoulun tiimeistä puolestaan yksikään tiimi ei yllä tavoitteisiin, toisaalta puolet vastaajista ei ole edes tietoisia tavoitteista tai rakettimallista. Molemmissa oppilaitoksissa tiimien välinen yhteistyö on myös todella vähäistä. Tiimit tekevät ainoastaan 2-3 projektia yhteistyössä toisten tiimien kanssa. Nämä tulokset eivät kuitenkaan ole täysin aukottomat, sillä otanta oli molemmista oppilaitoksista melko pieni – ammattikorkeakoulusta 22 ja yliopistosta 19 vastaajaa - ja Mondragonin tapauksessa suurin osa vastanneista oli toisen vuoden opiskelijoita. Ne ovat kuitenkin varmasti suuntaa antavia ja todelliset tulokset ovat jossain niiden lähimaastossa. (Tiimiyrittäjyyskysely, 2014; Teampreneurship survey, 2014.)

Tiimiyrittäjien mietteet

Opiskeltuaan tiimiyrittäjyyttä ja nähtyään, mitä se todellisuudessa on, opiskelijoilla saattaa ajatukset ja käsitykset muuttua alkuperäisestä. Kuitenkin lähes poikkeuksetta ihmiset sanovat, että he arvostavat tiimiyrittäjyyden käytännölläheisyyttä ja sitä että se valmisti heitä paljon paremmin ”oikeisiin töihin”. Myös vapaus tehdä sitä, mistä on itse kiinnostunut tuntuu olevan opiskelijoiden mieleen. Mondragonin tiimiyrittäjät kokevat, että ulkomaan kokemusten yhdistäminen koulutusohjelmaan on heille arvokasta. Kun opiskelijoilta ja alumneilta kysyttiin, mitä hyötyjä he kokevat saaneensa tiimiyrittäjyydestä, useat vastasivat, että he ovat saaneet erittäin paljon kontakteja työelämään, joista on tulevaisuudessa todennäköisesti hyötyä. Jotkut Saimaan ammattikorkeakoulun tiimiyrittäjistä ovat jopa saaneet suoraan työpaikan niillä näytöillä, joita he tekivät tiimiyrittäjäparissa. Monet kokevat myös, että he ovat saaneet enemmän rohkeutta tulevaisuutta varten, olipa se sitten asiakaskontaktin ottaminen tai jopa yrittäjäksi ryhtyminen. Tiimiyrittäjyyden ansiosta yksi Saimaan ammattikorkeakoulun markkinoinnin tiimiyrittäjä päättikin valmistuttuaan jatkaa yrittäjänä. (Muttonen, 2013; LEINN-esite, 2012; Teampreneurship survey, 2014.)

Kaikki asiat tiimiyrittäjien mielestä eivät kuitenkaan aina ole niin mukavia ja hyviä. Kriittikkiä opiskelijat antavat siitä, että opiskelu ei ole aina itsestä kiinni, vaan myös muut tiimin jäsenet vaikuttavat siihen, niin positiivisesti kuin negatiivisestikin (Muttonen, 2013). Mondragonin opiskelijoiden mielestä heillä ei ole tarpeeksi aikaa tiimiyrittäjäasioille. Opiskelijan kertoman esimerkin mukaan, heillä on ensimmäisenä vuotena kolmen kuukauden ajan peruskursseja yhteensä 8 tuntia viikossa, 4 tuntia päivässä. Näiden lisäksi on 8 tuntia viikossa treenejä ja huonon aikataulutuksen vuoksi tiimiyrittäjyydelle ei jää kuin yksi kokonainen päivä. Tällaista samanlaista oloa koimme itse tietotekniikan tiimiyrittäjyyden kanssa, kun muun muassa matematiikan ja kielten opintoja oli pitkin koko viikkoa. Me onneksi pääsimme hiukan vaikuttamaan tähän, ja luentoja siirrettiin samoille päiville mahdollisimman paljon, tosin samaa jouduttiin tekemään aina viimeiseen vuoteen asti, kunnes kaikki perusopinnot oli suoritettu. Tällainen järjestely voisi olla muutaman Mondragonin internetkyselyyn vastanneiden mielessä (Teampreneurship survey 2014), kun he kertovat, että olisi monia parannettavia

asioita, mutta eivät yleensä kertoneet sen tarkemmin. Yhden vastaajan mielestä tiimiyrittäjillä pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa ja parantaa asioita, sillä tämä on kuitenkin opiskelijoita varten ja heidän mielipidettään tulisi kuunnella.

