

**Tiimiyrittäjien ekstroversio-
introversio- piirteiden kartoitus ja
introversion koettu vaikutus
tiimiyrittäjän synnytysprosessissa**

Tiia Lappalainen

Opinnäytetyö
Tammikuu 2016
Liiketoiminnan ja hallinnon ala/Liiketalouden ala
Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma
Yritystoiminnan kehittämisen koulutusohjelma

Tekijä(t) Lappalainen, Tiia	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä tammikuu 2016
	Sivumäärä 61	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Tiimiyrittäjien ekstroversio- introversio- piirteiden kartoitus ja introversion koettu vaikutus tiimiyrittäjän synnytysprosessissa		
Tutkinto-ohjelma Yritystoiminnan kehittämisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Timo Lehtonen		
Toimeksiantaja(t) Tiimiakatemia		
Tiivistelmä <p>Persoonallisuus syntyy temperamentin, ympäristön ja henkilökohtaisten kokemusten yhteisvaikutuksessa. Monet persoonallisuusteoria pitävät ekstroversio- introversio- piirteiden asteikkoa temperamentin tärkeimpänä osa-alueena. Introversion tai ekstroversion taso vaikuttaa toimintatapoihimme, tiedonprosessointiin, aktiivisuuden tasoon sekä ulkoisen stimulaation tarpeeseen.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemia tiimiyrittäjien synnytysprosessi ristiriidassa introverttien tiimiyrittäjien oppimistarpeiden kanssa. Tutkimuksella haluttiin lisätä tietoisuutta ja syvempää ymmärrystä. Tutkimus toteutettiin menetelmätriangulaatiota hyödyntäen. Ensimmäisessä tutkimusvaiheessa Tiimiakatemia tiimiyrittäjille lähetettiin kvantitatiivinen kysely, jolla kartoitettiin tiimiyrittäjien ekstroversio- introversio- piirteitä. Tutkimustulosten perusteella satunnaista joukkoa, pääosin introvertteja, haastateltiin kvalitatiivisella sähköpostihaastattelulla. Haastattelussa selvitettiin, miten introvertit tiimiyrittäjät kokivat Tiimiakatemia oppimisen perustan ja mitkä olivat heidän omia vahvuuksia sekä heikkouksia prosessissa. Vastaukset käsiteltiin sisältöanalyysin avulla.</p> <p>Ensimmäisen kyselyn mukaan ekstroverttejä tiimiyrittäjiä oli 36 %, ambiverttejä 15 % ja introvertteja oli 49 %. Toisessa kyselyssä nousi esille introverttien tarve hiljaisen työn tiloille sekä valmentajien kanssa pidettävälle henkilökohtaisille kehityskeskusteluille. Introvertit kokivat prosessissa vahvuusikseen teoretiedon hallinnan, loogisen ajattelun sekä kiteytämistäidot. Heikkouksiksi koettiin viestintätaidot, yleinen epävarmuus sekä ajattelun hitaus.</p> <p>Tulosten perusteella introverttien tiimiyrittäjien määrä on melko suuri Tiimiakatemiassa. Introvertit tiimiyrittäjät kokivat oppimisympäristön pääosin omaa oppimista tukevaksi.</p>		
Avainsanat (asiasanat) ekstroversio, introversio, persoonallisuus, Tiimiakatemia, tiimiyrittäjä, rakettimalli, tiimiyrittäjän synnytysprosessi		
Muut tiedot		

Author(s) Lappalainen, Tiia	Type of publication Bachelor's thesis	Date January 2016 Language of publication: Finnish
	Number of pages 61	Permission for web publication: x
Title of publication Survey of extroversion- introversion traits of Team entrepreneurs and experiences impact of introversion in the Rocket Model.		
Degree programme Degree programme of entrepreneurship development		
Supervisor(s) Lehtonen, Timo		
Assigned by Tiimiakatemia		
<p>Abstract</p> <p>Personality is formed by temperament, surroundings and personal experiences. Many theories on personalities value the scale of extroversion and introversion personality traits to be their most important sector. The level of introversion and extroversion affects one's way of acting, processing information, the level of activity and the need of external stimulation.</p> <p>The aim of the research was to find out whether The Rocket Model of the team entrepreneurs of the JAMK University of Applied Sciences is in contradiction with the learning needs of the introverted team entrepreneurs. The research was executed with the use of triangulation. In the first phase of the research a quantitative enquiry was sent to the team entrepreneurs of the Tiimiakatemia to survey their extrovert and introvert personality traits. Based on the results a randomly selected group of mainly introverts were interviewed with a qualitative email based interview. The interview examined how the Tiimiakatemia was experienced by the introverted team entrepreneurs and what were their strengths and weaknesses in the learning process. The answers were examined with content analysis.</p> <p>According to the first survey there were 36% of extroverted, 15% of ambiverted and 49% of introverted team entrepreneurs. In the second survey it was clarified that introverted team entrepreneurs need quiet working environment and personal development discussions with the tutors. In the process introverts experienced handling the theoretical knowledge, logical thinking and encapsulating as their strengths. Communication skills, overall uncertainty and slow thinking were named as weaknesses.</p> <p>Based on the results the amount of the introverts in Tiimiakatemia is fairly large. The introverted team entrepreneurs experienced the learning environment mainly as supporting towards their learning process.</p>		
Keywords/tags (subjects) extroversion, introversion, personality, Tiimiakatemia, team entrepreneurship, rocket model, the processes of the rocket model		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Introversio ja ekstroversio	5
	2.1 Introversio ja ekstroversio käsitteinä.....	6
	2.2 Ekstrovertti ihanne.....	10
3	Tiimiakatemia	12
	3.1 Tiimiakatemian historia	12
	3.2 Rakettimalli- oppimisen perusta.....	13
	3.3 Ekstroversio- introversio- piirteet rakettimallissa.....	17
4	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset.....	26
5	Tutkimuksen toteutus	27
	5.1 Lomaketutkimus	29
	5.2 Sähköpostihaastattelu	31
6	Tutkimustulokset	33
	6.1 Introversio-ekstroversio- piirteiden kartoitus	33
	6.2 Introversion koettu vaikutus	35
7	Pohdinta	41
	7.1 Validiteetti ja realibiliteetti	41
	7.2 Metodien valinta	44
	7.3 Introversion koettu vaikutus	47
	Lähteet	49
	Liitteet.....	51
	Liite 1.Tutkimus tiimiyrittäjien introversio-ekstroversio- piirteistä.....	51
	Liite 2.Kvalitatiivinen sähköpostihaastattelu tiimiyrittäjän kokemuksista oppimisympäristöstä ja tiimiyrittäjän synnytyssprosessista.....	60

Kuviot

Kuvio 1. Eysenckin neljä persoonallisuustyyppiä	8
Kuvio 2. Johannes Partasen luoma rakettimalli (Partanen 2013, 13)	15
Kuvio 3. Tiimiyrittäjän oppimisprosessin kaista	18
Kuvio 4. Tiimioppimisprosessin kaista	21
Kuvio 5. Tiimiyrityksen oppimisprosessi	24
Kuvio 6. Vastaajien sukupuoli.....	33
Kuvio 7. Vastaajien ikäjakauma.....	34
Kuvio 8. Ekstroversio- introversio- piirteiden jakauma	34
Kuvio 9. Vastaajien jakautuminen sukupuolen mukaan	36
Kuvio 10. Vastaajien ikäjakauma.....	36

Taulukot

Taulukko 1. Tutkimuksen eteneminen vaiheittain	29
Taulukko 2. Jakauma sukupuolen mukaan	35
Taulukko 3. Introversio- ekstroversio- piirteiden skaalaus viiteen ryhmään jaettuna.....	35

1 Johdanto

Ihmisen temperamentilla viitataan synnynnäisiin, biologiaan perustuviin tunne-elämän ja käyttäytymisen malleihin, jotka ovat havaittu vauvaiässä tai varhaislapsuudessa. Persoonallisuudella puolestaan tarkoitetaan kulttuurin ja henkilökohtaisten kokemusten yhdistämistä temperamentiin. (Cain 2012, 125.)

Useiden teoreetikoiden mukaan on olemassa temperamenttipiirre, jolla on suuri rooli persoonallisuuden kehittymisessä ja sitä pidetään usein persoonallisuusteorioiden kivijalkana. Sitä nimitetään ekstroversio- introversio-piirteeksi. (Cain 2012, 14- 16; Dunderfelt 2012, 45; Michel, Shoda & Ayduk 2008, 46.) Ekstroversio- introversio- piirre on ikään kuin ääripäiden välissä oleva akseli. Jokainen ihminen sijoittuu johonkin kohtaan tuota akselia. Mitä lähempänä henkilö on ääripäitä, sitä introvertimpi tai ekstrovertimpi hän on. Täysin puhdasta ekstroverttiä tai introverttiä ei siis ole olemassa vaan jokaisessa meissä on jossain määrin nämä molemmat puolet. (Cain 2012, 26–27.) Tyypillinen ekstrovertti on eloisa, ihmiskeskeinen, ulkoa ohjautuva, nopea ratkoja ja häntä kiinnostaa ennen kaikkea ulkoinen maailma ihmisten ja toiminnan parissa. Tyypillinen introvertti puolestaan on rauhallinen, merkityksiin keskittyvä, pohdiskeleva ongelmanratkaisija ja hänelle tärkeintä on sisäinen maailma, johon kuuluvat ideat, ajatukset ja tunteet. (Cain 2012, 23-27; Jonkman 2015, 239.)

Tänä päivänä länsimaissa vallitsee ekstroversioihanne. Siinä arvostetaan ulospäinsuuntautuneisuutta, puheliaisuutta ja seurallisuutta, kun taas monet introversioon liittyvät piirteet eivät nykypäivänä juurikaan kohtaa arvostusta. (Fudjack 2013, 4). Työelämässä sekä koulumaailmassa ekstroversion ihailu näkyy esimerkiksi sanavalmiiden ja rohkeiden tekijöiden suitsutuksena, mikä hämmästyttää, sillä tutkimusten mukaan kaikista ihmisistä vähintään yksi neljäsosa, jopa puolet ovat introverteja. Introverttien määrä vaihtelee alueittain. (Cainin 2012, 15-16; Jonkman 2015, 12.) Opinnäytetyön tarkoituksena ei ole pitää kumpaakaan tyyppiä parempana vaan tutkia ja

nostaa tietoisuutta ekstroversio- introversio-piirteistä sekä näkökulmia introversiosta tiimiyrittäjän synnytyssprosessissa.

Yrittäjyyden huippuyksikkö Tiimiakatemia on Jyväskylän ammattikorkeakoulun tradenomitutkinnon yksi erikoistumisvaihtoehto. Jyväskylän Ammattikorkeakoulussa voidaan erikoistua myös finanssialalle, henkilöstöasiantuntijaksi, konsultoivaan taloushallintoon, urheiluliiketoimintaan, myynnin osaajaksi, muoti ja vähittäiskauppaan tai brändiasiantuntijaksi. (Monien mahdollisuuksien tradenomi, n.d.)

Tiimiakatemialla oppiminen eroaa huomattavasti perinteisistä erikoistumisaloista ja se on jaettu kolmeen osa-alueeseen: treeneihin, käytännön projektitunteihin ja kirjojen lukemiseen. Tiimiakatemian opinnot vaativat itseohjautuvuutta, itsekuria, vuorovaikutustaitoja sekä teorian käytäntöön viemistä. (Marjanen 2015; Lehtonen 2009.)

Tällä hetkellä Tiimiakatemialla työskentelee noin 140 tiimiyrittäjää ja 5 täysipäiväistä valmentajaa. (Lehtonen 2016). Käytännönläheinen tiimityöskentely alkaa heti ensimmäisenä vuonna, kun tiimiyrittäjät jaetaan tiimeihin ja tiimit perustavat osuuskunnat. Osuuskunta toimii oppimisen tärkeimpänä työvälineenä koko 3,5 vuoden opintojen ajan. (Miten meillä opitaan? 2013.) Tiimeihin jako tapahtuu Belbinin tiimiroolitestien mukaan. (Lehtonen 2013, 40). Valmentajat vastaavat tiimijaoista ja muodostavat erilaisia kokoonpanoja vuosittain. Tarkoituksena on jakaa mahdollisimman erilaiset ihmiset tiimeihin. Belbinin tiimiroolitesti ei huomioi kuitenkaan tiimiyrittäjien ekstroversio- introversio-piirteitä, mikä luo persoonallisuuden pohjan ja määrää toimintaamme. Vuorovaikutuksen määrä, jonka tiimiyrittäjät arjessaan kohtaavat (tiimi, yhteisö ja asiakkaat) on valtava. Vuorovaikutus on myös yksi osioista Tiimiakatemian perustaja Johannes Partasen luomassa rakettimallissa, joka toimii tiimiyrittäjän synnytyssprosessina. (Partanen 2013, 12-14). Kukaan ei ole aiemmin tutkinut tiimiyrittäjien introversio- ekstroversio-piirteitä tai sitä miten hallitsevana piirteenä introversion omaavat tiimiyrittäjät kokevat rakettimallin.

2 Introversio ja ekstroversio

Psykologien keskuudessa väitellään usein käsitteiden temperamentti ja persoonallisuus erosta. Temperamentti viittaa synnynnäisiin, biologiaan perustuviin tunne-elämän ja käyttäytymisen malleihin, jotka ovat havaittu jo vauvaiässä ja varhaislapsuudessa. Persoonallisuus puolestaan on kovin monimutkainen keitos, joka syntyy, kun kulttuurin vaikutus ja henkilökohtainen kokemus yhdistetään temperamenttiin. Sanotaankin, että temperamentti on perusta ja persoonallisuus on rakenne. (Cain 2012, 125.) Psykologiaa suomessa tutkineiden kauppatieteiden tohtoreiden Routamaan ja Hautalan mukaan (2010, 12) persoonallisuus ei ole vain luonteenpiirteitä vaan se on dynaaminen piirteiden, ominaisuuksien ja käyttäytymismallien suhteellisen pysyvä kokonaisuus. Persoonallisuuden syvällisempi merkitys edellyttää sen dynamiikan tuntemusta.

On syytä huomioida, että useat teoreetikot ovat toisistaan riippumatta päätyneet siihen lopputulokseen, että on olemassa eräs tärkeä - kenties jopa kaikkein tärkein - temperamenttipiirre, jolla on suuri rooli persoonallisuuden kehittämisessä. Temperamentinpiirre tuntuu olevan useimpien persoonallisuusteorioiden kivijalka. (Dunderfelt 2012, 45; Michel, Shoda & Ayduk 2008, 46.) Sitä piirrettä kutsutaan nimellä ulospäin suuntautuneisuus-sisäänpäin suuntautuneisuus, lähestyminen- vetäytyminen, ekstroversio-introversio. Tämä piirre on jossain muodossa kaikissa teorioissa. Käsitteet eivät tarkoita täysin samaa, mutta ne liittyvät siihen, miten ihminen suhtautuu uusiin tai tuttuihin tilanteisiin ja ihmisiin, miten ihminen prosessoi tietoa, kuinka paljon kaipaamme ulkoista simulaatiota sekä suuntaammeko energiamme ensisijaisesti ulospäin vai sisäänpäin. (Cain 2012, 14-16, Kangasharju 2015, 23- 24.)

Cainin (2012, 14) mukaan persoonallisuus vaikuttaa ihmisen elämään yhtä perusteellisesti kuin sukupuoli tai rotu. Persoonallisuuden kaikkein tärkein osa-alue on se kohta, johon sijoitumme introversio- ekstroversio- asteikolla. Kohta vaikuttaa muun muassa siihen, millaisia ystäviä ja kumppaneita

valitsemme, miten keskustelemme ja sovitlemme ristiriitoja sekä uravalintoihimme ja siihen, menestymmekö valitsemalla uralla vai emme.

Mikään tutkimus ei ole täydellinen, mutta tulokset ovat johdonmukaisesti viitanneet siihen, että introversio- ekstroversio, kuten muutkin määräävät persoonallisuuspiirteet kuten sovinnollisuus ja tunnollisuus, periytyvät 40- 50 prosenttisesti. Huomioitavaa on, että monimutkainen vuorovaikutus perimän ja kasvatuksen välillä tekee ihmisistä sen, keitä he ovat. (Cain 2012,125, 134.)

2.1 Introversio ja ekstroversio käsitteinä

Persoonallisuuspsykologiassa introversio ja ekstroversio käsitteistä kiistellään jatkuvasti riippumatta siitä, millä nimellä kutsumme näitä asioita. Puhumme kutakuinkin samoista tekijöistä, jotka tässä kulkevat nimellä introversio ja ekstroversio. Tutkimuskirjallisuudessa esiintyy usein muoto ekstraversio, mutta yleiskielen vakiintunut muoto on ekstroversio ja sitä opinnäytetyössäkkin käytetään. Käsitteet introvertti ja ekstrovertti eivät ole yksiselitteisiä eivätkä muodosta selkeitä ryhmiä, joihin ihmiset voitaisiin luokitella, kuten ”sinisilmäinen” tai ”20- vuotias”. Näin ollen ei ole olemassa puhdasta ekstroverttiä tai introverttiä. (Cain 2012, 23-27; Kangasharju 2015, 24.)

