



## **Yrittäjyyden työkalupakki yrittäjyyden opinto-ohjauksen ja opiskelijoiden avuksi: Case Haaga-Helian koulutusuudistus**

Milana Eriksson

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2023

Tradenomin tutkinto

## Tiivistelmä

**Tekijä**

Milana Eriksson

**Tutkinto**

Tradenomi

**Raportin/Opinnäytetyön nimi**

Yrittäjyyden työkalupakki yrittäjyyden opinto-ohjauksen ja opiskelijoiden avuksi. Case Haaga-Helian koulutus uudistus

**Sivu- ja liitesivumäärä**

43 + 8

Opinnäytetyön taustalla on työelämän muutos, jossa yrittäjyysosaamisen rooli korostuu kaikissa töissä. Tarve yrittäjyyden ymmärtämiseen ja yrittäjyyskoulutukseen on kasvanut, kun yhteiskuntaan on syntynyt uudenlaista ja monenlaista yrittäjyyttä.

Haaga-Helia pyrkii profiloitumaan yrittäjyyttä tukevaksi/edistäväksi ammattikorkeakouluksi, jossa on tarjolla monipuolisia yrittäjyyden opintoja. Yrittäjyyden kurssien opiskelijamäärät Haaga-Heliassa ovat kuitenkin viime vuosina kääntyneet laskuun ja osasyynä tähän on yrittäjyysopintojen hankala löydettävyyys ja potentiaalisten yrittäjyysopiskelijoiden tavoitettavuus. Yrittäjyysopintoja on hyvin monipuolisesti tarjolla, mutta ongelmana on kurssien huono löydettävyyys sekä eri tutkintojen aiheuttamat rakenteelliset ongelmat.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda malli opinto-ohjaajien avuksi tarkoitetuista yrittäjyyden opintojen ohjauksessa tarvittavista ohjausmateriaaleista. Tietoa tarvittavista ohjausmateriaaleista hankittiin selvittämällä, millaisia tarpeita ja ajatuksia Haaga-Helian opinto-ohjaajilla on suunnittelun lähtökohdiksi. Selvitystä tehtiin arvostava kysely (appreciative inquiry) tutkimusmenetelmän avulla. Arvostava kysely on ratkaisukeskeinen lähestymistapa, jossa tunnustetaan vahvuuksia ja hyödynnetään niitä päämäärän ja toiminnan suunnittelussa.

Selvitystyön tuloksissa korostuivat erilaisten yrittäjyyden opintopolkujen kulun selkiyttäminen, pienryhmäohjaus, jossa edettäisiin teemoittain ja käytettäisiin valmiiksi laadittua digitaalista aineistoa. Myös vastuuhenkilöiden nimeäminen yrittäjyyden eri opintopoluille koettiin tärkeäksi.

Opinnäytetyö tehtiin tilaustyönä Haaga-Helia ammattikorkeakoulun yrittäjyyden osaamisryhmälle. Tämän työn teoreettinen viitekehys koostuu arvostavasta kyselystä, fokusryhmähaastattelumetodista sekä yrittäjyyskasvatuksesta ja -koulutuksesta ja siihen ohjaamisesta.

**Asiasanat**

Ammattikorkeakouluopinnot, arvostava kysely, fokusryhmä haastattelu, opinto-ohjaus, yrittäjyys, yrittäjyysopinnot, yrittäjyyskoulutus, yrittäjyyskasvatus

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
	Yrittäjyyskasvatuksen tehtävä ja rooli yhteiskunnassamme .....	1
1.1	Taustaa .....	2
1.2	Tavoite ja tarkoitus .....	3
2	Kirjallisuuskatsaus yrittäjyyskasvatuksesta Suomessa .....	4
2.1	Mitä on yrittäjyyskasvatus .....	4
2.2	Yrittäjyyskoulutuksen ja yrittäjyyskasvatuksen historiaa Suomessa .....	4
2.3	Yrittäjyyskasvatus korkeakouluissa .....	6
2.4	Yrittäjyyskasvatus Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa .....	7
2.5	Yrittäjyyskasvatuksen opetuksen haasteet ja apuvälineet .....	7
2.5.1	Opinnollistaminen ja AHOTointi .....	9
2.5.2	Yrittäjyyden AHOToinnin ja opinnollistamisen haasteet ja mahdollisuudet .....	12
2.6	Yrittäjyysopinnot Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa .....	17
2.6.1	Opiskelijoiden toiveita yrittäjyysopintojen suhteen .....	18
2.6.2	Yrittäjyyden opinnot Haaga-Heliassa .....	18
3	Tutkimusmenetelmät .....	21
3.1	Fokusryhmähaastattelu .....	21
3.1.1	Fokusryhmien keskeiset ominaisuudet .....	22
3.1.2	Fokusryhmähaastattelun edut ja heikkoudet .....	22
3.1.3	Fokusryhmän organisointi .....	23
3.1.4	Ohjaajan ja tarkkailijan rooli .....	25
3.1.5	Haastattelun kulku .....	25
3.1.6	Virtuaaliset fokusryhmät .....	26
3.1.7	Tutkimustiedon analysointi .....	27
3.2	Appreciative Inquiry (AI) eli arvostava kysely tutkimusmenetelmänä .....	28
3.2.1	4-D malli .....	29
3.2.2	Tutkimus (Discovery) .....	30
3.2.3	Unelmointi (Dream) .....	31
3.2.4	Kehittäminen (Design) .....	31
3.2.5	Vahvistaminen (Destiny) .....	32
3.2.6	Mikä tekee AI-menetelmästä ainutlaatuisen .....	33
3.2.7	Arvostavaa kyselyä kohtaan esitetty kritiikki .....	33
3.2.8	Miksi AI toimii .....	34
4	Tutkimuksen toteutus .....	35
4.1	Haastatteluiden analyysi .....	36
4.2	Malli tulosten hyödyntämisestä yrittäjyyteen ohjaamisessa .....	40

4.2.1	Yrittäjät ja yrittäjyydestä kiinnostuneet.....	40
4.2.2	Yrittäjyyden opinnoista kiinnostuneet .....	40
4.2.3	Yrittäjyys ja yrittäjyyden opinnot eivät tällä hetkellä kiinnosta .....	41
4.2.4	Opiskelijoita ei kiinnosta yrittäjyys tai yrittäjyyden opinnot .....	42
4.3	Kaavio tukimallista yrittäjyyden opintoihin ohjaamisessa .....	43

# 1 Johdanto

## Yrittäjyyskasvatuksen tehtävä ja rooli yhteiskunnassamme

Yrittäjyys ja sen tukeminen on viime vuosina noussut yhdeksi keskeiseksi teemaksi niin suomalaisissa elinkeino- ja talouspoliittisissa kuin koulutustakin koskevissa keskusteluissa. Yrittäjyyden edistäminen on ollut yksi keskeisistä teemoista hallitusohjelmissa vuodesta 2003 lähtien ja se on mukana myös nykyisessä hallitusohjelmassa. Taustalla on huoli uhkaavasta työvoimapulasta ja yhteiskunnan palvelurakenteen ja palvelutason heikkenemisestä. Yrittäjyyspolitiikan yhtenä keskeisenä tavoitteena onkin tukea yritystoiminnan syntymisen ja kasvun edellytyksiä. Näihin pyritään lisäämällä kasvun kannusteita sekä edistämällä yrittäjyyskasvatuksen monipuolistamista ja laajentamista kaikilla koulutusasteilla (Valtioneuvoston kanslia, 2011).

Möttösen (2019) mukaan yrittäjyysyhteiskunnan koulutuspoliittinen tehtävä on lisätä ymmärrystä siitä, mitä on yrittäjyys ja tehdä yhteiskunnasta sellainen, että yrittäjäksi ryhtyminen on mahdollisimman helppoa. Yrittäjyyskoulutuksen tarve on lisääntynyt myös sen vuoksi, että erilaisten elannonhankkimistapojen yleistyttyä yhteiskuntaan on syntynyt uudenlaista ja monenlaista yrittäjyyttä. Palkansaajien ja yrittäjien välinen raja on hämärtynyt ja liikkuminen rajan yli on entistä yleisempää ja helpompaa. Lähes kaikessa työssä vaaditaan yrittäjämäistä osaamista, ja tätä yrittäjyyskasvatuksella pyritään tuottamaan.

Yrittäjyyskasvatuksella pyritään myös siihen, että osa yksinyrittäjistä lähtisi helpommin laajentamaan toimintaansa. Yrittäjien määrä on pysynyt tasaisena koko 2000-luvun, mutta yrittäjäyrityksissä on tapahtunut selkeä muutos. Maatalousyrittäjien määrä on vähentynyt ja ns. itsensätyöllistäjien osuus yrittäjistä on selkeästi lisääntynyt. Sen sijaan työnantajayrittäjien määrä ei ole juurikaan muuttunut. Tätä selittää osaltaan niin sanottu verkostomainen kasvu, jolla tarkoitetaan sitä, että uuden työntekijän palkkaamisen sijaan yrittäjä siirtää työtä toiselle yrittäjälle joko alihankintana tai ottamalla mukaan uuden osakekumppanin. Työn ulkoistaminen ja alihankinta on niin ikään lisääntynyt. (Sutela & Pärnänen, 2018.)

Osa-aikatyön ja itsensätyöllistäjien määrän kasvua voi pitää selkeänä työmarkkinatrendinä. Itsensätyöllistäjät 2013 -tutkimuksessa ilmeni, että merkittävällä osalla itsensätyöllistäjiä toimeentulo muodostui tilkkutäkkimäisesti useasta eri tulonlähteestä. Noin joka viides itsensätyöllistäjä oli tehnyt myös palkansaajatyötä edellisten 12 kuukauden aikana. Palkansaajatyötä ja yrittäjätyötä voidaan tehdä peräkkäisinä jaksoina tai päätoiminen palkansaaja voi olla sivutoiminen yrittäjä – ja päinvastoin. Palkkatyötä ja yrittäjyyttä on monesti vaikea erotella

päätyöksi ja sivutyöksi. Ne koetaan usein samanarvoisiksi ja niitä molempia saatetaan tehdä jopa samana päivänä. (Sutela & Pärnänen, 2018.) Halava (2018) kuvaa tämän päivän työuraa hämähäkinseitiksi, jota rakennetaan ympäristöön sopeutuen, kun sitä aiemmin on voinut verrata ennemminkin ylöspäin kurkottaviin tikkaisiin. Joidenkin ennusteiden mukaan vuonna 2030 jopa 60 % työvoimasta tulee toimimaan joko yrittäjinä, yksinyrittäjinä tai freelancereina.

Euroopan Unionin komission julkilausumissa (2006, 2013a) yrittäjyys nähdään yhtenä kaikkia kansalaisina koskevana avainkompetenssina. Yrittäjyyskompetenssin käsite viittaa nykyään yrittäjämäisiin valmiuksiin ja yrittäjämäiseen käyttäytymiseen, jotka ovat tarpeen jokaiselle yksilölle niin ammatillisesti kuin henkilökohtaisessa elämässäkin (Skunpikienè, 2011).

Yrittäjämäinen toiminta on mahdollisuuksien havaitsemista ja mahdollisuuksiin tarttumista, luovaa ongelmanratkaisua, verkostoitumista, itsensä johtamista, neuvottelemista, innostumista ja innostamista, tavoitteellista toimintaa ja strategista ajattelua. Yrittäjyys tarkoittaa myös kykyä sietää epävarmuutta muuttuvassa ja kompleksisessä ympäristössä – yrittäjämäinen henkilö saattaa jopa nauttia siitä, että hän selviytyy ennalta arvaamattomissa olosuhteissa ja tilanteissa eri elämänalueilla. Työn ja työelämän muuttuessa yrittäjyysosaamista tarvitaan kaikissa töissä. (Römer-Paakkanen & Jokinen 2019.)

## 1.1 Taustaa

Yrittäjyyden kurssien opiskelijamäärät Haaga-Heliassa ovat viime vuosina kääntyneet laskuun ja osasyynä tähän on yrittäjyysopintojen hankala löydettävyys ja potentiaalisten yrittäjyysopiskelijoiden tavoitettavuus. Useina vuosina aloittaville opiskelijoille tehtyjen kyselytutkimusten mukaan opiskelijat eivät useinkaan tunnista omaa yrittäjyysosaamistaan tai niitä mahdollisuuksia, joita yrittäjyyden kautta voisi heille avautua (Römer-Paakkanen, Saaranen & Suonpää, 2021). Haaga-Heliassa on ollut yrittäjyysopintoja hyvin monipuolisesti tarjolla, mutta ongelmana on kurssien huono löydettävyys sekä rakenteelliset ongelmat, joiden vuoksi, yleensä vain tradenomitutkinnossa on selkeästi nostettu esiin yrittäjyysopintojen syventävien opintojen mahdollisuus. Haaga-Helian koulutus uudistuksessa, suunniteltiin kolmen yrittäjyysopintojen mallipolkua, joiden kautta yrittäjyysopintoja tarjottaisiin Haaga-Helian kaikkien tutkintojen opiskelijoille. Opiskelijahaastattelut osoittavat, että tietoa yrittäjyysopinnoista ja niiden liittämistä omaan tutkintoon tarvitaan.

Opintojensa eri vaiheissa olevat opiskelijat ovat toivoneet yksinkertaistettua yhteenvetoa Haaga-Helian tarjoamista yrittäjyyden opinnoista sekä selkeää ohjeistusta siitä, miten kartoit-

taa itselleen sopivia yrittäjyyden opintoja ja miten liittää niitä omaan tutkintoon jo opintojen alusta alkaen. Opiskelijat kaipaavat konkreettisia ohjeita, miten rakentaa juuri omiin tarpeisiin sopiva polku yrittäjyyden opintoihin.

## 1.2 Tavoite ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, minkälaisia suosituksia (tietoa, materiaalia, osaamista jne.) opinto-ohjaajat tarvitsevat, jotta heillä olisi mahdollisuus antaa jokaiselle Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijalle yksilöllistä neuvontaa yrittäjyyteen liittyvistä opinnoista ja siitä, miten yrittäjyysopintoihin voi hakeutua sekä minkälaisia yrittäjyyden opintojen suorittamiseen liittyviä vaihtoehtoja (opintojaksot, itsenäisesti suoritettavat virtuaalikurssit, näytöt, AHOT- ja opinnollistamismenettelyt) on tarjolla.

Opinnäytetyön lopputuloksena syntyy suositus siitä, miten yrittäjyyden opinnot esitellään Haaga-Heliassa (esim. verkkosivuilla, opinto-ohjauksessa, eri opintojaksoilla jne.), jotta opinto-ohjaajilla ja opiskelijoilla on käytettävissään samanlainen materiaali, jonka pohjalta opinto-ohjaaja pystyy keskustelemaan jokaisen aloittavan opiskelijan kanssa hänen kiinnostuksestaan yrittäjyyttä kohtaan ja ohjaamaan häntä pohtimaan itsellään mahdollisesti jo olevaa yrittäjyysosaamista ja sitä, miten sitä voisi hyödyntää tai kartuttaa tulevaisuuden opinnoissaan eli auttaa opiskelijaa luomaan itselle sopiva yrittäjyyden opintopolku.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää

- 1) mitä tarpeita, ajatuksia ja näkemyksiä opinto-ohjaajilla olisi antaa työkalupakin suunnittelun lähtökohdiksi sekä
- 2) minkälaista yrittäjyysopintoihin liittyvää tietoa ja ohjausta opiskelijat tarvitsevat.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Haaga-Helian eri tutkintojen opinto-ohjaajat. Tutkimusaineisto oli tarkoitus kerätä opinto-ohjaajien fokusryhmähaastatteluissa (3-5 hengen ryhmät) eli appreciative inquiry/arvostava haastattelu – menetelmällä. Kutsu fokusryhmähaastatteluihin lähetettiin sähköpostitse kaikille Haaga-Helian opinto-ohjaajille kolmeen eri otteeseen, ensimmäisen kerran vuoden 2021 lopulla, toisen kerran loppukevällä 2022 ja vielä kolmannen kerran alkusyksyllä 2022. Osallistuminen oli vapaaehtoista, vaikka tutkimuksen avulla pyrittiin kehittämään opinto-ohjaajien työtä helpottavaa työkalua ja materiaalia.

## 2 Kirjallisuuskatsaus yrittäjyyskasvatuksesta Suomessa

### 2.1 Mitä on yrittäjyyskasvatus

YVI-sanakirjan (2022) mukaan yrittäjyyskasvatus on ”kansalaiskasvatusta, jossa yrittäjyys käsitetään laaja-alaisesti ja jossa pyritään vaikuttamaan henkilön yrittäjyyttä koskeviin taitoihin, käyttäytymiseen ja uskomuksiin siten, että ne ovat hyödyksi elämässä, työelämässä ja elinkeinotoiminnassa huolimatta siitä työskenteleekö henkilö itsenäisenä yrittäjänä tai toisen palveluksessa” (Seikkula-Leino, 2007). Puhutaan siis yrittäjyyden edistämisestä ja opettamisesta sekä yrittäjäksi kasvattamisesta ja rohkaisemisesta yrittäjyyden eri muodoissa. Ristimäki (2005, 12) sanoo yrittäjäkasvatuksen ja yrittäjäkoulutuksen eron olevan siinä, että yrittäjäkoulutuksella edistetään yrittäjän ammattiosaamista ja se on kestoltaan lyhytaikaista. Yrittäjyyskasvatuksella puolestaan vaikutetaan yrittäjyyttä tukeviin arvoihin ja asenteisiin.

Yrittäjyyskasvatuksella on oma osansa koulutuksen kehittämisessä. Koulujen toimintakulttuuria uudistetaan niin, että yrittäjähenkisyys näkyy yleisesti kouluissa. Yrittäjyyskasvatukseen kiinnitetään huomiota ja sitä tutkitaan kaikilla koulutustasoilla. (Paasio, Nurmi & Heinonen 2005, 57–58). Yrittäjyyskasvatuksen tavoitteena on myös tehdä kouluyhteisöstä avoimempi, vuorovaikutteisempi ja yrittäjämönteisempi organisaatio. Koulutusjärjestelmän kehityksellä on yhteys yrityselämän ja organisaatioiden kehittämiseen, jossa keskeisenä tekijänä nähdään ihmisten omat voimavarat ja työntekijöiden väliset vuorovaikutussuhteet. (Möttönen 2009.)

Suomen opetusministeriön linjausten mukaisesti yrittäjyyskasvatus nähdään kiinteänä osana elinikäistä oppimista, jonka tuloksena syntyy yritteliäisyyttä kaikilla yhteiskunnan tasoilla ja jonka myötä olemassa oleva yritystoiminta vahvistuu ja toisaalta syntyy uutta yritystoimintaa. Yrittäjyyskasvatus kattaa siten sekä aktiivisen ja yrittäjämäistä toimintaa tukevan opetuksen ja koulutuksen, että yritystoimintaan kohdistuvan yrittäjyyskoulutuksen. (Opetusministeriö, 2009b.) Kouluilla ja oppilaitoksilla nähdään olevan yhä keskeisempi rooli yrittäjyyden edistämisessä (Paasio, ym., 2005; Opetusministeriö, 2009b).

### 2.2 Yrittäjyyskoulutuksen ja yrittäjyyskasvatuksen historiaa Suomessa

Yrittäjiä ja yrittäjyyttä ei ole aina arvostettu yhteiskunnassamme. 1970-luvulla yhteiskunnallinen ilmapiiri oli jopa kielteinen yrittäjyyttä kohtaan. Ajan myötä yrittäjyyden arvostus on kuitenkin kasvanut ja nykyään sen yhteys talouskehitykseen ja hyvinvointiin ymmärretään hyvin. (Möttönen 2019.) Yrittäjä- ja yrittäjyyskoulutuksen voidaan katsoa alkaneen 1970-luvuilla. Samalla yrittäjyys alkoi saada poliittista ja tutkimuksellista mielenkiintoa. Alettiin

ymmärtää, että koulutuksella on sivistämisen lisäksi merkitystä taloudellisen kasvun aikaansaamisessa. Talouselämän kasvutekijöitä huomattiin pienemmissäkin yrityksissä ja syntyi tarve kouluttaa pienten yritysten toimintaa osaavia henkilöitä. Ensin koulutettiin jo toimivia yrittäjiä ja sittemmin syntyi ajatus antaa koulutusta laajemmalle kohderyhmälle. (Turunen 2011, 131–132.)