Kuten Tiimiakatemian historiasta voidaan nähdä, opiskelijat olivat mukana tärkeänä osana kehittämässä toimintaa alusta asti. Kun ohjelma kasvoi, valmistuneista opiskelijoista saatiin tiimiyrittäjyyden puolestapuhujia tai jopa liittymään Tiimiakatemian valmentajiin. Saimaan ammattikorkeakoulussa tilanne on ollut tässä suhteessa erinomainen, sillä ohjelmaa kehittämään lähteneet opettajat ymmärsivät, että toiminta perustui oppilaiden haluun ja vapaaehtoisuuteen. Tämän takia opiskelijoiden sisältä lähti myös halu kehittää tiimiyrittäjyyden brändiä, koska koettiin, että tällä lisäämällä yleistä tunnettavuutta tiimiyritysten olisi helpompi löytää projekteja. Lisäksi koulutusohjelmaa olisi helpompi markkinoida kouluun ammattikorkeakoulun, koska markkinoinnin koulutusohjelma saattaa antaa ihan erilaisen mielikuvan kuin tiimiyrittäjyys. Toiminta on tällä hetkellä kuitenkin kuihtumassa pois alkutaistelujen jälkeen. Osaltaan tähän on varmasti syynä se, että jopa tiimiyrittäjyysyhteisön nimen hyväksymisessä Saimaan ammattikorkeakoulun johto vastusti jatkuvia ehdotuksia. Tällä hetkellä yhteisö on rekisteröity yhdistys, jolla on koulun hyväksymä nimi, Saitemia, mutta esimerkiksi uusin markkinoinnin tiimiyritys ei ole liittynyt yhdistykseen (Välimäki et al, 2014). Mondragonin tapauksessa oli havaittavissa, että toiminta tapahtuu valmentajien määräämällä tavalla, koska kysyttäessä olivatko tiimiyrittäjät kysyneet valmentajilta, josko esimerkiksi treenejä voisi siirtää, vastaus oli: he tuskin pitäisivät ajatuksesta.

Marshall Goldsmith kirjoittaa kirjassaan, että edelliset menestymiset pönkittävät meidän itsetuntoamme ja ovat rasitteena kun olisi aika muuttua (Goldsmith, 2008, s30). Tätä väittämää molempien oppilaitosten toiminta tukee. Mondragonin tapauksessa yliopiston johto ja koulutusohjelman johtohahmot ovat tehneet asiat niin kuin ovat parhaaksi havainneet, mutta nyt olisi tehtävä realiteettikatsaus ja havaittava, mihin ollaan itse asiassa päädytty. Jos opiskelijat sanovat, että koulutus vaatii monia muutoksia ja että kaikki asiat eivät vain toimi niin kuin niiden on suunniteltu toimivan, ehkä heidän mielipiteitään olisi syytä kuunnella. Saimaan ammattikorkeakoulun on puolestaan herättävä uuteen aikaan. Kun

koulun sisältä ja oppilaiden toimista aloitetaan jotain tällaista mullistavaa, olisiko kenties ammattikorkeakoulunkin tutustuttava asiaan ja lähdettävä mukaan kehitykseen sen sijaan, että turvautuu vanhoihin turvallisiin tapoihin. Uusi koulutusohjelma kun tuo ammattikorkeakoululle melkein ainoastaan positiivista näkyvyyttä ja joissain tapauksissa jopa rahoitusta.

5 Pohdinta

Oppilaitosten taipaleissa kohti yrittäjyyden koulutusta voidaan havaita selkeitä eroja, joiden takia polut ovat erkaantuneet joiltain osin. Yksi selkein ero on ollut siinä, että Mondragon kehitti koulutuksen Tiimiakatemiaan kanssa käytännössä valmiiksi ja on nyt vain toteuttanut tätä. Tämä on johtanut siihen, että kehitys ja laajentuminen on ollut nopeaa, sillä samat toimet on vain aloitettu muilla alueilla. Tämä ei kuitenkaan ole välttämättä tuonut haluttua tunnettavuutta ja brändiä, jota Mondragon Team Academy on lähtenyt hakemaan. Koulutusohjelman markkinointi tuntuukin olevan ainoastaan paikallisen Aivomyrsky-tapahtuman ja puskaradion varassa, minkä avulla lukiolaiset saavat tietää siitä. Vaikka se saa myös mainosta, kun tiimit onnistuvat projekteissa ja saavat medianäkyvyyttä, niin se ei takaa sitä, että tärkein ryhmä eli yrittäjät tietävät siitä. Varsinkin, kun ottaa huomioon, miten paljon projekteja tiimit tekevät pääsemättä rahallisiin tavoitteisiinsa, on selvää, että isot projektit jäävät saamatta. Niitä ei myöskään jatkossa saada, jos yrittäjiä ei oteta huomioon markkinoinnissa, koska he eivät tiedä, mitä nämä nuoret yrittäjät tekevät ja mihin he pystyvät.