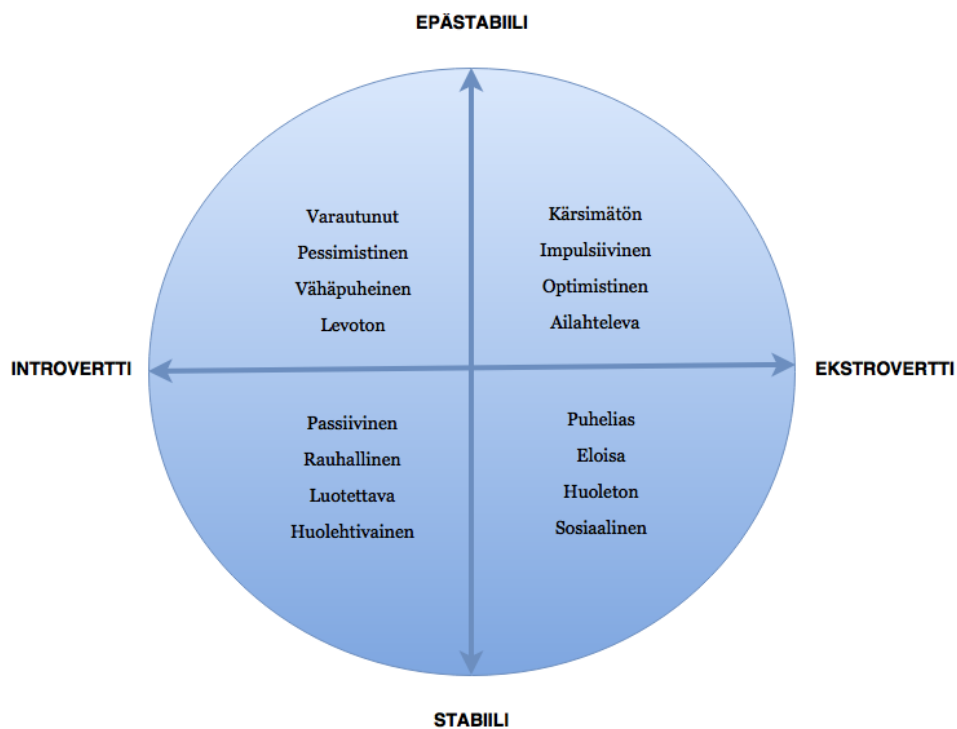
Erityisesti introversio määritellään eri teorioissa eri tavoin. Kehityspsykologi Kaganin mukaan introversion ja ekstroversion suuntauksen pystyy havaitsemaan jo muutaman kuukauden ikäisistä vauvoista, sillä piirteet ovat määrääviä pienestä lapsesta asti. Kagan on tehnyt kokeita nelikuisille vauvoille, joiden reagointia muun muassa ilmapallojen pamaukseen tutkittiin. Kagan havaitsi kokeissaan joidenkin vauvojen säikähtävän pallojen poksahdaluun, toisten ollessa reagoimatta. Muutaman vuosikymmenen jälkeen hän tapasi koehenkilöt uudestaan ja huomasi poksahdukseen reagoivien vauvojen olevan aikuisina pääosin introvertteja ja poksahdukseen säikähtämättömät olivat pääosin ekstroverttejä. (Jonkman 2015, 58-59.) Kaganin (2004, 4-33) hypoteesin mukaan vauvat, joiden manteliumake on syntymästä asti ollut poikkeuksellisen herkästi kiihottuva, rimpuilee ja ulisee kun niille näytetään outoja esineitä ja varttuessaankin he ovat todennäköisesti varautuneita uusia ihmisiä tavatessaan. Koe todisti, että näin asia olikin. Toisin sanoen käsiään viimeistä päivää viuhtova nelikuiset eivät ilmennä

orastavaa ekstroversiota vaan heidän keho reagoi voimakkaammin näkö-, kuulo- ja hajuaistimuksiin. Hiljaisena pysyneet nelikuiset pysyvät tyyninä, koska heidän hermostoaan uudet kokemukset eivät järkytä. On syytä huomioida, että reagoinnin voimakkuus tai heikkous eivät ole todennäköisesti introversion tai ekstroversion ainoa biologinen perusta (Cain 2012, 126-127; Kagan & Snidman 2004, 4-33.)

Cainin mukaan (2012, 22-23) Jung määritteli intro- ja ekstroversion sen mukaan, saako ihminen energiaa itsestään vai muista. Freud puolestaan koki, että introversiossa on kyse itsehillinnästä. Freudista introverteja kiehtoo mielen sisäinen maailma, ajatukset ja tunteen, kun puolestaan ekstroverteja kiinnostaa ulkoinen elämä ihmisten ja toiminnan parissa. Ekstrovertit sukeltavat itse tapahtumiin, introverttien keskittyessä merkityksiin, joita he luovat ympäristön tapahtumista. Introvertit lataavat akkuja viettämällä yksin aikaa ja ekstrovertit kaipaavat lisälatausta, kun eivät saa olla riittävästi ihmisten seurassa. (Mts. 22-23.)

Jonkman (2015, 61-63) kertoo, että Eysenk on ensimmäisenä hyödyntänyt tieteellisiä menetelmiä yhdistäen biologian ja psykologian. Hän vei päätökseen Hippokratesin ensimmäiset huomioidut persoonallisuustyyppit 2500 vuotta myöhemmin. Kun Freud ja Jung jatkoivat Hippokrateen viitoittamalla tiellä, Eysenck lainasi heiltä ekstroversion ja introversion käsitteet ja alkoi tarkastella niitä nykyaikaisin menetelmin. Eysenck tutki kahta asiaa: Ovatko introversion ja ekstroversion persoonallisuuspiirteet todella olemassa vai ovatko ne vain filosofinen myytti? Miten nämä persoonallisuuspiirteet näyttäytyvät fyysisesti? (Jonkman 2015, 61-63.) Lopputuloksena syntyi hyvin pitkä ja moninainen introversiota tarkasteleva tutkimussarja, johon Eysenck käytti useita vuosikymmeniä. Hän muun muassa eristi intro- ja ekstroverteja ja vertaili siten, kuinka kauan he kestivät tilannetta keskeyttämättä koetta. Eysenck havaitsi, että häntä edeltäneiden tiedemiesten (Freud ja Jung) kuvailemat persoonallisuuspiirteet voitiin jäljittää erilaisiin hormonitasoihin. Magneettikuvista näkyi, että intro- ja ekstroverttien aivojen verenkierto oli erilainen. Eysenck todisti, että introverteilla ja ekstroverteilla persoonallisuuspiirteillä oli yhteys unentarpeeseen, stressireaktioihin, ajatteluprosesseihin kuin havaintokykyyn. (Mts. 61-63.)

Eysenck lisäsi intro- ja ekstroversion käsitteisiin ulottuvuuden, jota hän kutsui stabiliteetiksi. Korkean ja matalan stabiliteetin ihmiset erottuvat toisistaan monella tavoin. Psykologit käyttävät stabiliteetin ulottuvuudesta termiä neuroottisuus, jolla kuvataan ihmisen alttiutta kokea ja osoittaa kielteisiä tunteita. Eysenckin mielestä nimenomaan stabiliteetin ulottuvuus ratkaisi, toimiko persoonallisuuspiirre vahvuutena vai ei. Eysenck nimesi näiden piirteiden yhdistelmistä syntyvät neljä persoonallisuustyyppiä Hippokrateen 2500 vuotta vanhan teorian mukaan: koleerinen, flegmaattinen, sangviininen ja melankolinen (ks. kuvio 1). Stabiili henkilö pääsee nauttimaan intro- tai ekstroversion hyvistä puolista, kun taas epästabiilius nostaa henkilössä esiin piirteiden haittapuolet. (Jonkman 2015, 63-65.)



Kuvio 1. Eysenckin neljä persoonallisuustyyppiä

Introversiosta ja ekstroversiosta on tehty vaikuttava määrä tutkimuksia. Käsitteille on suunnitteen yhtä monta määritelmää kuin on

persoonallisuuspsykologeja. Parhaan kokonaiskuvan aiheesta saa tutustumalla tärkeimpiin tutkimuksiin. Opinnäytetyössä käsitteitä introversio ja ekstroversio käytetään Cainin tavoin laajassa merkityksessä, jossa yhdistyy Big Five- teoria, Jungin typologia ja Kaganin tutkimukset reagoinnin voimakkuudesta. (Cain 2012, 23- 27, 320; Jonkman 2015, 239.)

Introversion ja ekstroversion osalta psykologit ovat samaa mieltä muutamasta piirteestä:

1. Aktiivisuuden taso. Introversion ja ekstroversion välillä on eroavaisuus tietyn aktiivisuuden tasosta, mikä vaaditaan ennen kuin hormonit viestivät aivoille hyvästä olostä. Se, mikä on introvertista mukavaa ja sopivan rauhallista, on ekstrovertille tylsää ja verikkaista. Ekstrovertit tarvitsevat korkeamman aktiivisuudentason kaipaavat vauhdikkaampaa ajanvietettä. Ekstrovertit sukeltavat itse tapahtumiin introverttien keskittyessä merkityksiin, joita he luovat ympäristön tapahtumista.

2. Keskittymiskyky. Ekstrovertit tekevät mielellään useaa asiaa samanaikaisesti ja selvittävät ne nopeasti, sen sijaan introvertit uppoutuvat mielellään yhteen asiaan kerrallaan ja työskentelevät hitaasti ja harkitsevasti. Sen lisäksi introvertit kykenevät keskittymään samaan asiaan pitkiä aikoja väsähtämättä.

3. Sosiaaliset taidot eivät riipu ekstroversion tai introversion tasosta. Introvertit käyttävät yleensä seuraelämälle varatun sosiaalisen energian mieluummin läheisiin ystäviin, kun taas ekstrovertit nauttivat uusien ihmisten tapaamisesta

4. Pohdiskelu. Introverttien ajattelu on laveaa, perusteellista ja hyvää. Introvertit tekevät johtopäätökset pikemmin harkitusti kuin spontaanisti. Ekstrovertit puolestaan toimivat päinvastoin. (Cain 2012,23–27; Jonkman 2015, 239.)

Kuten aiemmin on jo mainittu, jaottelu ei ole yksinkertainen ja harva ihminen kokee kuuluvansa puhtaasti jompaankumpaan ryhmään. Meissä jokaisessa ihmisessä on jotakin molemmista persoonallisuustyypeissä, mutta eri suhteissa. Yleensä introvertilla tai ekstrovertillä tarkoitetaan kaikkia, joilla kyseinen piirre on hallitsevampi. Toisinaan sillä taas viitataan ääritapauksiin,

mikä kertoo vain siitä, että tarkat rajanvedot ovat mahdottomia. Kaikki ihmiset sijoittuvat tavallisesti johonkin välimaastoon ja vaikka ihminen olisikin äärimmäisen introvertti tai ekstrovertti, se ei tarkoita että hänen käyttöksensä olisi ennustettavissa kaikissa olosuhteissa. Introvertteja ekstroverttejä on valtavan montaa eri laatua ja yksistään nämä piirteet eivät määritä ihmistä, vaan introversio ja ekstroversio ovat aina vuorovaikutuksessa muiden persoonallisuuspiirteiden ja henkilöhistorian kanssa. (Cain 2012, 23-27; Jonkman 2015, 20; Kangasharju 2015, 25.)

Introversion ja ekstroversion ääripäiden väliin sijoittuvaa henkilöä kutsutaan ambivertiksi. Häntä voidaan kutsua kameleontiksi, sillä ambivertillä on usein ominaisuuksia niin introvertilta kuin ekstrovertiltä. Hyvänä esimerkkinä voidaan pitää sitä, että ambivertti voi työskennellä ilomielin ryhmässä, mutta samalla hän nauttii itsenäisestä työskentelystä, jolloin voi syventyä yhteen asiaan kunnolla (Cain 2012 23-27; Jonkman 2015, 265)

Jonkmanin mukaan (2015, 12) maailman väestöstä introvertteja on reilu neljäsosa. Määrällisesti introvertit ovat vähemmistö, mutta lahjakkaiden joukossa enemmistö. Cainin (2012,15-16) mukaan tutkimuksesta riippuen amerikkalaisista yhdestä kolmasosasta jopa puoleen ovat introvertteja, toisin sanoen joka kolmas tuntemistasi ihmistä on introvertteja. On kuitenkin syytä muistaa, että Yhdysvaltojen on todettu olevan ekstroverteimpiä kansoja maailmassa, Suomessa luku on todennäköisesti suurempi.

2.2 Ekstrovertti ihanne

Ekstroversiota eri aikakausina tutkinut psykologin Twenge väittää, että nykyisten teinien elämä on 83 prosenttia ekstrovertimpää kuin heidän ikätoveriensä elämä 1940-luvulla. Twengen mukaan muutos ei johdu perimästä vaan siitä, että ekstroverttiyttä ihannoidaan ja moni aikamme introvertti uskoo olevansa ekstrovertti ja käyttäytyy sen mukaan. Jonkmanin (2015, 40) mukaan Twengenin mielestä yhteiskunta pakottaa introvertit ekstrovertin rooliin, sillä introversiota ei arvosteta ja sitä pidetään suoraan sanoen kakkosluokan piirteenä. (Jonkman 2015,40.)

Cain (2012, 33-34) käsittelee laajasti ekstroversion ihannetta ja sen historiaa. Cain uskoo ihanteen suurimpana syynä 1900-luvun taitteessa alkanutta

teollisen Amerikan nousua ja suuryritysten syntymistä, jonka seurauksena ihmiset muuttivat maalta kaupunkeihin. He eivät enää työskennelleet tuttujen naapureidensa tai sukulaistensa kanssa, vaan ventovieraiden ihmisten kanssa. Siitä, miten työntekijä näyttäytyi ulospäin, tuli yhä tärkeämpää. Kulttuurihistorioitsija Warren Susman puhuu entisajan ”luonteen kulttuurista”, jossa tärkeintä oli ihmisen todellinen luonne ja käyttäytyminen silloin, kun kukaan ei ollut katsomassa. Siitä siirryttiin hiljalleen ”persoonallisuuden kulttuuriin”, missä tärkeää oli se miltä näyttää toisten silmissä. Uudeksi sosiaaliseksi rooliksi muodostui ”esiintyjän rooli”. Cain muistuttaa, että on syytä huomioida, että ekstroversion ihannointi kuuluu erityisesti länsimaiseen kulttuuriin. Monissa kulttuureissa, kuten Japanissa ja Kiinassa ekstroversion sijaan introversiota arvostetaan. (Mts. 33–34.)

Jonkmanin (2015,19-20) mukaan niin kutsuttu vähäpuheinen John Wayne-ihanne vallitsi aina 1960-luvulle asti. Pitkittäistutkimuksissa on todettu, että 1940-luvulla äidit halusivat opettaa lapsilleen eritoten kuria ja uskollisuutta. Introversiota pidettiin silloin ihanteena. 1960-luku aloitti introversion ihanteen mullistuksen uusien esikuvien, kuten Martin Luther King, Rosa Parks ja John F. Kennedy sekä nuorisokulttuurin ja – musiikin synnyn myötä. Pikkuhiljaa siirryttiin aikakaudelle, jossa jokainen yksilö muodosti oman maailmankaikkeutensa keskuksen. Oma ulkonäkö, seksuaalisuus ja mielipidettä kuulutettiin joka paikassa. Pidättyväisyyden kulttuuri, jossa yhteisö, perhe ja yhteiskunta olivat etusijalla, murtui. Keskiöön nousi yksilö tarpeineen. (Mts. 19-20.)

Jonkman (2015,46) painottaa myös koulun muuttumisen vaikutusta aikakautemme verbaalistamiseen ja ekstroversio ihanteeseen. Nykyään kouluissa työskennellään useasti ryhmätöiden avulla. Enää ei riitä, että oppilas kirjoittaa hyvän aineen, vaan hänen on kerrottava siitä muulle luokalle. Lisäksi hänen täytyy osata perustella retorisesti sanomisiaan. (Mts. 46.)

3 Tiimiakatemia

3.1 Tiimiakatemian historia

Jyväskylän ammattikorkeakoulun alaisuudessa toimii yrittäjyyden huippuyksikkö, Tiimiakatemia. Tiimiakatemian syntymähetkenä pidetään 19.1.1993, jolloin Johannes Partanen laitoi ammattikorkeakoulun ilmoitustaululle viestin: ”Haluatko lähteä maailmanympärysmatkalle ja siinä sivussa oppia hieman markkinointia? Tule luokkaan 147 klo 15 kuulemaani lisää aiheesta!” Luettuaan Sengen *The Fifth Discipline* ja Katzenbachin & Smithin kirjan *The Wisdom of Teams* Partanen halusi palavasti ryhtyä rakentamaan oppivia tiimejä. (Hakeminen n.d.; Lehtonen 2013,14; Partanen 2013, 9.)

Ilmoitustaulun viestin pohjalta 24 innokasta opiskelijaa ilmoitti halukkuutensa ja siitä alkoi muodostua Tiimiakatemian ensimmäinen tiimi RTW- Team. Ensimmäisen tiimin myötä luokkahuone muutti muotoaan, sillä pulpetit kannettiin ulos ja tilalle tuotiin mukavampia nojatuoleja. Perinteisistä kursseista ja lukujärjestyksistä luovuttiin ja oppimista ryhdyttiin toteuttamaan projektien avulla. Tiimissä tehtiin niitä töitä, joita asiakkaat halusivat ja rinnalla luettiin projekteja tukevaa kirjallisuutta. Näin oppimista ryhdyttiin suunnittelemaan ja toteuttamaan aivan uudella tavalla. Oppimisen keskiöksi muodostui dialogi, puhumisen ja kuuntelemisen taito. (Lehtonen 2013, 14; Leinonen ym. 2002, 18; Partanen 2013, 9.)

Vuotta 1996 voidaan pitää Tiimiakatemian muutoksien ja jalkautumisen vuotena, sillä uusia tiimejä oli muodostunut jo viisi ja kaikista ensimmäinen tiimi, RTW- Team valmistui Tiimiakatemialta lähtien maailmanympärysmatkalle. Tiimiakatemia muutti ensimmäisiin omiin toimitiloihin. Uudet tilat mahdollistivat toiminnan laajentumisen. Tiimien liikevaihdot kasvoivat ja toimintamallit pohjautuivat yhä enemmän yrittäjyyteen. Samana vuonna perustettiin ensimmäinen opiskelijoiden yritys eli osuuskunta. (Lehtonen 2013,14; Leinonen ym. 2002, 20.)

Nyt 22 vuotta myöhemmin Tiimiakatemian työkaluja ja menetelmiä käyttää 6000 päivittäistä käyttäjää niin ympäri Suomea kuin ympäri maailmaa.

Tiimiakatemia on perustettu myös maailmanlaajuisesti hyvin tuloksin. Tampereella toimiva Proakatemia ja Jyväskylän Tiimiakatemia ovat parhaat referenssit korkeakoulumaailmassa tiimiakatemian menetelmistä ja niiden tehokkuudesta tiimiyrittäjyyden synnyttämisessä. Tutkinnon suorittaneiden yrittäjyysprosentti on 5-10- kertainen perinteisiin korkeakouluihin verrattuna ja Partasen (2013, 10) 10 vuoden seurannan mukaan joka kolmas tutkinnon suorittanut on ryhtynyt opintojen päätyttyä yrittäjiksi. (Partanen 2013, 10.)