1980-luvulla työnantajajärjestöt alkoivat ajaa yrittäjyyttä oppilaitoksiin, mutta vasta 1990-luvulla yrittäjyyskoulutus alkoi varsinaisesti yleistyä maassamme. Koulutusjärjestelmää ryhdyttiin uudistamaan ottamalla mallia yritystoiminasta. Samalla ryhdyttiin suuntamaan enemmän resursseja teknologiaan ja liiketalouteen. Ammattikorkeakoulujen opetusohjelmissa yrittäjyyskoulutus on ollut mukana 1990-luvun alusta lähtien (Honkanen 2008, 5–10).

1990-luvun alun syvää talouskriisiä voidaan pitää yhtenä syynä siihen, että yrittäjyyskasvatus nousi valtakunnalliseen opetussuunnitelmatasoon, koska työllistämiskeinojen lisääntymiselle oli tarvetta. Yrittäjämäistä asennetta alettiin pitää arvossa yhä enemmän kaikessa työntoissa, myös työskenneltäessä toisen palveluksessa. Yrittäjyyskasvatus voidaan siis yhdistää koulujen tehtävän ja toimintaympäristön muutokseen. (Ristimäki 2005, 35.)

Opetushallitus asetti vuonna 1992 yrittäjyyden neuvottelukunnan, jolle annettiin tehtäväksi ehdottaa ja toteuttaa erilaisia malleja yrittäjyyden edistämiseksi. Tästä alkoi verkostoyhteistyö eri toimijoiden välillä. Neuvottelukunta käynnisti mm. opetussuunnitelmien perusteiden kehittämisen. Yrittäjyys otettiin järjestelmällisemmin huomioon vuosina 1994–1995 uudistuneissa peruskoulun, lukion ja ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmien perusteissa. Samalla suunniteltiin yrittäjyyden täydennyskoulutusta opettajille, eri koulumuotoihin sopivaa oppimateriaalia sekä yrittäjän erikoisammattitutkintoa. Yrittäjyyskasvatuksen pilottiprojekteja aloitettiin useiden kuntien peruskouluissa. (Opetusministeriö 2009).

Opetus- ja kulttuuriministeriö on todennut yrittäjyyden edistämiseen, yrittäjyyskoulutukseen ja yrittäjyyskasvatukseen syventyvissä linjauksissaan, että ”*Yrittäjyyskasvatuksen tavoitteena on yrittäjyyteen liittyvien myönteisten asenteiden lisääminen, yrittäjyyteen liittyvien tietojen ja taitojen kehittäminen, uuden yrittäjyyden aikaansaaminen, yrittäjien ja yritysten henkilöstön osaamisen kehittäminen, sekä yritysten tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoiminnan tukeminen.*” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017).

### 2.3 Yrittäjyyskasvatus korkeakouluissa

Korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden tukeminen on ollut 2000-luvulla vahvasti esillä politiikkatavoitteissa. Vuonna 2006 asetettiin korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden edistämisen yhteistyöryhmä, jonka tehtävänä oli muun muassa kartoittaa keinoja korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden kehittämiseksi. (OPM 2009a.) Vuonna 2006 laadittiin myös ARENE:n toimeksiantona ammattikorkeakouluille yrittäjyysstrategia, joka korosti yrittäjyyden esittelemistä yhtenä uravaihtoehtona opiskelijoille. Strategian kunnianhimoinen tavoite oli, että joka seitsemäs ammattikorkeakoulusta valmistunut on aloittanut yrittäjäuran 10 vuoden kuluessa tutkinnon suorittamisesta. (Römer-Paakkanen 2011.)

Opetusministeriön (2009a) selvityksen mukaan yrittäjyyteen liittyvää opetusta on tarjolla lähes kaikissa suomalaisissa yliopistoissa, mutta opetuksen määrä ja muodot vaihtelevat. Yhteistyöryhmän linjauksen mukaan *”jokaisessa korkeakoulussa on hyväksytty toimintatapa, jossa kannustetaan ja tarjotaan valmiuksia yrittäjän uralle, synnytetään innovaatioita ja luodaan edellytyksiä yritysten kasvulle”*. (OPM 2009a.)

Opetusministeriön Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivoissa painotettiin korkeakoulujen toimissa yrittäjyysmotivaation ja kasvuyrittäjyyden tukemista, korkeakouluinnovaatioiden jalostamista liiketoiminnaksi, liiketoimintaosaamisen kehittämistä ja tutkimustulosten hyödyntämisen edistämistä (OPM 2009b).

Ruskovaara et al. (2015) tekivät selvityksen yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivojen toteutumisesta eri koulutusasteilla. Selvityksestä kävi ilmi, että yrittäjyyden tukeminen näkyy eri korkeakoulujen toiminnassa hyvin eri tavoin. Selvityksessä todettiin myös, että ennen uusien konkreettisten korkea-astetta koskevien yrittäjyystavoitteiden esittämistä korkeakoulujen nykykäytännöt on erikseen selvitettävä. (Ruskovaara et al 2015.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) teki huhti–toukokuussa 2015 kyselyn yliopistoille ja ammattikorkeakouluille koskien yrittäjyyden tukemista korkeakouluissa. Yliopistoissa yrittäjyyden opetus on keskittynyt pääosin yrittäjyyden oppiaineen ympärille, jota voi opiskella joko pää- tai sivuaineena maisteri- ja jatkokoulutusohjelmissa yliopiston tarjonnasta riippuen. Sen lisäksi yrittäjyyden elementtejä voi olla mukana muiden oppiaineiden opetuksessa. (Viljamaa & Moisio 2015.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene, Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI ja Suomen Yrittäjät julkaisivat vuonna 2018 päivitettyt yhteiset yrittäjyysuositukset korkea-

kouluille edistämään korkeakouluissa tapahtuvaa yrittäjyyden edistämistyötä ja yhteistyötä yritysten kanssa (Arene, 2018).

Ammattikorkeakouluissa yrittäjyysopintoja on sisällytetty moniin koulutusohjelmiin, mutta yrittäjyysopintojen laajuus ja pakollisuus vaihtelevat sekä ammattikorkeakouluittain että koulutusohjelmittain/tutkinnoittain. Ammattikorkeakouluilla on myös esihautomo- tai yrityshautomotoimintaa, jonka avulla opiskelijat voivat testata omia liikeideoitaan tai kehittää varhaisvaiheen yritystoimintaansa. (Römer-Paakkanen 2011, 5,6.)

## **2.4 Yrittäjyyskasvatus Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa**

Viljamaan (2016, 46) mukaan Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun välisessä sopimuksessa kaudelle 2013–2016 Haaga-Helian tehtäviksi oli määritelty muun muassa yrittäjähenkisten asiantuntijoiden kouluttaminen sekä yritystoiminnan tutkimus ja kehitys. OKM:n vuonna 2015 julkaiseman selvityksen perusteella Haaga-Helia sijoittui itsearviointinsa perusteella yrittäjyyttä tukevan ammattikorkeakoulun luokkaan (Viljamaa ja Moisio 2015, 28).

## **2.5 Yrittäjyyskasvatuksen opetuksen haasteet ja apuvälineet**

Ajankohtaisia haasteita opettajan työssä Suomessa ovat mm. oppilaiden ja perheiden lisääntyvä moninaisuus, tiedon saatavuuden ja käytettävyyden sekä digitalisaation myötä muuttuvat toimintaympäristöt sekä oppimislähtöisyys opetuksessa. Opettajat tarvitsevat hyvin monenlaista osaamista suoriutuakseen vaativasta työstään, mm. oppimis- ja opetusosaamista, vuorovaikutusosaamista, hyvinvointiosaamista ja työyhteisöjen kehittämisosaamista. Opettajan osaaminen on keskeisin oppilaiden oppimiseen vaikuttava tekijä. (Husu & Toom 2016.)

Muuttuva työ edellyttää uudenlaisia valmiuksia ja uusia ajattelu- ja toimintamallien omaksumista. Ammattikorkeakoulut eivät kuitenkaan voi toimia pelkästään nykyisen työelämän toiveiden ja odotusten mukaisesti vaan niiden tehtävänä on myös työelämän kehittäminen kouluttamalla asiantuntijoita, joilla on valmiudet luoda uusia toimintatapoja tulevaisuuden yhteiskunnassa. Nykyäänkin jo yrittäjyysosaamisella on tärkeä rooli paitsi yrittäjille, myös muille, jotka haluavat osallistua yhteiskuntaan ja pärjätä työmarkkinoilla. Yrittäjyys nähdään nykyään toiminta- ja ajattelutapana, jonka avulla voi löytää uudenlaisia toimintatapoja ja ratkaisuja jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä. (Römer-Paakkanen & Jokinen 2019.) Eurooppalaisen EntreComp viitekehyksen avulla on pyritty luomaan yrittäjyysosaamiselle yle-

nen määritelmä. McCallumin ym (2018) mukaan EntreComp-viitekehystä voidaan hyödyntää myös oppilaitoksissa opetussuunnitelmatyössä. Sen avulla koulutus- ja työelämä voivat yhdessä edistää yrittäjämäistä oppimista missä tahansa ympäristössä. EntreComp viitekehyksessä yrittäjyyteen liittyvä osaaminen jaetaan ideoihin, resursseihin ja toimintaan liittyviin osa-alueisiin. Sen avulla voidaan parantaa työnhakijoille suunnattuja ohjaus-, valmennus-, ja mentorointipalveluita sekä edistää kansalaisten yrittäjämäistä käyttäytymistä ja toimintaa.

Huuskon ym. (2018) tekemä opiskelijakysely osoittaa, että ammattikorkeakouluopiskelijoiden mielestä perinteiset oppimistavat, kuten luento-opetus, lukeminen, itsenäiset tehtävät ja verkko-opetus soveltuvat huonosti yrittäjyyden oppimiseen. Yrittäjyys on käytännön toimimista, jota oppii parhaiten tekemällä. Työelämä on siten hyvä ottaa mukaan yrittäjyyden opiskeluun.

Peltonen (2019) toteaa väitöstutkimuksensa yhteenvedona, että opettajien yrittäjyyskasvatusvalmiudet koostuvat useista opetustyön kontekstissa tarvittavista yrittäjyyteen ja opetukseen liittyvistä valmiuksista, jotka aktivoituvat ja näkyvät yrittäjämäisenä toimintana silloin, kun opettaja omaa mielestään riittävät valmiudet ja hän näkee työnsä kasvattajana merkityksellisenä. Opettajien yrittäjyyskasvatusvalmiudet koostuvat myönteisestä asennoitumisesta yrittäjyyttä ja yrittäjyyskasvatusta kohtaan ja kyvystä ymmärtää yrittäjyys laaja-alaisena työ- ja elämänorientaationa. Siihen sisältyy myös kyky soveltaa yrittäjämäistä toimintaa edistäviä opetusmenetelmiä ja ohjata oppimisprosesseja. Opettajalta vaaditaan yhä suurempaa ammattitaitoa ja kykyä toimia oppimisprosessin ohjaajana. Yrittäjämäisen oppimisen mahdollistaminen edellyttää kuitenkin sitä, että opettaja itse ymmärtää yrittäjyyskasvatuksen tavoitteet ja on itse valmis ottamaan riskin, joka liittyy oman opetustyön ja yrittäjyyskasvatusvalmiuksiansa kehittämiseen. Yhteisöllinen oppiminen ja kollegiaalinen tuki auttavat näiden valmiuksien kehittämisessä. (Peltonen 2019, 66, 135.)

Yrittäjyyskasvatusvalmiuksien kehittymisen kannalta on erittäin tärkeää, että opettajat ymmärtävät yrittäjyyden ja yrittäjyyskasvatuksen tarpeellisenä ja koulukontekstiin kuuluvana asiana. Kiinnostus ja sisäinen motivaatio ohjaavat valmiuksien kehittymistä silloin kun yrittäjyyskasvatus mielletään myönteisenä asiana. Leskinen (2000) toteaa, että tämän vuoksi yrittäjyyskasvatustyöhön tulisi osallistua yrittäjyyshenkiset opettajat, sillä jos opettaja joutuu tähän tehtävään vasten tahtoaan, se heijastuu oppilaisiin ja heidän oppimiseensa. Tarvetta olisi saada myös yrittäjyyskasvatukseen neutraalisti tai jopa negatiivisesti suhtautuvien opettajien näkemykset muuttumaan, jotta yrittäjyyskasvatus voisi entistä vahvemmin integroitua osaksi kaikkien aineiden ja aihekokonaisuuksien opetusta. (Peltonen 2014, 85,86.)

Peltosen (2014, 125-135) tutkimuksen mukaan opettajat kaipaavat yrittäjyyskasvatusvalmiuksiensa kehittämiseen ennemminkin yrittäjyyskasvatukseen ja yrittäjyyspedagogiikkaan liittyvän tietouden syventämistä kuin yrittäjyyteen liittyvää asiatietoa. Yrittäjyyspedagogiikka tulisi kuitenkin nähdä oppimismenetelmiä laajempuna käsitteenä. Laajentaen esimerkiksi Ristimäen (2004b) näkemystä, tämän tutkimuksen valossa voidaan todeta, että yrittäjyyskasvatuksessa ei siis ole niinkään kyse opetuksen sisällöstä tai opetusmenetelmistä, vaan kokonaisvaltaisesta näkemyksestä yrittäjämäisestä opettamisesta ja oppimisesta. Tämän tutkimuksen valossa keskeisiä opettajien yrittäjyyskasvatusvalmiuksien kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä ovat seuraavat:

- yhteisöllinen oppiminen ja autenttiset oppimistilanteet
- teorian ja käytännön kokemusten vuoropuhelu
- yrittäjyyskasvatuksen keskustelujen jäsentäminen ja yrittäjyyspedagogiikkaan liittyvän käsitteellisen ymmärryksen vahvistaminen
- yrittäjyyteen ja yrittäjyyskasvatukseen liittyvien mielikuvien ja uskomusten avaaminen, yrittäjyyskasvatustyötä ohjaavien arvojen ja asenteiden näkyväksi tekeminen ja kasvatustietoisuuden vahvistaminen
- kollegiaalinen, emotionaalinen, ammatillinen ja informatiivinen tuki
- yhteenkuuluvuuden ja hyväksytyksi tuleminen tunteiden vahvistaminen
- minäpystyvyyssuskomusten vahvistaminen
- epävarmuuden ja hämmennyksen tunteiden käsittely luottamuksellisessa oppimisyhteisössä
- työn merkityksellisyyden, kokemusten ja tulevaisuusorientaation vahvistaminen
- yksilöllinen ja kollektiivinen reflektointi oppimisprosessin eri vaiheissa.

Pedagogisen yrittäjyyden tavoitteena on tukea oppijoiden yritteliään elämänasenteen kehittymistä sekä antaa valmiuksia yrittäjyyteen ryhtymiseen. Omaehtoinen yrittäjyys luo pohjan muille yrittäjyyden muodoille. Jos yrittäjyyskasvatuksessa keskitytään yksinomaan ulkoisen yrittäjyyden edistämiseen ja painotetaan yksipuolisesti taloudellisia tavoitteita ja arvoja, kaivennetaan opiskelijan mahdollisuuksia muovata yrittäjyyttä omien ajatustensa ja arvojensa mukaiseksi. Tällöin voi käydä niin, että kun opiskelija ei halua rakentaa omaa yrittäjyysidentiteettiään opetuksessa vallalla olevien arvojen mukaan, hänen yrittäjyysaikomuksensa jäävät toteutumatta. Yrittäjyyteen kasvattamisen tulee perustua vapauteen ja vapaaehtoisuuteen ja antaa oppijalle mahdollisuus muodostaa itse käsityksensä yrittäjyydestä ja yrittäjämäisestä toiminnasta. Kun yrittäjyys tulkitaan laaja-alaisesti ei myöskään suljeta pois erilaisia yrittämisen muotoja ja tapoja. (Peltonen 2014.)

### **2.5.1 Opinnollistaminen ja AHOTointi**

Yrityksen pyörittäminen tai yrittäjäksi ryhtyminen opiskelun ohessa on aina haaste opintojen etenemisen kannalta. Toisaalta yritysidean kehittäminen ja yrityksen perustaminen ovat oivallisia oppimisen paikkoja. Yksi keino yrittäjyyden ja opintojen yhdistämiseen liittyvän haasteen ratkaisemiseen on yrittäjyyden opinnollistaminen. Opinnollistaminen on käsitteenä uu-

dehko, vaikka työn ja opintojen yhdistäminen ei sinänsä olekaan uusi asia. Teoriaa ja käytäntöä on ammattikorkeakouluopinnoissa yhdistetty jo pitkään esimerkiksi työharjoittelun ja projektioppimisen muodossa. Opinnollistamisella tarkoitetaan kuitenkin hieman eri asiaa. Opinnollistamisessa korkeakouluopintojen ulkopuolella reaaliaikaisesti tapahtuva oppiminen tehdään näkyväksi ja validoidaan osaksi opintoja. Yrittäjyyden opinnollistamisessa kyse on yrittäjyyteen ja yrityksen perustamiseen liittyvän oppimisen opinnollistamisesta. (Iloranta 2019.)

Ajatus jatkuvasta oppimisesta on ollut esillä jo pitkään ja siihen liittyen esimerkiksi aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen, AHOTointi, on ammattikorkeakoulussa jo arkipäivää. AHOTointi tarkoittaa sitä, että opiskelija osoittaa aiemmin korkeakoulussa tai esimerkiksi työssä tai harrastustoiminnassa kertyneen osaamisen ja se tunnistetaan ja tunnustetaan osaksi opintoja. (Iloranta 2019.)

Suomessa AHOToinnin juuret ulottuvat 1990-luvun alkuun, jolloin perustettiin tiedeyliopistojen rinnalle ammattikorkeakoulut. Nykyisin sekä yliopistolaki (1172/2014) että ammattikorkeakoululaki (1173/2014) tunnustavat muodollisen koulutuksen ulkopuolella hankitun osaamisen ja taidot. AHOToinnin edistämistä on perusteltu opintojen tehostumisella, päällekkäisen opiskelun vähentämisellä ja opiskeluaikojen lyhentymisellä. (OKM 2007).

Aiemmin hankitun osaamisen prosessissa eli AHOToinnissa katsotaan taaksepäin tunnustaan työhistoriassa hankittua osaamista. Työn opinnollistamisessa puolestaan katsotaan kokonaisuutta ja myös opiskelijan tulevaisuutta, uraa ja etenemistä. Opinnollistamisen tavoitteena on koulutuksen ja työn tekemisen saumaton yhdistäminen. Työtä tekemällä opitaan ja kehitytään monitasoisesti. Käytännön työssä esiin nousevat, tiedostettavat ja työtä ohjaavat teoriat yhdistyvät näin ammattikorkeakoulun antamaan pohjaan. (Iloranta 2019, 136.)

Opinnollistaminen on siis vaihtoehtoinen tapa opiskella ja uusi toimintamalli ammattikorkeakoulun opintojen edistämässä sekä koulun ja työelämän yhteistyön kehittämisessä. Opiskelija ei osallistu aina oppilaitoksen tarjoamiin opintoihin vaan opiskelee ja hankkii ainakin osan osaamisestaan tekemällä työtä työpaikallaan tai projektissa. Opinnollistamisessa tunnistetaan, mitä työpaikan järjestämissä koulutuksissa on opittu, vertaillaan työssä hankittua tai hankittavaa osaamista opetussuunnitelmaan ja arvioidaan, millä tasolla osaaminen on suhteessa työpaikan tai työtehtävän osaamisvaatimuksiin ja miten työtehtävistä selviydytään. Opinnollistamisen prosessissa opettajan tehtävänä on ohjata opiskelija sekä tavoittelemaan että sanoittamaan osaamistaan tutkintoon sopivalla tasolla ja lopulta tunnistamaan, arvioimaan ja tunnustamaan syntynyt osaaminen opintopisteiksi. (Iloranta 2019.)