Saimaan ammattikorkeakoulun valmentajat puolestaan selkeästi suunnittelivat tiimiyrittäjyyden lähtökohdat ja sen jälkeen lähtivät kehittämään sitä sopivaksi omaan ympäristöönsä opiskelijoiden kanssa. Mielestäni virhe oli kuitenkin siinä, ettei se ottanut ammattikorkeakoulua millään tavalla kehitykseen mukaan. Toisaalta kun tarkastellaan, miten ammattikorkeakoulun johto on myöhemmin vastustanut tiimiyrittäjyyteen liittyviä asioita, voi olla ettei koko asia olisi onnistunutkaan. Nyt kun ammattikorkeakoulu on kuitenkin muuttanut uudelle kampukselle Teknillisen yliopiston kanssa, molemmilla on mahdollisuus viisastua ja parantaa asioita.

Uusi kampus avaa loistavat mahdollisuudet molempien oppilaitosten tulevaisuutta ajatellen. Parantamalla oppilaitosten välistä yhteistyötä voitaisiin tiimiyrittäjyyden avulla - jos sellainen mahdollisuus tarjottaisiin yliopistossa - houkutella ammattikorkeakoulun opiskelijoita jatkamaan opiskelua yliopiston puolelle. Aluksi yliopiston olisi helppo kokeilla yrittäjyyden kiinnostavuutta opiskelijoiden keskuudessa järjestämällä pilottikursseja, kuten Mondragon teki ja kuten yliopiston yrittäjäyhteisö on tällä hetkellä tekemässä (Lutes.) Näiden suosion perusteella olisi mahdollista aloittaa tiimiyrittäjyyteen perustuva koulutus ja koulutuksen menetelmiin jo tutustuneet ihmiset olisivat lähellä auttamassa prosessissa. Tiimiyrittäjyyden opiskelun mahdollisuus molemmissa kouluissa avaisi siis teitä pidemmille opiskelumahdollisuuksille, jolloin tiimiyrityksellä olisi enemmän aikaa kehittyä. Näin siitä voisi siis tulla jopa eräänlainen start-up-yrityshautomo, jolla olisi vahvat siteet yliopistoon ja siellä suoritettaviin tutkimuksiin. Suomessa tämän tapaisia yhteisöjä on olemassa ainakin Aalto-yliopiston ympäristössä, mutta myös pidemmälle vietyjä ohjelmia, joissa panostetaan yrittäjyyskasvatukseen aina esikoulusta yliopistoon asti (Chiu, 2012).

Toinen selkeä ongelmakohta, joka Saimaan ammattikorkeakoulun prosessista voitiin havaita, oli koulutusalojen välisen yhteistyön puuttuminen. Tämä on yksi niistä asioista, joita ei ulkopuolisena pysty oikein käsittämään, koska koulu on melko pieni ja ihmiset työskentelevät samoissa tiloissa. Lisäksi oppilaat tuntevat melko hyvin toisensa, jopa alojen välillä. Se kuitenkin antaa selkeän kuvan, kuinka koulu toimii. Kaikki saavat tehdä, mitä haluavat. Kunhan pysytään koulun määrittämien suuntaviivojen rajoissa, kukaan ei edes kysele sen suurempia yksityiskohtia toiminnasta. Olisikin tärkeää sekä koulutuksen tason säilyttämiseksi että koulun jatkumisen kannalta saada vähintään ammattikorkeakoulun sisällä informaatio kulkemaan esteettömästi. Ammattikorkeakoulu on olemassa opiskelijoita varten, eikä toisinpäin ja vuonna 2014 ei pitäisi enää missään opetuksessa käyttää kalvoja. Se on selkeä merkki vanhentuneista opetusmenetelmistä, joita ei ole arvioitu pitkään aikaan.

Saimaan ammattikorkeakoulussa tehtiin kuitenkin myös joitain asioita oikein. Koska tiimiyrittäjyys oli vain yhtenä vaihtoehtona muiden joukossa, oli oppilailla mahdollisuus siirtyä opiskelemaan muita suuntausvaihtoehtoja, jos tiimiyrittäjyys

ei tuntunut itselle sopivalta. Varsinkin kun otetaan huomioon, että opiskelijat ovat yleensä noin 20-vuotiaita nuoria, on tärkeää, ettei yhden vaihtoehdon valinta kumoa muita pois tulevaisuudessa. Lisäksi koululla oli valmiiksi paljon erilaisia toimeksiantoja, joita se saattoi antaa uusille tiimiyrityksille ja näin ollen auttaa yrityksen vauhtiin pääsyä. Näiden projektien jatkuva ”lahjoittaminen” varsinkin markkinoinnin tiimiyrityksille, kuitenkin samalla haittaa tiimiyrittäjien oppimisprosessia, joiden olisi tarkoitus oppia myös yrittäjyyttä ja oma-aloitteisuutta. Kokemus on myös osoittanut, että kun toimeksiannot annetaan ammattikorkeakoulun hoidettavaksi ja ammattikorkeakoulu on edes nimellisesti projektissa mukana, yrittäjien asenne tekijöitä kohtaan on täysin erilainen. Näissä tapauksissa toimeksiantanut taho näkee tekijät enemmänkin koululaisina ja ehkä alempiarvoisina, kuin samanlaisina yrittäjinä kuin itse. Jatkossa olisikin tärkeää, että jos ammattikorkeakoululle tulee jotain toimeksiantoja, joita tiimiyritykset voivat hoitaa, se ohjaa ne eteenpäin ja tekee selväksi ettei ammattikorkeakoulu ole millään tavalla vastuussa työstä, vaan tiimiyritykset, jotka ovat täysiverisiä yrittäjiä.