Oppiminen tapahtuu tänäkin päivänä käytännön kautta. Tiimiakatemian opiskelijat eli tiimiyrittäjät jaetaan tiimeihin ensimmäisenä opiskeluvuotena, jolloin perustetaan oikeat osuuskunta-yritykset. Oppimisen tärkeimpänä työvälineenä toimii tiimiyritys, joka toimii 3,5 vuoden opintojen ajan. Osuuskunta treenaa valmentajan kanssa kaksi kertaa viikossa neljä tuntia kerrallaan. Tiimiakatemian valmentaja Lehtosen (2013, 51-52) mukaan treenejä pidetään Tiimiakatemian tärkeimpänä tiimioppimisen areenana. Niiden tarkoituksena on jakaa dialogiympyrässä opittuja asioita, kokemuksia ja mielenkiintoista teoretietoa oman tiimin kanssa ja näin saada hiljainen tieto näkyväksi ja kaikkien käyttöön. Jokaisella tiimiläisellä on velvollisuus lukea projektien tueksi tarpeellista kirjallisuutta kartoittaakseen teoretietoa, jota viedään projektin avulla käytäntöön. Kirjat on pisteytetty niiden haastavuuden mukaan yhdestä kolmeen ja pisteitä jokainen tiimiyrittäjä lukee vuodessa 40 kirjapisteen edestä kirjoja. Näiden käytänteiden lisäksi tiimiläiset tekevät puolivuositain oppimissopimukset, joilla tiimiläinen määrittelee itseään kiinnostavat ja tarpeelliseksi kokemat oppimistavoitteet. Tavoitteena on, että huolella laadittu oppimissopimus, joka rikastuttaa ja laajentaa tiimiläisen oppimisen kenttää. Tiimiläisten arkeen kuuluu myös asiakaskäynnit, projektit, projektien motorolat ja oppimisen reflektointi. Yhteenvetona voidaan todeta, että tiimiyrittäjät oppivat tiimiyrityksissä käytännön kautta muun muassa markkinointia, johtamista ja tiimityöskentelyä. (Lehtonen 2013, 51-52, 95-105; Miten meillä opitaan? 2013; Partanen 2013, 9.)

3.2 Rakettimalli- oppimisen perusta

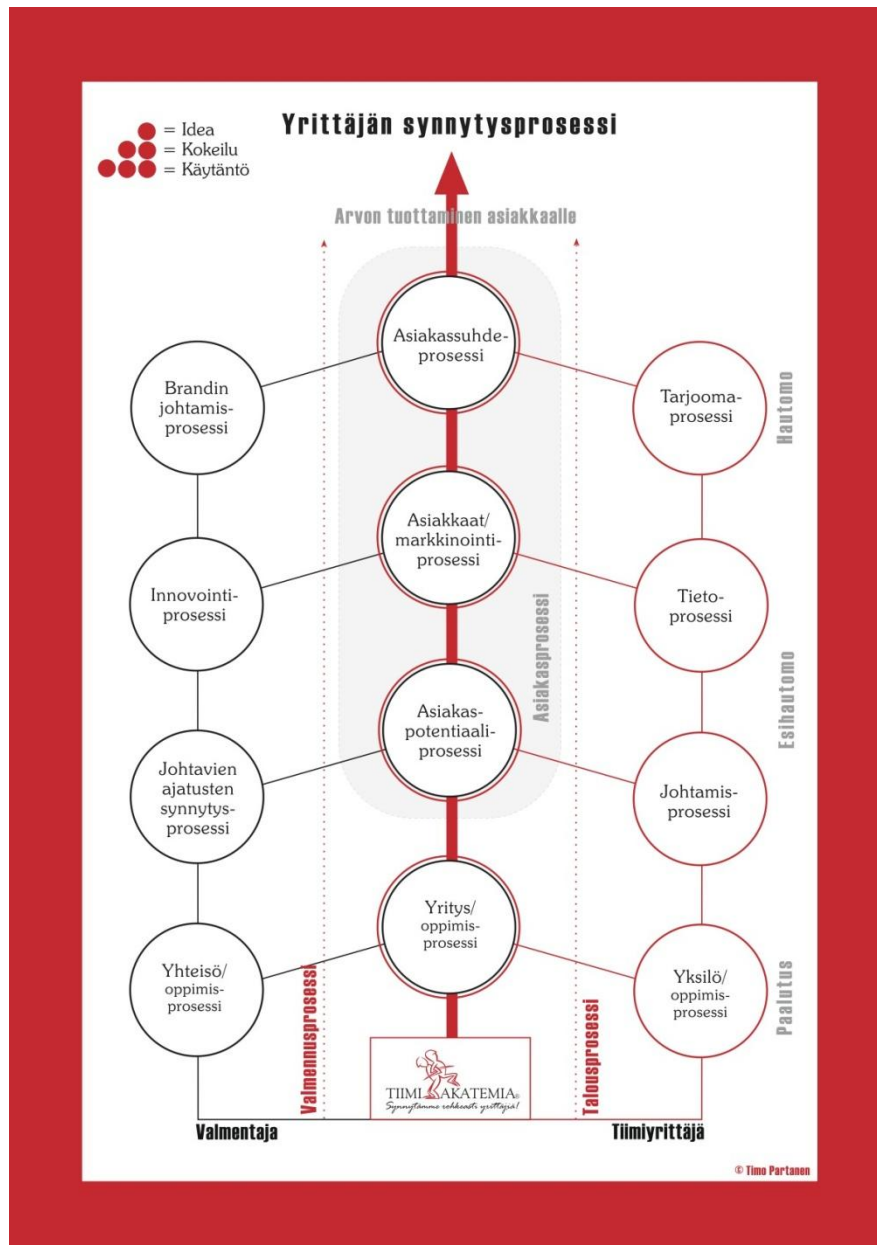
Tiimiakatemian oppimismenetelmää on luotu vuodesta 1993. Nykyiseen muotoonsa se on kehittynyt vähitellen käytännön kautta. Menetelmän kehittämisessä on hyödynnetty useita oppimiseen, organisaatioihin ja

liikkeenjohtoon liittyviä teorioita. Merkittävimpiä mallin kehittämisen lähteitä ovat olleet Senge ja hänen ajatuksensa oppivasta organisaatiosta sekä Nonakan ja Takeuchin ajatukset tiedon luonteesta ja uuden tiedon synnyttämisestä. (Leinonen ym. 2002,23.)

Tiimiakatemian perustaja Partanen on koonnut vähitellen ajatuksensa yhteen mallintamallaan ne Rakettimalliksi, joka kuvastaa tiimiyrittäjyyden syntyä.

Rakettimalli kuvaa tiimiyrittäjyyden keskeisiä kenttiä ja teemoja. (ks. kuvio 2.)

Rakettimallin prosessien työkalujen ja menetelmien hienous on se, että niiden avulla voidaan aloittaa yritystoiminta aivan alusta alkaen ilman mitään liikeideaa. Liikeideat syntyvät vähitellen systemaattisen prosessin edetessä. (Partanen 2013, 10, 14.)



Kuvio 2. Johannes Partasen luoma rakettimalli (Partanen 2013, 13)

Rakettimalli toimii Tiimiakatemia tiimiyrittäjän synnytyksen prosessina ja kaiken oppimisen perustana. Rakettimallia tarkasteltaessa kokonaisuutena voidaan havaita sen muodostuvan viidestä pystykaistasta, neljästä vaakatasosta ja 14 prosessista. Tiimiyrittäjä ja sen yksilöt alkavat kehittyä ja toteuttaa prosesseja alhaalta ylöspäin. Kehitystä mitataan täpittämällä kaksi kertaa vuodessa tiimiyrittäjän kanssa. Jokaisessa prosessissa on kolme täppää. Yksi täppä merkitsee sitä, että prosessin idea on ymmärretty, mutta mitään käytännön kokeiluja ei ole tehty. Kaksi täppää saadaan, kun prosessia on kokeiltu, mutta se ei ole vielä käytäntö tiimiyrittäjässä. Täydet kolme täppää tarkoittaakin

prosessin käytännön hallintaa. Täpittämällä hahmotetaan tiimiyrityksen kehityksen kokonaiskuva. (Partanen 2013, 12,15.)

Rakettimallin vaakatasot

Rakettimalli muodostuu neljästä vaakatasosta. Perustason muodostaa kolme oppimisprosessia: yksilön/ tiimiyrittäjän oppimisprosessi (Y1), tiimioppimisprosessi (Y2) ja tiimiyrityksen oppimisprosessi (Y3). Nämä kolme prosessia muodostavat raketin "moottorit". Seuraavan tason muodostavat johtavien ajatusten synnytysprosessi (J1), asiakaspotentiaaliprosessi (A3) sekä kaverijohtamisprosessi (J2). (Partanen 2013, 12, 18.)

Tiimiyrityksen kehittyessä se suuntaa toimintansa asiakasympäristöön ja syntyy projekteja. Toiminta monimutkaistuu ja näin ollen se vaatii johtamisen kehittämistä. Asiakassuhteet kehittyvät ja asiakkaat haluavat ostaa lisää tuotteita ja palveluita, jolloin päästään rakettimallin kolmannella tasolla, jossa ovat innovointiprosessi (I2), markkinointi- /asiakaspalveluprosessi (A2) ja tietoprosessi (I2) Neljännellä ja ylimmällä tasolla ovat brändin johtamisprosessi (B1), asiakassuhdeprosessi (A1) ja tarjoomaprosessi (B2). Neljännelle tasolle päästään Tiimiakatemia kolmannen vuoden loppupuolella, kun tiimiyrityksellä on vakituisia asiakkaita, Tiimiakatemia brändin käyttö hallitaan ja tiimiyrityksen tarjooma on monipuolinen. (Mts.12.)

Rakettimallin pystytasot

Kun tarkastellaan rakettimallin prosesseja pystytasossa, voidaan havaita viisi pystysuoraa kaistaa. Katkoviivoilla merkityt kaksi pystysuoraa prosessia ovat tiimivalmennusprosessi (TV) ja talousprosessi (T). Näihin kahteen prosessiin opinnäytetyö ei syvenny. Jäljelle jäävistä kolmesta tasaviivaisesta pystytasosta koko oikea kaista painottuu tiimiyrittäjän vastuulle, sillä tiimiyrittäjän on oltava aktiivinen omassa oppimisessaan (Y1), itsensä johtamisessa (J2), tiedon hankinnassa (I2) ja tuotteiden sekä palveluiden kehittämisessä (B2). Partasen mukaan (2013, 12) ilman yksilön oppimisponnisteluja eivät muutkaan prosessit toimi. (Partanen 2013, 12.)

Pystytasojen vasen kaista puolestaan on enemmän tiimivalmentajan vastuulla kuin muut kaistat. Tiimivalmentajan on seurattava opetussuunnitelmien toteutumista pitkällä aikavälillä ja puututtava treenien sisältöön, jos

tiimiyrityksen kehittäminen sitä vaatii (Y2). Lisäksi hänen vastuullaan on koko organisaation johtavien ajatusten mukainen toiminta (J1). Tämän lisäksi valmentajan erityistä silmällä pitoa vaativat innovointiprosessiin liittyvät ideointimenetelmät (I1) sekä brändin mukaan toimiminen (B2). Keskikaista on haastava, sillä tiimiyrittäjien ja tiimivalmentajan lisäksi yhteistoiminnassa ovat tiimiyrityksen asiakkaat. Tiimiakatemian perustaja Partanen painottaakin (2013) erityisesti tiimivalmentajan vastuuta toimia konsulttina tiimiyrityksen jatkuvassa kehittämisessä (Y3). Tiimivalmentajan lisäksi vuosittain vaihtuvan tiimiliiderin ja muun johtoryhmän on ymmärrettävä rakettimallin kokonaisuus ja asiakasajattelun prosessit (A3, A2 ja A1). (Mts. 12.)

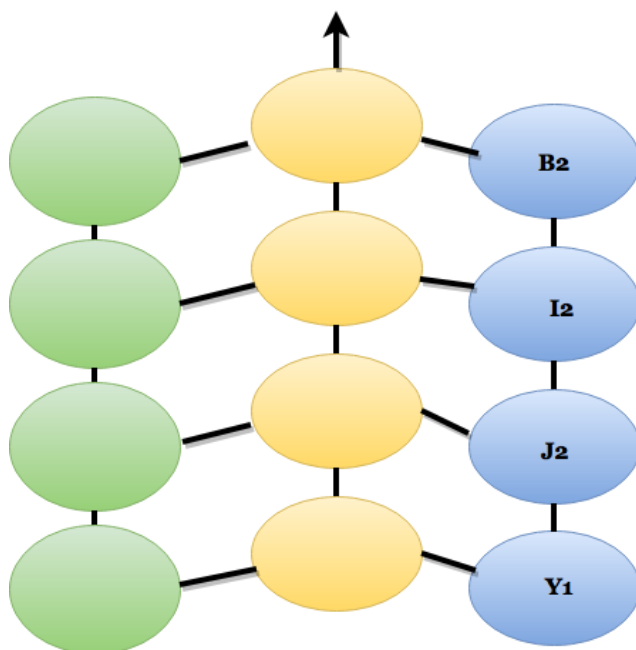
Ihanteen mukainen rakettimalli täpittyy tasaisesti, rakentuen alhaalta ylöspäin jokainen vaakataso kerrallaan. Mikäli rakettimalli kallistuu oikealle tai vasemmalle, tiimi ei kehity tasaisesti eikä raketti pääse "lentoon" ylöspäin ikinä. (Mts.12.)

3.3 Ekstroversio- introversio- piirteet rakettimallissa

Tämä luku käsittelee sitä, missä oppimisprosesseissa ja miten introvertti- ja ekstrovertti- piirteet näkyvät. Asioiden hahmottamisen selkeyttämiseksi Rakettimallia on yksinkertaistettu ja siitä käsitellään kolmea suurinta pystytasoa. Tasot nimetään vaakatason alimpien oppimisprosessien mukaisesti: tiimiyrittäjänoppimisprosessiksi, tiimioppimisprosessiksi sekä tiimiyrityksen oppimisprosessiksi. Pystytasoista oikeanpuoleisin on tiimiyrittäjän vastuulla, keskimäinen tiimiyrittäjän, valmentajan ja asiakkaan yhteisvaikutuksesta johtuva ja vasemmanpuoleisin valmentajan vastuulla. (Partanen 2013,12.)

Kuten aiemmin jo mainittiin, introversio ja ekstroversio- piirteiden jaottelu ei ole yksinkertainen. Jokaisessa ihmisessä on jotakin piirteitä molemmista persoonallisuustyypeistä, mutta eri suhteissa. Tässä luvussa yleistetään introverttisiä ja ekstroverttisiä piirteitä. (Jonkman 2015, 20; Kangasharju 2015, 25.)

Tiimiyrittäjän oppimisprosessi



Kuvio 3. Tiimiyrittäjän oppimisprosessin kaista

Tässä käytetty tiimiyrittäjän oppimisprosessi muodostuu neljästä prosessista: tiimiyrittäjän oppimisprosessista (Y1), kaverijohtamisprosessista (J2), tietoprosessista (I2) ja brändin tarjoomaprosessista (B2) (Partanen 2013, 13). Tiimiyrittäjän vastuullisuus ja itsenäinen työskentely korostuvat kaikissa neljässä prosessissa.

Tiimiyrittäjänoppimisprosessissa (Y1) tiimiyrittäjien kehittyessä, tiimiyrittäjät saavuttavat henkilökohtaisia oppimistuloksia. Se näkyy innostuksena ja lisääntyneenä motivaationa. Jokaisen tiimiyrittäjän tulee hoitaa itsenäisesti pakollisia askareita, jotka sisältyvät prosessiin. Näihin tehtäviin kuuluu muun muassa treenimuistiinpanojen laatiminen viikoittaisista treeneistä, puolivuositain tehtävä henkilökohtainen oppimissopimus, lukuohjelman laatiminen ja kirjojen lukeminen ja niistä esseiden kirjoittaminen sekä oppimisen reflektointi ja opintojenkirjaus. (Partanen 2013, 18-21.) Prosessin tehtävät soveltuvat erinomaisesti introvertti- piirteitä omaavalle tiimiyrittäjälle, sillä heillä on kyky syventyä ilmiömäisesti asioihin ja työskennellä itsenäisesti. Lisäksi introvertit ovat usein hyviä ilmaisemaan itseään kirjallisesti. He usein pitävät enemmän kirjallisesta kuin verbaalisesta kommunikoinnista. On hyvä huomioida, että introvertti työskentelee mielellään rauhallisessa ympäristössä,

jossa melu ei häiritse. Introverttien työntekoa häiritsee usein puhelinsoitot tai muiden ihmisten keskeyttely. (Routamaa & Hautala 2010,25-27.) Ekstrovertit puolestaan ovat nopeita tekemään ja selvittämään tehtäviä, he viihtyvät saadessaan tehdä useita asioita samanaikaisesti. Heidän heikkoutena on usein ailahteleva keskittymiskyky, sillä ekstrovertit sukeltavat yleensä sinne missä milloinkin tapahtuu jotakin, jolloin pakolliset kirjapisteet tai lukuohjelman laatiminen jää toissijaiseksi. Lisäksi ekstroversioita motivoi usein raha tai asema, joka motivoi heitä toimimaan tässä käytetyn tiimiyrityksen oppimisprosessissa. (Cain 2012, 23- 27; Jonkman 2015, 239.)