Opinnollistamisessa opettajalla ei ole perinteistä tiedonjakajan roolia vaan vastuu omasta oppimisesta ja osaamisen kerryttämisessä on opiskelijalla itsellään. Sekä opiskelijalta että ohjaajalta vaaditaan opetussuunnitelman osaamistavoitteiden tuntemusta ja ymmärrystä. Ohjaajalla tulee myös olla opetussuunnitelma kokonaisuutena hallussa, ja häneltä vaaditaan ymmärrystä nykypäivän työelämän osaamisvaatimuksista. Yhteistyössä opiskelijalle ja ohjaajalle kuuluu myös konkreettisen aikataulun laatiminen ja pelisääntöjen miettiminen. Arviointia tehdään tiedollisen ja taidollisen osaamisen ja yleisten kompetenssien näkökulmista. Opiskelijan itsearviointi kytketään konkreettisiin työtilanteisiin ja osaamisen näytöiksi valittuihin tuotoksiin. Opinnollistamisprosessi johtaa aitoon ja ajantasaiseen työelämässä tarvittavaan osaamiseen. Työn opinnollistamisen seurauksena opiskelija oppii oppimisen mallin, jota voi hyödyntää elinikäisessä oppimisessaan. Kun opiskelija oppii yhdistämään arkensa (esim. työn) kokemukset oppimiseen, kasvaa näin kyky jatkuvaan kehittämiseen ja kehittymiseen myös muualla kuin formaaleissa oppimistilanteissa. (Iloranta 2019.)

Käytännössä, sekä AHOToinnin että opinnollistamisen toteuttaminen vaatii sitä, että ammatikorkeakoulun opetussuunnitelma on aidosti osaamisperustainen. Perinteisen formaaliin ja koulun seinien sisällä tapahtuvaan oppimisen sijaan osaamisperustaisessa opetussuunnitelmassa keskeistä on oppimisen kaikkiallisuus ja lähtökohtana opiskelijan ammatillinen kasvu sekä oppiminen kokonaisuutena. (Laajala 2015, 205–206.)

Korkeakouluissa yrittäjyyden opettajat ovat yhtä mieltä siitä, että yrittäjyyttä opitaan kokemusperäisesti tekemällä oppien ja tietoperustaan reflektoiden. Yrittäjyyteen kasvaminen tapahtuu sosiaalistumisen, kokemusten ja koulutuksen triangulaatioprosessissa. On tärkeää, että nuoret saavat kokemusta koko ajan muuttuvasta työelämästä ja tietoa oman alansa muutoksista jo työskennellessään opintojensa ohessa. Opiskelu ja työssä käyminen eivät ole enää toisilleen vastakkaisia toimintoja, vaan opiskelua ja työelämää pyritään yhdistämään esimerkiksi työharjoittelun, ohjatun työssä oppimisen ja opinnollistamisen kautta. (Römer-Paakkanen 2019, 172, 174.)

On tärkeää miettiä, miten opetussuunnitelmia pitäisi kehittää, jotta opintojen ohessa tehtävä palkkatyö sekä yrittäminen voitaisiin hyödyntää osana opintoja. Yrittäjyyskasvatus keskittyy usein edelleen uusien yritysten perustamiseen ja liiketoimintasuunnitelmien tekemiseen. Tapoja ryhtyä yrittäjäksi ja työllistää itsensä, on kuitenkin niin monenlaisia, että yrittäjyyskasvatuksen pitäisi esitellä erilaisia vaihtoehtoja ja tarjota tukea opiskelijoiden yksilöllisiin valintoihin: joku haluaa jatkaa perheensä yritystä, toinen on kiinnostunut ostamaan ja kehittämään jotain jo olemassa olevaa yritystä, joku kolmas haluaa toimia tunnetun brändin ja testatun konseptin kautta franchising-yrittäjänä. Jotkut saattavat haaveilla omaan harrastukseen

perustuvasta elämäntapayrittäjyydestä, joka tuottaa vain minimitoimeentulon. (Römer-Paakkanen 2019, 172, 174.)

### **2.5.2 Yrittäjyden AHOToinnin ja opinnollistamisen haasteet ja mahdollisuudet**

Ilorannan (2019) käsityksen mukaan yrittäjäopiskelijoiden osaamisen opinnollistaminen eroaa muiden työssäkäyvien opiskelijoiden opinnollistamisesta siinä, että yrittäjäopiskelijoilla on opinnollistettavanaan usein sekä yrittäjyyteen liittyvää osaamista että jotain substanssi-osaamista. Opinnollistamisprosessit ovat siksi usein moniosaisia ja haastavampia järjestää. Prosessien sisällöt usein ylittävät osaamisalueiden rajat ja vaativat myös ennalta suunnitellun opintopolun henkilökohtaistamista. Työn kautta opinnollistatettavien kokonaisuuksien sisällyttäminen opiskelijan opintoihin vaatii räätälöintiä ja erityisesti tutkinto-ohjelmaan kulumattoman yrittäjyyden osalta opintopolun henkilökohtaistaminen koetaan haastavaksi. Sen lisäksi, että yrittäjyyden opinnollistamisen prosessi saadaan käyntiin, tulee kunkin opiskelijan kohdalla vielä pohtia sitä, miten kokonaisuus sisällytetään juuri tämän opiskelijan opintoihin niin, että tutkinnosta tulee ehyt kokonaisuus.

Ilorannan tutkimuksen tulosten mukaan ammattikorkeakouluopettajat kokevat, että yrittäjyyden opinnollistamista voidaan toteuttaa useammalla eri tavalla, opinnollistettava yrittäjyysosaaminen on laaja-alaista ja että ohjaus ja reflektointi ovat keskeisessä roolissa yrittäjyyden opinnollistamisessa. Haasteina opettajat kokevat yrittäjyysosaamisen määrittelyn vaikeuden, ohjauksen ja itseohjautuvuuden tarpeen, teorian liittämisen hankaluuden sekä yrittäjäopiskelijoiden aikapulan. Osaamisen tunnistaminen vaatii opettajalta opetussuunnitelman osaamistavoitteiden sisäistämistä osaamisina, ei sisältöihin liittyvinä suorituksina. Tämä vaatii arviointikriteeristön sisäistämistä ja kohdistamista osaamiseen, ei suorituksiin sekä ymmärrystä nykyhetken, joskus tulevaisuudenkin työelämän osaamisvaatimuksista. Ehkä haastavimpana kaikista se vaatii opettajalta asennetta ja uskallusta olla oppimisen ohjaaja, tasa-arvoinen mutta vastuullinen mentori, joka joutuu uusissa tilanteissa tekemään päätöksiä, joilla saattaa olla merkittäviä vaikutuksia opiskelijan urakehitykseen. Onnistuessaan tässä työssä opettaja saattaa opiskelijan oppimispolulle, jossa lähes kaikki on mahdollista.

Keskeiseksi Ilorannan (2019) tutkimuksessa nousi ohjauksen ja reflektoinnin merkitys. Ohjausta tarvitaan, koska osalla opiskelijoista voi olla haasteita kyetä niin itsenäiseen toimintaan, jota opinnollistaminen edellyttää. Yrittäjyys voi myös viedä mennessään ja siksi opiskelijat tarvitsevat usein tukea opinnollistamisen eteenpäinviemiseen. Opettajan ohjauksella on myös tärkeä rooli varsinaisen liiketoiminnan ja sen kehittämisen tukemisessa. Ohjauksen

tarve korostuu yrittäjäopiskelijoilla myös esimiehen puuttumisen vuoksi. Opiskelijan pitää toimia ja osata arvioida oman osaamisensa kehittymistä itsenäisemmin ja opettajan ohjausta tarvitaan enemmän. Käytännön toimintamalleihin tulee siis suunnitella tapa, jolla ohjauksen tarve pystytään paikkaamaan. Useampi tutkimukseen vastaaja onkin ehdottanut tähän ratkaisuksi mentorin hyödyntämistä. (Iloranta 2019, 186,187.)

Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että yrittäjyyden opinnollistamisen toteuttamisen kannalta erityisen olennaista on yrittäjyysosaamisen selkeä määrittely sekä ohjauksen riittävyys. Nämä huomioimalla pystytään vaikuttamaan nimenomaan yrittäjyyden opinnollistamisen haasteisiin. Mikäli yrittäjyysosaaminen olisi tarkasti määritelty, ei yrittäjyyden opinnollistaminen olisi laaja-alaista. Yrittäjäopiskelija vaan opinnollistaisi silloin sekä yrittäjyyttä, että jotain muuta ainetta. (Iloranta 2019.)

Vaikka yleisesti muualla hankittu yrittäjyysosaaminen tunnustetaan voimavarana ja korkeakouluja kannustetaan AHOTointiin ja opinnollistamiseen, näitä käytäntöjä hyödynnetään korkeakouluissamme odotettua vähemmän. Selvitys osoitti, että vaikka yleisesti ottaen näihin käytäntöihin suhtaudutaan positiivisesti, AHOTointi ja opinnollistaminen koetaan haasteelliseksi ja haasteet ovat hyvin samankaltaisia korkeakoulujen välillä. Suurimmat ongelmat sekä toisaalta toimivat käytännöt liittyvät seuraaviin haasteisiin:

1. Yrittäjyysosaamista ei ole määritelty selkeästi. Tämä nousee tässäkin selvityksessä yhdeksi keskeisimmäksi haasteeksi. Erityisesti ammattikorkeakouluissa täsmällisempi määrittely auttaisi toteuttamaan osaamisen arviointiin kehitettyjä hyviä käytäntöjä kuten näyttöjä, joiden avulla opiskelija voi todentaa osaamistaan ja testata tietämystään.
2. Ahotoinnin ja opinnollistamisen mallien ja ohjeiden puuttuminen. Tämä johtaa tapauskohtaiseen toimintaan ja vähentää tehokkuutta. Monenlaiset vaihtoehdot suoritustavat kuormittavat opettajia. Erityisen haasteen asettaa yhteismitallisuus, eli miten varmistetaan se, että kaikilta vaaditaan sama määrä työtä opintopisteiden eteen.
3. Opetuksen ja oppimisen laatu ja määrä. Ahotoinnin ja opinnollistamisen haasteena nähdään erityisesti se, miten opiskelijat voivat osoittaa kriittisen ja analyttisen osaamisensa. Kursseilta poissaolon takia opiskelija voi jäädä paitsi tärkeistä ja ajankohtaisista tiedoista ja toisaalta hänen tärkeä panoksensa yrittäjyyskokemuksen jakajana muille jää pois.
4. Tiedotus, viestintä ja yhteistyö. Haastateltavien mukaan opiskelijoilla ei ole tarpeeksi tietoa ahotoinnista ja opinnollistamisesta eivätkä he osaa kuvata osaamistaan eivätkä ymmärrä yrittäjämäistä toimintaansa. Heiltä odotetaan kuitenkin aloitteellisuutta ja aktiivisuutta opinnollistamisen käytännöissä. Tiedottamisessa nostettiin esiin opiskelijatuutorien merkitys.
5. Resurssit ja rakenteet. Ahotointi ja opinnollistaminen koetaan opiskelijakohtaisena ja aikaa vievänä ylimääräisenä työnä, vaikka sen pitäisi olla normaalia toimintaa. Etenkin ammattikorkeakouluissa nämä käytännöt lisääntyvät jatkuvasti ja opiskelijat lisäksi tuovat jo vähäistäkin osaamistaan esille, mikä lisää haasteita taata opiskelijoille joustavaa ja henkilökohtaista palvelua. Kaikilla opettajilla ei ole motivaatiota ahotointiin ja opinnollistamiseen, jolloin sen käyttö jää niiden harteille, joilla siihen riittää kiinnostusta ja aktiivisuutta. (Aaltonen ym. 2019.)

Johdolla on tärkeä rooli opettajien tukemisessa opinnollistamisen toteuttamisessa. Johdon tulee järjestää mahdollisuus keskustelulle ja kysymyksille – kuunnella, mutta ohjata silti toimintaa tavoitesuuntautuneesti. On tärkeää, että johto organisoii toimintatapaa johdonmukaisesti, osaa viestiä siitä ja varautuu kehittämään toimintatapoja. On myös tärkeää luoda ilmapiiiriä, jossa opettajat uskaltavat kokeilla ja haluavat antautua kokeilemaan toimintatapoja, joista eivät ole ehkä täysin vakuuttuneita. Ennen kaikkea pedagogisen johdon tehtävä on mahdollistaa oppiminen ja sen ohjaaminen – myös työn opinnollistamisen myötä. (Iloranta 2019.)

Opettajan työtä osaamisperustaisen opetussuunnitelman ja siihen määriteltyjen osaamiskriteerien tulisi ennemminkin mahdollistaa kuin rajata. Toteutusten yksilöllistäminen tulisi olla mahdollista niin yksilö- kuin ryhmätasolla. (Laajala 2015, 205–206.) Osaamisperustaisessa opetussuunnitelmassa määritellyt osaamiskriteerit toimivat vertailukohtana opiskelijan osaamiselle ja auttavat siten osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Opiskelijan tulee myös itse olla aloitteellinen ja kykenevä kuvaamaan oma osaamisensa suhteessa osaamistavoitteisiin. (Kotila & Mäki 2015, 136–138.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö julkaisi vuonna 2015 selvityksen, jossa tarkasteltiin yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä toimintatapaa suomalaisissa korkeakouluissa. Selvityksen perusteella ammattikorkeakouluja luokiteltiin kahteen luokkaan: yrittäjämäisiin ammattikorkeakouluihin sekä yrittäjyyttä tukeviin ammattikorkeakouluihin. Samalla vertailtiin ammattikorkeakouluja ja yliopistoja yrittäjyyden ja yrittäjämäisen toimintatavan tukemisessa. Yleisesti ottaen ammattikorkeakoulut ovat tässä asiassa yliopistoja pidemmällä, mutta niin yliopistoissa kuin ammattikorkeakouluissa löytyi edelleen oppilaitoksia, joissa näkemys yrittäjyydestä on edelleen melko kapea ja yrittäjyys nähdään vain yrittäjäksi ryhtymiseen liittyvänä eikä yrittäjämäisen toimintatavan eli aktiiviseen toimijuuteen kannustamisen merkitystä esimerkiksi työllistymiselle ole välttämättä ymmärretty. (OKM 2019b.) (Iloranta 2019.)

Ilorannan (2019) aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että yrittäjyyttä kyllä opinnollistetaan tarkastelun kohteena olevassa ammattikorkeakoulussa ja siihen liittyen on olemassa monenlaisia käytäntöjä. Jokainen haastateltava nosti esille ainakin jonkin käytössä olevista toimintamalleista, joiden kautta yrittäjyyttä voidaan tällä hetkellä opinnollistaa. Ehkä voimakkaimmin esille nousi henkilökohtainen opinnollistamissuunnitelma, jonka alle kuuluvat myös Haaga-Heliassa käytössä oleva yrittäjyys-hops sekä Haaga-Helian oma opinnollistamisen malli Work & Study.

Aaltonen ym (2019) laativat selvityksensä tuloksissa esiin nousevien hyvien toimintamallien sekä kehittämistä vaativien toimintatapojen pohjalta suosituksia yrittäjyysosaamisen ahointiin ja opinnollistamiseen (Taulukko 1). Suositukset ovat sovellettavissa pääosin sekä ahointiin että opinnollistamiseen.

### Korkeakoulutason käytännöt

- Tunnistetaan, että ahotointi- ja opinnollistamiskäytännöt koskettavat koko korkeakoulua.
- Suunnitellaan selkeä prosessi
- Kuunnellaan opetushenkilökunnan ääntä korkeakoulukohtaisia käytäntöjä luotaessa
- Merkitään opinto-oppaaseen systemaattisesti kaikkien kurssien kohdalle (1) voiko kurssin ahotoida/opinnollistaa kokonaan/osittain/ei-lainkaan, (2) miten osaaminen osoitetaan ja (3) miten osaaminen arvioidaan.
- Laaditaan korkeakoulukohtaiset ohjeet sille, paljonko kussakin tutkinnossa voi ahotoida ja opinnollistaa sekä miten niiden toteutumista dokumentoidaan sekä seurataan.
- Taataan opiskelijoiden tasa-arvoinen kohtelu tekemällä ahotointi- ja opinnollistamisprosesseista korkeakoulutasolla läpinäkyviä.

### Tiedotus ja viestintä

- Lisätään tiedottamista ja kullekin kohderyhmälle räätälöityä viestintää
- Varmistetaan, että ahotointi- ja opinnollistamiskäytännöistä tiedottaminen on osa opettajatuutorien, opettajien, koulutuksen suunnittelijoiden ja opiskelijatuutorien perehdytystä työhön.

### Käytäntöjen toteutus

- Tarjotaan opiskelijoille ohjeita, esimerkkejä ja malleja yrittäjyysosaamisensa tunnistamiseen ja kuvaamiseen.
- Huolehditaan, ettei ahotoiva/opinnollistava opiskelija jää yksin vaille sosiaalista verkostoa.
- Tuetaan yhteisöllistä oppimisprosessia ja yhteistä tiedon muodostamista (eli opiskelijoiden välistä oppimista) osana ahotointia ja opinnollistamista
- Toteutetaan osaamisen osoittaminen/arvioiminen ennalta määrättyinä päivinä, mikä helpottaa resurssien kohdentamista ja ennalta suunnittelua.

### Yhteistyö kolmansien osapuolten kanssa opinnollistamisessa

- Valitaan ulkopuoliset partnerit ja yhteistyökumppanit kurssien tavoitteiden mukaisesti ja palvelemaan opiskelijan oppimista.
- Mietitään etukäteen toimintatavat kolmansien osapuolten kanssa, pyritään molemmin puoliseen asiantuntemuksen kunnioittamiseen ja käydään avointa keskustelua tavoitteista.

### Yrittäjyysosaamisen arvioinnin lähtökohtia

- Tehdään selkeä kurssien osaamistavoitteiden ja määritellään niihin käsitteelliset/ teoreettiset tavoitteet, tavoiteltavat käytännöntaidot ja siirrettävät taidot (kuten ryhmätyötaidot, opiskelutaidot, viestintätaidot ym.).
- Varmistetaan, että opiskelijan osaaminen sopii ahotoitavan/opinnollistetettavan kurssin tavoitteisiin riippumatta siitä, miten osaaminen on hankittu.
- Sisällytetään ahotointiin ja opinnollistamiseen aina reflektio-osuus, jotta kokemus muuntuu osaamiseksi.
- Tehdään arviointikriteeristö suoritusten ja osaamisen arviointiin ahotoinnin ja opinnollistamisen yhteydessä

Taulukko 1. Suosituksia korkeakouluille yrittäjyysosaamisen ahotointiin ja opinnollistamiseen. (Aaltonen ym. 2019.)

## 2.6 Yrittäjyysopinnot Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa

Haaga-Helia ammattikorkeakoulun yrittäjyyden opintojen tarkoitus on tukea opiskelijan kokonaisvaltaista yrittäjyyteen kasvamista ja oman idean etsimis- ja kehittämisprosessia. Tavoitteena on, että opiskelijat ymmärtävät erilaisia tapoja lähestyä yrittäjyyttä ja yrittäjyyden opintoja. Opiskelijan suhtautuminen yrittäjyyteen saattaa muuttua yrittäjyysopintojen aikana. Opiskelija saattaa innostua yrittäjyydestä tai vastaavasti huomata, että yrittäjyys ei olekaan oma juttu. Yrittäjyysopintojen tavoitteena voi olla myös esimerkiksi yrittäjyyden ymmärrys eri työtehtävissä tai sisäinen yrittäjyys. (Römer-Paakkanen & Jokinen 2019, 97,98.)

Haaga-Heliassa on kannustettu opiskelijoita kokoamaan itselleen henkilökohtaisen yrittäjyysopintojen kokonaisuuden itse valitsemistaan vapaasti valittavista opinnoista, yrittäjyyden tai muista syventävistä opinnoista, yrittäjyyden projekteista tai hankkeista, NY vuosi yrittäjänä -ohjelmasta, Urheilu ja hyvinvointialan opinnoista, StartUp Schoolin opinnoista tai muista omaa yrittäjyysosaamistaan kehittävästä opinnoista joko omassa ammattikorkeakoulussa tai jossain muussa korkeakoulussa. (Römer-Paakkanen & Jokinen 2019, 98.)

Opiskelija voi myös opinnollistaa työssään tai omassa yrityksessään tekemäänsä ja oppimaansa. Useimmiten opinnollistetaan jokin osa tai osia, koska yrittäjyyden opinnoissa lähiopetuksen mahdollistama yhteisöllisyys on olennainen osa oppimista. Jos opiskelija ei osallistu lähiopetukseen ollenkaan, jää hän paitsi tärkeästä toisten kokemuksista oppimisesta, toisten kanssa reflektomisesta ja verkostoitumisesta. (Römer-Paakkanen & Jokinen 2019, 98.)