Mondragonin yliopiston tiimiyrittäjyys näyttäisi lähteneen hyvään kasvuun. Kaikki kampukset osoittavat, että sille on kysyntää ja kiinnostuneita ihmisiä riittää. Koko ei kuitenkaan aina takaa laatua, vaan jatkossa olisi syytä panostaa koulutusohjelman laatuun. Varsinkin oppilaiden mielekkyyden säilyttäminen on tärkeää, sillä se on suoraan kytköksissä heidän motivaatioonsa ja sitä kautta siihen, mitä he kertovat koulutuksesta. Opiskelijoiden ottaminen mukaan koulutusohjelman kehitykseen on tärkeää ja yhtenä vaihtoehtona voitaisiin käyttää opiskelijoiden edustajaa mukana, kun valmentajat ja muut koulutuksesta päättävät suunnittelevat muutoksia.

Saimaan ammattikorkeakoulussa puolestaan olisi tärkeää saada eroa ammattikorkeakoulun ja tiimiyrittäjyyden välille. Kun nuoret hakevat ammattikorkeakouluun, heidän ajatuksissaan on luennoilla istumista ja kotitehtävien tekoa. Tiimiyrittäjyys vaatii kuitenkin täysin erilaisen mentaliteetin ja suhtautumisen jokaiseen päivään. Näkisin tähän yhtenä vaihtoehtona erilliset pääsykokeet, jotta ihmiset olisivat heti alusta asti tietoisia siitä, että nyt ei olla menossa tavalliseen ammattikorkeakouluun. Ottaen kuitenkin huomioon Suomen valtakunnalliset pääsykokeet, tämä voi olla melkoinen haaste. Toisena vaihtoehtona koen, että

markkinoinnin tiimiyrittäjät valittaisiin heti opiskelujen alussa. Näin vaikka muut opinnot säilyisivät samoina kuin ne ovat nyt, opiskelijat olisivat tietoisia kenen kanssa ovat ryhtymässä tiimiyrittäjiksi ja voisivat ruveta luomaan vahvempia suhteita toistensa kanssa paljon ennen virallista yrityksen käynnistämistä.

Tiimiyrittäjyys ja yrittäjyyskoulutus näyttäisi olevan tulevaisuuden tapa oppia asioita. Tästä on selkeitä merkkejä, kun yhä useampi oppilaitos maailmanlaajuisesti on ottanut käyttöönsä entistä käytännönläheisempää koulutusta. Selkeä suuntaus on siinä, että liukuhihnatyöpaikkojen loppuessa yhä vähemmän asioita voidaan oppia suoraan kirjojen kansien välistä ja yhä enemmän tarvitaan kokemusta käytännöstä ja siihen mukautumisesta. Teknologia on viimeisen parin vuosikymmenen aikana muuttunut käsittämättömällä vauhdilla ja samalla muuttanut monia muita aloja pysyvästi. Monet maailman menestyksekkäimmät yritykset ovat tulleet huipulta kovalla vauhdilla alas, koska se mitä he tekivät, ei ollut enää järkevää. Sama koskee ihmisiä ja heidän tietämystään: se mitä tiedät ja osaat tänään, voi olla huomenna jo vanhentunutta ja tarpeetonta. Onkin siis aika mukautua ja oppia uudet asiat. Tähän juuri tiimiyrittäjyys tähtää: opetetaan ihmisiä oppimaan yhä tehokkaammin. Miksi siis koulut yrittävät taistella kehitystä vastaan? Sen sijaan kannattaisi hyväksyä muutoksen tuulet ja se että opettajan rooli ei tulevaisuudessa voi enää olla sama kuin se tänä päivänä on.

6 Yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella ja tutkia Mondragonin yliopiston ja Saimaan ammattikorkeakoulun tietä uuden tiimiyrittäjyyden koulutusohjelman käyttöönottoon. Kun koulujen taustat ja alkuvaiheet oli selvitetty, alkoi tutustuminen nykytilanteeseen. Lopuksi pohdittiin, oliko joillakin tietyillä toimilla vaikutusta siihen, mikä tilanne on tällä hetkellä.