Toista prosessia kutsutaan kaverijohtamisenprosessiksi. Prosessin pyrkimyksenä on se, että tiimiyrittäjä ymmärtää omaa johtamistyyliä sekä persoonaa. Tiimiakatemiolla hyödynnetään kaverijohtamisen periaatteita, millä pyritään pitämään organisaatio matala hierarkkisena. Käytännössä kaverijohtaminen näkyy tiimiyrityksessä vuosittain vaihtuvan johtoryhmän sekä projektikohtaisten projektiryhmien johtotehtävissä ja työskentelyssä. Jokaisella tiimiyrittäjällä on mahdollista hakeutua harjoittelemaan johtamista johtotehtäviin ja siihen kannustetaan. Projektiryhmiä ja johtoryhmää muodostaessa korostuu taitoprofiilin hyödyntäminen. Sen avulla kartoitetaan tiimiyrittäjän tämän hetkisten taitojen taso ja se mitä hän haluaa kehittää. (Partanen 2013, 34.) Kaverijohtamisenprosessin mittareina toimivat muun muassa konkreettinen työ tiimiyrityksessä, kaverijohtajuuden ymmärtäminen sekä pyrkimys johtotehtäviin, mallintamisen ja mittaamisen tärkeys (sitä saat mitä mitataan) sekä sitoutuminen tiimiin ja myöhemmin maailmanympärimatkaan. (Mts. 38-39). Prosessissa vaaditaan monenlaisia taitoja tiimiyrittäjältä. Cainin (2012, 312- 315) mukaan introverttien vahvuuksia tyypillisesti on kyky ajatella pintaa syvemmälle, laatia strategioita ja ratkaista ongelmia, tämä korostuu prosessin mallintamisen, mittaamisen ja kokonaisuuksien ymmärtämisessä. Lisäksi vahvuudet sopisivat erinomaisesti johtajalle, joka pääsee tehtävässään ratkaisemaan ongelmia ja luomaan johtamisen saralla strategioita. Haasteeksi introvertille voi syntyä erityisesti tiimiyrityksen alkuvaiheessa, johtotehtäviin hakeutumisen korkea kynnyks, sillä tiimi on vielä vieras. Introvertti käyttää yleensä sosiaalisen energian mieluummin läheisiin ystäviin kuin uusiin ihmiseen. Sen sijaan ekstrovertit nauttivat uusien ihmisten tapaamisesta ja heille on luontaisempaa pyrkiä

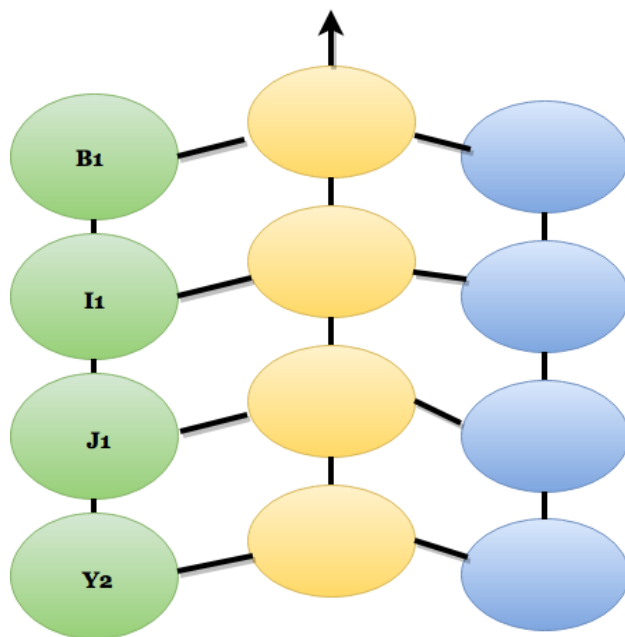
johtotehtäviin ja sitoutua tiimiin erityisesti alkuvaiheessa. Tutkimukset ovat osoittaneet, ettei ekstroversio- introversio- piirteillä ei ole väliä johtajuudessa ja siinä menestymisessä. Erään psykologin mukaan introverteilla johtajilla on tahdonvoimaa ja ekstroverteilla johtajilla muutosvoimaa. (Mts. 23- 27; Jonkman 2015, 154, 239.)

Tietoprosessissa (I2) tutkitaan tiedon merkitystä innovaatioiden synnyttäjinä. Prosessi kiinnittää erityishuomiota asiakastiedon keräykseen, ymmärrykseen ja jalostukseen, joista luodaan tuotteita ja palveluita. Havainnoinnin, uuden tiedon synnyttämisen ja lukuohjelman avulla synnytetään ja jalostetaan uutta tietoa. Tiedon soveltamista käytäntöön pidetään tärkeänä. Prosessin mittareina toimivat muun muassa uuden tiedon luomiseen liitetyt ristipölyttäminen muissa Tiimiakatemia tiimiyrityksissä tai organisaatioissa, asiakassynnytyksien ja yritysvierailut sekä uuden tiedon ja näkökulmien tuottaminen asiakkaille. (Partanen 2013, 39, 42- 43.) Tietoprosessin kanssa osittain käsi kädessä kulkee myös Brändin tarjoomaprosessi (B2), jonka kehittämisen päävastuu on jokaisella Tiimiakatemiaisella itsellään. Brändin tarjoomaprosessi käsittelee asiakaskohderyhmälle sopivia tuote- ja palvelukokonaisuuksia, joita tiimiyritys luo yhdessä asiakkaiden kanssa. Prosessissa korostuu tiimiyrityksen viestintä – mitä viestintäympäristöjä ja –kanavia käytetään, jotta asiakas löytää tarjooman. Avainasemassa on myös lisäarvon tuottaminen asiakkaalle. Prosessin mittareina toimivat asiakasprojektien tekeminen, tarjooman rakentaminen ja yhteistuotanto asiakkaan kanssa. (Mts. 44, 46-47.)

Ekstrovertit tuntevat olonsa kotoisaksi toisten ihmisten seurassa, siksi heidän on helppo tavata uusia ihmisiä ja heidät on helppo oppia tuntemaan. Tämä korostuu vuorovaikutuksellisissa tieto- ja brändin tarjoomaprosessissa, missä ekstrovertit pääsevät sukeltamaan itse tapahtumiin asiakaskäyntien, muiden osuuskuntien ja organisaatioiden ristipölytyksen avulla. (Cain 2012, 24; Routamaa & Hautala 2010, 24.) On myös mahdollista, että introvertit loistavat vuorovaikutuksellisissa tilanteissa, sillä prosessit käynnistyvät tiimiyrittäjyyden loppuvaiheella, kun Tiimiakatemia ja sen ympärillä olevat ihmiset ovat tuttuja. Kun introvertilla on selkeä päämäärä asiakkaissa, hänen on helpompi olla asiakastilanteessa, lisäksi he arvostavat lisäarvon luomista asiakkaalle. Sen lisäksi introvertit näkevät usein isoissa kokonaisuuksissa puolia, joita

ekstrovertti ei välttämättä huomaa. Tämä perustuu introverttien perusteelliselle tavalle pohtia asioita sekä heidän keskittyessä merkityksiin, joita he luovat ympäristön tapahtumista alati. On myös muistettava, että ekstroverttien spontaania tapaa toimia ei pidä aliarvioida uuden luomisessa. (Cain 2012,23–27; Jonkman 2015, 239.)

Tiimioppimisprosessi



Kuvio 4. Tiimioppimisprosessin kaista

Tiimioppimisprosessi muodostuu neljästä prosessista: tiimioppimisprosessista (Y2), johtavien ajatusten synnytysprosessista (J1), innovointiprosessista (I1) ja brändin johtamisprosessista (B1).

Tiimioppimisprosessi (Y2) korostaa kykyä toimia verkostoissa, mikä osoittautuu tänä päivänä tärkeäksi. Mitä laajempi kontaktiverkko tiimiyrittäjillä on, sitä laajempaa myös osaaminen on. Innostuneet yksilöt sitoutuvat muutoksen toteuttamiseen ja oppivat yhdessä. Yhteistoimintaa vasten perustetaan tiimiyritys, jonka toimintaa tuetaan säännöllisillä treeneillä. Tiimiyrittäjät oppivat vuorovaikutuksessa uusia ajatuksia, valmentavat toinen toisiaan ja jakavat käytännön kokemuksia. Tiimiyrityksen toimintaa tarkastetaan vähintään neljä kertaa vuodessa tapahtuvilla synnytyksillä, jossa

tarkastellaan oman tiimiyrityksen ajankohtaisia haasteita, niihin liittyviä kysymyksiä tai vastataan ulkopuolisen yrityksen haasteeseen. Synnytyksissä sovelletaan tiimiyrittäjien oppimia teoriatietoja käytäntöön ja lopputulokset dokumentoidaan. Tiimioppimisprosessin mittareina toimivat muun muassa dialogi taitojen hallitseminen, koko tiimiyrityksen yhteiset projektit, jatkuvat synnytykset ja niiden dokumentointi ja reflektointi sekä asiakkailta tuotujen oppien jakaminen ja verkostojen hyödyntäminen. (Partanen 2013, 18, 22-23.)

Tiimioppimisprosessissa suunnataan suoraan verkostoihin ja panostetaan dialogiin tiimin sekä asiakkaiden kanssa. Ekstrovertejä piirteitä omaava tiimiyrittäjä on vahvoilla tässä prosessissa, sillä hän pääsee nauttimaan vuorovaikutuksesta ja saa olla itse äänessä tasaisesti treeneissä ja synnytyksissä. Prosessin oppimistapa tukee myös ekstrovertin ihanteellista tapaa oppia ryhmissä vapaasti ajatuksia vaihtaen. Introverttien tiimiyrittäjien kannalta ekstrovertin tiimikaverin haasteeksi muodostuu mahdollisten dialogitaitojen puute. Dialogin säännöt ovat yksinkertaiset: kuuntele, kunnioita, odota vuoroasi ja puhu sydäimestä. Introvertit eivät pidä itsestään melua isossa porukassa ja näin ollen heidän ääntään (syvät ajatukset, teoriatieto) ei välttämättä kuulla. Lisäksi jos puheenaiheet jäävät pinnallisiksi, introvertti ei koe tarvetta olla äänessä, hän nauttii enemmän syvällisistä keskusteluista, joihin voi tuoda lisäarvoa puhumalla. Introvertin haasteet saada oma äänensä kuuluviin voi aiheuttaa sen, että treeneissä, synnytyksissä tai muissa ison joukon vuorovaikutustilanteissa hänen näkemyksensä jäävät oman pään sisälle. Tiimityöskentelyssä on syytä huomioida, että introverttien tavoiteltu informaation aktiivisuuden taso saattaa nousta ja yksilö ylikuormittua, joka herättää tiimiyrittäjissä halun vetäytyä omaan rauhaan. Introvertti kaipaa omia ”palautumisrakoja”, jotta aktiivisuuden taso säilyy kohtuullisena. Aktiivisuuden tasoissa on ero introvertin ja ekstrovertin välillä, se mikä on ekstrovertistä mukavaa, voi olla introvertista tuskallista. (Cain 2012, 23-28; Jonkman 2015, 52, 239; Lehtonen 2013, 56-61.)

Tiimin oppimisprosessin jälkeen tiimiyritys keskittyy johtavien ajatusten synnytyksiproessiin, jossa tiimiyrittäjät pyrkivät ymmärtämään, miksi oma tiimiyritys on olemassa ja mikä sen rooli on tiimiyrittäjän elämässä. Tiimiyrittäjät synnyttävät itselleen ja omalle tiimille johtavat ajatukset, joiden avulla tiimiyrityksen suuntaa johdetaan. Sen lisäksi koko Tiimiakatemia

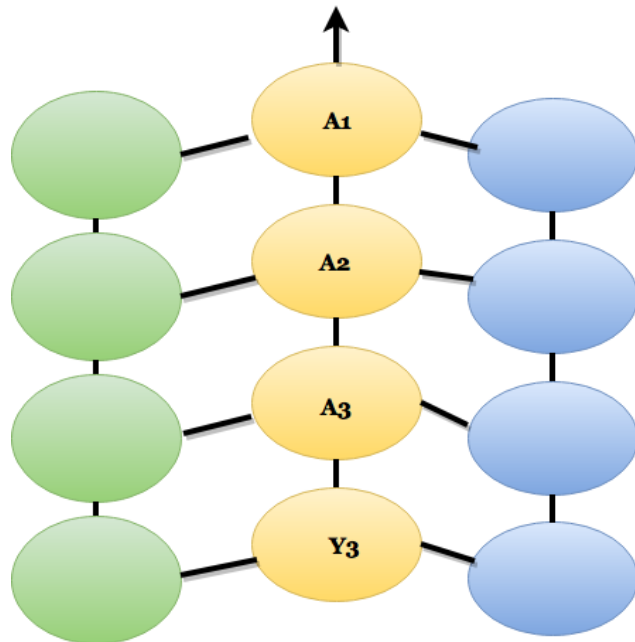
johtavat ajatukset tarkistetaan ja synnytetään vuosittain. Tiimiyrittäjien päivittäisessä toiminnassa näkyvät yhteiset, jaetut arvot, jotka ohjaavat koko organisaation toimintaa. Käytännössä oppimisprosessi tarkoittaa tiimiyrittäjien osallistumisen arvojen mukaiseen toimintaan (yhteiset tapahtumat, foorumit) ja niiden organisointiin sekä Tiimiakatemia kulttuurin eteenpäinviemistä.

Johtavien ajatusten synnytyso prosessi on tiimioppimisprosessi (Y1) tavoin vuorovaikutuksellinen, mikä saattaa jättää introvertit ekstroverttien varjoon. (Partanen 2013, 34-36.)

Innovointiprosessissa keskitytään oman tiimiyrityksen innovointiin. Tiimiyrittäjät rakentavat omaan tiimiyritykseensä tapoja tehdä keksintöjä ja innovaatioita asiakkailleen saaden lisää kauppaa ja myös tuottoa. Tärkeintä on oppia ymmärtämään asiakkaan ongelma, johon kehitetään ratkaisu. Innovointiprosessissa synnytetään monia vaihtoehtoja, joiden joukosta valitaan ratkaisu lopullista konseptointia varten. Käytännössä innovointiprosessissa tiimiyritys hankkii uusia kokemuksia ja niistä keskustellaan. Keskustelujen pohjalta jalostetaan uusia ideoita, joita viedään käytäntöön. Ihanteellista on se, että kokeiluista tulee jatkuva käytäntö niin, että ajatukset synnyttävät jatkuvia kokeiluja, joita reflektoidaan yhdessä. Prosessissa mitataan myös konsepti kokeiluiden tuottamaa liikevoittoa. (Partanen 2013, 40- 41.) Brändin johtamisprosessi ja innovointiprosessi kulkevat osittain limittäin. Brändin johtamisprosessissa tiimiyrityksen ydinviesti kiteytetään napakaksi iskulauseeksi, jota hyödynnetään tiimiyrityksen markkinoinnissa ja viestinnässä. Brändi rakentuu hitaasti, sillä se on paljon enemmän kuin pelkkä tuotemerkki, siksi tiimiyritykset käyttävät usein Tiimiakatemia- brändiä. Brändin johtamisprosessi (B1) mittareina toimivat muun muassa se, että tiimiyritys ymmärtää Tiimiakatemia brändin hyödyn sekä tuottaa lisäarvoa ja kehittää sitä. Tiimiyrityksen ulkomuoto (markkinointimateriaalit, käyntikortit jne.) tukevat Tiimiakatemia brändiä ja tiimiyrityksen ilmettä. (Mts. 44- 45.) Innovointi- ja brändin johtamisprosessissa introverttien vahvuus löytyy usein ongelmanratkaisutaidoissa, omaksumistaidoissa sekä strategian laatimisessa. Ekstrovertit spontaaneina ihmisinä -todennäköisesti- kokeilevat konsepti ideoita käytännössä rutiininomaisesti nopeasti ja usein toisin kuin introvertit, joilla on tapana pohtia asioita pitkään ja harkitsevasti ennen pilottikokeilua. Asiakaskäynnit ja kokeilut

luovat ekstroverteille tiimiyrittäjille mukavaa vaihtelua, mikä sopii heidän aktiivisuuden tasoon. (Cain 2012,23-27, 312.)

Tiimiyrityksen oppimisprosessi



Kuvio 5. Tiimiyrityksen oppimisprosessi

Tässä käytetty, tiimiyrityksen oppimisprosessi, muodostuu myös neljästä prosessista: tiimiyrityksen oppimisprosessista (Y3), asiakaspotentiaaliprosessista (A3), markkinointi-/ asiakaspalvelu- prosessista (A2) ja Asiakassuhdeprosessista (A1). Tiimiyrityksen prosessin yhdistäminen ekstrovertio- introvertio- piirteisiin on haasteellisempaa itsessään, sillä tiimiyrittäjän ja tiimiyrityksen yhteissynergiassa toimivat asiakkaat. (Partanen 2013, 26- 27.)

Tiimiyrityksen oppimisprosessissa (Y3) innostuneet tiimiyrittäjät alkavat vähitellen rakentaa uusia käytänteitä, joiden seurauksena syntyy tuloksia ja luottamusta. On tärkeää, että kaikki tiimiyrittäjät osallistuvat oman tiimiyrityksen liikeidean kehittelyyn ja asiakaskohderyhmän selkeyttämiseen erilaisten kokeilujen pohjalta. Jokaisen tiimiyrittäjän on ymmärrettävä oman tiimiyrityksen tarkoitus ja oppia tiimiyrittäjäksi oman tiimiyrityksen avulla. Tiimiyrityksellä on oma tarjooma, joka on muodostunut jatkuvien kokeilujen ja

jatkuvan uuden synnyttämisen pohjalta. Tiimiyrityksen oppimisprosessin (Y3) mittareina toimivat muun muassa tiimiyrityksen jatkuva kehittyminen ja projektien laadun paraneminen, nettoliikevaihdon kasvaminen ja toiminnan organisoituminen (ihmiset taitoprofiilien mukaisissa töissä). (Partanen 2013, 24- 25.) Kuten aiemmissa prosessikokonaisuuksissa on mainittu, tiimiyrityksen oppimisprosessissa korostuu introverttien sisäinen maailma (suunnittelu, ymmärrys, mallinnustaidot) ja ekstroverttien ulkoinen maailma (kokeilut, asiakaskäynnit).

Tiimiyrityksen oppimisprosessin kolme prosessia kulkevat käsikädessä yhteistuotannossa asiakkaiden kanssa asiakaspotentiaaliprosessista kohti asiakassuhdeprosessia. Asiakaspotentiaaliprosessissa (A3) tiimiyritys pyrkii ymmärtämään, millaisia tarpeita asiakkailla on ja mihin tarpeisiin tiimiyritys pystyy tarjoamaan ratkaisuja. Tiimiyritys alkaa organisoitua asiakaskäyntejä varten mahdollisimman pian osuuskunnan perustamisen jälkeen.

Asiakaskäyntien tarkoituksena on, että tiimiyrittäjät oppivat asiakasyrityksen toiminnasta ja osaavat peilata oppimaansa omaan tiimiyritykseen.