Opiskelija on voinut aloittaa yrittäjyyden syventävät opinnot Haaga-Heliassa vaikka heti opintojen alussa, jos hänellä on jo kokemusta ja osaamista yrittäjyydestä, jota hän haluaa hyödyntää opinnoissaan, jos hän on kiinnostunut yrittäjyydestä ja hän haluaa tehdä kaikki opintonsa omaa olemassa olevaa tai tulevaa yritystoimintaansa varten tai jos hän tarvitsee omassa työssään yrittäjyysosaamista tai tietoa yrittäjistä ja yrittäjyydestä. Opiskelija on myös voinut voi koota yrittäjyyden opintojen aikana aineistoa portfolio-opinnäytteeseen. (Römer-Paakkanen & Jokinen 2019.) Haaga-Helian koulutus uudistuksen myötä yrittäjyysopintojen tarjontaa pyrittiin entisestään monipuolistamaan sekä entistä selkeämmin tarjoamaan kaikkien tutkintojen opiskelijoille. Eri tutkintojen opiskelijoiden osallistuminen samoille kursseille nähtiin myös avaavan opiskelijoille paremmat mahdollisuudet yhteiskehittämiseen ja toisiltaan oppimiseen. (Römer-Paakkanen 24.5.2023.)

### 2.6.1 Opiskelijoiden toiveita yrittäjyysopintojen suhteen

Haaga-Helian opiskelijoille pidetyssä AI-työpajassa (Römer-Paakkanen 2020) selvitettiin mitä toivomuksia opiskelijoilla on yrittäjyysopintojen suhteen. Opiskelijat toivoivat seuraavaa:

- tiedottaminen yrittäjyysopinnoista ja kurssien sisällöistä tärkeää
- kurssit pitäisi pystyä aikatauluttamaan opiskelijakohtaisesti... non stop?
- Lähiopetus
- konkreettinen, käytännönläheinen ja mielenkiintoinen sisältö:
  - vierailut yrityksiin
  - erilaisten yrittäjien vierailut (eri alat, nuoret, menestyneet, entiset opiskelijat)
  - yritysvierailuita, joissa pääsisi tutustumaan yrittäjyyden todellisuuteen
- teoriaa ja syvä käsitys yrittäjyydestä
- osallistavaa toimintaa
- NY-opinnot
- laajat ryhmätyöt
- apua löytää mielenkiintoisia yrittäjiä ja yrityksiä harjoitustöiden ja projektien case-yrityksiksi
- Verkostoitumismahdollisuudet
- mentorit läpi opiskeluaajan.

Johtopäätöksinä AI-työpajojen tuloksista voidaan todeta seuraavaa:

- Vaikka tarjolla on sekä tavoitteiltaan, toteutustavoiltaan että sisällöiltään hyvinkin monenlaisia yrittäjyydenopintoja ja projekteja, ja niistä myös kerrotaan opiskelijoille erilaisten tempausten, tapahtumien, mainosten, infojen ja sosiaalisen median avulla, **opiskelijat eivät tunnu kuitenkaan löytävän yrittäjyyden opintoja.**
- Monilla opintoihin tulevillakin opiskelijoilla on sellainen **käsitys, että heillä pitäisi olla jo jokin kehitettävä idea** ja halu perustaa yritys ennen kuin yrittäjyyden opintoihin voi osallistua.
- Osa opiskelijoista saattaakin kokea yrittäjyysopinnot **haastaviksi** ja itselleen sopimattomiksi, jos heillä ei ole etukäteen tietoa yrittäjyydestä tai innostusta ryhtyä yrittäjäksi.

### 2.6.2 Yrittäjyyden opinnot Haaga-Heliassa

Haaga-Helia profiloituu yrittäjyyttä tukevaksi/edistäväksi ammattikorkeakouluksi, jossa on tarjolla monipuolisia yrittäjyyden opintoja. Ongelmana on kuitenkin se, että yrittäjyyden opinnot ovat huonosti löydettävissä ja opiskelijat eivät hakeudu yrittäjyyden kursseille, koska eivät löydä niitä. Haaga-Helian kaikkien tutkintojen avainosaamisiin kuuluva pakollinen yrittäjyyden kurssi on kurssi *Yrittäjyys ja liiketoiminta (5 op)*. Kurssin tavoitteina on, että opiskelija tutustuu yrittäjyyteen, sen mahdollisuuksiin ja yrittäjäksi ryhtymiseen. Opiskelija pohtii yrittäjyyttä omalla kohdallaan sekä tutustuu liiketoimintaan; toimintaympäristöön, strategiaan ja vastuullisuuteen. Opiskelija oppii laatimaan liiketoimintamallin ja käyttämään liiketoiminnan

keskeisiä käsitteitä sekä ymmärtämään ja analysoimaan keskeisiä verkostoja. (Haaga-Helia 2023.)

Toinen kaikille tutkinnoille tarjolla oleva yrittäjyyden kurssi on valinnainen kurssi *Opiskelu ja yrittäjyys (1 op)*. Kurssi on itsenäisesti tehtävä kokonaisuus, joka toteutetaan virtuaalisesti NONSTOP-toteutuksena, eli kurssin voi aloittaa ja päättää omaan tahtiin. Tämä kurssi auttaa yhdistämään toisiinsa yrittäjyyden ja opiskelun Haaga-Heliassa. Vaikka kaikki eivät perusta omaa yritystä, kaikkien kannattaa kuitenkin miettiä mitkä yrittäjyyden opinnot olisivat hyödyksi oman urakehityksen kannalta. (Haaga-Helia 2023.)

Haaga-Helian koulutusuudistuksessa uutta opetussuunnitelmaa varten suunnitellut Yrittäjyyden syventävien opintojen opintopolut esitellään Haaga-Helian verkkosivuilla (kooste LIITE 1), mutta näiden opintopolkujen opintojaksoista vain muutama on käytännössä ollut tarjonnassa lukuvuonna 2022-2023 eikä näköjään ole tarjolla seuraavanakaan eli lukuvuonna 2023-2024. Syventävien opintopolkujen opinnoiksi suunnitellut kurssit ovat ensimmäisen toteutuslukuvuoden aikana ilmeisesti kuitenkin muutettu vapaasti valittaviksi opinnoiksi, koska niitä ei ainakaan suomenkielisessä tradenomitutkinnossa edes mainita muiden syventävien osaamisten listalla.

Mikään tutkinto ei ilmeisesti myöskään näe, että yrittäjyysosaaminen olisi niin tärkeää, että juuri ko. tutkinnon kannattaisi ns. tilata näitä opintoja. Kun mikään tutkinto ei tilaa ko. opintojaksoja, ei niitä siis laiteta tajolle. Opiskelijat eivät sitten tietenkään voi ilmoittautua ko. kursseille. Ja vaikka yrittäjyyden yksittäisiä kursseja tilattaisiinkin, niin jos niitä ei suositella tutkinnoissa, opiskelijat eivät uskalla ilmoittautua kursseille. Tämä on aiheuttanut sen, että opiskelijat eivät ilmoitaudu niille harvoillekaan tarjolla oleville kursseille, mikä puolestaan aiheuttaa sen, että ko. kurssit perutaan vähäisten ilmoittautujien määrän takia.

Työelämän muutosten myötä yrittäjyysosaamisen merkitys korostuu ja yrittäjyysopintojen pitäisi olla kaikkien opiskelijoiden ulottuvilla. Tärkeää olisi myös korostaa opiskelijoille sitä, miten paljon yrittäjyyden opinnoista hyötyvät muutkin kuin itse yrittäjät tai yrittäjäksi aikovat. On yleistä, että opiskelijat mieltävät yrittäjyyden opintojen olevan vain niitä varten, jotka suunnittelevat oman yrityksen perustamista ja joilla ehkä on jo liikeideakin valmiina.

Kaiken kaikkiaan Haaga-Helian opinto-oppaassa yrittäjyyden opinnot ovat hyvin hajallaan ja vaikeasti löydettävissä ja niistä on todella vaikea saada minkäänlaista kokonaiskäsitystä, koska opiskelijoilla ei ole aikaa lukea verkkosivuja ja opinto-oppaita kannesta kanteen. Tiedon pitäisi olla helposti saatavilla ja opintokokonaisuuksien tai -polkujen pitäisi löytyä selkeästi yhdestä paikasta. Lisäksi eri tutkintojen opintoihin pitäisi olla mahdollista yhdistää myös

yrittäjyyden polkujen opintoja ilman, että tutkinto paisuu liikaa ja opintojen suorittamisaika venyy turhan pitkäksi.

Yrittäjyyden opintojen polut on koottu Haaga-Helian verkkosivuilla yhteen otsikon ”Yrittäjyysopinnot ja StartUp School Haaga-Heliassa” alle (Haaga-Helia 2023: <https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/30077>), mutta opintoja ei ole linkitetty tutkintojen opetussuunnitelmaan/opintotarjontaan, jotta jokainen opiskelija näkisi heti opintoihin tutustuessaan, minkälaisia yrittäjyyden opintoja omaan tutkintoon on mahdollista liittää. StartUp Schoolissa on monipuolinen tarjonta yrittäjyyden opintoja, mutta sielläkin yrittäjyyden opintojaksoja on ryhmitelty eri tavalla kuin varsinaisten yrittäjyyden polkuopintojen yhteydessä. Esimerkiksi aloittavalle yrittäjälle suositellaan eri poluista poimittuja opintoja yhteensä 65 opintopisteen verran.

Yrittäjyysopinnot ja StartUp School –verkkosivuilla kerrotaan, että yrittäjyysopintoja voi yhdistää muihin suuntautumisopintoihin ja ne sopivat kaikkiin tutkintoihin. Se, miten tämä käytännössä onnistuu, ei selviä verkkosivuilta. Olisi erittäin hyvä, jos opinto-oppaasta selviäisi helposti, miten tämä yhdistäminen onnistuu. Lisäksi opinto-ohjaajilla tulisi olla hyvä kokonaiskäsitys yrittäjyyden opinnoista ja niiden sisällöistä ja tavoitteista, jotta he voisivat avustaa opiskelijoita valitsemaan itselleen tarpeellisia yrittäjyysopintoja - tai vähintäänkin heidän pitäisi osata ohjata yrittäjyydestä kiinnostuneet opiskelijat joko yrittäjyyteen erikoistuneen opinto-ohjaajan tai opettajan luokse.

Yrittäjyyden opintopolut on esitelty Haaga-Helian verkkosivuilla vain luettelomaisesti ryhmiteltynä ilman syvällisempää ohjausta siitä, minkälaista polkua tai kurssiyhdistelmää mihinkin tutkintoon tai mihinkin tarkoitukseen kannattaisi valita:

- aloittavan yrittäjän polku, lupaa apua yrittäjäksi ryhtymisen haasteisiin ja liiketoiminnan suunnitteluun aina ideoinnista mallintamiseen ja budjetointiin,
- yrittäjyyden asiantuntijuuspolun kerrotaan sisältävän yrittäjyyden monimuotoisuuden oivaltamista, tulevaisuuden ennakkoinnin oppimista sekä taitoja verkostoitumiseen ja
- yrityksen kehittäjäpolun opintojen kerrotaan sisältävän kestäväää liiketoimintaa, kasvun mahdollisuuksia, kansainvälistymistä, strategista kehittämistä ja digitaalisuutta.

Oma kokemukseni tradenomi opintojeni aikana Porvoossa on ollut se, että opiskelijoissa on paljon yrittäjiä tai yrittäjäksi aikovia, joiden keskuudessa ihmetystä on herättänyt se, että vaikka vapaasti valittavissa opinnoissa on runsaasti yrittäjyyden kursseja, nekin ovat tarjolla vain Helsingissä. Porvoossa ei ole ollut tarjolla yhtään vapaavalintaista yrittäjyyden kurssia. Sama pätee Haaga-Helian restonomi-, medianomi-, ja liikunnanohjaaja opiskelijoihin, joiden keskuudessa yrittäjyys yleistyy ihan samalla tavalla kuin kaupan alallakin.

### 3 Tutkimusmenetelmät

#### 3.1 Fokusryhmähaastattelu

Termi fokusryhmä tulee fokusoidusta eli kohdennetusta ryhmäkeskustelusta. Tämä tarkoittaa, että ryhmä ihmisiä keskittyy keskustelemaan valitusta aiheesta tai ongelmasta. Fokusryhmämenetelmä juontaa juurensa aina vuoteen 1926, jolloin Emory Bogardus käytti ryhmähaastatteluja yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. Menetelmää käytettiin myös toisen maailmansodan aikana, kun Robert Merton tutki ihmisten reaktioita sodan ajan propagandaan ja sotilaiden koulutusmateriaalien tehokkuutta. Samaan aikaan menetelmä otettiin käyttöön markkinointitutkimuksessa. Siitä lähtien kohderyhmät ovat olleet suosittuja ja niitä on käytetty laajasti yhteiskuntatieteissä. (Liamputtong 2011, esipuhe.)

Yritystutkimuksessa fokusryhmämenetelmää voidaan käyttää joko itsenäisenä menetelmänä tai yhdessä muiden menetelmien kanssa. Muiden tutkimusmenetelmien ohessa voidaan fokusryhmien avulla esimerkiksi kehittää oikeita kysymyksiä kyselylomakkeille, auttaa tulkitsemaan kyselyn tuloksia ja tilastotietoja sekä syventää kuvaa kiinnostavasta aiheesta tutkimuksen jälkeen esimerkiksi analysointia varten. Fokusryhmien avulla voidaan myös luoda uusia tutkimuskysymyksiä ja uusia teoreettisia ideoita tutkimukselle. (Eriksson & Kovalainen 2016, 182,183.)

Fokusryhmämenetelmä on yksinkertainen tutkimusmenetelmä, jossa kerätään laadullisia tietoja pieniltä ryhmiltä epävirallisissa ryhmäkeskusteluissa, jotka keskittyvät tietyn aiheen ympärille. Esimerkkejä tällaisista ryhmistä voisivat olla nuoret naiset, jotka jakavat kokemuksia laihduttamisesta tai yksinhuoltajat, jotka arvioivat lastenhoitopalveluja. Keskustelu perustuu yleensä ennalta tehtyyn kysymysrunkoon ja tutkija toimii yleensä ryhmän ohjaajana: esittää kysymyksiä, pitää keskustelun sujuvana ja mahdollistaa ryhmän jäsenten osallistumisen täysimääräisesti. (Wilkinson 2011.)

Fokusryhmähaastatteluja kutsutaan joskus virheellisesti ryhmähaastatteluiksi, mutta fokusryhmähaastattelussa ohjaaja ei esitä kysymyksiä jokaiselle kohderyhmän osallistujalle vuorotellen kuten ryhmähaastattelussa, vaan pikemminkin tukee ryhmäkeskustelua ja kannustaa aktiivisesti ryhmän jäseniä vuorovaikutukseen keskenään. Tyypillisesti keskustelu tallennetaan, puhtaaksi kirjoitetaan ja lopuksi analysoidaan käyttämällä laadullisten tietojen tavantomaisia tekniikoita: yleisimmin sisältö- tai temaattista analyysiä. Fokusryhmät eroavat muista menetelmistä ensisijaisesti tiedonkeruumenetelmän eikä niinkään tietojen analysointimenetelmän osalta. (Wilkinson 2011.)

### 3.1.1 Fokusryhmien keskeiset ominaisuudet

Tyypillinen fokusryhmä koostuu kahdesta kymmeneen osallistujan ryhmästä, ohjaajasta (henkilö, joka aloittaa ja ohjaa osallistujien välistä vuorovaikutusta, usein tutkija itse toimii moderaattorina) ja aiheesta, josta keskustellaan. Fokusryhmäkeskustelut käydään epävirallisessa ilmapiirissä, jotta ihmiset voisivat ilmaista ja jakaa ajatuksiaan mahdollisimman vapaasti. Edmundsin mukaan haastattelutapahtuman ei tarvitse rajoittua vain keskusteluun; se voi sisältää myös muunlaisia tehtäviä, kuten piirtämistä tai maalaamista, kuvallisia esityksiä tai draamaa. (Eriksson & Kovalainen 2016, 183).

Tyypillisesti fokusryhmän jäsenet jakavat samanlaisen sosiaalisen ja kulttuurisen taustan tai heillä on samanlaisia kokemuksia tai huolenaiheita. Kohderyhmien tavoitteena ei ole päästä yksimielisyyteen keskusteltavista asioista. Pikemminkin tavoitteena on saada ryhmän jäseniltä erilaisia vastauksia, jotka antavat todenmukaisen käsityksen osallistujien asenteesta, käyttäytymisestä, mielipiteistä tai käsityksistä koskien tutkimuskysymyksiä. (Hennink 2007, 6; Liamputtong 2011, 3.)

### 3.1.2 Fokusryhmähaastattelun edut ja heikkoudet

Fokusryhmähaastattelumenetelmä tarjoaa tutkijoille ja tutkimukseen osallistujille useita etuja. Ensinnäkin osallistajat voivat kokea mielekkäänä sen, että heitä kohdellaan asiantuntijoina ja he saavat työskennellä läheisessä yhteistyössä tutkijan kanssa fokusryhmäkeskustelujen aikana. Toiseksi osallistujia ei painosteta spontaaneihin reaktioihin, vaan he voivat käyttää aikaansa muiden osallistujien näkemysten ja kysymysten sulattamiseen. Se, että on aikaa harkita vastauksia voi synnyttää uusia näkökulmia, jotka jäisivät muodostumatta henkilökohtaisissa haastatteluissa. (Eriksson & Kovalainen 2016, 184.)

Menetelmän käytön suosio on kasvanut viime vuosina ja Krollin mukaan yksi tätä selittävä syy on menetelmän kyky tuottaa tuloksia nopeasti. Lisäksi sitä pidetään menetelmänä, joka voi tuottaa monimutkaista tietoa alhaisin kustannuksin. Fokusryhmähaastattelumenetelmä sopii hyvin ihmisille, jotka eivät osaa ilmaista ajatuksiaan helposti ja se myös antaa yhteisöllistä voimaa vähemmistöjen ajatuksille. (Liamputtong 2011, esipuhe, 2.)

Fokusryhmämenetelmä ei sovellu kuitenkaan kaikkiin tutkimustilanteisiin ja kaikkiin aihealueisiin muun muassa siitä syystä, että se on luonteeltaan avointa eikä sen kulkua ja sisältöä voida täysin ennalta määrätä vaikka prosessi olisi kuinka hyvin suunniteltu ja toteutettu. Fokusryhmien käytölle haastattelumenetelmänä asettaa haasteita myös liian arkaluonteinen

aihe, jolloin ryhmien aktiivinen keskustelu voi tyrehtyä. (Eriksson & Kovalainen 2016, 184,185.) Fokusryhmämenetelmän käyttö voi olla vaikeaa myös tilanteessa, jossa osallistujilla on vahvoja tai vastakkaisia mielipiteitä käsiteltävästä aiheesta. (Liamputtong 2011, 8.)

Kohderyhmähaastattelut sopivat tilanteisiin joissa:

- etsitään erilaisia ajatuksia tai tunteita, joita ihmisillä on jostakin asiasta
- yritetään ymmärtää näkemuseroja ihmisryhmien välillä. Ihmiset, jotka ovat päätöksenteossa, voivat nähdä tilanteen tai ongelman eri tavalla kuin ne, jotka eivät ole
- tarkoituksena on löytää mielipiteisiin, käyttäytymiseen tai motivaatioon vaikuttavia tekijöitä.
- halutaan, että ideat tulevat esiin ryhmästä. Ryhmällä on kyky tulla enemmänä kuin osiensa summa ja osoittaa synergiaa, jota yksilöillä yksin ei ole
- halutaan kokeilla ideoita, suunnitelmia tai käytäntöjä.
- tutkija tarvitsee tietoa suunnitellakseen laajamittaisen kvantitatiivisen tutkimuksen.
- tutkija tarvitsee tietoja auttaakseen valaisemaan jo kerättyjä määrällisiä tietoja.

(Krueger & Casey 2009, 19,20.)

### 3.1.3 Fokusryhmän organisointi

Kukin kohderyhmä voi koostua noin kahdesta kymmeneen henkilöön keskustelun aiheesta ja tutkimuksen tavoitteista riippuen. Tyypillisimmän ryhmän muodostaa neljästä kahdeksaan henkilöä. Neljän osallistujan pitäisi riittää monipuolisen näkökulman saamiseen ja kahdeksan on vielä hallittavissa oleva osallistujamäärä useimmille ohjaajille, joilla on ainakin jonkin verran kokemusta ryhmän ohjaamisesta. Koska yksi kohderyhmä ei riitä useimpiin tutkimustarkoituksiin, kahta pidetään vähimmäismääränä. Rikkaamman ja monipuolisemman empiirisen materiaalin saamiseksi saattaa olla tarpeen muodostaa kolme tai useampia ryhmiä. Useimmiten tutkijat järjestävät vain yhden kokoontumisen kunkin ryhmän kanssa. (Eriksson & Kovalainen 2016, 186,187.)