Tutkimustyö alkoi tutustumalla erilaisiin artikkeleihin ja tutkimuksiin, joita oli kirjoitettu molempien oppilaitosten tiimiyrittäjyyden alkutaipaleesta. Tämän jälkeen pyrittiin haastattelujen avulla selvittämään epäselvät asiat henkilöiltä, jotka olivat alkuprosessissa mukana. Nykytilanteen kartoittamiseksi nähtiin parhaaksi haastatella molemmista kouluista vain muutamaa opiskelijaa, tiettyjen kysymysten avulla, koska oletettiin, että opiskelijat tietävät kaikki oleelliset asiat. Näiden ky-

symysten pohjalta laadittiin lopuksi internetkysely, johon pyydettiin muita nykyisiä ja valmistuneita opiskelijoita vastaamaan.

Lopputuloksista selviää, että oppilaitosten valitsevat menettelytavat alussa, ovat selkeää seurausta nykytilanteesta. Mondragonin yliopisto päätti suunnitella tarkasti kaikki asiat etukäteen. Se testasi uusia menetelmiä ja niiden sopivuutta omaan ympäristöönsä. Näin uudet valmentajat saivat kokemusta uusista menetelmistä ja pystyivät ohjaamaan ensimmäisiä tiimejä tehokkaasti sekä opastamaan toiminnan laajentamisessa muille kampuksille. Saimaan ammattikorkeakoulu lähti puolestaan kehittämään toimintaa sen mukaan, mihin kehitys sattuisi sitä ohjaamaan. Valmentajat oppivat oppilaiden rinnalla ja toimintaa muutettiin sen mukaan, mitä kokemus antoi. Voidaankin siis sanoa, että vaikka oppilaitokset aloittivat tiimiyrittäjyyskoulutuksen vain vuoden erolla, Saimaan ammattikorkeakoulu on vasta nyt tehnyt samat toimenpiteet kuin Mondragon ennen koulutusohjelman alkua. Molemmilla oppilaitoksilla on kuitenkin loistavat eväät tulevaisuutta ajatellen, mutta niiden tulisi nyt ottaa mallia toisiltaan, varsinkin siinä, mihin toinen on keskittynyt tähän mennessä.

Lähteet

Argyris, C. & Schön, D. 1996. Organizational learning II: Theory, method and practice, Reading. Addison Wesley

Chiu, R. 2012. Entrepreneurship education in the Nordic countries
Nordic Innovation. www.nordicinnovation.org/publications

Collins, J. 2010. Hyvästä paras – Miksi jotkut yritykset menestyvät ja toiset eivät. Talentum

Corbin, J. & Strauss A. 2008. Basics of Qualitative Research 3e: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory. Sage Publications

De Pedro Guridi, H. 2014. Mondragon Tiimiakatemia 2. vuoden tiimiyrittäjä. Mondragon Unibertsitatea. Haastattelu 26.3.2014

Diversity Management in the ICT Industry: Challenges and Issues for Social Dialogue. http://www.mature-project.eu/materials/DiversityManagement_en.pdf (Luettu 1.5.2014)

Flick, U. 2009. An Introduction to Qualitative Research, Edition 4. Sage Publications

Goldsmith, M. 2008. Tästä eteenpäin (tarvitaan vielä enemmän). Talentum

Isaacs, W. 1999. Dialogue: The art of thinking together. Doubleday, Randomhouse Inc.

Juvonen, P. & Ovaska, P. 2012. ICT Entrepreneurship Model: A New Approach for Information Technology Bachelor Education. IFAC Conference on International Stability & Systems Engineering 6/2012.

Kankkunen, P. & Österlund, P. 2012. Tykkäämistalous. Talentum

Kolehmainen, I. & Tuominiemi, K. 2010. Exporting Finnish educational learning processes through co-creation in europe. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

LEINN-koulutusohjelman esite lukuvuodelle 2012-2013. Grado en Liderazgo Emprendedor e Innovación, Entrepreneurial Leadership and Innovation. http://www.mondragon.edu/es/empresariales/estudios/catalogo-grado-en-liderazgo-emprendedor-e-innovacion-1213/at_download/file (Luettu 9.4.2014)

Liiketalouden esite. Saimaan ammattikorkeakoulu
http://www.saimia.fi/fi-FI/images/docs/ko_esitteet/liiketalous.pdf
(Luettu 6.5.2014)

Lumme, M. 2014 Saimaan ammattikorkeakoulun markkinoinnin tiimiyrittäjä. Sähköpostihaastattelu. 1.5.2014

Marquardt, M. J. 2009. Optimizing the power of Action Learning. Solving problems and Building Leaders in Real Time. Davies-Black.

Mondragon Unibertsitatea
<http://www.mondragon.edu/en/about-us/> (Luettu 26.4.2014)

MTA- Mondragon Team Academy
<http://mondragonteamacademy.com/> (Luettu 6.4.2014)

Muttonen, S-P. 2013. Alumnien mietteet.
<https://dl.dropboxusercontent.com/u/5260770/Alumnien%20mietteet.pdf>
(Luettu 6.4.2014)

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. The Knowledge Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press.