Kuuntelemalla tiimiyrittäjät oppivat tuottamaan asiakkaille lisäarvoa sekä kiinnostavia tuotteita ja palveluita. Mittareina toimivat jatkuvat asiakaskäynnit ja niiden merkityksen ymmärtäminen, lisäksi jatkuvasta asiakaspotentiaalin etsinnästä on tullut käytäntö. Asiakaskäynnit kirjataan ja analysoidaan motorola-raportteina. (Partanen 2013, 28- 29.) Seuraavassa prosessissa Markkinointiprosessi/ asiakaspalvelun johtamisprosessissa(A2) tiimiyritys viestii kaikessa toiminnassaan Tiimiakatemiaan pääsanomaa ”Synnytämme rohkeita tiimiyrittäjiä” sekä organisaation johtavia ajatuksia. A2 prosessissa keskitytään asiakkaan kanssa yhteistuotantoon, lisäarvon tuottamiseen sekä asiakaspalvelunlaatuun ja markkinointiympäristöjen hyödyntämiseen. Niitä mitataan ajan tasalla olevalla, asiallisella markkinointimateriaaleilla, asiakaspostituksella, -kontaktinnilla ja – projekteilla (kaupat). (Mts. 30- 31; synnytämme rohkeita tiimiyrittäjiä.) Ylimpänä prosessina on asiakassuhdeprosessi (A1). A1 prosessissa tiimiyrittäjät toteuttavat asiakkuusajattelua yhteistuotannossa asiakkaidensa kanssa syventäen näin asiakassuhteita. Kanta-asiakkuuden ja luottamuksen saaminen vie useita vuosia. Asiakassuhdeprosessin mittareina toimivat muun muassa jatkokaupat, jatkuva yhteistuotanto asiakkaan kanssa, lisäarvon tuottaminen asiakkaalle ja

säännöllinen laskutus sekä asiakassuhteiden periytyminen. (Mts. 32- 33.) Yllä olevat kolme prosessia (A1, A2, A3) toimivat asiakaspinnassa. Luonnollisesti ekstrovertit tiimiyrittäjät ovat todennäköisesti mielellään jatkuvasti uusilla asiakaskäynneillä, koska he nauttivat uusien ihmisten tapaamisesta ja vaihtelusta elämässä. Puolestaan introvertit tiimiyrittäjät ovat omiaan asiakkaan tarpeiden ymmärtämisen, asiakashyödyn tuottamisessa ja tarjoamaan ratkaisuja asiakkaan ongelmiin. Tämä pohjautuu introvertin tiimiyrittäjän yleiseen kuuntelun taitoon. Introvertti tiimiyrittäjä hyödyntää luonnostaan dialogitaidon periaatteita (kuuntele, kunnioita, odota vuoroa ja puhu sydäimestä). Kenties yhteistyössä introvertti ja ekstrovertti saavat parhaan lopputuloksen asiakastilanteissa. (Cain 2012,23-27; Jonkman 2015, 239; Lehtonen 2013, 50- 51.)

4 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän työn tavoitteena on selvittää ja tutkia onko Tiimiakatemia tiimiyrittäjän synnytyksen prosessi (rakettimalli) ristiriidassa introverttien tiimiyrittäjien oppimistarpeiden kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena syventää ymmärrystä ja lisätä tietoa ihmisten eroavaisuuksista ekstroversio- introversio- piirteissä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää millainen ekstroversio- introversio- piirteiden skaalan jakauma on ja miten ne tiimiyrittäjät, joilla introversio on hallitsemampi piirre kokevat sen vaikutuksen tiimiyrittäjyyden synnytyksen prosessissa?

Opinnäyte pohjautuu kirjoittajan henkilökohtaiseen kiinnostukseen psykologiaa kohtaan ja haluan ymmärtää kaikkia tasapuolisesti. Opinnäytetyötä voidaan käyttää valmentajien tai tiimiyrittäjien toiminnan kehittämiseen esimerkiksi oppimisympäristön, valmentamisen ja johtamisen näkökulmista. Tuloksista voi hyötyä mikä tahansa muu oppilaitos tai osuuskunta ymmärtämällä yksilöiden eroavaisuuksia ja tarpeita paremmin, soveltaen saatuja tutkimustuloksia omasta näkökulmasta omiin tarpeisiin.

Tutkimuksen tavoitteiden pohjalta muodostui kaksi erillistä tutkimus kysymystä:

1. Miten Jyväskylän Tiimiakatemiaan tiimiyrittäjät jakautuvat ekstroversio-introversio- skaalalle?
2. Miten introversio hallitsevampana piirteenä vaikuttaa tiimiyrittäjän synnytysprosessissa?

Hypoteesina ensimmäisessä tutkimus kysymyksessä oli, että tiimiyrittäjistä noin 34 prosenttia on introvertteja. (Jonkman 2015, 12). Toisen tutkimuskysymyksen kohdalla hypoteesi oli, että introversio hallitsevampana piirteenä ei estä ihmistä toimimasta tiimiyrittäjänä tai tiimiyrittäjän synnytysprosessia. Tiimiakatemiaan vuorovaikutuksellinen oppimisympäristö on todennäköisesti introvertille tiimiyrittäjälle haastava, sillä se ajaa yksilön jatkuvasti mukavuusalueen ulkopuolelle. Pahimmassa tapauksessa se voi aiheuttaa Tiimiakatemiaan opintojen keskeyttämisen.

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksen toteutuksessa käytettiin triangulaatiota eli kolmiomittausta. Triangulaatiolla lisätään ymmärrystä monimutkaisesta ongelmasta, lisätään tutkimuksen luotettavuutta ja tarkastellaan ilmiötä mahdollisimman monesta näkökulmasta. Triangulaatiossa yhdistetään useampi lähestymistapa samaan tutkimukseen. Tässä työssä käytetään menetelmätriangulaatiota, jolloin tutkimuksessa yhdistyvät kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen lähestymistapa. Näin pyritään saamaan parempi ote ilmiöstä tai vahvistusta samalle tutkimustulokselle eli tulkinnalle. (Kananen 2013, 33- 35; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka.)

Tutkimus jakautui kahteen erilliseen vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa menetelmänä käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta ja toisessa vaiheessa kvalitatiivista sähköpostihaastattelua.

Määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmetodia käytetään yleensä, kun tarkoitus on tutkia suurta joukkoa ja halutaan, että tulokset ovat mahdollisimman yleistettävissä perusjoukkoon. Kvantitatiivinen tutkimus mittaa tai jaottelee asioita numeerisesti, joiden arvoja analysoidaan. Määrällinen tutkimusmetodin käyttäminen edellyttää aina teoriaa ja esiymmärrystä ilmiöstä. (Kangasharju 2015, 36; Kananen 2015, 197; Laadullinen analyysi 3.5 Mixed methods.)

Kvalitatiivinen eli laadullista tutkimusmetodia käytetään yleensä silloin, kun halutaan ymmärtää ilmiötä, eli mistä jossakin on kyse. Laadullinen tutkimus antaa syvällistä tietoa pienestä joukosta tai yksittäisistä ihmisistä. (Kananen 2010,36-37; Kangasharju 2015, 36.)

Taulukko 1. Tutkimuksen eteneminen vaiheittain

Tutkimuksen eteneminen	
Vaihe 1 (kvantitatiivinen)	Introvertti-ekstrovertti- piirteiden kartoitus
Otanta	Jyväskylän Tiimiakatemia tiimiyrittäjät
Kyselylomake ja aineiston kerääminen	Kvantitatiivinen kyselylomake julkaistiin Tiimiyrittäjien Facebook-ryhmässä
Aineiston analysointi	Analysointi Microsoft Excelillä, tuloksena piirteiden jakauma hyvin ekstrovertistä, pääosin ekstroverttiin, ambiverttiin, pääosin introverttiin ja hyvin introverttiin
Vaihe 2 (kvalitatiivinen)	Introversion koettu vaikutus tiimiyrittäjän synnytysprosessissa
Otanta	1. vaiheen pohjalta satunnainen otanta pääosin introverteista tiimiyrittäjistä. Otanta 13 henkilöä 26:sta introvertista
Kyselylomake ja aineiston kerääminen	Avoin kvalitatiivinen sähköpostihaastattelu
Aineiston analysointi	Sisältöanalyysi, tuloksena sanallinen yhteenveto ja suorat lainaukset

5.1 Lomaketutkimus

Tässä luvussa on kuvattu tutkimuksen ensimmäisen vaiheen eteneminen ja perusteltu siinä tehdyt valinnat. Käsiteltävät aiheet ovat otanta, kyselylomake ja aineiston kerääminen sekä aineiston analysointi.

Kyselyn otanta

Perusjoukolla tarkoitetaan kaikkea havaintoyksiköiden muodostamaa kokonaisuutta, josta tutkija on kiinnostunut tutkimaan ja johon tutkimustulokset halutaan yleistää. (Otos ja otantamenetelmät 2003). Tämän tutkimuksen perusjoukoksi valikoitui Jyväskylän Tiimiakatemia tiimiyrittäjät. Otanta pohjautuu siihen, ettei kukaan muu kuin tiimiyrittäjät itse pysty kertomaan paremmin heidän introversion- ekstroversio- piirteitä. Sen lisäksi Jyväskylän Tiimiakatemia tiimiyrittäjät omaavat organisaation pisimmän kokemushistorian eli kulttuurin ja heitä varten rakettimalli on alun perin luotu.

Sen lisäksi opinnäytetyön kirjoittajalla on valmiit kontaktit Tiimiakatemia tämän hetkisiin tiimiyrittäjiin ja heidän käyttämiin yhteisiin sosiaalisen median kanaviin, joten kontaktointi on helppoa ja käytössä olevat viestintäkanavat ovat todennäköisesti parhaat.

Aineiston keruu ja analysointi

Kyselylomakkeena (Liite 1) käytettiin Jonkmanin laatimaa introversio- ekstroversio- piirteiden skaalaustestiä, joka löytyy hänen kirjastaan ”Introvertit työpaikan hiljainen vallankumous” (2015). Testi koostui 57 väittämästä, joihin vastattiin yksinkertaisesti A tai B- vaihtoehdolla, sen perustella kumpi väittämä piti paikkansa ja kuvasi kyselyn vastaajaa. Testin A- vastaukset kuvastavat introverttipisteitä ja B- vastaukset ekstroverttipisteitä. Testissä on viisi erilaista vaihtoehtoa introvertti- ekstrovertti- asteikolle, joka määräytyy loppupisteiden mukaan: hyvin ekstrovertti pääosin ekstrovertti, ambivertti, pääosin introvertti ja hyvin introvertti (Jonkman 2015, 253, 265- 266).

Kysely luotiin Google Forms -lomakkeena. Linkki tutkimukseen julkaistiin Tiimiakatemia tiimiyrittäjien suljetussa Facebook- ryhmässä, josta tiimiyrittäjät tavoitti kerralla tehokkaasti. Kyselyyn oli aikaa vastata viisi päivää aikavälillä 21.10.- 25.10.2015. Kyselylomakkeen testaaminen ennen varsinaista tutkimusta on välttämätöntä, jotta mahdolliset epäselvyydet kysymyksissä vältetään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 191). Pilottitutkimuksessa saatiin kuusi vastausta. Huomattiin, että kyselylomakkeeseen oli tullut sama kysymys kahdesti, joten virhe korjattiin ja kyselyn tekemistä jatkettiin.

Kerätty aineisto analysoitiin Microsoft Excel 2011 -taulukkolaskentaohjelmalla. Vastauksia kyselyyn tuli 53 kappaletta. Tuloksena jokaisen vastaajan kohdalle tuli taustatietojen ja kysymysten vastausten lisäksi testin lopullinen tulos, luku välillä -57 - +57.

Lopullinen tulos saatiin laskemalla A- ja B- vaihtoehtojen yhteispisteet, jotka vähennettiin toisistaan. Testissä on viisi erilaista vaihtoehtoa introvertti-ekstrovertti-asteikolle, joka määräytyy loppupisteiden mukaan: hyvin ekstrovertti (-57- -42), pääosin ekstrovertti (-41- -6), ambivertti (-5- +5), pääosin introvertti (+6- +41) ja hyvin introvertti (+42- +57). (Jonkman 2015, 265- 266.)

5.2 Sähköpostihaastattelu

Tässä luvussa on kuvattu tutkimuksen toisen vaiheen eteneminen ja perusteltu siinä tehnyt valinnat. Käsiteltävät aiheet ovat otanta, kyselylomake, aineiston kerääminen sekä aineiston analysointi.

Kvalitatiivisen sähköpostihaastatteluun osallistuvat henkilöt valittiin satunnaisesti 26 pääosin introvertin tiimiyrittäjän joukosta, aiemman, kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksien pohjalta. Haastattelu lähetettiin puolille eli 13 pääosin introvertille henkilölle. Haastattelun saaneet henkilöt olivat saaneet tulokseksi Jonkmanin (2015, 265- 266) testin tulokseksi pääosin introvertti ja he sijoituivat välille +6- +41- välille. Joukon ääripäätt olivat asteikolla +11- +35.

Haastattelulomake ja aineiston keruu

Sähköpostihaastattelu (Liite 2.) koostui kuudesta avoimesta kysymyksestä. Kysymykset käsittelivät pääosin yksilön ominaisuuksia tiimiyrittäjänä ja kokemuksia Tiimiakatemia oppimisympäristöstä. Ensin kysyttiin miten tiimiyrittäjä on kokenut tiimin ja Tiimiakatemia yhteisön ensimmäisestä vuodesta tähän hetkeen. Sitten pyydettiin kuvailemaan Tiimiakatemiaa aikaisempiin oppimisympäristöihin verrattuna ja minkälaisia kokemuksia sen pohjalta herää Tiimiakatemia soveltuvuudesta oppimisympäristönä. Muutaman yleisemmän kysymyksen jälkeen syvennyttiin tiimiyrittäjään itseensä kysymällä hänen vahvuuksia ja heikkouksia Tiimiakatemia arjessa.

Sen lisäksi kysyttiin, tukeeko Tiimiakatemia oppimisympäristö henkilön tapaa oppia, kokeeko henkilö kaipaavansa muutosta asioihin tai kaivannut tukea johtoryhmältä tai valmentajilta tiimiyrittäjän taipaleelta. Kyselyyn oli sisällytetty apusanoina rakettimallin prosessien eri osioista, kuten kirjapisteet ja projektit, joita yksilö on voinut käsitellä kysymyksessä tarkemmin. Tavoitteena oli hienovaraisesti ohjata haastattelun täyttäjää keskittymään vastauksissa oikeisiin aihealueisiin. Kyselyssä ei kerrottu tietoisesti tiimiyrittäjän ekstroversio- introversio- piirrekyselyn tuloksia, vaan haluttiin, että haastatteluun vastaaja puhuu suoraan sydämestä ilman tietoista ajatusta omasta introverttiudesta.

Kysely lähetettiin ensimmäisen tutkimuksen pohjalta saatuihin sähköpostiosoitteisiin. Vastausaikaa oli 3 päivää, 4.- 6.1.2016. Vastausprosentin nostamiseksi osallistujille lähetettiin henkilökohtainen Facebook- viesti, jolla informoitiin sähköpostista ja sen sisällöstä. Kyselyä testattiin pilotti- tutkimuksessa, jossa saatiin kaksi vastausta. Koska kysymykset vaikuttivat kaikkien mielestä ymmärrettäviltä, ei muutoksia palautteen perusteella tehty.

Haastatteluaineiston analysointi

Aineisto analysointiin käyttäen sisältöanalyysiä, jonka tarkoituksena on yksinkertaistaa ja rikastuttaa aineistoa. Siinä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisältöanalyysissä tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoista aineistoa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka).

Vastauksia käsiteltiin kuudessa ryhmässä, kuten haastattelukin toteutettiin, sillä haastattelujen vastauksille haluttiin antaa painoarvoa. Kyselylomakkeen ja tuloksien samasta ryhmämäärästä huolimatta aineiston yhtäläisyydet on analysoitu ja näin ollen sisältöä on tiivistetty.

Analyysin kohta muutostoiveet pitävät sisällään sähköpostihaastattelun kohdat viisi ja kuusi eli haasteet ja henkilön kaipaama tuki. Sen lisäksi tiimiyrittäjän heikkoudet ja vahvuudet on jaettu erikseen. Lopullisen analyysin kohdiksi muodostautuivat: oppimisympäristön kokeminen, haasteet oppimisympäristössä, oppimisympäristön soveltuvuus oppimistapaan, introvertin tiimiyrittäjän vahvuudet, introvertin tiimiyrittäjän heikkoudet sekä muutostoiveet.

6 Tutkimustulokset

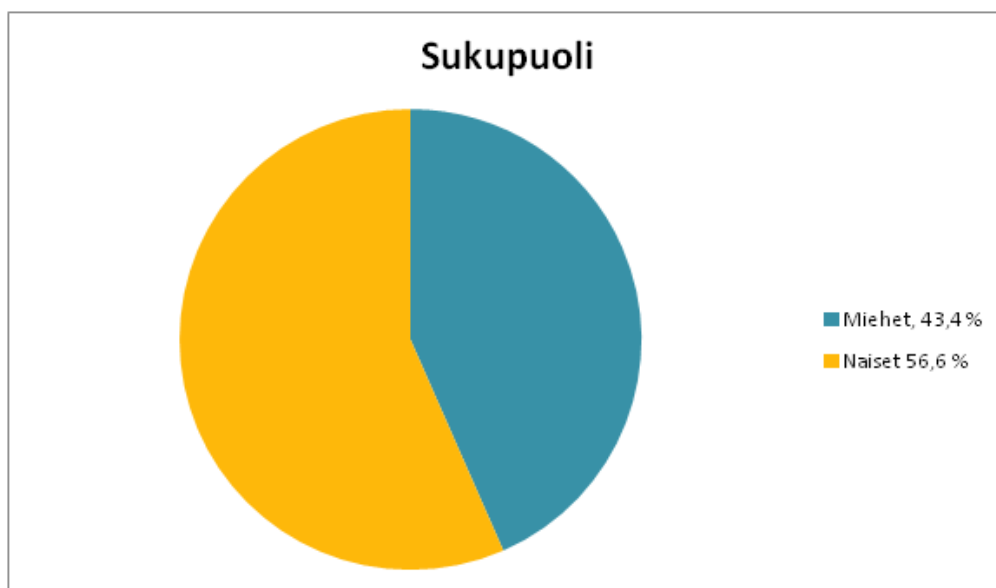
Tutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin Jyväskylän Tiimiakatemian tiimiyrittäjien introvertti- ekstrovertti- piirteiden jakauma. Toisessa vaiheessa tutkittiin miten introversio hallitsevana piirteenä vaikuttaa tiimiyrittäjän synnytysprosessiin. Tässä luvussa tulokset ja taustatiedot on esitetty taulukoiden ja diagrammien muodossa sekä sanallisesti ja sitaattien avulla.