Fokusryhmäkeskustelussa ryhmän kokoonpanolla on tärkeä rooli vuorovaikutusprosessiin. Perinteisesti väitetään, että osallistujilla pitäisi olla jotain yhteistä, jotta ryhmässä voidaan saavuttaa optimaalinen vuorovaikutus ja vältetään hallitsevien tai vetäytyvien yksilöiden liiallinen vaikutus. (Liamputtong 2011, 34.)

Toisaalta ne, jotka puoltavat heterogeenisten ryhmien käyttöä katsovat fokusryhmien eduksi sen, että niiden avulla voidaan kerätä erilaisia mielipiteitä erilaisilta ihmisiltä. Joskus saateen jopa tarvita vastakkainasetteluryhmiä luovien oivallusten aikaansaamiseksi, vastakkais-

ten mielipiteiden tutkimiseksi tai jonkin asian kritisoimiseksi. (Eriksson & Kovalainen 2016, 186.)

On myös tärkeää pohtia, tuntevatko kohderyhmän jäsenet toisensa vai ovatko he toisilleen täysin vieraita. Tutustumisaste vaikuttaa kiistatta ryhmäkeskusteluihin. Monet tutkijat haluavat koota ryhmän toisilleen tuntemattomista jäsenistä estääkseen tuttavien vaikuttamista kommentteihin. Toisaalta kun ihmiset tuntevat toisensa, ryhmän sisäinen vuorovaikutus on luonnollisempaa. (Eriksson & Kovalainen 2016, 186.)

Kohderyhmätutkijan ei pitäisi olla ensisijaisesti kiinnostunut keräämään yksittäisiä mielipiteitä tutkittavasta aiheesta. Pikemminkin kiinnostus tulisi kohdistua siihen, miten ihmiset reagoivat toistensa kysymyksiin ja näkemyksiin, miten he rakentavat siltoja eri ymmärrysten välille ja miten he rakentavat yhteisiä käsityksiä keskustelun aikana. (Eriksson & Kovalainen 2016, 185.)

Kaksi tuntia pidetään yleensä optimaalisena kestona yhdelle fokusryhmäistunnolle. Tarvittaessa haastattelujen voi antaa kestää kauemminkin. Erityisesti jos projekti vaatii luovia tekniikoita, kuten aivoriihiä, on erityisen hyödyllistä varata istunnolle enemmän aikaa. Lisäksi arkaluonteiset aiheet voivat vaatia pitkiä lämmittelyjä ryhmän kanssa. Kolmen tai neljän tunnin fokusryhmäkeskustelut haastavat kuitenkin sekä ohjaajan että osallistujien jaksamista – toisaalta aikapaineen puuttuminen voi vapauttaa. Riippumatta valitusta aikataulusta, on siitä ilmoitettava osallistujille etukäteen. (Eriksson & Kovalainen 2016, 187.) Yleisesti ottaen haastattelun jatkamisesta ei ole juurikaan hyötyä sen jälkeen, kun tutkija kokee keskustelun saavuttaneen saturaation (samat näkökulmat alkavat toistaa itseään) ja tässä kohtaa tilaisuus on tarkoituksenmukaista päättää (Liamputtong 2011, 46).

Keskusteluja voi käydä useissa paikoissa. Neutraaleja paikkoja voidaan käyttää, mutta jotkut tutkijat ovat sitä mieltä, että ihmiset keskustelevat avoimemmin itselleen tutussa ympäristössä. Tärkeää on, että paikan sijainti on sellainen johon kaikkien osallistujien on helppo tulla. Paikan pitäisi olla myös helposti löydettävissä ja matkustusajan tulisi olla minimaalinen (Hennink 2007).

Etukäteen laaditussa haastattelurungossa on suunniteltu muun muassa miten ryhmäkeskustelu avataan ja miten se päätetään sekä mitä kysymyksiä esitetään ja missä järjestyksessä. Haastattelurunko sisältää myös yksityiskohtaiset ohjeet yksittäis- ja ryhmätehtäville, jos niitä käytetään. Ihannetapauksessa fokusryhmäkeskustelut tallennetaan nauhalle ja puhtaaksikirjoitetaan tai videonauhoitetaan. Mikäli näitä tallennusmenetelmiä ei voida käyttää, on hyvä suunnitella huolellisesti etukäteen miten muistiinpanot tehdään, kuka ne tekee ja voiko ryh-

mä osallistua avainasioiden tallentamiseen esimerkiksi fläppitaulujen tai muistilehtiöiden avulla. (Eriksson & Kovalainen 2016, 188.)

### **3.1.4 Ohjaajan ja tarkkailijan rooli**

Ohjaajan tärkeimpiin tehtäviin kuuluu käsiteltävän aiheen, haastattelun tarkoituksen ja haastatteluprosessin esittely, rennon ilmapiirin luominen ja ryhmän keskinäisen vuorovaikutuksen edistäminen. Jos mukana on avustajia, sovitaan etukäteen kunkin tehtävät. Yksi ohjaaja voi esimerkiksi keskittyä keskustelun ohjaamiseen ja toinen muistiinpanojen tekemiseen ja tekniikan hoitamiseen. (Eriksson & Kovalainen 2016, 189.)

Tutkimuksen tarkoitus on oltava ohjaajalla kirkaana mielessä ja hänen on ymmärrettävä riittävästi aiheesta, jotta hän voi erottaa minkä tyyppiset tiedot ovat hyödyllisimpiä tutkimuksen kannalta. Ohjaaja ohjaa keskustelua ja päättää missä kohtaa tarvitaan lisätietoja ja milloin keskustelua jatketaan. (Krueger & Casey 2009, 85-88.)

Myös tarkkailijalla on tärkeä rooli fokusryhmähaastatteluissa. Ohjaaja ei voi keskittyä yhtä aikaa sekä muistiinpanojen tekemiseen että haastattelutilanteen ohjaamiseen. Tarkkailija auttaa ohjaajaa tarkistamalla, onko keskeisiä asioita jätetty huomiotta ja voi huomauttaa asiasta ennen istunnon päättymistä. Usein haastattelun loppupuolella ohjaaja kysyykin tarkkailijalta, onko vielä käsittelemättömiä tai haastattelun aikana syntyneitä kysymyksiä. Ohjaajan ja tarkkailijan tiivis yhteistyö haastattelun aikana on tärkeää. Ohjaaja voi keskittyä keskustelun johtamiseen, kun taas tarkkailija tekee laajoja muistiinpanoja keskustelun sisällöstä ja käsittelee mahdolliset keskeytykset. (Hennink 2007.)

### **3.1.5 Haastattelun kulku**

Keskustelun alussa ohjaaja usein pyytää jokaista osallistujaa esittelemään itsensä lyhyesti. Sen jälkeen ohjaaja tekee yhteenvedon keskustelun aiheesta ja tarkoituksesta ja aloittaa yhdellä tai useammalla lämmittelykysymyksellä vuorovaikutuksen käynnistämiseksi osallistujien kesken. Haastattelun aikana ohjaaja pitää keskustelun käynnissä esittämällä yleisiä avoimia, keskustelullisia ja yksinkertaisesti esitettyjä kysymyksiä. Ohjaaja kertoo myös ryhmän jäsenille, että tavoitteena ei ole ryhmän yksimielisyys vaan tärkeää on saada aikaan hyvä keskustelu jossa asiaa käsitellään monipuolisesti. Ohjaajan tulee varmistaa, että jokaisella on mahdollisuus ilmaista itseään, mutta osallistujia ei tule painostaa puhumaan. (Eriksson & Kovalainen 2016, 189.)

Fokusryhmäkeskustelu voidaan suunnitella sisältämään tehtäviä, kuten tarinan kertominen tai kuvan piirtäminen. Lisäksi on olemassa joukko muita tekniikoita ja materiaaleja joita voidaan käyttää tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseen kohderyhmillä. Käyttämällä strategioita, jotka vaativat enemmän osallistumista, voidaan muuttaa kohderyhmän vauhtia ja tuottaa uutta ja oivaltavaa tietoa. Haastateltavien osallistumista voidaan lisätä esimerkiksi pyytämällä heitä tekemään asioita, kuten listaamista, piirtämistä ja järjestämistä. Tällaiset osallistavat kysymykset koskettavat eri aivojen tai sydämen osia ja herättävät mm emotionaalista vastakaikua. Lisäksi osallistujilla on usein hauskaa näiden kysymysten kanssa. (Krueger & Casey 2009, 42).

Eryisesti pienen fokusryhmän kohdalla voi käydä niin että joku osallistujista dominoi yrittämällä johtaa ryhmää tai vaikuttamalla muiden jäsenten näkemyksiin. Toisaalta joukossa voi olla vetäytyneitä ihmisiä tai henkilöitä jotka ovat välinpitämättömiä aiheesta ja ryhmästä. Ohjaajan vastuulla on tuoda esiin kunkin osallistujan parhaat puolet ja tämä vaatii sekä auktoriteettia että empatiaa. (Eriksson & Kovalainen 2016, 190,191.)

Kun haastattelulle varattu aika alkaa olla lopussa, ohjaaja tekee usein yhteenvedon keskustelusta varmistaakseen, mitä osallistujat sanoivat ja päättää tilaisuuden kiittämällä osallistujia ryhmässä vietetystä ajasta ja vaivasta. (Eriksson & Kovalainen 2016, 191.)

### **3.1.6 Virtuaaliset fokusryhmät**

Virtuaalinen ympäristö tarjoaa tutkijoille merkittäviä hyötyjä omaavan tavan suorittaa fokusryhmätutkimuksia ja siitä onkin tullut erittäin suosittu haastattelutapa. Fokusryhmätutkimuksen toteuttaminen virtuaalisesti on suhteellisen halpaa. Usein tekniikka myös mahdollistaa laajemman joukon osallistujia ja tietoja voidaan tuottaa lyhyemmässä ajassa. Tietojen kerääminen voidaan tehdä samanaikaisesti pienten osallistujaryhmien kesken ryhmän jäsenten olinpaikasta riippumatta. Perinteisessä haastattelutilanteessa kasvokkain kohtaaminen voi synnyttää painetta pyrkiä samanmielisyyteen, mikä voi rajoittaa vuorovaikutusta ja kerättyjen tietojen laatua. Virtuaalisissa fokusryhmissä yksimielisyyteen pyrkimisen paine on huomattavasti pienempi ja usein ne tuottavat sellaista tietoa, jota voi olla vaikea saada kasvokkaisesti vuorovaikutuksessa. (Gaiser 2008 teoksessa Liamputtong 2011, 150.)

Virtuaalisten fokusryhmien ohjaaminen on usein haastavampaa kuin kasvotusten kokoontuvien ryhmien. Ohjaajalta vaaditaan hienovaraisuutta ja taitoa, hänen tulee olla tarkkaavainen ja pitää ryhmä keskittyneenä. Osallistujia tulee muistuttaa siitä, että ryhmän ydintavoite on olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Virtuaalisissa kohderyhmissä ohjaajat tyypillisesti

käyttävät erilaisia verkkoviestinnän mahdollisuuksia, jotta ryhmän toiminta saadaan halutulle tasolle. Näitä voivat olla esimerkiksi hymiöt, joilla ilmaistaan tunteita tai huolenaiheita. (Gaiser 2008 teoksessa Liamputtong 2011, 157.)

### 3.1.7 Tutkimustiedon analysointi

Vaikka haastatteluprosessissa onnistuttaisiin kuinka hyvin, tutkimuksen lopulliseen laatuun vaikuttaa suuresti tutkimustiedon analyysi. Fokusryhmien analysointi ei juurikaan muuten eroa muun laadullisen tiedon analysoinnista, paitsi vuorovaikutuksen korostuneen merkityksen osalta. Siksi fokusryhmähaastattelusta voidaan tehdä mikä tahansa laadullinen analyysi riippuen siitä, onko keskustelu äänitetty vai videonauhoitettu (ja puhtaaksikirjoitettu), millaiset muistiinpanot olivat ja millaisia muita tietoja on saatavilla. Tärkeät kysymykset analyysin valintaan liittyen ovat, että mikä analyysimenetelmä antaa parhaiten vastauksia tutkimuskysymyksiin ja miten teoreettinen viitekehys ohjaa analyysin tekemisessä vai ohjaako ylipäättään. (Eriksson & Kovalainen 2016, 191,192.)

Missä muodossa empiirinen aineisto onkin kerätty, on tärkeää perehtyä tutkimusaineistoon ja aloittaa alustavan analyysin tekeminen mahdollisimman pian jokaisen kohderyhmähaastattelun jälkeen. Tämä on perusteltua monesta eri syystä. Heti keskustelun jälkeen yksityiskohdat ovat vielä muistissa ja tarvittaessa muistiinpanoihin voi tehdä lisäyksiä. Lisäksi kun ryhmästä on vielä hyvä yleistuntuma, sen pohdiskelu voi olla avuksi seuraavien ryhmien kanssa työskennellessä. Ei ole mitään syytä odottaa, että kaikki ryhmät ovat kokoontuneet ennen kuin aloittaa analyysin. (Eriksson & Kovalainen 2016, 192.)

Analyysia aloitettaessa on hyvä lukea ja kuunnella ryhmäkeskusteluja useita kertoja ja kerrata mitä kussakin ryhmässä tapahtui. Sisältö on hyvä lajitella järkevällä tavalla suhteessa tutkimuskysymykseen. Voi olla esimerkiksi järkevää korostaa asioita, joista on ollut yhteisymmärrys eri ryhmien ja osallistujien välillä. Tai tutkimuskysymys saattaa auttaa tunnistamaan epätavallisia näkökulmia, ehkä siksi, että ne voivat paljastaa tärkeän vähemmistön näkökulman. Lopuksi tulokset ja havainnot tulkitaan ja selitetään. (Eriksson & Kovalainen 2016, 192.)

Vaikka haastatteluraportoinnista puhuttaessa yleensä painotetaan raportin käytännönläheisyyttä ja helposti ymmärrettävyyttä, akateemisilla tutkimusraporteilla on muitakin vaatimuksia. Tutkimuskysymyksen on oltava oleellinen ja sen tulee ohjata tutkimuksen rakennetta. Tuloksia täytyy myös peilata aiempiin tutkimuksiin, joita aiheesta on tehty. (Eriksson & Kovalainen 2016, 193.)

### 3.2 Appreciative Inquiry (AI) eli arvostava kysely tutkimusmenetelmänä

AI keskittyy tutkimaan ideoita, joita ihmisillä on siitä, mikä on arvokasta siinä mitä he tekevät, ja yrittää sitten selvittää tapoja, joilla sitä voidaan rakentaa sen sijaan että keskityttäisiin ongelmiin. AI haastaa meidät pohtimaan uudelleen ajatuksiamme siitä, miten ihmiset toimivat, miten muutos tapahtuu ja miten tutkimus voi edistää tätä prosessia. (Reed 2007, 2.)

Ymmärtääksemme paremmin tätä (AI) tutkimusmenetelmää, avataan hieman sanoja arvostava ja tutkimus.

Arvostaminen liittyy tunnustukseen ja arvon lisäämiseen. Organisaatiot, yritykset ja yhteisöt voivat hyötyä suuremmasta arvostuksesta. Kaikkialla maailmassa ihmiset kaipaavat tunnustusta. He haluavat työskennellä vahvuuksiaan hyödyntäen tehtävissä, joita he pitävät arvokaina. Johtajat haluavat johtaa arvojensa mukaan. He etsivät tapoja yhdistää suurimmat intohimonsa päivittäiseen työhönsä. Organisaatiot pyrkivät jatkuvasti kasvattamaan arvoaan osakkeenomistajien, työntekijöiden ja koko maailman silmissä. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 2.)

Kysely viittaa etsimiseen, löytämiseen ja oppimiseen. Siinä on kyse uusien mahdollisuuksien etsimisestä, tietämättömyyden tilassa olemisesta, ihmettelystä ja halukkuudesta oppia. Se merkitsee avoimuutta muutokselle. Kysely on oppimisprosessi niin organisaatioille kuin yksilöille. Harvoin etsimme tai tutkimme sitä, mitä jo tiedämme varmasti. Esitämme kysymyksiä meille tuntemattomista asioista, olemme vilpittömän uteliaita ja avoimia uusille suunnille ja uudelle ymmärrykselle. Emme kuitenkaan voi saada kaikkia vastauksia ja löytää absoluuttista totuutta, kun olemme mukana tutkimuksessa. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 3.)

Menestyäkseen organisaatiot tarvitsevat kyselyjä. Ne tarvitsevat vähemmän muutamien käskyjä ja hallintaa ja enemmän mahdollisuuksien tutkimista yhdessä. Tarvitaan vähemmän varmoja suunnitelmia ja strategioita ja enemmän kykyä aistia ja mukautua nopeasti maailman muuttuessa. Tarvitaan johtajia, jotka voivat tunnustaa sen, mitä he eivät tiedä ja esittävät innokkaasti provosoivia, inspiroivia ja myönteisiä kysymyksiä aiheista, jotka ovat arvokkaita mukana oleville ihmisille ja jotka on suunnattu organisaation menestyksen kannalta keskeisiin aiheisiin ja ongelmiin. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 3.)

AI pääsee oikeuksiinsa, kun arvostus ja kysely yhdistetään. Arvostaminen ja kysely yhdessä tuottavat elintärkeän ja voimakkaan, katalyyttisen vaikutuksen johtajuuden ja organisaation muutokseen. Hyödyntämällä parhaimmillaan toimivien organisaatioiden selvityksiä AI va-

pauttaa tietoa ja sitoutumista, jotka yhdessä luovat energiaa positiiviseen muutokseen. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 4.)

### 3.2.1 4-D malli

Appreciative Inquiry-menetelmässä käytetään niin sanottua 4-D-mallia. Se perustuu käsitykseen, että ihmisten järjestelmät, yksilöt, tiimit, organisaatiot ja yhteisöt kasvavat ja kehittyvät siihen suuntaan mitä oppivat. AI toimii keskittämällä organisaation huomion sen positiivisimpaan potentiaaliin - sen positiiviseen ytimeen - ja vapauttaa positiivisen ytimen energian muutokseen ja kestäväan menestykseen. Organisaatio toimii parhaimmillaan, kun yksilöiden kollektiivinen viisaus organisaation aineellisia ja aineettomia vahvuuksia, kykyjä ja resursseja koskien hyödynnetään. 4-D-mallia voidaan käyttää ohjaamaan pienempää keskustelua, suurta ryhmäkokousta tai koko järjestelmän muutostyötä. Se voi toimia puitteena henkilökohtaiselle kehittymiselle tai valmennukselle, kumppanuus- tai allianssirakentamiselle sekä laajamittaiselle yhteisön tai organisaation kehittämiseksi. Olipa tarkoitus mikä tahansa, 4-D-malli toimii perustana, jolle muutosta rakennetaan. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 6,7.)

AI-prosessi hahmotellaan sykleinä, jotka on kehitelty käytännön työssä yhdessä eri ryhmien ja organisaatioiden kanssa toiminnan kehittämisen yhteydessä. AI:n syklinen luonne viittaa AI:n iteratiivisuuteen: se ei ole lineaarinen prosessi, joka alkaa ja sitten pysähtyy, kun se on valmis. Se on prosessi, joka ei koskaan pääty, koska vaiheet toistuvat ja organisaatiot jatkavat oppimista ja prosessin vaiheiden tarkastelua. AI:n periaatteiden ja oletusten mukaisesti ajatus siitä, että kysymykset muuttavat toimintaa, tarkoittaa, että kun tämä prosessi käynnistetään, muutosta integroidaan ja ylläpidetään peilaamalla sitä aina AI:n. 4-D-mallin käyttö aloitetaan niiden myönteisten aiheiden harkitulla tunnistamisella, joita halutaan tutkia. Koska ihmisen järjestelmät kehittyvät oppimansa suuntaan, tutkittavien aiheiden valintaan on tärkeää kohdistaa erityinen huomio. Valituista aiheista tulee organisaation oppimisen ja innovaatioiden kohde. (Reed 2007, 32.)

Valittavien aiheiden pitäisi kuvastaa organisaation positiivista ydintä. Cooperrider antoi esimerkkejä kysymyksistä, jotka voivat auttaa aiheen valinnassa:

"Mitkä tekijät saavat tämän organisaation elämään, kun se on ja on ollut eloisimmillaan, menestyneimmillään ja tehokkaimmillaan?"