OKM 2014.
<http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2013/12/pisa.html> (Luettu 26.4.2014)

Ovaska, P. 2012. Tiimioppimista ja yrittäjyyttä - Tietotekniikan projektioppimisen malli. Teoksessa Insinöörikoulutuksen foorumi- Uuden sukupolven insinöörikoulutus (toim. Lauri Hietalahti). AMK-Kustannus Oy, Tammertekniikka, ss. 366-372.

Ovaska, P. 2014. Sähköpostihaastattelu. 3.4.2014

Pellinen, T. 2014. Saimaan ammattikorkeakoulun markkinoinnin alumni. Sähköpostihaastattelu. 1.5.2014

Riikonen, E. 2014 Saimaan ammattikorkeakoulun markkinoinnin tiimiyrittäjä. Sähköpostihaastattelu 1.5.2014

Saimaan ammattikorkeakoulu. www.saimia.fi (Luettu 26.4.2014)

Senge, P. 1990. The Fifth Discipline – The Art & Practice of the Learning Organization. Sage publications.

Suomen Kuvalehti 2014.
<http://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/vaihto-opiskelijat-arvostavat-suomalaista-korkeakouluopetusta/> (Luettu 26.4.2014)

Teampreneurship survey 2014.
<https://fi.surveymonkey.com/results/SM-KNJCY5N/> (Luettu 8.5.2014)

Tiimiakatemia 2014.
<http://www.tiimiakatemia.fi/fi/info/historia/> (Luettu 9.4.2014)

Tiimiyrittäjyysskysely 2014.
<https://fi.surveymonkey.com/results/SM-9CBBY5N/> (Luettu 8.5.2014)

Unanue, I. 2014. Mondragon Tiimiakatemia 2.vuoden tiimiyrittäjä. Mondragon Unibertsitatea. Haastattelu 26.3.2014

Välimäki, O. 2014 Saimaan ammattikorkeakoulun markkinoinnin tiimiyrittäjä. Sähköpostihaastattelu. 1.5.2014

Wiik, K. 2002. Eurooppalaisten juuret. Jyväskylä: Atena
Wiik, K. 2004. Suomalaisten juuret. Jyväskylä: Atena

Waterman, R. 1994 What America does right. Norton & Co

Liite 1. Tutkimuksen haastattelu Unanue & De Pedro Guridi

Mondragon Tiimiakatemia toisen vuoden opiskelijat Iñigo Unanue Bereciartu ja Haizea de Pedro Guridi.

Mondragon Tiimiakatemia, Oñati, Espanja 26.3.2014

Kuinka kuulitte ohjelmasta?

Iñigo: Saimme tietää ohjelmasta ollessamme lukiossa, kun yliopisto tuli esittelemään kaikkia koulutusvaihtoehtoja, mutta tätä ohjelmaa ei esitellä sen tarkemmin siinä tilaisuudessa. Joskus myös näin sanomalehdissä mainoksia. Kaverini opiskeli täällä ja kertoi että tämä ohjelma voisi kiinnostaa minua. Tämän jälkeen tulin avoimien ovien päivälle ja pidin siitä mitä näin.

Haizea: Siskoni opiskeli tässä koulussa ja kertoi, että täällä on erityinen koulutusohjelma. Se kuulosti hyvältä ja päätin avoimien ovien jälkeen hakea.

Eroaako kouluun haku muista?

Iñigo: Kyllä. Normaalisti yliopistoihin otetaan sisään arvosanojen perusteella. Tässä ohjelmassa niistä ei välitetä niinkään.

Haizea & Iñigo: Ensin meidän pitää tulla avoimien ovien päville. Tämän jälkeen tapahtuu "casting", saamme kotitehtäväksi lukea yhden kirjan ja kirjoittaa siitä esseen, tehdä learning agreementin sekä kirjoittaa motivaatiokirjeen. Näiden jälkeen meitä haastatellaan yksitellen ja lopuksi teemme tiimeissä pienimuotoisen projektin sekä esittelemme sen.

Kuinka opiskelette nyt?

Iñigo & Haizea: Aluksi on perusopintoja, kuten design ajattelu, matematiikka ja kiinan kieli. Opinnot kestävät vain noin 2,5 kuukautta ja jokaiseen aineeseen käytetään noin 30 tuntia.

Iñigo: Kolmantena vuonna meillä on mahdollisuus erikoistumiseen, mutta se ei ole tällä hetkellä kovin hyvä, koska erikoistuminen on vain näennäistä. Erikoistumisvaihtoehtoina ovat Digital Enterprises, Experience Economy ja Biosciences and Social Enterprises.