6.1 Introversio-ekstroversio- piirteiden kartoitus

Kysely (Liite 1) julkaistiin Tiimiakatemian suljetussa Facebook- ryhmässä, jossa jäseniä oli koko kyselyn ajan 185 kappaletta. Jäsenistä 35 oli Tiimiakatemian valmentajia, alumneja ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun muuta henkilökuntaa. Potentiaalisia vastaajia oli 150. Vastaajien määrä oli 53 (N= 53) eli vastausprosentiksi muodostui 35, 3 prosenttia. Tulokset on esitetty yhdessä taulukossa sukupuolen mukaan, mutta ilman taustamuuttujia.

Sukupuoli

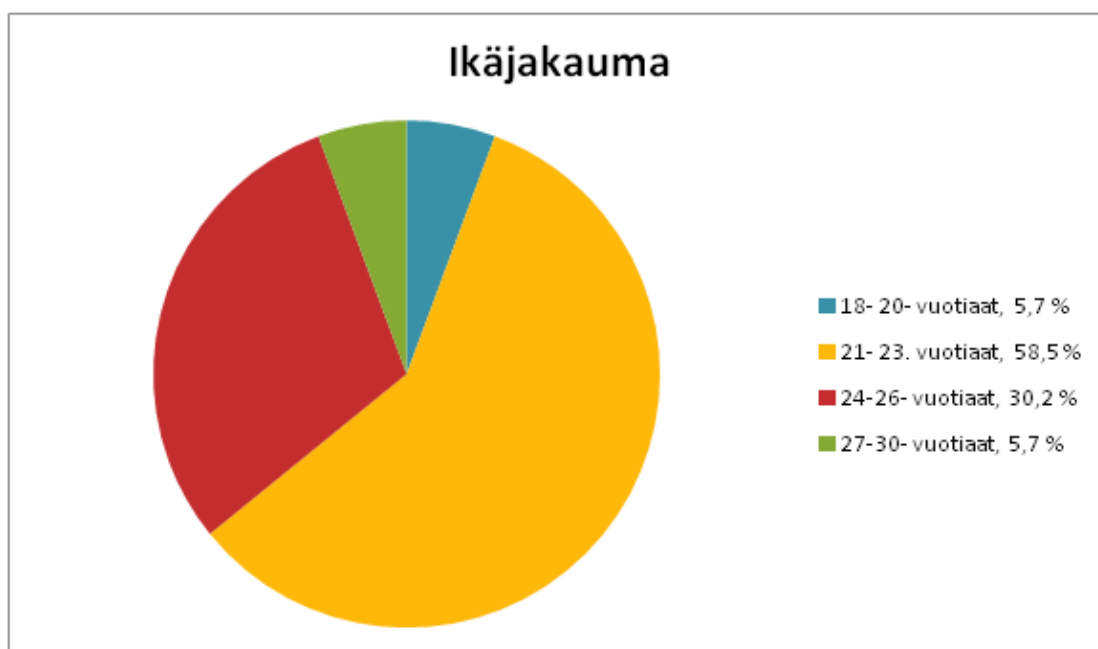
Vastaajista 30 oli naisia ja 23 miehiä (kuvio 6).



Kuvio 6. Vastaajien sukupuoli

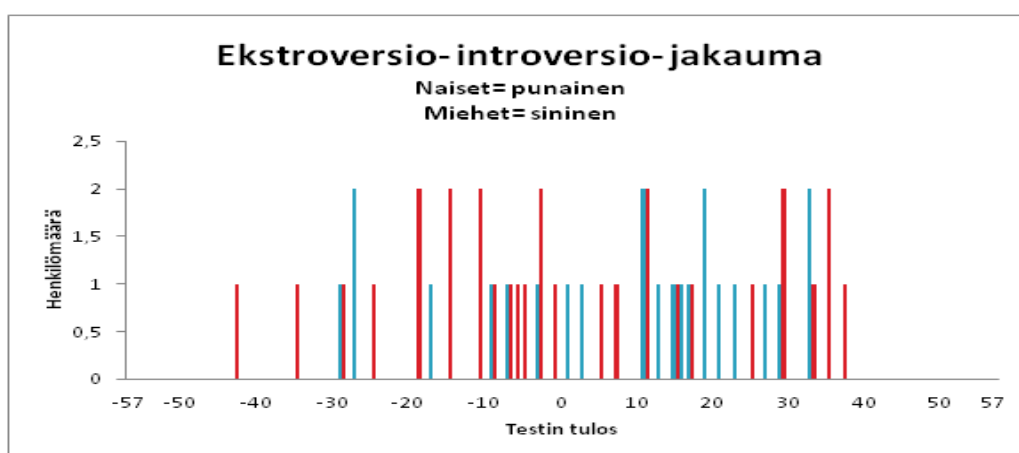
Ikä

Perusjoukon keski-ikähaarukka oli 21-23- vuotta. Vastauksia tuli ryhmään 18-20- vuotiaat 3 kpl, 21-23-vuotiaat 31 kpl, 24- 26-vuotiaat 16 kpl ja 27-30- vuotiaat 3 kappaletta. Yli 30- vuotialta vastauksia ei tullut yhtään (kuvio 7).



Kuvio 7. Vastaajien ikäjakauma

Vastausten (N=53) ääripäät asteikolla (kuvio 5.) -57 - +57 (-57 hyvin ekstrovertti, 57 hyvin introvertti) olivat +37 ja -43. Yleisin yksittäinen tulos oli 11, jonka sai 4 kpl vastaajista. Jos asteikko jaetaan keskeltä kahtia, sijoittui introverttipuolelle 49,06 %, ekstroverttipuolelle 35,85 % ja asteikon puoliväliin 15,09 % vastaajista.



Kuvio 8. Ekstroversio- introversio- piirteiden jakauma

(-57- -6= Introvertti, -5- +5 =Ambivertti, +6- +57= ekstrovertti), N= 53

Taulukko 2. Jakauma sukupuolen mukaan

	Miehet	Naiset
Keskiarvo	7,8 (pääosin introvertti)	1,1 (ambivertti)
Ääripäät	-29- +33	-43- +37
Yleisin tulos	33, 19, 11 ja -27 (2 kpl)	35, 29, 11, 7, -3, -11, -15 ja -19 (2 kpl)

Taulukko 3. Introversio- ekstroversio- piirteiden skaalaus viiteen ryhmään jaettuna

Tyyppi	Skaala -57- +57	%
Hyvin ekstrovertti	-57- -42	1,9 (1 kpl)
Pääosin ekstrovertti	-41- -6	33,9 (18 kpl)
Ambivertti	-5- +5	15,1 (8 kpl)
Pääosin introvertti	+6- +41	49,1 (26 kpl)
Hyvin introvertti	+42- +57	0

6.2 Introversion koettu vaikutus

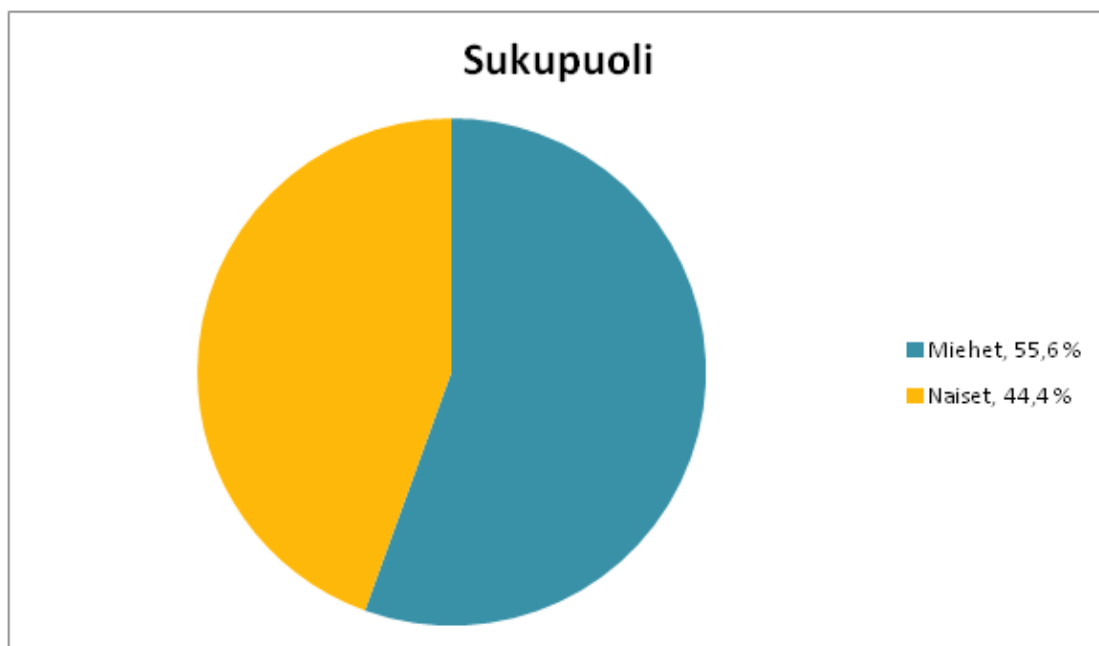
Toinen kysely, sähköpostihaastattelu (Liite 2) lähetettiin 13 henkilölle (7 naiselle ja 6 miehelle), jotka olivat vastanneet ensimmäiseen kyselyyn ja saaneet introversio- ekstroversio- asteikolla vastaukseksi pääosin introvertti ihminen. Otanta on puolet kaikista pääosin introverteista tiimiyrittäjistä.

Kyselyyn vastasi yhdeksän henkilöä ja vastausprosentiksi muodostui 61,5 %

Vastanneiden ryhmän ääripäät introversio- ekstroversio- asteikolla olivat +11 ja +35 ja keskiarvo on 27,3 %. Haastattelun tulokset esitellään sanallisina yhteenvetoina ja suorina lainauksina.

Sukupuoli

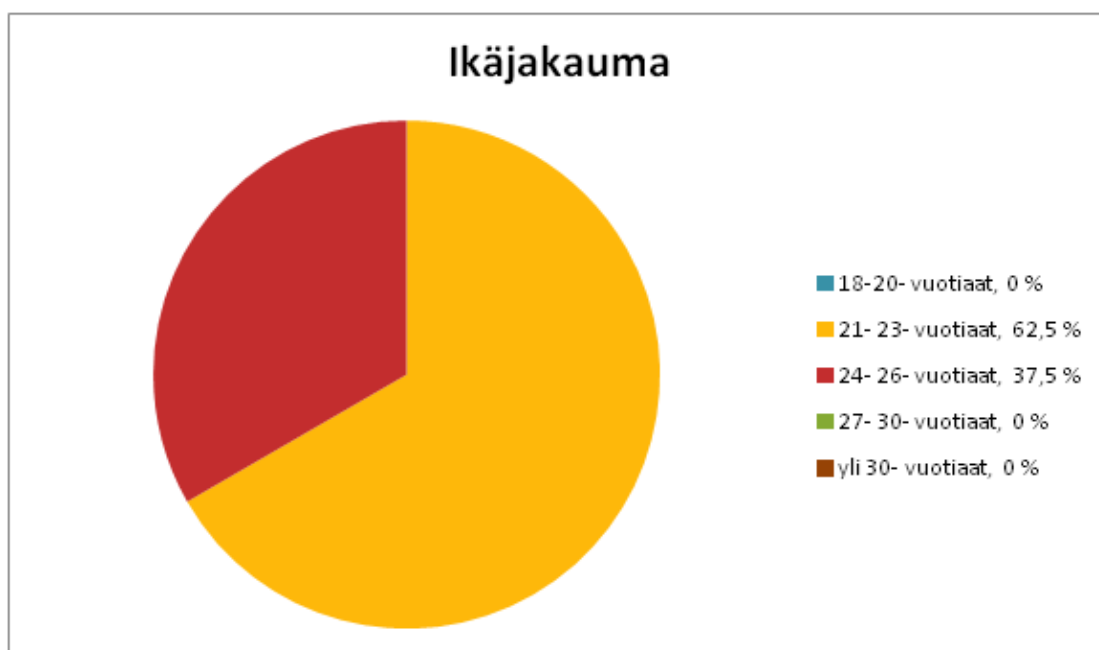
Vastaajista neljä oli naisia ja viisi miehiä (kuvio 9). Vastaajista miehiä oli yksi enemmän kuin naisia, mikä on päinvastainen tulos ensimmäisen kyselyn kanssa.



Kuvio 9. Vastaajien jakautuminen sukupuolen mukaan

Ikä

Eniten vastauksia kuusi kappaletta (kuvio 10) tuli ikäryhmästä 21- 23- vuotiaat. 24- 26- vuotiaiden ikäryhmästä tuli kolme kappaletta. 18- 20- vuotiaiden, 27- 30- vuotiaiden tai yli 30- vuotiaisen ikäryhmistä ei tullut yhtään vastausta.



Kuvio 10. Vastaajien ikäjakauma

Oppimisympäristön kokeminen

Miltei kaikki vastaajista kokivat haasteita sopeutua aluksi isoon ja tiiviiseen Tiimiakatemiaan yhteisöön ensimmäisenä tiimiyrittäjä vuotenaan. Suuriksi haasteiksi koettiin suuri ihmismäärä, jatkuva vuorovaikutus tuntemattomien kanssa ja valmiiksi tiivis yhteisö. Myös treenitilanne ja dialogirinki koettiin alussa ahdistavaksi. Kuitenkin samaan aikaan suurin osa introverteista tiimiyrittäjistä oli sitä mieltä, että heidät on otettu uusina opiskelijoina erittäin lämpimästi vastaan ja että vanhemmilta tiimiyrittäjillä on ollut vahva halu auttaa, aina kun tarvetta on ollut. Muutama tiimiyrittäjä koki, että ensimmäiselle vuodelle olisi sopinut muutama kurssi, jotka tukisivat tiimiyrittäjyyttä ja Tiimiakatemiaan arkea. Nykyään tämä toive on toteutunut ensimmäisen vuoden tiimiyrittäjien kohdalla. Kuitenkin suurin osa vastaajista koki ”ensijärkytyksen” jälkeen, että Tiimiakatemia on kiehtova oppimisympäristö, sillä se kasvattaa ja opettaa yksilöitä käytännössä. Myös tiimityöskentelyssä haasteelliseksi koettiin yhteistyö, kun tiimi on vielä vieras toisilleen. Useamman henkilön mukaan työryhmä muuttui tiimiksi, kun muutama henkilö lähti Tiimiakatemiaan ja ryhmäkoko pienenee.

Ensimmäisenä vuonna tiimi ja tiivis yhteisö vaati suurta totuttelua. En juurikaan uskaltanut jakaa kokemuksia ja ajatuksia muille. Se oli todella ahdistavaa, varsinkin treenit kun piti puhua. Vasta viimeisenä vuonna olen uskaltanut avata suutani. -- Minun oli myös helpompi kertoa asioita, jos olin kirjoittanut ajatukset ja tunteet paperille ja luin ne sitten siitä.

Treenitilanne ja dialogirinki on myös ihan omanlaisensa oppimisympäristö. Siinä olet naamakkain kaikkien kanssa, samanarvoisena ja tietyllä tapaa alastomana, et voi piiloutua oikein mihinkään. On oltava läsnä muiden kanssa. Se vaatii totuttelua pulpettielämän jälkeen. Mutta kun ihmisiä oppii tuntemaan, niin ainakaan minä en enää millään haluaisi takaisin pulpettiin istumaan.

Kovinkaan syvällistä suhdetta tiimiin ei heti tule tietenkään, mutta kyllä sen on aina kokenut omakseen. Tiivistyminen tapahtuu sitten ajan kanssa ja sitä vauhdittaa ”turhien” ihmisten poislähtö. Aluksi tiimi oli siis vain oma tiimi mutta kyllä se nykyisin on sellainen paljon syvällisempi juttu.

Haasteet oppimisympäristössä

Kaikki vastaajat olivat samaa mieltä Tiimiakatemian avotoimistoista, ne koettiin haasteellisiksi ja arkea vaikeuttavaksi, sillä siellä ei saa keskittyä työn tekemiseen tehokkaasti. Etätyöskentely ei tuntunut mieluiselta ja jotkut tiimit velvoittavat toimistoilla läsnäoloa arkisin. Tiimiyrittäjiä mietitytti muun muassa, miten ilmoittaa äänekkäille kollegoille omasta hiljaisen työn tarpeesta. Tiimiakatemialla on hiljaisen työn tiloja, mutta liian vähän ja nykyisetkin ovat muussa käytössä, kuten varastona.

Viestinnälliset haasteet, erityisesti oman tiimiyhtymän kanssa, nousivat toiseksi suureksi haasteeksi. Jonkin verran koettiin viestinnällisiä haasteita myös valmentajien kanssa. Valmentajilta toivottiin henkilökohtaista valmennusta Tiimiakatemian alkutaipaleelta asti tiimivalmennuksen rinnalle. Suurin viestinnällinen huolenaihe oli se, ettei introvertin tiimiyrittäjän työ näy muulle tiimille. Ahdistavaksi koettiin yhteisön odotukset projektien suuruudesta sekä jatkuva kiire, joka lamauttaa luovuuden ja kykyä innovoida uutta. Joitakin tiimiyrittäjiä ahdisti yhteistyön tekeminen, sillä kaivattiin omaa aikaa tehdä ja pohtia asioita.

Haastavaa oli alussa, kun kukaan ei kertonut mitä tehdä. En tuntenut vielä tiimiäni, enkä voinut mielestäni tukeutua heihin vielä. Tunsin oloni aika yksinäiseksi ja ahdistuneeksi. Minulle olisi varmaan toiminut joku tuutor, joka olisi kertoillut asioista ja auttanut eteenpäin

Itselläni on ollut haastavaa löytää hyviä paikkoja työskennellä tehokkaasti, Innovat (Tiimiakatemian tilat) ovat loistavia tiloja treeneille sun muille, mutta raaka työskentely pitää tehdä muualla ja en ole vielä oppinut etätyöskentelyn saloja, mutta oikealla suunnalla ollaan. Ehkä hiljaisten tilojen kunnioitus voisi auttaa asiaa.