"Mitkä piilevät mahdollisuudet tarjoavat mahdollisuuksia vielä elinvoimaisemmille, menestyneemmille ja tehokkaammille (näkemysten ja arvojen kanssa yhteneväisille) or-

ganisaatiomuodoille?" Tämä kysymys haastaa osallistujia haaveilemaan paremmasta tulevaisuudesta ja suunnittelemaan sitä. (Reed 2007, 29.)

AI:ta voidaan käyttää organisaation monien ulottuvuuksien tutkimiseen, vaikka Cooperrider ym. ehdottivat, että on parasta rajoittaa kolmeen tai viiteen kiinnostavaan aiheeseen, joilla on seuraavat ominaisuudet:

- Ne ovat myönteisiä ja positiivisia.
- Ne ovat toivottavia, eli perustuvat tavoitteisiin, jotka halutaan saavuttaa.
- Ne ovat aiheita, joista ryhmä on aidosti kiinnostunut ja joista se haluaa oppia lisää. Ne liikkuvat samaan suuntaan, johon ryhmä haluaa mennä. (Reed 2007, 29.)

Aihe on valittava koko organisaation tuella. Jos se koskee vain pientä osaa organisaatiossa olevia henkilöitä (joilla on esimerkiksi päätösvaltaa AI:hin käytettävästä rahoituksesta), aiheita on ehkä vahvistettava tai sitä on muutettava laajan osallistumisen edistämiseksi koko organisaatiossa. Muutaman organisaation henkilön ajatuksiin perustuva aihevalinta ei ole käytökelpoinen perusta AI:lle, vaan se on ristiriidassa vahvuuksien kehittämiseen perustuvan lähestymistavan kanssa. (Reed 2007, 30.)

Valitut aiheet ovat organisaatiolle strategisesti tärkeitä aiheita. Ne voivat liittyä organisaation olemassa oleviin positiivisiin perusarvoihin, joiden laajentaminen edistäisi organisaation menestystä. Ne voivat olla ongelmia, jotka, jos ne tiedostetaan ja niitä työstetään positiivisella ja myönteisellä lähestymistavalla, parantaisivat organisaation suorituskykyä. Tai ne voivat olla yrityksen kilpailukykyä kasvattava menestystekijä, jota voidaan kehittää ja josta organisaatio voi oppia kasvaakseen ja muuttuakseen. Kun tämä positiiviset aiheet on löydetty, ne ovat lähtökohtana 4-D mallin hyödyntämiselle. 4-D termi muodostuu tutkimusmenetelmän neljästä vaiheesta: Sen tutkiminen, mikä nykyisessä toimintatavassa on hyvää (discovery), unelmatila (dream), suunnittelu (design) ja vahvistaminen (destiny). (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 7.)

### **3.2.2 Tutkimus (Discovery)**

Arvostavan kyselyn ensimmäinen vaihe on tutkimus. Tämä on laajaa, yhteistyöhön perustuvaa pohdintaa siitä mikä nykyisessä toimintatavassa on ja on ollut toimivaa ja hyvää. Tämä tehdään tyypillisesti henkilöhaastatteluina, mutta se voi sisältää myös kohderyhmiä ja suuria ryhmäkokouksia. Missä tahansa muodossa pohdinta toteutetaankin, se sisältää myönteisiä keskusteluja useiden tai kaikkien organisaation jäsenten kesken, mukaan lukien ulkoiset sidosryhmät, sekä parhaat vertailuorganisaatiot. Pohdinta-vaiheen tuloksena saadaan moni-

puolinen kartoitus organisaation onnistumisista ja parhaat käytännöt ja toimintatavat saadaan jaettua kaikkien jäsenten käyttöön. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 8.)

Osallistujat tarvitsevat ehkä aikaa ja rohkaisua tutkiakseen perusteellisesti sitä, mikä antaa organisaatiolle energiaa. Ongelmien tunnistaminen tuntuu usein elävämmältä ja tärkeämmältä, kun taas positiivinen voidaan jättää huomiotta. Whitney (1998) kuvaili tätä vaihetta pyrkimykseksi täyttää organisaatioiden keskustelut puheilla positiivisista mahdollisuuksista. Tätä voi olla vaikeaa toteuttaa, jos keskitytään epäonnistumisiin tai puutteisiin. Tämän vaiheen tuotokset muodostuvat perusteet seuraavalle vaiheelle. (Reed 2007, 33.)

### **3.2.3 Unelmointi (Dream)**

Tämä vaihe on aikaa, jolloin ihmiset pohtivat yhdessä työtään, työsuhteitaan, organisaatioitaan ja maailmaa koskevia toiveitaan ja unelmiaan. Pohditaan sellaista unelmatilaa, millaista voisi olla, jos kaikki olisi mahdollista. Mietitään suuria, rohkeita ja rajattomia mahdollisuuksia. Unelmavaihe on sekä käytännöllinen että luova. Se vahvistaa positiivisia perusarvoja ja haastaa tämän hetken auttamalla ihmisiä visioimaan arvokkaammasta ja paremmasta, paremmista tuloksista ja panoksista parempaan maailmaan. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 8.)

Tyypillisesti suurilla ryhmillä toteutetut unelmatilan visioinnit johtavat organisaation positiivimpien mahdollisuuksien ja voimavarojen linjaamiseen ja innovatiivisiin strategisiin visioihin unelmatilasta sekä kohonneeseen tarkoituksentuntoon. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 8.)

### **3.2.4 Kehittäminen (Design)**

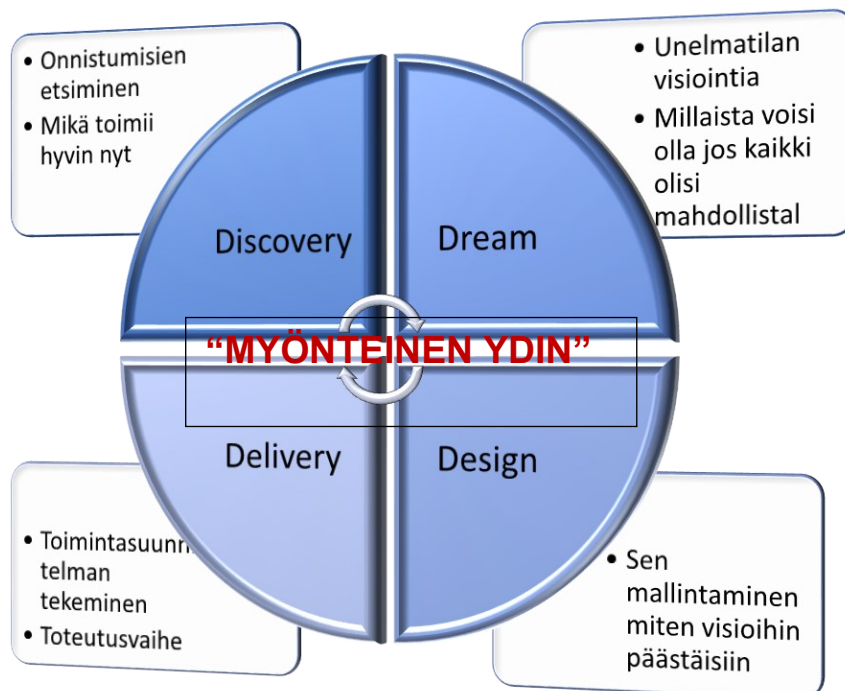
Kolmannessa vaiheessa valituista visioista rakennetaan prototyyppejä. Syntyy ehdotuksia, jotka kuvaavat ideaalista organisaatiota tai mitä sen pitäisi olla. Suunnittelua tehdään isossa tai pienessä ryhmässä. Osallistujat hyödyntävät pohdinta- ja unelmatilan visiointi -vaiheita valitsemalla vaikuttavimmat visiot ja laativat sitten suunnitelmia, jotka pohjautuvat heidän toivomiinsa organisaation ominaisuuksiin. AI:n periaatteiden mukaisesti nämä usein provokatiiviset ehdotukset esitetään myönteisesti. Nämä ehdotukset itsessään laajentavat organisaation kuvaa esittämällä selkeitä ja vakuuttavia kuvia siitä, miten asiat tulevat olemaan, kun organisaation positiivinen ydin vaikuttaa strategioissa, prosesseissa, järjestelmissä, päätöksissä ja yhteistyössä. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 9.)

### 3.2.5 Vahvistaminen (Destiny)

Viimeisessä vaiheessa on vuorossa toimet, jotka tukevat jatkuvaa oppimista ja innovaatioita tavoitetilän saavuttamiseksi. Valitaan edellisen vaiheen pohjalta toteutettavat prototyypit tai visiot. Koko 4-vaiheinen malli tarjoaa työntekijöille avoimen foorumin osallistua ja kehittyä organisaation palveluksessa, ja muutosta tapahtuu prosessin kaikissa vaiheissa. Toteutusvaihe keskittyy kuitenkin nimenomaan henkilökohtaisiin ja organisatorisiin sitoumuksiin ja polkuihin eteenpäin. Monissa tapauksissa AI:sta tulee puitteet johtamiselle ja jatkuvalla organisaation kehittämiseksi. Siksi monet organisaatiot aloittavat suunnitteluvaiheessa 4-D-mallin soveltamisen alusta. ( Trosten-Bloom & Whitney 2003, 9.)

Toteutusvaihe käynnistetään usein suurissa ryhmissä ja sitä jatketaan pienemmissä kokoonpanoissa. Toteutusvaiheen tuloksena on yleensä laaja muutos koko organisaation eri osa-alueilla. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 9.)

Tässä vaiheessa energia siirtyy toiminnan suunnitteluun ja sen selvittämiseen, mitä täytyy tehdä ehdotusten toteuttamiseksi. Tämä tarkoittaa tiettyjen toimintojen ja toimien pohtimista ja sitoutumista tehtäviin ja prosesseihin. Tämäkin vaihe hyödyntää aikaisempia vaiheita, erityisesti löytövaihetta, jossa mahdollisuuksia tutkitaan menneiden menestysten ja saavutusten linssin kautta. (Reed 2007, 33.)



Kuva 1: 4D-prosessin kuvaus (Mukaiillen Cooperrider, D. L., Whitney, D. & Stavros, J. M. 2008.)

### 3.2.6 Mikä tekee AI-menetelmästä ainutlaatuisen

Lähestymistapana organisaatimuutokseen AI:ssa on lainattu monien muiden organisaation kehittämiskäytäntöjen vahvuuksia. AI tarjoaa kuitenkin radikaalisti uuden suunnan organisaation kehittämisen periaatteissa ja käytännöissä. Se on ainutlaatuinen kolmella merkittäväällä tavalla - se on täysin myönteinen, se perustuu tutkimukseen, ja se perustuu improvisaatioon (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 10.)

AI on positiivisen muutoksen prosessi ja myönteinen lähestymistapa on sen olennainen piirre. Se perustuu organisaatioiden menestystekijöihin ja se inspiroi positiivisten mahdollisuuksien löytämistä ja toteuttamista. Toisin kuin monissa muissa kehittämiskäytännöissä, analyysissä ei kohdisteta huomiota epäonnistumisiin, esteisiin, uhkiin tai muutoksen vastustamiseen. Sen sijaan kaikki toiminnot, käytännöt ja prosessit keskittyvät organisaatioon vahvuuksiin. Liian usein organisaatioita estetään täysin tuntemasta tai hyödyntämästä positiivista potentiaaliaan, koska niillä on tapana keskittyä ongelmiin mahdollisuuksien sijaan. Seurauksena on Cooperriderin ja Whitneyyn mukaan heikentynyt organisaatiokapasiteetti:

Ongelma-analyttiset metodologiat perustuvat alijäämädiskurssiin. Ajan mittaan ne täyttävät organisaation tarinoilla, ymmärryksellä ja runsaalla sanastolla siitä, miksi asiat epäonnistuvat. Merkityksellinen huoli siitä, mikä ei toimi, miksi asiat menevät pieleen ja kuka ei tehnyt työtään, masentaa organisaation jäseniä, hidastaa oppimista ja heikentää ihmissuhteita ja eteenpäin liikkumista.” (Cooperrider & Whitney 1999, teoksessa Trosten-Bloom & Whitney 2003, 11.)

AI:n ydin on kyky laatia juuri oikeanlaisia, myönteisiä kysymyksiä ja haastatella ihmisiä kysymyksillä, jotka ovat oleellisia organisaation kannalta. AI:ssa korostuu se, että vaikka kaikki kysymykset ovat tärkeitä, kysymysten luonne on erittäin tärkeä. Perusajatuksena on, että organisaatiot muuttuvat siihen suuntaan, mistä jatkuvasti esitetään kysymyksiä ja mitä myöntävämpi kysymys on, sitä toiveikkaampi ja positiivisempi on organisaation vastaus. Arvostavan kyselyn tarkoituksena ei ole muuttaa mitään vaan paljastaa ja tuoda esiin olemassa olevia vahvuuksia, toiveita ja unelmia ja näin vahvistaa organisaation positiivista ydintä (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 12,15.)

### 3.2.7 Arvostavaa kyselyä kohtaan esitetty kritiikki

AI:a kritisoidaan usein naiiviksi ja idealistiseksi tutkimusmenetelmäksi, koska se perustuu positiivisiin kokemuksiin, ja monet kokevat, että siinä maalataan kohtuuttoman kaunisteltua kuvaa elämästä ja olosuhteista. (Reed 2007, 39.)

Jos haluaa muuttaa organisaatiota tai yhteisöä, vahvuuksiin keskittyminen on kuitenkin paljon tehokkaampaa kuin ongelmiin keskittyminen. Työskentelemme usein tilanteissa, joissa on ahdistusta, jännitystä ja stressiä sekä ristiriitoja. Usein, kun käännämme ihmisten huomion siitä, mikä on vialla siihen, millaisia olemme parhaimmillamme, ongelma muuttuu yhteistyöksi. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 18.)

Tarkoitus ei ole sulkea silmiä ongelmilta. Niitä vain ei yksinkertaisesti käytetä analyysin tai toiminnan perustana. Ne tiedostetaan, vahvistetaan eläviksi kokemuksiksi ja pyritään sitten muotoilemaan uudelleen. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 18.)

### **3.2.8 Miksi AI toimii**

Kyky muotoilla ongelmat positiivisiksi aiheiksi on keskeistä. AI toimii, koska se ohjaa analyysin painopisteen uudelleen. Tämä näkökulman muutos antaa ihmisille ja organisaatioille mahdollisuuden nousta niiden olosuhteiden yläpuolelle ja ylittää ne olosuhteet, joissa ongelmat alun perin olivat olemassa. Selvittääkseen miksi AI toimii niin hyvin, Trosten-Bloom & Whitney (2003) haastattelivat ihmisiä ja toteuttivat fokusryhmiä. Ihmisiä pyydettiin kertomaan ajatuksiaan AI:sta parhaimmillaan - kuinka se vaikutti heihin ja miksi se toimi. Tutkimuksen tulokset yllättivät ja ilahduttivat. AI toimii, koska se vapauttaa sekä yksilön että organisaation voimia. Se tuo esiin ihmisten parhaat puolet, rohkaisee heitä näkemään muiden parhaat puolet ja tukemaan niitä sekä synnyttää ennennäkemätöntä yhteistyötä ja innovaatioita. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 19.)

Yksi arvostavan kyselyn onnistumisen mittari on se, miten organisaation kyky positiiviseen muutokseen on lisääntynyt. Onko organisaation sisäinen keskustelu muuttunut ongelmakeskeisestä vahvuuksiin suuntautuneeksi, myönteiseksi keskusteluksi? Onko tietoisuus organisaation positiivisesta ytimestä kasvanut? Ovatko organisaation jäsenet ja sidosryhmät oppineet oppimaan? Onko uteliaisuus lisääntynyt? Ovatko keskustelun, vuorovaikutuksen ja ihmissuhteiden mallit muuttuneet elämäkeskeisemmiksi? Onnistuneen AI:n kohdalla vastaus näihin kysymyksiin on useimmiten vahva kyllä. (Trosten-Bloom & Whitney 2003, 251.)

## 4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus oli tarkoitus toteuttaa fokusryhmähaastatteluna AI tutkimusmenetelmällä. Tarkoituksena oli toteuttaa muutama Haaga-Helian opinto-ohjaajista koostuva 3-5 hengen työpaja.

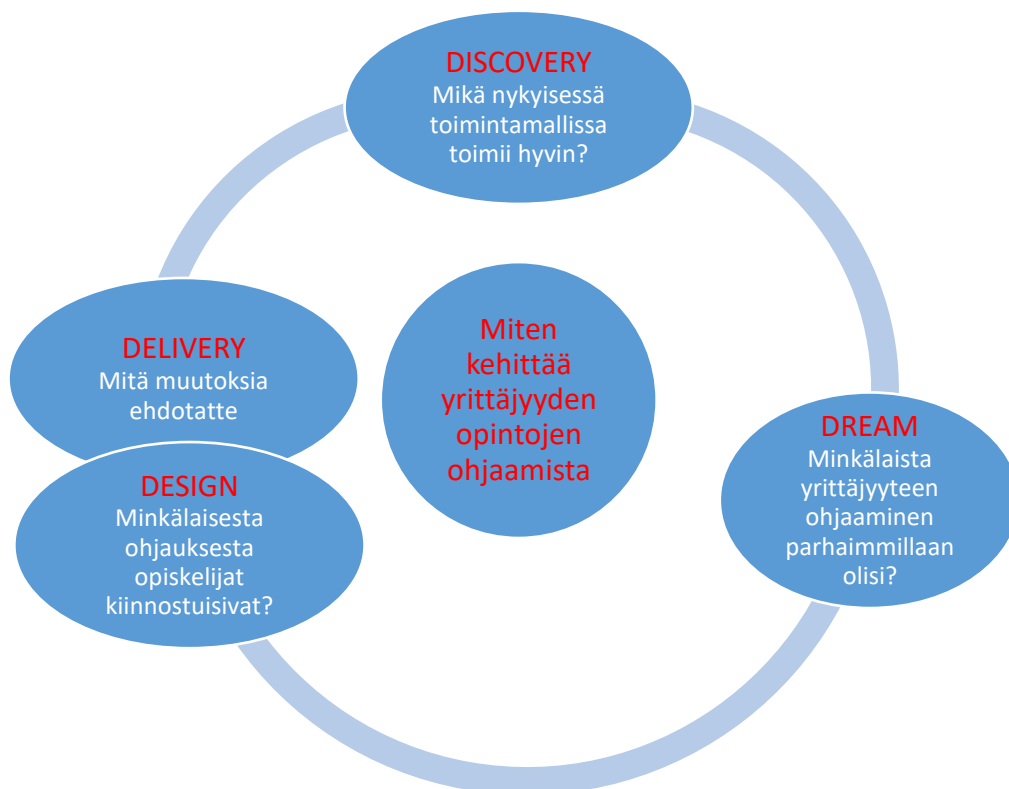
Haastateltavia yritettiin saada mukaan työpajoihin lähettämällä opinto-ohjaajille haastattelukutsuja sähköpostilla. Kutsuja lähetettiin yhteensä neljä kertaa, kolme ensimmäistä kutsua koskivat työpajoja ja ne lähetettiin ensimmäisen kerran kesäkuun 2021 alussa, toisen kerran syyskuussa 2021 ja kolmas kutsu lähetettiin marraskuussa 2021. Työpajoihin ei saatu kehtään osallistujia, mutta syksyllä saatiin kahdelta opinto-ohjaajalta henkilökohtainen haastattelu. Tammikuussa 2022 lähetettiin vielä kutsu, jossa pyydettiin vielä opinto-ohjaajia osallistumaan yksilöhaastatteluihin, jotta saataisiin hieman kattavampi otos heidän näkemyksistään, mutta tällä kertaa kukaan ei ilmoittautunut haastatteluun. Kutsut lähetettiin kaikille Haaga-Helian opinto-ohjaajille. Kolmessa ensimmäisessä viestissä oli annettu muutama vaihtoehtoinen aika haastattelulle. Viimeisessä viestissä pyydettiin halukkaita ottamaan yhteyttä ja ehdottamaan itselleen sopivaa haastattelu-aikaa.