Iñigo: Tiimeillä on mahdollisuus tehdä ihan mitä tahansa, mutta useimmat ryhtyvät konsulteiksi.

Miten saatte projekteja?

Iñigo: Kun tulemme opiskelemaan, meille sanotaan, että jokaisen tiiminjäsenen tulee ansaita 1500€. Meillä on mahdollisuus valita kuinka sen teemme. Pääosin teimme pieniä myyntitöitä, ehkä joitain internetsivuja. Tähän mennessä suurin projektimme on tuottanut 2600€ Nyt olemme kehittelemässä isompia projekteja.

Haizea: Meidän isoin projekti on ollut markkinointitutkimus, jonka teimme Silicon Valleyn yritykselle. Saimme siitä 3000€.

Iñigo & Haizea: Projektit hankitaan kovalla työllä. Soittamalla ja kyselemällä ihmisiltä ja yrityksiltä, josko heillä olisi tarvetta meidän palveluille.

Pääsittekö rahatavoitteeseen?

Iñigo: Lopulta kyllä.

Haizea: Meidän tiimi ei päässyt

Iñigo: Tiimien täytyy päästä tähän tavoitteeseen, koska se on osa Rakettimallia, jonka kaikki osat ovat kuin kursseja. Jos tavoitteisiin ei pääse, kurssista tulee

hylsy, mutta malli on kuitenkin hyvin joustava, koska tiimit saattavat lähteä täysin erilaisille poluille. Se on siis enemmänkin ohjenuora, jota seurataan.

Saatteko rahat käyttöönne?

Iñigo: Saamme. Koska tämä on yksityinen yliopisto, me maksamme lukukausimaksuja. Nämä kattavat käytössämme olevat tilat ja valmentajat. Mutta jotkin ulkomaanmatkat, jotka kuuluvat opetussuunnitelmaan, joudumme maksamaan itse. Kuten matka San Fransicoon, josta lennot maksoi koulu, mutta loput joudumme maksamaan itse. Tähän saatoimme käyttää yritykselle kertyineitä varoja.

Monenko ihmisen tiimejä teillä on?

Haizea: Aloitimme 18 ihmisen kanssa ja nyt meitä on 15.

Iñigo: Myöskin 18 ja nyt 16. Jotkut ihmiset lähtevät ohjelmasta ja joitan joutuu erottamaan, koska he eivät anna samaa panosta.

Onko mielestänne yrityksillä ja ihmisillä tietoa tästä koulutusohjelmasta?

Iñigo & Haizea: Useimmiten joudumme esittelemään itsemme. Joskus ihmisillä on jotain tietoa, mutta suurimman osan ajasta joudumme selittämään kaiken. Mikä tämä koulutusohjelma on, miten opiskellaan jne. Sanomalehdet antavat kuitenkin hyvää näkyvyyttä, kun joku tiimi onnistuu jossain isommassa projektissa, koska täälläpäin on outoa jos nuoret ihmiset pyörittävät yritystä. Joskus yritykset sanovat, että teidän koulusta on käynyt jo ihmisiä.

Onati on pieni kaupunki. Käytättekö isompia kaupunkeja hyväksi?

Iñigo: Joskus, mutta meidän pitäisi ehdottomasti käyttää enemmän. Alueella on kuitenkin paljon teollisuutta.

Sähköpostihaastattelu, Ovaska Päivi

Päivi Ovaska, yliopettaja, entinen koulutuspäällikkö, Saimaan ammattikorkeakoulu. Haastattelu. 3.4.2014

Kenen idea oli aloittaa koulutusohjelma?

Yritysten edustajien kanssa mietimme, että senaikaista tietotekniikan koulutusohjelmaa pitäisi kehittää. Alkusysäys lähti siitä, että vanhin poikani opiskeli siihen aikaan Tiimiakatemiolla. Se kehitys, joka pojassani tapahtui jo lyhyen ajan kuluessa, teki minuun suuren vaikutuksen. Olin jo pitkään miettinyt, että it-ala kaipaa kipeästi asiakaslähtöisiä yrittäjähenkisiä ihmisiä. Kun yritysten edustajat olivat samaa mieltä, ja sain matkalle mukaan hyvä pieni opiskelija- ja opettajajoukko, päätimme pistää toimeksi.

Miten käytännössä tapahtui? Esittelikö tiimiakatemia jotain jossain? Milloin?

Menimme vuoden 2009 opiskelijoiden ja opettajien kanssa tutustumaan tiimiakatemialle ennen kuin starttasimme. Kaikki innostuivat kovasti. Vierailu oli kovin vaikuttava, monelle heräsi mielenkiinto.

Oliko jotain pilottikursseja ennen kuin ensimmäiset tiimit ja tiimiläiset otettiin?