Olen itse hyvin vaativa siitä, millä tavalla teen asiat joita teen ja huomaisin monesti lamaantuvani siitä, etten pystynyt tekemään kaikkea niin hyvin kuin olisin halunnut, koska ryhmä hoputti asiaa vain nopeammin ja nopeammin tehdyksi. Tiimiakatemiallakin tuttu jatkuva kiire on lamauttanut ainakin minun luovuuttani ja kykyä innovoida uutta ja samalla yhteisö panostaa uuden keksimiseen...

Tuntuu kyllä siltä, että hiljaisemmän ihmisen täytyy tehdä itsenäisesti paljon suurempi työ, jotta se nähtäisiin ja sitä arvostettaisiin, kun taas kaikki tietävät aina missä se äänekäs kaveri menee ja mitä se tekee. Tuossa muurahaiskeossa ei voi piiloutua, mutta silti voi olla näkymätön.

Oppimisympäristön soveltuvuus oppimistapaan

Kaikki haastattelun tiimiyrittäjät kokivat, että Tiimiakatemian oppimisympäristö tukee heidän oppimistapaa. Tiimiakatemian oppimisympäristö koettiin erilaiseksi kuin aiemmat oppilaitokset. Kiitosta oppimisympäristö sai siitä, ettei yksilön heikkoudet korostu ja kaikki saa oppia omalla tyylillä.

Yhteenvetona voi sanoa, että Tiimiakatemian oppimisympäristö koettiin haastavana, mutta palkitsevana ja samalla kasvattavana. Oppimisympäristö hyvänä koettiin alustana kokeilla uusia asioita.

Mikä minua eniten kiehtoo tässä oppimisympäristössä on että olemme oikean oppimisen äärellä. Opitaan rohkeutta, uskallusta ja aloitekykyä. Äärimmäisen suuria asioita. Niin suuria, että minua ei haittaa, vaikka toimisto olisi kaivossa, sillä meillä itsellä on valta tehdä asialle jotain. Opin minä rohkeutta, uskallusta ja aloitekykyä kauppiksessakin, mutta vain yhdellä ainoalla kurssilla ja sekin vapaavalintainen yrittäjyyden kurssi.

Introvertin tiimiyrittäjän vahvuudet

Suurin osa vastanneista piti vahvuutenaan teorian tiedon hallitsemista, kokonaiskuvan ymmärtämistä, ajatuksien kiteyttämistä ja loogista ajattelua. Sen lisäksi useat kyselyyn vastanneet mainitsivat kirjapisteiden, reflektoinnin ja muun "pakollisen" hoituvan ajallaan.

Vahvuutena on sit sellane viestintä missä on hetken saanu mieltii mitä sanoo. Oon ihan hyvä tiivistää jonku keskustelun mitä sillä yritetään sanoo tai kertoo ihmisille asioita tekstinä tai puheena

Minun osakseni on dialogiringissämme löytynyt ehkä se kiteyttäjän rooli, usein keskustelun lopuksi tai vaikkapa check-outissa kiteytän käytyt aiheet ja omat ajatukseni. Useammat ovat sanoneet, että minun kiteytykseni ovat sitten auttaneet myös heitä paremmin ymmärtämään mm. tehdyt päätökset ja muut aiheet.

Esseet ovat ehkä parasta. Pääsee oikeasti lukemaan niitä kirjoja mitä haluaa ja reflektoidaan oppimaansa sillä hetkellä polttavaan kysymykseen. -- Jokaisen opin luettuani jään pohtimaan miten voisin soveltaa sitä ja ideoita pulpahtaa päähän. Käytännössä voisin kirjoittaa kirjasta toisen kirjan jos vain olisi aikaa ja resursseja. Kirjapisteitä pitää tulla ja nopeasti, joten en välttämättä saa jokaisesta kirjasta kaikkea potentiaalia irti.

Introvertin tiimiyrittäjän heikkoudet

Heikkouksista nousi esille epävarmuus, ajattelun hitaus, viestintä ja suurissa ryhmissä puhuminen. Lisäksi asiakaskäynnit ja puhelimeen puhuminen tuottivat osalle harmaita hiuksia. Osa koki muutaman oman mielenkiinnon kohteen ylimenevät asiat turhilta, sillä eivät nähneet yhteyttä omaan vision.

Vaikeuksia minulle teettää puhuminen, asioiden ja tunteiden jakaminen. Minun pitää ensin saada tuntee, että luotan ihmisiin keille asiani jaan. Pienemmille ryhmille minun on helpompi kertoa asioista.

Suurimpia heikkouksiani ovat ehkä hiljaisuuteni ja epävarmuuteni. Dialogissa näin ison tiimin kesken on minun hankala ottaaaktiivisesti osaa. Olen hiljainen ja ennemminkin keskityn kuuntelemaan muiden mielipiteitä ja seuraamaan keskustelun etenemistä kuin muodostamaan heti omia mielipiteitäni. Usein myös olen liian hidas – jään miettimään mitä ja miten sanoisin ja sitten kun tietäisin, on tilanne ja aihe mennyt usein jo ohi. Silloin tuntuu usein erittäin raskaalta lähteä palaamaan edelliseen aiheeseen kun muut ovat jo menneet eteenpäin.

Asiakkaissa haasteena on, että olen rajannut oman kiinnostukseni aika tiukasti kolmeen asiaan -- joten kiinnostus lähteä sen ulkopuolisiin asiakkaisiin on... no sitä ei tällä hetkellä ole.-- raja on paljon "ei niin kiinnostavia" oppeja ulkopuolelle, vaikka voisit todellisuudessa hyötyä niistä opeista myös tulevaisuudessa.

Muutostoiveet

Melkein kaikki haastatteluun vastanneet henkilöt toivoivat lisää hiljaisen työn tiloja ja niiden kunnioitusta. Sen lisäksi todella moni toivoi valmentajilta yksilöiden ohjausta niin tulevaisuuden kuin Tiimiakatemia opiskeluajan pitkän linjan mietiskelyä. Valmentajan rooli on jäänyt osalle etäiseksi ja kynnyksellä tulla heidän juttusille on korkeahko. Valmentajilta kaivattiin myös ristipölytystä ja henkilökohtaisia kehitys hetkiä. Muutama yksittäinen toive tuli liittyen vuorovaikutustilanteiden ahdistavuuteen. Toivottiin muun muassa palautekeskustelujen mahdollisuutta hoitaa kirjallisena edes osittain.

Avotoimistot on ihan kiva, mutta siinä tulee meluhaaste ongelma välillä. Itse tykkään olla sosiaalinen, kun teen "työtä jolla on tarkoitusta" – eli ei niin kiinnostavaa hommaa, mutta kun pääsen zoneen en halua paljoa häiriöitä ja kaaosta ympärilläni. Monesti olen vain hämmentynyt enkä tiedä mitä siinä tilassa pitäisi tehdä, kun toinen puoli haluaa vain liittyä apinoimiseen ja toinen tehdä

jotakin järkevää. Sitten tulee vierailija lauma. Hiljainen tila olisi kiva.

Toivoisin myös muidenkin valmentajien enemmän tutustumaan muihinkin tiimeihin kuin omaan valmennettavaansa. Ei heilläkään pitäisi olla mitään erivapauksia olla ristipölyttämättä muita tiimejä.

Mielestäni pitäisi käydä selkeästi läpi toisena vuotena viimeistään onko tiimiyrittäjät löytäneet kaikki elementit mitä voi käyttää hyväkseen Tiimiakatemiassa ja millaisia vaihtoehtoja heille on. Itselläni koulutusohjelmat ovat vielä aika pimennossa ja muutenkin hieman suurempi kuva Tiimiakatemian toiminnasta esim. ulkomailla.

Valmentajien osalta laajempia ja useammin toistuvia kehityskeskusteluja työllistymiseen ja omiin vahvuuksiin liittyen. Työkaluina voisivat omalta osaltaan toimia muun muassa taitoprofiili ja arviointipassi. Toki tässäkin on muistettava yksilön vastuu, mutta koen, ettei tästä ainakaan haittaa kenellekään olisi.

7 Pohdinta

Tässä luvussa pohditaan ja arvioidaan tuloksia, metodeja sekä tuloksien yhteyttä tiimiyrittäjän synnytysoireisiin ja jatkotutkimusaiheita. Tuloksien pohditaan validiteetin ja reabiliteetin mukaan. Metodien pohdinnassa arvioidaan käytettyjen metodien heikkouksia ja vahvuuksia ja mietitään, olisiko jotain pitänyt tehdä toisin. Lopussa pohditaan tulosten yhteyttä tiimiyrittäjän synnytysoireis- malliin ja annetaan ehdotuksia jatkotutkimukseen.

7.1 Validiteetti ja realibiliteetti

Kananen (2015, 347) on jakanut validiteetin sisäiseen ja ulkoiseen osioon. Sisäinen validiteetti tarkoittaa oikeaa syy-seuraussuhdetta. Onko tutkija pystynyt näyttämään esittämänsä väitteet oikeiksi ja perustelemaan ratkaisun. Ulkoinen validiteetti tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimuksesta saadut tulokset pitävät paikkansa käytännössä ja populaatiossa eli ovatko yleistettäviä. Realibiliteetti on luotettavuuden muoto, mikä tarkoittaa sitä, että saadaan samat tulokset, jos tutkimus uusitaan. Luotettavuutta ei voida laskea, sillä se voidaan vain arvioida. (Kananen 2015, 347-349.)

Tässä tutkimuksessa käytetyn kvantitatiivisen kyselylomakkeen validiteettia voidaan pitää melko hyvänä. Kyselyn laatija Jonkman on julkaissut tutkimuksen sisältäneen kirjan ”Introvertit työpaikan hiljainen vallankumous”-kirjan vuonna 2015 eli tieto on ajanmukaista. Lisäksi testi mukailee Cainin ja useiden muiden introversio- ekstroversio- piirretestejä. On hyvä huomioida Jonkmanin referenssi. Hän on toiminut konsulttina suurissa, globaaleissa yrityksissä kuten IKEA, SAAB, Volvo IT ja Findus eli hänen maineensa on korkea ja vakuuttava. (Referensser, n.d.)

Vaikka testi ei ole tieteellisesti pätevä persoonallisuustesti, sen kykyä painottaa oikeita asioita ja saada ilmiö esille voidaan pitää tarkoitukseen nähden riittävän luotettavana. Testin väittämät ovat osittain karrikoituja eli vastaajalla ei ole mahdollisuutta vastata jotakin A- ja B- vaihtoehdon väliltä. Väittämät ovat kuitenkin suhteellisen yksinkertaisia ja arkisia, joten vastaajan on helppo samaistua väittämiin. On kuitenkin hyvä huomioida, että vastaajan omalle tulkinnalle jää aina jonkin verran tilaa. Vastaajan mielipiteen vahvuus voi vaihdella tilannekohtaisesti esimerkiksi levon tarve kiireisellä viikolla voi vaihdella hieman päivittäin. Testin luotettavuutta lisää 57 vastauskohtaa, joiden kokonaispisteet vaikuttavat lopputulokseen eli muutamalla muuttujalla ei ole suurtakaan merkitystä. Koska testi oli internetissä, sen vastauksiin voi vaikuttaa vastaajan sen hetkinen mielentila, aika ja paikka. Toisaalta kyselyn vastaaja voi valita itselleen mieleisen vastausajan ja kyselyn tarkoituksena oli vastata sen perusteella, miten yleisesti kokee tai toimii elämässä väittämän mukaan.

Tulosten yleistettävyyden kannalta vastaajaryhmä (N= 53) olisi voinut olla vielä hieman suurempi ja vastausaika olisi voinut olla pidempi. Tähän voi vaikuttaa kyselyn ”porkkanan” puuttuminen eli mitään palkintoa ei ollut. Toisaalta vaikka vastausprosentti jäi suhteellisen pieneksi (35,3 %), vastaukset antoivat kattavan kuvan. (Kananen 2008, 70). Huomion arvoista on myös se, että tuloksien viiden eri ekstroversio- introversio- piirteen välinen numeerinen ero olisi voinut olla hieman suppeampi.

Sukupuolijakauma oli suhteellisen tasainen. Naisia oli 13 % enemmän kuin miehiä. Kyselyyn vastanneista 49 % oli introvertteja tiimiyrittäjiä. Tulos tukee Cainin (2012,15-16) väittämää, että ihmisistä neljäsosasta aina puoleen on introvertteja. Tuloksen perusteella voi sanoa, että Tiimiakatemiassa on

introvertteja tiimiyrittäjiä eikä ihan pientä määrää vaan suhteessa lähemmäs puolet voivat olla introvertteja hallitsevana piirteenä. Tämän takia introverttien kehitystoiveet olisi hyvä ottaa huomioon oppimisympäristössä paremmin. Erityisesti ikäryhmässä 21- 23- vuotiaat introversio oli vallitseva piirre. Introverteista, miehet osoittautuivat naisia jonkin verran introvertimmiksi, mutta heidän osuus oli 13% pienempi kuin naisten, joten tämän perusteella ei sukupuolten välisestä erosta voi tehdä vahvoja johtopäätöksiä.

Kyselyn yleistettävyyteen voi vaikuttaa aiheesta annettu ennakkoinformaatio ja kulttuurissa vallitsevat arvot ja asenteet. Jos kulttuurissa arvostetaan ekstroversiota, vastauksetkin todennäköisesti heijastelevat sitä jossain määrin. Persoonallisuutta selvittävässä kyselyssä on aina mahdollista, että vastaajat vastaavat osittain ”ihanneminänsä” mukaan eli todellisen minänsä sijasta sen mukaan, millaisia he haluaisivat olla. (Kangasharju 2015, 42.)

Yhteenvetona kvantitatiivisen tutkimuksen ulkoista validiteettia voidaan pitää hieman epäpätevänä, sillä tutkimus ei vastaa koko populaatiota (kaikkia tiimiyrittäjiä) sen sijaan sisäinen validiteetti oli pätevä, sillä tutkimusmenetelmä mittaa sitä, mitä tuleekin mitata. (Kananen 2008, 51, 81).

Kvalitatiivisessa sähköpostihaastattelussa tutkittiin vain introverttien tiimiyrittäjien kokemuksia, joten johtopäätösten teossa on syytä olla varovainen. Haastattelun luotettavuutta voidaan pitää kuitenkin hyvänä, sillä siinä tutkittiin sitä mitä pitikin eli haastateltiin introvertteja tiimiyrittäjiä itseään. (Mts. 42). Kokemuksien haastatteleminen tiimiyrittäjiltä itseltään oli luonnollisesti ehkä ainoa järkevä tapa. On syytä kuitenkin huomioida ja tarkastella haastattelujen vastauksia kriittisestä näkökulmasta koehenkilöiden puheen aitoutta ja totuudenmukaisuutta. Tutkimuksessa totuuden kertominen oli kuitenkin tehty mahdollisimman helpoksi, sillä introvertit koehenkilöt pääsivät kirjoittamaan ajatuksistaan puhumisen suhteen, lisäksi haastattelujen vastauksia ei anneta sellaisenaan kolmansille osapuolille.

Vaikka kysymykset olivat suhteellisen laajoja, sieltä löytyi pääpointit, jotka toistuivat miltei jokaisessa haastattelupaperissa. Voidaan sanoa, että vastauksia saatiin niihin kysymyksiin, joihin haluttiinkin. Kysymyksiä suunnitellessa oli haastavaa lähteä rajaamaan kysymyksiä, sillä mitään ennakkotietoa introverttien tiimiyrittäjien kokemuksista ei ole olemassa.

Reliabiliteettia eli tutkimuksen toistettavuutta (Hirsjärvi ym. 1997, 213) on tässä tapauksessa hieman vaikea arvioida. Oletettavasti samojen kysymysten esittäminen samalla tavalla ja ominaisuuksiltaan samankaltaiselle ryhmälle antaisi ainakin samansuuntaisia vastauksia. Toisaalta Kananen (2008, 70) painottaa ettei tutkimusta voida toistaa, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää joukon ajatuksia ja se on ollut aikaan ja paikkaan sidonnainen.

Sähköpostihaastattelun otanta oli erittäin hyvä, sillä vastausprosentti oli 61,5 %. Yllättävää oli se, että miehiä vastasi enemmän kuin naisia. Jäin pohtimaan introverttien tiimiyrittäjien kokemusten yleistämistä. Mielestäni haastattelu antaa osviittaa kaikkien introverttien kokemuksista, mutta sitä ei voida yleistää, sillä kaikista ikäryhmistä ei ollut tasaisesti vastaajia. 62,5 % vastanneista oli 21-23- vuotiaita. Toisaalta suurin osa tiimiyrittäjistä on kyseinen ikäryhmä edustajia. Haastateltavien testitulosten skaala oli +11- +35 mikä itsessään on kattava otos erilaisia introvertteja. Toisaalta, jotta olisi saatu mahdollisimman yleistettävä tulos, olisi pitänyt tutkia myös ekstroverttien tiimiyrittäjien kokemukset ja vertailla niitä keskenään. Toisaalta on syytä muistaa, ettei tutkimuksen luonne ollut vertaileva, vaan pyrittiin selvittämään introversion koettu vaikutus ja ilmeneminen.

Haastattelun antamia tuloksia voitaisiin hyödyntää tietoa suuresta määrästä introversiota vallitsevana piirteenä omaavista tiimiyrittäjistä. Esimerkiksi tilaratkaisuissa voitaisiin suosia rauhallisempia alueita ja tehdä selkeät pelisäännöt hiljaisentyön tiloille. Kenties seuraavissa tiloissa voitaisiin panostaa hiljaisentyön tiloissa. Lisäksi introverttien tiimiyrittäjien henkilökohtaisen valmennuksen tarpeeseen olisi hyvä paneutua. Onko valmentajilla resursseja tarjota henkilökohtaista sparrausta ja pitkänlinjan tavoitteita. Oppiminen on Tiimiakatemian tärkein tavoite ja siitä syystä on hyvä pohtia näiden tutkimustulosten varjolla muutoksia introverttien tiimiyrittäjien oppimisen tukemiseksi. On tärkeää saada jokainen tiimiyrittäjä omalle pelipaikalle.