Kaksi henkilökohtaista haastattelua toteutettiin marraskuussa 2021 Teams-haastatteluina. Osallistujat olivat Haaga-Helian opinto-ohjaajia. Haastattelut tehtiin arvostava kyselymallin mukaisesti. Haastattelun alussa kerrottiin lyhyesti opiskelijoille toteutetun AI-työpajan tuloksista ja johtopäätöksistä. Seuraavaksi esiteltiin tutkimuskysymykset sekä avattiin menetelmä ja sen vaiheet osallistujille. Arvostava kysely oli jaettu neljään vaiheeseen, Discovery, Dream, Design ja Delivery.

Ensimmäisessä (Discovery) vaiheessa haastateltavia pyydettiin pohtimaan sitä, mikä on toimivaa ja hyvää nykyisessä mallissa ajatellen yrittäjyysopintoja (Vahvuudet, voimavarat). Toisessa (Dream) vaiheessa haastateltavat saivat kuvitella, millainen olisi ihannetavoite yrittäjyysopintojen suhteen jos kaikki olisi mahdollista. Kolmannessa (Design) ja neljännessä (Delivery) vaiheessa tuli arvioida, mikä kaikki ihannetavoitteessa olisi mahdollista toteuttaa ja suunnitellaan toimiva malli ihannetavoitteen pohjalta.

## 4.1 Haastatteluiden analyysi

Haastattelut tehtiin Teamsin välityksellä. Toinen haastattelu tallennettiin ja toisessa käytettiin automaattista litterointia. Myös tallennettu haastattelu litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi. Litterointia ei tehty sanasta sanaan, vaan litteroitiin pääkohdat. Tilkesanat ja muut kuin varsinaista teemaa koskevat kohdat jätettiin litteroimatta. Litterointi tehtiin, jotta aineistoa pystyttiin paremmin analysoimaan. Litteroinnin jälkeen aineistoa tiivistettiin. Aineisto analysoitiin tutkimuskysymysten mukaan:



Kuva 2. Analyysin tutkimuskysymykset

**(Discovery/appreciating) Löydä/arvosta:** Minkälaisia onnistuneita kokemuksia teillä on liittyen opiskelijoiden ohjaamiseen yrittäjyyden opintoihin?

Haaga-Helian opinto-opas on erittäin hyvä apuväline, josta kuka tahansa näkee mitä opintoja on tarjolla ja saa kokonaiskuvan siitä, miten opinnot on rakennettu ja mitä opintoja on suunniteltu millekin lukukaudelle

*Siis toi silloin kun minä hain tänne duuniin niin se oli siis vaikka mä olen ollut lukion opo siis 12 vuotta niin mä olin aivan vaikuttunut siitä teidän opinto-oppaasta niinku just miten se oli rakennettu et siel näky lukukausi tai mitä opiskellaan ja --- mulle tulee*

*piirtyy hirveen hyvä kuva --- ihan siinä rekrytointi vaiheessa että mitä täällä niinku opiskellaan ja näin mutta lukion opona en ollut koskaan opiskelijan kanssa katsonut sitä, siis en ollut osannut niinku ohjautua sinne. (B)*

**(Dream/imagining) Unelmoi/visioi:** Visioidaan minkälainen yrittäjyyden työkalupakki voisi olla, jos kaikki olisi mahdollista. Millaista yrittäjyyteen ohjaaminen parhaimmillaan olisi? Minkälaisesta tiedosta on apua? Millaisesta avusta on hyötyä opiskelijoille?

Opinto-ohjaajien haastatteluissa tuli esille, että yrittäjyyden opintojen ohjauksen tueksi kaivattaisiin jonkinlaista ”kaaviota”, jonka avulla opinto-ohjaaja tietää minkälaista opintopolkua on tarkoituksenmukaista suositella yksilöllisesti opiskelijan tarpeiden mukaan.

*mä pidin mun ensimmäistä coachausta, oli ryhmäcoachaus jossa oli ---naisihmisiä joiden business idea oli appi ---- lapsille sopiville tapahtumille, vanhempi-lapsi tapahtumille ja kaikille siihen liittyvälle tapahtumalle ja infolle. Siinä jäi vähän epäselväksi se, että mikä on seuraava steppi siitä coachauksesta. Mä en ollu niin hyvin indokturoitunut tohon startup-schooliin, että mä olisin osannut sanoa, tai olisi ollut kiva jos mulla olis ollut joku just joku työkalupakki juttu siitäkin näytettäväksi, että teidän seuraavat polut ovat nämä: vaihtoehdot ovat a, perustaa yrityksen tästä ja ottaa tähän yhteyttä ja sitten voit jatkaa opintoja ja teidän seuraava opinto voisi olla tämä tai tämä. Tai sitten b, voit lopettaa tähän. Tämmöinen niinku kaavio voisi ehkä olla tosi hyvä. Mä yritin niinku vaan keksiä jonku himmelin siinä päässäni ja neuvoa niitä eteenpäin mutta se meni vähän semmoiseksi niinku soveltamiseksi, että se on selvä, että työkalupakkia tarvitaan. (A)*

**(Design/innovating) Suunnittele/innovoi:** Minkälaiset menetelmät ja mallit voisivat toimia? Miten voidaan parantaa opinto-ohjauksen materiaaleja?

Haastatellut pitivät tärkeänä, että yrittäjyyden opintoihin kiinnitettäisiin kaikkien opiskelijoiden huomio heti opintojen alkuvaiheessa, jotta opiskelija voi jo opintopolkuaan suunnitellessaan sisällyttää siihen yrittäjyyden opintoja oman tarpeensa mukaan. On tärkeää herättää heti alussa sellaisetkin opiskelijat ajattelemaan yrittäjyyttä, jotka eivät ole ehkä ajatelleet koko asiaa.

*Yrittäjyyden kurssi olisi valmiina HOPSISSA ja ensimmäisessä keskustelussa OPO kysyisi, että mahtaako tällainen kiinnostaa, jos ei niin otetaan pois, jos mahdollisesti niin jätetään se sinne. Opiskelija kiinnittää huomion näin yrittäjyyteen heti alkuvaiheessa ja voi suunnitella oman polkunsaa ja sisällyttää siihen yrittäjyyden opintoja oman tarpeensa mukaan. (A)*

*Yrittäjyyden perusteet, 1 op:n kurssi, siinä olisi hyvä saada sellainen opiskelija joka ei oo edes ajatellut koko asiaa (yrittäjyyttä) niin tavallaan ajattelemaan. Mutta mä luulen et ei pystytä murtamaan sitä, että ne valitsee sieltä just varmaan niitä tuttuja juttuja. Voi olla, että sen opiskelu ja yrittäjyys valitsee ne, jotka on kiinnostuneita yrittäjyydestä mikä ei ole huono asia, mutta se olisi kiva että siellä olisi sellaisiakin jotka ei ole kauheesti ajatellut koko asiaa. (B)*

*Se pitäisi --- olla jotenkin sellainen, --- niinku prosessi. Kuitenkin se, kun sä teet sitä valintaa paitsi niinku sä sanoit, että jotkut on niin valmiita tavallaan, että ne haluaa just sitä tiettyä ja sit ne ei niinku osaa ajatellakaan muuta, mutta että siis sehän on juuri sellainen prosessi, että tavallaan niinku alkaisi ihan sieltä alkuvaiheista mieltä, että jotenkin se rakenne pitäisi olla niinku selvillä että mä teen näitä ja sitten ne opinnot jatkuu näin niinku ehkä monella onkin. (B)*

Ohjauksen rakenteisiin liittyen haastattelussa nousi esiin pienryhmäohjaus. Pienryhmissä ohjaamisessa viriää antoisaa keskustelua ja suuren opiskelijamäärän ohjaamisessa erittäin hyödyllinen ohjausmuoto, jonka käyttämisen koetaan olevan aivan liian vähäistä.

*Joo sit mä mietin --- niinku mä --- oon täällä ehkä kaivannut sellaista mitä meillä on tuolla lukion puolella paljon enemmän, tällaista niin sanottua pienryhmä ohjausta. Että kaikki ohjaus ei ole sitä sellaista henkilökohtaista ohjausta ja toi olisi mun mielestä niinku kiinnostavaa kokeilla. Tämä ei ole niinku pelkästään --- yrittämiseen liittyvä juttu vaan tää ois niinku tähän ohjauksen rakenteisiin liittyvä juttu. (B)*

*Siinäkin kohdassa taas meillä on niin älyttömästi. Siis tää opiskelija volyyymi on niin älyttömän suuri. --- musta se pienryhmä on ihan liian vähän käytetty. (B)*

**Design/delivering: Minkälaista voisi olla?** Mikälaisesta ohjauksesta opiskelijat kiinnostuisivat? Miten voidaan parantaa opinto-ohjauksen materiaaleja? Ota huomioon resurssit ym ja pohdi: Mikä olisi mahdollista todellisuudessa? Minkälaista apua/tukea/neuvontaa opinto-ohjaajat ja opiskelijat kaipaavat?

Ohjauksen tueksi koettiin tarvittavan jonkinlaista kaaviota, jossa olisi avattu yrittäjyyden eri polut. (Esimerkiksi: 1. opiskelija tietää, että yrittäjyysopinnot eivät häntä kiinnosta- hän voi jättää ne pois opinnoistaan, 2. opiskelija haluaa jatkaa yrittäjyyden opintoja- mitä kursseja on tarjolla ja mitkä kurssit sopivat parhaiten opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin, 3. opiskelija haluaa perustaa yrityksen- miten edetä ja kehen kannattaa ottaa seuraavaksi yhteyttä.) Lisäksi on

tärkeää nimetä vastuuhenkilöt, joihin opiskelija voi ottaa seuraavaksi yhteyttä kussakin polussa ja tiedot näistä vastuuhenkilöistä tulee olla kaikkien opinto-ohjaajien saatavilla.

*Työkalupakissa voisi olla yrittäjyyden eri polut avattuna, coachauksen jälkeen 1, voit jättää homman tähän, 2, jatkaa opintoja ja mitä opintoja seuraavaksi tai 3, perustaa yritys ja kehen ottaa yhteyttä ja mitä tehdä seuraavaksi. (A)*

*Pitää selventää että neuvotaanko ihmisiä ottamaan niinku keneen tahansa opettajan yhteyttä vai miten me neuvotaan ihmisiä ottamaan yhteyttä, koska tota multa kysytään että miten mä --- suosittelen ja sit mä sanoin vaan niinku heidän randomilla vaan jonkun että ota vaikka tohon yhteyttä. Pitää tehdä selväksi meille opoille esimerkiksi, että mitä me sitten sanotaan, että keneen pitää ottaa yhteyttä. Startupissa oli helppoa, kun siellä oli sähköpostiosoite mihin pysty meilaamaan, mutta jos sitä ei ole vaan on toinen tapa niin se kristallinkirkkaaksi kaikille (A)*

Suuntautumisvaihtoehtojen valintaa edeltävä ohjauskeskustelu olisi hyvä rakentaa erilaisten teemojen ympärille. Yksi teema voisi olla yrittäjyys, jossa käsitellään keskeisesti yrittäjyyteen liittyviä kysymyksiä ja tehdään mahdollisesti yrittäjyystestejä. Tähän liittyen opinto-ohjaajien osaaminen opintojen sisältöjen suhteen nousi haastattelussa huolenaiheeksi. Koettiin että eri sisältöihin ohjaamisessa tarvitaan spesifimpää osaamista kuin mitä opinto-ohjaajien osaamisvaatimukset tällä hetkellä ovat. Tähän ongelmaan voisi yhtenä apuvälineenä toimia valmiiksi tehty digitaalinen aineisto, minkä pohjalta opinto-ohjaaja voi virittää ja fasilitoida pienryhmän keskustelua.

*Minkälainen se voisi olla se työkalupakki, niin mä ehkä niinku silleen opona ajattelin just näin, että --- se olisi hirveän mukavaa, että olisi joku sellainen tavallaan- no ei se ole käsikirjoitus, mutta kuitenkin niinku teemoittain keskustelis opiskelijoiden kanssa niin että että siellä olisi teema, esimerkiksi se yrittäjyys ja ja niitä kysymyksiä mitkä liittyy siihen yrittäjyyteen keskeisesti --- ja et voi tehdä sitä yrittäjyys testiä. --- tietysti kun se on noin 45 minuuttia tai tunti se keskustelu niin siinä ei hirveästi. Mutta kuitenkin jos joku sellainen niinku teema kokonaisuus olisi siinä keskustelussa (B)*

*esimerkiksi siinä vaiheessa kun opiskelijat valitsee niitä suuntautumisia tai miettii niitä suuntautumisen juttuja, niin meillä oliskin pienryhmät missä olis just nää, mistä aikaisemmin puhuttiin, niinku teemat esimerkiksi, mistä siinä pienryhmässä keskustellaan ja sitten sitä kautta niinku ne opiskelijat tavallaan lähtisi yksivertaisesti miettimään niitä suuntautumis juttuja ja sitten siinä olisi se opo niinku jotenkin fasilitoimassa sitä keskustelua (B)*

*Mutta --- kun minulla ei ole mitään liiketalouden osaamista itselläni siis kun mulla on yleissivistävän puolen koulutus niin --- niin mä oon hirveen huono sisällöllisesti mihinkään viemään, mut mulla on sanottu, että sillä ei ole mitään merkitystä, mutta mä en itse asiassa usko sitä. Mä tunnen suurta riittämättömyyttä tässä kohdassa. (B)*

*Siinäkin kohdassa taas meillä on niin älyttömästi. Siis tää opiskelija volyyymi on niin älyttömän suuri. --- just nää suuntautumisvaihtoehtojen esittelyt ja muut niin ihan hyvin voisi olla sellaista niinku digitaalista aineistoa mikä siellä ryhmässä --- virittäisi keskustelua ja sitten niin että on niinku sellaisia --- välineitä mitä mitä opot pystyis ottaa juuri käyttöön --- musta se pienryhmä on ihan liian vähän käytetty. (B)*

## **4.2 Malli tulosten hyödyntämisestä yrittäjyyteen ohjaamisessa**

Työn tuloksena syntyi malli (kuva 3), jota voidaan käyttää apuna opiskelijoiden ohjaamisessa yrittäjyyden opintoihin. Mallin ensimmäisessä vaiheessa opinto-ohjaaja käy ensimmäinen ohjauskeskustelun opiskelijan kanssa. Opinto-ohjaaja ottaa tässä kohtaa esille yrittäjyyden opinnot ja kartoittaa opiskelijan kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan sekä mahdollisuudet aiempaan osaamiseen perustuviin hyväksilukuihin ja näyttöihin.

Tämän jälkeen mallissa opiskelijat jaotellaan neljään ryhmään sen mukaan millä tasolla he ovat kiinnostuneita yrittäjyyden opinnoista. Mallissa esitetään miten kunkin neljän eri ryhmän polut jatkuvat yrittäjyyden opintojen suhteen.

### **4.2.1 Yrittäjät ja yrittäjyydestä kiinnostuneet**

Ensimmäisen ryhmän muodostavat ne opiskelijat, jotka joko ovat jo yrittäjiä tai ovat päättäneet ryhtyä yrittäjäksi ja haluavat opiskella yrittäjyyden opintoja. Näille opiskelijoille tehdään yrittäjyysosaamiskartoitus (esimerkiksi Yoop) jo olemassa olevan osaamisen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi osaksi tutkintoa sekä sen selvittämiseksi, mitä mahdollisuuksia opiskelijalla on sisällyttää tuleviin yrittäjyysopintoihinsa korkeakoulun ulkopuolista, yrittäjyysosaamista kartuttavaa toimintaa.

### **4.2.2 Yrittäjyyden opinnoista kiinnostuneet**

Toisen ryhmän muodostavat opiskelijat, joita yrittäjyyden opinnot kiinnostavat, mutta itse yrittäjyys ei kiinnosta ainakaan tällä hetkellä. He kokevat kuitenkin, että yrittäjämäinen toimintatapa on tärkeää heidän työuransa varrella yleensä ottaen.

Näihin kahteen ensimmäiseen ryhmään kuuluvat opiskelijat ohjataan eteenpäin yrittäjyyden opinto-ohjaajan/opettajan puheille, jonka kanssa yhteistyössä opiskelija räätälöi omia tarpeitaan vastaavan opintopolun, johon sisällytetään hänelle tarpeelliset yrittäjyyden opinnot ja jossa jo valmiiksi olemassa oleva osaaminen voidaan opinnollistaa.

#### **4.2.3 Yrittäjyys ja yrittäjyyden opinnot eivät tällä hetkellä kiinnosta**

Kolmanteen ryhmään kuuluvia opiskelijoita ei ainakaan tällä hetkellä kiinnosta yrittäjyys eikä yrittäjyyden opinnot. He eivät kuitenkaan sulje pois mahdollisuutta, että johonkin kohtaan opintopolkua yrittäjyyden opintoja olisi mahdollista sovittaa.

Näiden opiskelijoiden HOPS:iin jätetään yrittäjyyden opintoja ja heidän kiinnostustaan yrittäjyyttä kohtaan kartoitetaan myöhemmin uudelleen esimerkiksi yrittäjyyden perusopintojen yhteydessä. Tässä yhteydessä olisi hyvä esitellä opiskelijoille jonkinlainen infopaketti kaikista niistä yrittäjyyden opinnoista, joita on tarjolla sekä kartoittaa heidän yrittäjyysosaamistaan esimerkiksi Yoop:in avulla.

Kolmanteen ryhmään kuuluvien opiskelijoiden kohdalla toisessa ohjauskeskustelussa otetaan uudelleen puheeksi yrittäjyyden opinnot. Tässä kohtaa ohjausta voitaisiin toteuttaa esimerkiksi pienryhmäohjauksena, jossa keskusteltaisiin esimerkiksi digitaalisen aineiston pohjalta eri teemoista, joista yksi olisi yrittäjyys.

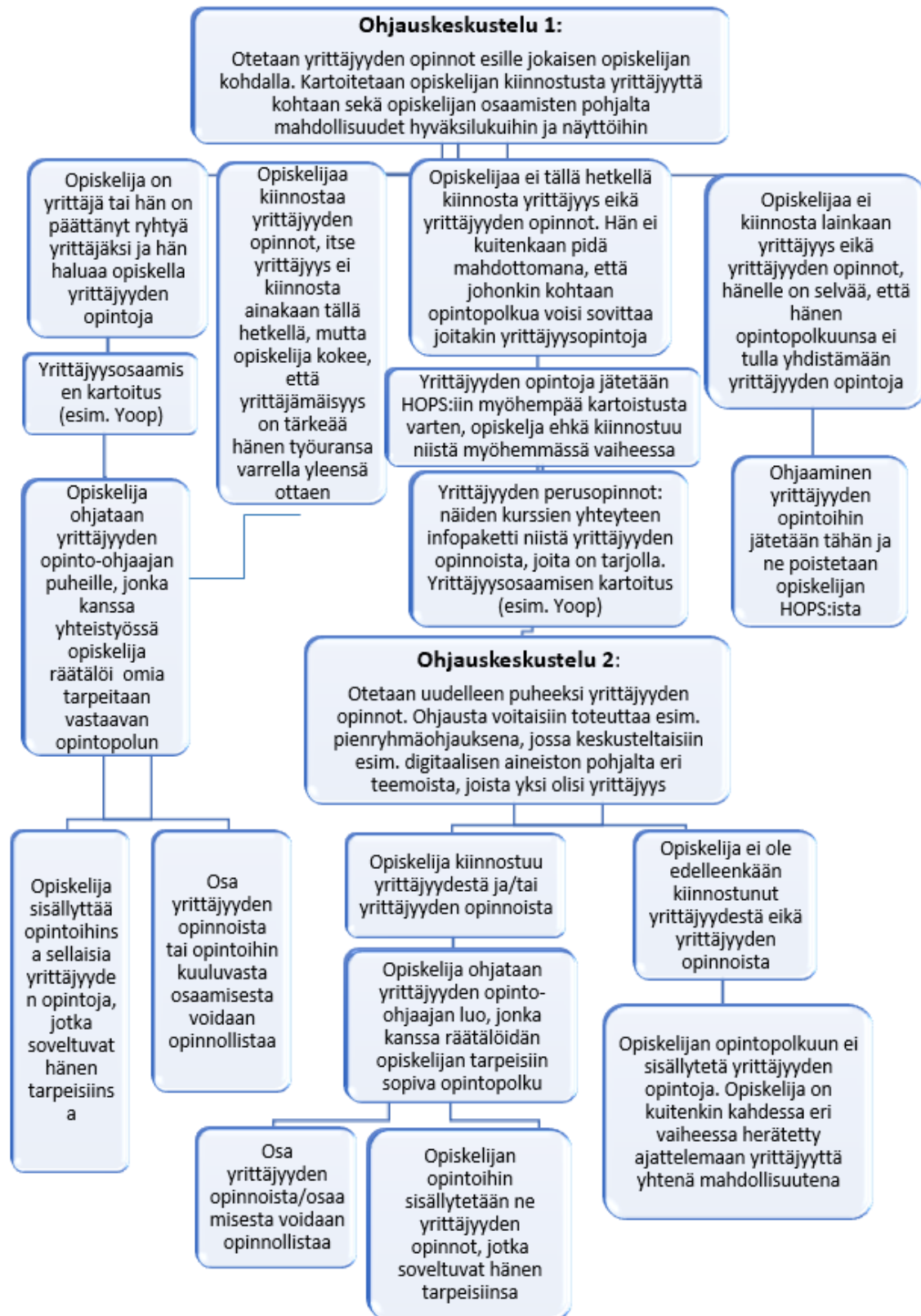
Tämän vaiheen jälkeen yrittäjyyden opintojen polku jatkuu niiden opiskelijoiden osalta, jotka kiinnostuvat tässä kohtaa yrittäjyyden opinnoista. Sen sijaan niiden opiskelijoiden, jotka eivät edelleenkään ole kiinnostuneista yrittäjyydestä eikä yrittäjyyden opinnoista, yrittäjyyden opintopolku päättyy siihen, että yrittäjyyden opintoja ei sisällytetä heidän opintoihinsa. Heitä on kuitenkin kahdessa eri vaiheessa herätetty ajattelemaan yrittäjyyttä yhtenä mahdollisuutena, ja he ovat tehneet tietoisin valinnan, että yrittäjyys ei heitä tässä kohtaa kiinnosta.