Tavallaan Icaros oli pilottikurssi. Samaan aikaan aloitti ensimmäinen markkinoinnin tiimi. Markkinoinnin ihmiset eivät oikeasti tulleet mukaan, vaan hyvin samanaikaisesti lähtivät kehittämään omaa systeemiään ProAkatemian kanssa. Meillä ei ollut paljon yhteistyötä jostain syystä (niche ilmiö varmaankin).

Miksi? Koulun toive? Opettajien? Oppilaiden? Yritysten tarve?

Yritysten tarve oli selkeä, olivat siinä alusta pitäen mukana. Koululla ei ollut mitään toiveita, antoivat meidän kehittää rauhassa. Pieni joukko opettajia mukana, muut seurailivat, osa vastusti. Tietyt oppilaat olivat innoissaan, tietyt seurasivat, tietyt vastustivat.

Miten valmentajat valittiin ja koulutettiin? Vapaaehtoisia vai määrättyjä?

Ehdottomasti vapaaehtoisia, innokkaita valmentajia. Kaikki valmentajat kävivät Tiimiakatemian Tiimimestarit 1.5 vuoden koulutuksen.

Mitä ongelmia ja vastoinkäymisiä oli?

Suurimmat ongelmat olivat varmaankin tuon kulttuurin luonnissa. Oli hieman haasteellista toimia täällä kouluympäristössä. Tuntui, että varsinkin eka tiimi halusi mennä normaalitunneille. Heistä tuntui raskaalta, ja vastustivat vähän kaikkea. Olivat kovin riitaisia. Tulkintani on, että oli selkeästi muutosvastarintaa. Heille ei ollut helppoa opetella omatoimisuuteen ja yrittäjämäiseen toimintatapaan. Totta kai myös uudet menetelmät olivat outoja. Onneksi saimme apuja Tiimiakatemialta. Meillä oli kolme apuvalmentajaa Tiimiakatemialta apuna tiimiyrittäjyyden työkalujen käyttöönotossa ensimmäisen vuoden aikana.

Sähköpostihaastattelu Saimaan ammattikorkeakoulun tiimiyrittäjyyden nykytilanteesta. Välimäki et al.

Saimaan ammattikorkeakoulun markkinoinnin opiskelijat Ossi Välimäki, Mirka Lumme ja Ella Riikonen. Lisäksi ensimmäisen markkinoinnin tiimiyrittäjyksen alumni Timo Pellinen. Haastateltu 1.5.2014

1. Onko mitään markkinointia lukiolaisille? Tai tietävätkö ihmiset tiimiyrittäjyydestä ennen kouluun hakua.

Timo: Ainakin itse olin höpöttelemässä viime syksynä abi-päivänä salissa mil-laista opiskelu on ja mitä töitä teen nykyään. Se on yhteinen Lutin kanssa.

Ossi: Vuonna 2010: En tiennyt koko suuntautumisvaihtoehtojen olemassaolosta mitään ennen kuin käskettiin valita joulukuussa.

Ella: Saitemialla ei virallisesti ole toimintaa tällä hetkellä.

2. Miten ja milloin oppilaat hakee/otetaan tiimeihin?

Ossi: Joulukuussa haetaan suuntautumisvaihtoehto markkinointi, juridiikka, las-kentatoimi. Jos haet ja pääset opiskelemaan markkinointia, olet oletusarvoisesti seuraavan vuoden tiimissä.

3. Miten markkinoinnin opiskelu käytännössä käytännössä tapahtuu? Pal-jonko on tavallisia luentoja jne?

Ossi: Tarkista tästä joku ajankohtaisempi tilanne, koska minulla on vanhentunut opintosuunnitelma, mutta ihan virallisia kursseja on HOPSin mukaan 83 opinto-pistettä. Loput mitä 210 op:stä jää jäljelle on sitten jotain muuta kuin luentoja. Kurssit koitetaan hoitaa opintojen alussa.

Mirka: Nykyisin on 73 opintopistettä.

Ella: Uusimmalla osuuskunnalla taitaa kurssit loppua jo ensi jouluna, eli 2 koko-naista vuotta on sitten aikaa tiimiyrittäjyydelle.

4. Miltä tulevaisuus näyttää? Onko tulossa tiimi/tiimejä? Laajennusta muil-le aloille? Muita suunnitelmia, kuten suurempia tapahtumia/ kampanjoita Saitemian / yrittäjyyskoulutuksen tietoisuuden parantamiseksi?

Ella: Näyttää pahalta. Joka vuosi tulee yksi markkinoinnin tiimi. Lähiaikoina ei ainakaan ole näkyvissä laajennuksia tai muita suunnitelmia. Nuorin virallinen tiimiyrittäjä Setentia on päättänyt erota Saitemia-yhdistyksestä, eli homma ei siis vielä olo ottanut lähteäkseen. Toivottavasti syksyllä jotain piristystä yhdistyksen kannalta tapahtuu.