Ne opiskelijat, joita yrittäjyyden opinnot kiinnostavat, ohjataan tässä vaiheessa edelleen yrittäjyyden opinto-ohjaajan tai vastaavan luo, jonka kanssa opiskelija räätälöi opintopolun, johon sisällytetään hänen tarpeisiinsa sopivat yrittäjyyden opinnot ja olemassa olevat osaamiset opinnollistetaan.

#### **4.2.4 Opiskelijoita ei kiinnosta yrittäjyys tai yrittäjyyden opinnot**

Neljännän ryhmän muodostavat ne opiskelijat, joita ei kiinnosta lainkaan yrittäjyys tai yrittäjyyden opinnot. Jo ensimmäisen ohjauskeskustelun vaiheessa käy selväksi, että heidän opintopolkuunsa ei tulla yhdistämään yrittäjyyden opintoja. Näiden opiskelijoiden kohdalla ohjaaminen yrittäjyyden opintoihin jätetään tähän ja yrittäjyyden opinnot poistetaan opiskelijan HOPS:ista.

### 4.3 Kaavio tukimallista yrittäjyyden opintoihin ohjaamisessa



Kuva 3. Ehdotus Haaga-Helian yrittäjyyden opintojen ohjausmalliksi

## Lähteet

Aaltonen, S., Asteljoki, S., Lahikainen, K., Pehkonen, P., Peura, K. & Römer-Paakkanen, T. (2011). Yrittäjyysosaamisen ahotoinnin ja opinnollistamisen käytännöt suomalaisissa korkeakouluissa. Teoksessa Römer-Paakkanen, T. (toim.) Yrittäjyyden ituja. Näkökulmia opiskelijoiden yrittäjyyteen. Haaga-Helia kehittämisraportteja 1/2011. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Arene ry (2018). Korkeakoulujen yrittäjyysuositukset. Saatavana:

<https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/arenen-yrittajyysuositukset/>

Cooperrider, D.L. and Whitney, D. A Positive Revolution in Change: Appreciative Inquiry.

Cooperrider, D. L., Whitney, D. & Stavros, J. M. 2008. Appreciative Inquiry Handbook. For Leaders of Change, 2nd Edition, Crown Custom Publishing, Inc and Berrett Koehler Publishers, Inc.

Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2016. Qualitative methods in business research. SAGE. Lontoo.

Haaga-Helia 2023. Yrittäjyyden suuntautuminen. Luettavissa: <https://www.haaga-helia.fi/fi/yrittajyyden-suuntautuminen>. Luettu: 22.2.2023.

Haaga-Helia 2023. Yrittäjyysopinnot ja StartUp School Haaga-Heliassa. Luettavissa: <https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/30077>. Luettu 3.3.2023.

Haaga-Helia 2023. Opinto-opas. Luettavissa: <https://opinto-opas.haaga-helia.fi/>. Luettu 4.3.2023.

Hennink, M.M. 2007. International focus group research: A handbook for the health and social sciences. Cambridge University Press. Cambridge.

Honkanen, V. 2008. Ammattikorkeakoulusta yrittäjäksi. Yrittäjyyden yksiköistä valmistuneiden koulutuskokemukset, yrittäjäurat ja menestyminen. Turku: Koulutussosiologian tutkimuskeskus RUSE, Turun yliopisto. Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-3702-8> Viitattu 16.10.2022.

Husu, J., & Toom, A. 2016. Opettajat ja opettajankoulutus–suuntia tulevaan. Selvitys ajan-kohtaisesta opettaja- ja opettajankoulutustutkimuksesta opettajankoulutuksen kehittämishojelman laatimisen tueksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:33. Luettu osoitteesta <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/7555>

Huusko, M., Vettenniemi J., Hievanen R., Tuurnas A., Hietala R., Kolhinen J. & Ruskovaara E. 2018. Yrittämään oppii yrittämällä – yrittäjyys ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakouluissa -arviointi. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus, julkaisu 25. Informaatioaineistot 3:2018. PunaMusta Oy,

Iloranta, E. 2019. Yrittäjyyden opinnollistamisen erityispiirteet. Teoksessa Römer-Paakkanen, T., Suonpää, M. & Hermiö, A. YRITTÄJYYSKASVATUKSEN KAARI Lapsuudesta tulevaisuuden työhön, s. 43, 48. Haaga-Helian julkaisut. Helsinki. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002125198>. Luettu 20.10.2022

Iloranta, E., Kuutschin, A. 2019. Yrittäjäopo yrittäjyyden ja opintojen yhdistämisen tukena. Teoksessa Römer-Paakkanen, T., Suonpää, M. & Hermiö, A. YRITTÄJYYSKASVATUKSEN KAARI Lapsuudesta tulevaisuuden työhön, s. 43, 48. Haaga-Helian julkaisut. Helsinki. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002125198>. Luettu 29.10.2022

Krueger, R. & Casey, M. 2009. Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research. SAGE. Thousand Oaks.

Laajala, T. 2015. Diskurssianalyttinen tutkimus ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman kehittämisprosessista. Akateeminen väitöskirja, Lapin yliopisto.

Liamputtong, P. 2011. Focus Group Methodology. SAGE. Lontoo.

Mann, C. & Stewart, F. 2000. Internet communication and qualitative research. A handbook for researching online. SAGE. Lontoo.

McCallum, E., Weicht, R., McMullan, L., Price, A., Bacigalupo, M. & O’Keefe, M. 2018. EntreComp into Action - Get inspired, make it happen: A user guide to the European Entrepreneurship Competence Framework. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research->

reports/entrecomp-actionget-inspired-make-it-happen-user-guide-european-entrepreneurship-competence. (Luettu 16.10.2022.)

Möttönen, T. 2019. Yrittäjyyskasvatuksen historialliset juuret. Teoksessa Römer-Paakkanen, T., Suonpää, M. & Hermiö, A. YRITTÄJYYSKASVATUKSEN KAARI Lapsuudesta tulevaisuuden työhön, s. 43, 48. Haaga-Helian julkaisut. Helsinki. Luettavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe202002125198>. Luettu 16.10.2022.

OPM 2009a. Korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden edistäminen. Opetusministeriön ja työ- ja elinkeinoministeriön korkeakoulupohjaisen yrittäjyyden edistämisen yhteistyöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:10.

OPM. 2009b. Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7. Haettu osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78869/opm07.pdf?sequence=1> Viitattu 18.10.2022.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Yrittäjyyslinjaukset koulutukseen. Haettu osoitteesta 18.10.2022.

Paasio, K., Nurmi, P. & Heinonen, J. 2005. Yrittäjyys yliopistojen tehtävänä? Helsinki: Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:10. Haettu osoitteesta <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80355/tr10.pdf?sequence=1> Viitattu 16.10.2022.

Paaso, A. 2012. Osaava ammatillinen opettaja. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Luettu <https://journal.fi/akakk/article/view/114481/67587>

Peltonen, K. 2014. Opettajien yrittäjyyskasvatusvalmiuksien kehittyminen ja siihen vaikuttavat tekijät. (Akateeminen väitöskirja, Aalto -yliopisto)

Reed, J.2007. Appreciative Inquiry. Research for Change. SAGE. Lontoo.

Ristimäki, K. 2005. Yrittäjyyskasvatus. Järvenpää: Yrityssanoma.

Ruskovaara, Pihkala, Hämäläinen, Hoare (2015). Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivojen arviointi ja kehittäminen. Lappeenrannan teknillinen yliopisto 2015.

Römer-Paakkanen, T. (2011). Aloittavan yrittäjyyden teemaryhmä. Teoksessa Römer-Paakkanen, T. (toim.) Yrittäjyyden ituja. Näkökulmia opiskelijoiden yrittäjyyteen. Haaga-Helia kehittämisraportteja 1/2011. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.

Römer-Paakkanen, T. 2020. CASE-KUVAUS: OPISKELIJOIDEN KOKEMUKSEN, YRITTÄJYYSOSAAMISEN JA TOIVEIDEN HYÖDYNTÄMINEN YRITTÄJYYSOPINTOJEN SUUNNITTELUSSA. Teoksessa Tulonen, S., Kaasinen, E. & Gustafsson-Pesonen, A. YKTT2020 – YRITTÄJYYSKASVATUSPÄIVÄT: YRITTÄJYYDEN YTIMESSÄ, s. 10-18. Konferenssijulkaisu. Mikkeli. Luettavissa: [XAMK kehittää 139 YKTT2020 yrittäjyyskasvuspäivät \(theseus.fi\)](#) Luettu 11.11.2022

Römer-Paakkanen, T. 24.5.2023. MMT dosentti. yrittäjyyden yliopettaja. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Haastattelu. Helsinki.

Römer-Paakkanen, T. & Jokinen, T. 2019. ENTRECOMP viitekehyksen soveltaminen ammattikorkeakoulun yrittäjyysopinnoissa case Haaga-Helia liiketalous. Teoksessa Römer-Paakkanen, T., Suonpää, M. & Hermiö, A. YRITTÄJYYSKASVATUKSEN KAARI Lapsuudesta tulevaisuuden työhön, s. 86 -107. Haaga-Helian julkaisut. Helsinki. Luettavissa: [yrittäjyyskasvatus.pdf \(theseus.fi\)](#) Luettu 16.10.2022

Römer-Paakkanen, T., Saaranen, P., & Suonpää, M. (2021). Aloittavien ammattikorkeakouluopiskelijoiden käsitykset yrittäjyydestä. Ammattikasvatuksen Aikakauskirja, 23(1), 41-58. <https://journal.fi/akakk/article/view/107453> Luettu 16.10.2022

Seikkula-Leino, J. 2007. YVI-sanakirja. 2022. Yrittäjyyskasvatus (entrepreneurship education, enterprise education). Haettu osoitteesta <http://www.yvi.fi/sanakirja/312-yrittajyyskasvatus-entrepreneurship-education-enterprise-education> Viitattu 16.10.2022.

Skunpikienè, S. (2011). Research on entrepreneurship competence's need and possibilities development by using business simulation games. Saatavilla: <http://www.pdfio.com/k-232068.html>. Viitattu 15.10.2022.

(Stewart, D.W. & Shamdasani, P.N. 2014. Focus Groups. SAGE. Lontoo.)

Sutela, H., & Pärnänen, A. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus. Luettu osoitteesta [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaiuluettelo/ytym\\_201700\\_2018\\_21465\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaiuluettelo/ytym_201700_2018_21465_net.pdf)

Turunen, T. 2011. Yrittäjyys - mitä se merkitsee?: yrittäjyyden ja sen sukulaiskäsitteiden käyttö kouutuksessa, tutkimuksessa ja politiikassa 1900-luvun loppupuolelta 2000-luvun alkuun. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto) (Jyväskylä studies in business and economics 102). Haettu osoitteesta <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4418-6> Viitattu 16.10.2022.

Trosten-Bloom, A. & Whitney, D. 2003. The Power of Appreciative Inquiry. Berrett-Koehler Publishers, Inc. San Francisco.

Viljamaa, L. & Moisio, J. 2015. Yrittäjyyden ja yrittäjämäisen asenteen tukeminen suomalaisissa korkeakouluissa Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:17. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-376-7>

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) teki huhti–toukokuussa 2015 kyselyn yliopistoille ja ammattikorkeakouluille koskien yrittäjyyden tukemista korkeakouluissa.

Viljamaa, L. & Moisio, J. 2015. Yrittäjyyden ja yrittäjämäisen asenteen tukeminen suomalaisissa korkeakouluissa Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2015:17. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-376-7>

Viljamaa, L. 2016. Yrittäjyyden tukemisen hyvät käytänteet korkeakouluissa 2016 Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:14. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-399-6>

Wilkinson, S. 2011. Analysing Focus Group Data. Teoksessa Silverman, D. Qualitative Research, s. 168,169. SAGE. Lontoo.

Ylinen, A. (2011). Opettajien yrittäjyyskasvatusvalmiudet Etelä-Pohjanmaan lukioissa. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä Studies in Business and Economics 98. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.

## Liite 1. Yrittäjyyden opinnot lukuvuoden 2023-2024 Haaga-Helian opinto-opas (24.5.2023)

### Yrittäjyysopinnot ja StartUp School Haaga-Heliassa: Yrittäjyyden opintopolut Haaga-Helian opetussuunnitelmassa <https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/30077>

#### Kuvaus

Maailma muuttuu vauhdilla ja tämä muuttaa myös työelämää. Tulevaisuudessa työn tekeminen sirpaloituu – urat voivat koostua esimerkiksi peräkkäisistä jaksoista palkkatyötä ja yrittäjyyttä. Nämä muutokset vaativat meiltä kaikilta yrittäjämäistä työtettä. Haaga-Heliassa saat valmiudet ryhtyä yrittäjäksi opintojen aikana tai niiden päätyttyä. Voit työskennellä yrittäjyyden parissa myös asiantuntijaroolissa! Opintomme kehittävät työelämässä tarvittavia taitoja. Yrittäjyysopinnot voivat olla tutkintosi suuntautuminen tai täydentää osaamistasi pääsuuntautumisesi rinnalla. Ja mikä parasta, yrittäjyysopinnot sopivat kaikkiin tutkintoihin!

Yrittäjyysopintojen avulla kehität yrittäjyys- sekä liiketoimintaosaamistasi:

- yrittäjämäistä ajattelua ja toimintaa
- muutosten ymmärtämistä ja kykyä ennakoida
- valmiuksiasi ja kykyäsi johtaa omaa työuraasi
- yrittäjyyden ymmärrystä eri tehtävissä
- kykyäsi kehittää ja luoda ideoista liiketoimintaa
- kokonaisvaltaista liiketoiminta-ajattelua
- kykyäsi tunnistaa liiketoimintamahdollisia ja bisnesideoita sekä
- kykyäsi kehittää ja kansainvälistää pk-yritystä.

Aloittavan yrittäjän opinnoissa saat apua yrittäjäksi ryhtymisen haasteisiin ja liiketoiminnan suunnitteluun aina ideoinnista mallintamiseen ja budjetointiin.

Yrittäjyyden asiantuntijapolun opintoihin sisältyy yrittäjyyden monimuotoisuuden oivaltamista, tulevaisuuden ennakoinnin oppimista sekä taitoja verkostoitumiseen.

Yrityksen kehittäjäpolun opintoihin sisältyy kestäväää liiketoimintaa, kasvun mahdollisuuksia, kansainvälistymistä, strategista kehittämistä ja digitaalisuutta.

#### Aloittavalle yrittäjälle

- ENT001AS2A Ideasta innovaatioksi 5 op
- ENT001AS2AE From Idea to Innovation 5 op
- ENT002AS2A Yrittäjäksi ryhtyminen 5 op
- ENT003AS2A Liiketoiminnan suunnittelu 5 op
- ENT005AS2A Yrittäjyyden eri muodot 5 op
- ENT005AS2AE Forms of Entrepreneurship
- ENT008AS2AE Entrepreneur's Networks and Arenas 5 op
- ENT017AS2A Esihautomo – Ideasta liiketoimintamalliksi 5 op
- ENT018AS2A Esihautomo – Liiketoiminta-osaamisen työpajat 5 op
- ENT019AS2A Esihautomo – Coaching: yrittäjyysvalmiude 5 opt
- ENT020AS2A SuS Coaching 5 op
- ENT020AS2AE SuS Coaching 5 op
- ENT002TR1AE Expanding to Foreign Markets 5 op

#### Yrittäjyyden asiantuntijuuteen

- ENT005AS2A Yrittäjyyden eri muodot 5 op
- ENT006AS2A Yrittäjyys ja tulevaisuuden ennakointi 5 op
- ENT008AS2A Yrittäjän verkostot ja areenat 5 op
- LAW006AS2A Yrittäjän juridiikka 5 op
- ENT004AS2A Yrittäjyyden projektit 5 op

#### Yrityksen kehittämiseen ja kasvattamiseen

- ENT012AS2AE Sustainable Business Opportunities 5 op
- ENT013AS2AE Global Opportunities for Growth 5 op
- ENT014AS2AE Strategic Business Development 5 op

ENT015AS2AE Digital Platforms and Channels to Global Markets 5 op

**Osaamis- ja opintokokonaisuudet, kesätarjonta ja muut opinnot**

**3AMK tarjonnassa olevat Osaamispolut, syksy 2023: 15 op:n kokonaisuudet**  
**(<https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/34701>)**

Kauppa- ja yrittäjyyspolku 15 op

**Porvoon syventävät opinnot (<https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/33480>)**

BUS3PO311 Global Opportunities for Small and Medium Sized Companies 1 ; 5 op

BUS3PO312 Global Opportunities for Small and Medium Sized Companies 2; 5 op

BUS3PO315 Service Innovation and Entrepreneurship; 10 op

**International Business**

**BBA Courses for Incoming Exchange Students, Pasila Campus <https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/33792>**

ENT005AS2AE Forms of Entrepreneurship 5 op

ENT3LF102 Entrepreneur's Networks and Arenas 5 op

ENT3LF103 Growth for Entrepreneurship 5 op

**BBA Courses for Incoming Exchange Students, Haaga Campus**

ENT001HH1AE Entrepreneurship and Business Operations 5 op

**BBA Courses for Incoming Exchange Students, Porvoo Campus**

ENT001HH1AE Entrepreneurship and Business Operations 5 op

ENT005AS2AE Forms of Entrepreneurship 5 op

**BBA Courses for Incoming Exchange Students, Vierumäki Campus**

ENT001HH1AE Entrepreneurship and Business Operations 5 op

**Elämystalous (FI) osaamiskokonaisuudet (<https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/34206>)**

**Aloittavan yrittäjän osaamiskokonaisuus**

ENT001AS2A Ideasta innovaatioksi 5 op

ENT003AS2A Liiketoiminnan suunnittelu 5 op

ENT002AS2A Yrittäjäksi ryhtyminen 5 op

**Experience Economy (ENG) Minor Packages:** ei yrittäjyysopintoja

**Liiketalous (FI) osaamiskokonaisuudet:** ei yrittäjyysopintoja

**Business Studies (ENG) Minor Packages (<https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/34012>)**

ENT008AS2AE Entrepreneur's Networks and Arenas

ENT005AS2AE Forms of Entrepreneurship

ENT001AS2AE From Idea to Innovation

**IT ja digitalisaatio (FI) osaamiskokonaisuudet:** ei yrittäjyysopintoja

**IT and Digitalisation (ENG) Minor Packages:** ei yrittäjyysopintoja

**Journalismi (FI) osaamiskokonaisuudet:** ei yrittäjyysopintoja

**Ulysseus European University (<https://opinto-opas.haaga-helia.fi/fi/tarjontakorit/fi/3402>)**

OTH8HM109 Ulysseus Entre Camp Helsinki 5 op

ENT004AS4AE Ulysseus Startup Corporate Collaboration xMOOC 1 op

ENT005AS4AE Ulysseus Co-Innovating in Practice cMOOC 2 op