7.2 Metodien valinta

Tutkimuksen alussa tehtiin päätös käyttää triangulaatiota eli tutkimuksessa yhdistyi kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen lähestymistapa. Kvantitatiivista eli

määrällinen tutkimus mittaa tai jaottelee asioita numeerisesti. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään yleensä, kun tutkitaan suurta joukkoa. (Kangasharju 2015, 36; Kananen 2015, 197; Laadullinen analyysi 3.5 Mixed methods.) Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmetodia käytetään yleensä silloin, kun halutaan ymmärtää ilmiötä, eli mistä jossakin on kyse. Laadullinen tutkimus antaa syvällistä tietoa pienestä joukosta tai yksittäisistä ihmisistä. (Kananen 2010,36-37; Kangasharju 2015, 36.)

Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä Tiimiakatemian tiimiyrittäjien ekstroversio- introversio- piirteistä ja niiden määrästä, jonka jälkeen perehdyttiin introverttien tiimiyrittäjien kokemuksiin rakettimallista. (Kananen 2013, 33- 35; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka.) Tämä päätös osoittautui hyväksi, sillä ilman kvantitatiivista osuutta ei olisi saatu selville, kenellä introversio tai ekstroversio on hallitseva piirre ja missä määrin. Ilman kvalitatiivista osuutta tulos taas olisi jäänyt melko pinnalliseksi, eikä olisi saatu tietoa kvantitatiivisen kyselyn toimivuudesta.

Kvantitatiivisen kyselyn vahvuudet olivat siinä, että se oli helppo ja nopea toteuttaa suurelle joukolle. Kyselyssä oli helppo hyödyntää olemassa olevia ekstroversio- introversio- piirteiden testejä. Kvalitatiivisen kyselyn vastausten perusteella voidaan olettaa, etteivät ihmiset jakautuneet asteikolla sattumanvaraisesti, vaan nimenomaan ekstroversio–introversio- piirteiden perusteella. Ensimmäisen kyselyn heikkoudeksi jäi se, että testi oli epävirallinen. Jäin pohtimaan myös olisiko kyselyn tulokset olleet luotettavampi Cainin menetelmin. Kumpikaan menetelmistä ei kuitenkaan ole virallisia, kuten Myers- Briggsin- analyysi. MBTI- analyysin hyödyntäminen tässä opinnäytetyössä olisi ollut epävirallinen, sillä opinnäytetyön kirjoittajalla ei ole ammattipätevyyttä toteuttaa ja analysoida MBTI-analyysejä. MBTI-analyysin toteuttamiseen olisi tarvittu ulkopuolista rahoitusta, jotta pätevä henkilö olisi palkattu tai kirjoittaja opiskellut pätevyyden. Se olisi kuitenkin vaatinut taitoja, resursseja ja rahaa, joita ei ollut opinnäytetyön kirjoittamisprosessin aikana mahdollista toteuttaa.

Kvantitatiivisen tutkimuksen perusjoukon valinta oli perusteltu ja tarpeeksi rajattu, mutta samalla riittävän kattava. Kysely julkaistiin perusjoukon omassa salaisessa Facebook- ryhmässä, jossa oli 140 potentiaalista henkilöä. Siihen nähden vastaajien määrä oli riittävä, mutta sitä olisi voinut kasvattaa. Uskon,

että vastaajien määrää olisi saanut helposti kasvatettua pidemmällä vastausajalla, pienellä palkinnolla ja aktiivisemmalla viestinnällä.

Uskon, että kvalitatiivinen sähköpostihaastattelu toimi parhaiten nopeuden ja helppouden lisäksi, siksi koska tutkija ei käyttäytymisellään pystynyt vaikuttamaan vastaajiin. Vastaja saivat valita itselleen sopivan ajan ja paikan toteuttaa haastattelu. Kyselyn heikkoutena voidaan sanoa, että vastausten tulkinnalle jää enemmän tilaa, sillä tarkentavia kysymyksiä ei voida esittää eikä havainnoida haastateltavien ilmeitä ja eleitä. Kvalitatiivisen tutkimuksen otanta osoittautui erittäin onnistuneeksi, sillä kysely lähetettiin satunnaisesti puolille, 13 henkilölle, jotka olivat saaneet ensimmäisestä kyselystä tuloksen pääosin introvertti. Haastatteluun vastasi yhdeksän henkilöä suhteellisen tasaisesti introversiopiirteiden kummastakin päästä. Uskon lähettämieni henkilökohtaisten Facebook viestien nostaneen vastausprosenttia. Alun perin ajattelin, että kysely lähetetään pelkästään kaikista introverteimmille, mutta yleistettävyyden vuoksi otin tasaisesti vähän jokaista introversion laatua. Yllätykseksi vastauksissa oli paljon yhtäläisyyksiä. Sähköposti oli järkevä tapa lähettää kysely, ja sisältöanalyysi osoittautui erinomaiseksi välineeksi aineiston analysoinnissa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen sähköpostihaastattelun kysymykset olisivat voineet olla suppeampia, jolloin vastauksetkin olisivat olleet tarkempia ja kiteytympitä. Toisaalta aikaisemmin ei ole toteutettu vastaavanlaista tutkimusta tiimiyrittäjillä, joten kaikki tieto oli kallisarvoista. On syytä huomioida, että haastateltavat vastasivat haastatteluun ilman, että he tiesivät ekstroversio- introversio- piirteiden skaalaustuloksia. Toisaalta tämä on hyvä, ettei tulos vaikuta heidän näkemyksiin ja ajatukset ovat tuoreita, toisaalta tietoisuus omasta piirteestä olisi voinut tuoda tarkan näkökannan vastauksiin, mutta rajannut ulos tärkeitä, tiedostamattomia asioita.

Jos tutkimuksen toinen, kvalitatiivinen, vaihe olisi toteutettu sekä introverteille että ekstroverteille tiimiyrittäjien kokemuksia tiimiyrittäjän synnytyssprosessista ja oppimisympäristöstä yleensä olisi voitu yleistää kokonaisuudessa. Toisaalta tutkimuskysymys olisi jouduttu muokkaamaan. Tutkimuksen ensisijainen tavoite oli tutkia nimenomaan introversion koettua vaikutusta, joten kysely päädyttiin lähettämään vain introverteille. Uskon tämän linjauksen olevan riittävän kattava perustutkimus, sillä tämän tyyppistä tutkimustietoa

Tiimiakatemiolla ei ole aiemmin tehty. Tutkimus toimii kyseisessä aiheessa eräänlaisena pilotti, joka toimii hyvänä perustana mahdollisille jatkotutkimuksille.

7.3 Introversion koettu vaikutus

Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset olivat samassa linjassa rakettimallin kanssa. Rakettimallin pystyprosessit keskenään suosivat erilaisia piirteitä. Yksilönoppimisprosessi suosii introversion piirteitä, kun puolestaan tiimioppimisprosessi suosii ekstroversion piirteitä. Tiimiyrityksen oppimisprosessista on haasteellisempi sanoa piirteistä, sillä tiimiyrittäjien lisäksi toiminnassa on mukana asiakkaat. Pystyprosessien keskinäiset erot introversio- ekstroversio- piirteiden huomioon ottamisessa voivat luoda uhkan. Partasen (2013) mukaan ihanteellinen rakettimalli täpittyä eli prosessit omaksutaan tasaisesti vaakasuorien prosessien mukaisesti alhaalta ylöspäin. Uhkana on, että introvertit tiimiyrittäjät keskittyvät yksilönoppimisprosessiin, sillä se on heille luonnollista. Introvertit tiimiyrittäjät eivät keskity muihin prosesseihin, vaan menevät yksilönoppimisprosessin prosesseja alhaalta ylöspäin. Sama uhka liittyy ekstrovertteihin tiimiyrittäjiin tiiminoppimisprosessin kanssa. Jos tiimi ei saa tasapainotettua yksilöiden osaamista tai tiimissä on paljon introvertteja tai ekstroverttejä, rakettimalli ei pääse ylöspäin lentoon vaan kallistuu johonkin suuntaan ja lopulta osuu maahan (osa prosesseista jää ilman toimintaa tai se painottuu tietyille osa-alueelle). Tiimiakatemian oppimisympäristön ja tiimiyrittäjän tukiverkoston (valmentajat ja johtoryhmä) tuki ja ekstroversio- introversio- piirteinen tasapuolinen huomiointi edistää rakettimallin prosessien tasaista käyttöä.

Tämän lisäksi kvalitatiivisen sähköpostihaastattelun tuloksissa korostui tuen ja omien ”palautumiskolojen” tarve. Introvertit kokivat yllätykseksi suurta tuen tarvetta valmentajilta johtoryhmän sijaan. Valmentajilta kaivattiin henkilökohtaisia kohtaamisia, joissa katsotaan omia oppimistavoitteita pitkällä aikavälillä. Luulen, että tämä helpottaisi introverttien toimintaa ja lisäisi motivaatiota, kun he tietävät miksi tehdä jotakin asioita (tulevaisuuden päämäärä). Saattaa olla, että päämäärät helpottaisivat esimerkiksi asiakaskäynneillä käyntejä, sillä raha tai kunnia ei introvertteja yleisesti motivoi.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista kuulla tutkimustuloksista, joissa on verrattu introversion lisäksi ekstroversion- piirteitä. Opinnäytetyön pohjalta olisi mielenkiintoista tehdä jatkotutkimus siitä, onko Tiimiakatemia keskeyttäneiden ekstroversio- introversio- piirteiden ja rakettimallin välillä mahdollinen yhteys ja jonkinlainen tiimiliiderin opas introverttien ja ekstroverttien tiimiyrittäjien johtamiseen. Olisi myös mielenkiintoista kuulla tuloksia psykologian ja oppimisen välisistä tutkimuksista.

Lähteet

Cain, S. 2012. Hiljaiset- Introverttien manifesti. BJT Finland.

Dunderfelt, T. 2012. Tunnista temperamentit. Väriä elämään ja itsetuntemukseen, Jyväskylä: PS-kustannus.

Fudjack, S. 2013. Admist a Culture of Noise Silence Is Still Golden: A Sociocultural Historical Analysis of the Pathologization of Introversion. Degree of Master of Social Work. Northampton: Smith Collage School, Sosial Work.

Hakeminen. N.d. Jyväskylän Tiimiakatemia hakeminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulun www-sivut. Viitattu 28.12.2015.

<http://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Liiketalouden-ala/tradenomi-Tiimiakatemia/>.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 6.p. Helsinki: Tammi.

Jonkman, L. 2015. Introvertit työpaikan hiljainen vallankumous. 1. p. Atena Kustannus.

Laadullinen analyysi. N.d. Viitattu 6.8.2015.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/laadullinen-analyysi>.

Lehtonen, T. 2016. Jyväskylän Tiimiakatemia valmentaja. Jyväskylän Ammattikorkeakoulu. Haastattelu 4.1.2016.

Lehtonen, T. 2013. Tiimiakatemia- Kuinka kasvaa tiimiyrittäjäksi. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Helsinki: Suomen Yliopistopaino- Juvenes Print.

Lehtonen, T. 2009. Kuinka vien opintosuoritukseni Asioon. Viitattu 6.1.2016. https://tiimiakatemia.files.wordpress.com/2009/10/ta_opetussuunnitelma1.pdf.

Leinonen, N., Partanen, T., Leinonen, P. 2002. Tiimiakatemia. Tositarina tekemällä oppivasta yhteisöstä.

Kagan, J., Snidman, N. 2004. The Long Shadow of Temperament. Cambridge: Harvard University Press.

Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tampere: Tampereen Yliopistopaino- Juvenes Print.

Kananen, J. 2013. Case- tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen Yliopistopaino- Juvenes Print.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas- Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangasharju, T. 2015. Personal Trainereiden introversio- ekstroversio- piirteiden kartoitus ja introversion koettu vaikutus personal trainerin työssä. Opinnäytetyö. Arcada- Nylands svenska yrkeshögskola, liikunta ja terveyden edistämisen koulutusohjelma. Viitattu 28.12.2015.

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/95893/Kangasharju_Terho.pdf?sequence=1.

Marjanen, S. 2015. Tiimiakatemia perustamisen sudenkuopat. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, yritystoiminnan kehittämisen koulutusohjelma. Viitattu 6.1. 2015.

<http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/99507/Suvi.Marjanen.pdf?sequence=1>.

Michel, W., Shoda, Y., Ayduk, O. 2008. Introduction to Personality. Toward an Integrative Science of the Person. 8. p. Hoboken: Wiley.

Miten meillä opitaan? 2013. Viitattu 28.12.2015.

<http://www.tiimiakatemia.fi/fi/info/miten-meilla-opitaan/>.

3.5 Mixed methods. N.d. Viitattu 6.8.2015.

http://www3.lut.fi/projectsites/pvtutko/proedit/program_files/swf/commonfiles/viewstarter/viewstarter.html.

Monien mahdollisuuksien tradenomi. N.d. Viitattu 28.12.2015.

<http://www.jamk.fi/fi/Koulutus/Liiketalouden-ala/tradenomi/>.

Määrällinen analyysi. N.d. Viitattu 6.8.2015.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>.

Otos ja otantamenetelmä. 2003. Viitattu 3.1.2016.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html>.

Referensser. N.d. Viitattu 3.1.2016

http://www.linusjonkman.com/?page_id=467.

Routamaa, V., Hautala, T. 2010. Katse naamion taa- Itsetuntemuksen voimaa. 2. p. Vaasa: Oy Fram Ab.

Saaranen-Kauppinen, A., Puustenieikka, A. N.d. 7.3.2 Sisällönanalyysi.

Viitattu 5.1.2016.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html.

Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. N.d. Triangulaatio. Viitattu 7.1.2016.

http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html.

Synnyttämme rohkeita tiimiyrittäjiä. N.d. Viitattu 6.1.2015.

<http://www.tiimiakatemia.fi/fi/.X>

Liitteet

Liite 1. Tutkimus tiimiyrittäjien introversio-ekstroversio- piirteistä

Opinnäytetyökysely tiimiyrittäjien energian suuntaamisesta

Kyselyn avulla kartoitan Tiimiakatemia tiimiyrittäjien energian suuntaamista. Kyselyn tuloksien pohjalta teen erillisen haastattelun pienelle otannalle

Jokainen vastaus on todella tärkeä ja toivon, että jaksatte täyttää kyselyn ajatuksella. Sen avulla saamme tietoa, minkälaisia ihmisiä Tiimiakatemialla on ja autatte kaveria mäessä eli valmistumaan ajoissa.

Kiitos ajastasi ja osallistumisestasi kyselytutkimukseen!

Etu- ja sukunimi*

Osuuskunta*

Ikä

18-20

21-23

24-26

27-30

30+

Sukupuoli

Nainen

Mies

Introversio- ekstroversio skaala

Seuraavassa testissä esitetään joukko väittämiä. Valitse joko A- tai B- vaihtoehto sen mukaan, kumpi väittämä kuvaa sinua parhaiten. Älä valitse vastaus- ta sen mukaan, millainen haluaisit olla, vaan millainen todella olet. Persoonal- lisuustestien sudenkuoppa on se, että vastataan ihannekuvan mukaisesti. Älä astu siihen ansaan, vaan ole rehellinen itsellesi.

Sosiaaliset tilanteet*

A: Sosiaaliset tilanteet saavat sinut joskus häkeltymään. Jälkeen- päin saatat olla aivan poikki.

B: Ihmisten tapaaminen on mukavaa ja innostavaa. Saat sosiaali- sista tilanteista paljon energiaa.

Vieraat ihmiset*

A: On epämukavaa astua huoneeseen, joka on täynnä vieraita ihmisiä.

B: On jännittävää astua huoneeseen, joka on täynnä vieraita ihmi- siä.

Työviikko*

A: Työviikkoon on mahtunut paljon kokouksia ja tiivistä kanssa- käymistä työkavereiden kanssa. Nyt haluat vain rentoutua rau- hassa yksin tai perheen kanssa.

B: Työviikko on ollut kiivas ja täynnä tiivistä kanssakäymistä työ- kavereiden kanssa. Nyt haluat vain soittaa ystävillesi ja järjestää menoa ja meininkiä koko viikonlopuksi.

Tapa työskennellä*

A: Työskentelet mieluiten jaksoissa. Haluat keskittyä asiaan ker- rallaan ja hoitaa yhden homman loppuun ennen kuin siirryt seu- raavaan.

B: Teet mielelläsi montaa työtä yhtä aikaa, eikä loikkiminen tehtä- västä toiseen aiheuta sinulle ongelmia. Vaihtelu vain lisää suori- tustesi vaihtia ja voimaa.

Sosiaalinen kanssakäyminen*

A: Et mielelläsi ryhdy juttusille ventovieraiden kanssa. Kaupan kassalla tai postissa lausut tavanomaiset kohteliaisuusfraasit, et muuta.

B: Haet katsekontaktia ja sosiaalista kanssakäymistä. Vieraassa joukossa juuri sinä johdat keskustelua.

Tapa puhua*

A: Mietit mitä sanot ja pidät puhuessasi pieniä taukoja. Kun sinulta kysytään jotakin, pohdit vastaustasi ja valikoit sanasi tarkoin.

B: Et juurikaan mieti sanomisasi, vaan usein sanot ääneen mitä ajattelet.

Rupattelu*

A: Et oikein osaa rupatella niitä näitä, vaan sellainen tuntuu sinulta teennäiseltä. Et mielelläsi ota yhteyttä ihmisiin, joita et tunne ennestään.

B: Jutustelu sujuu sinulta luonnostaan ja pystytkin puhumaan melkein mistä tahansa kenen kanssa tahansa. Sen vuoksi tutustut helposti vieraisiin.

Puhelut*

A: Jos puhelin soi, annat puhelun usein mennä vastaajaan.

B: Jätät kaikki hommat sikseen, kun puhelin soi, ja vastaat heti. Melkein mitä tahansa voi odottaa puhelun loppumiseen saakka.

Puhelin keskustelut*

A: Välttelet puhelimessa puhumista aina kun voit. Siksi puhelusi ovat usein lyhyitä ja niillä on selvä tarkoitus.

B: Jos sinulla on tylsää, tartut puhelimeen ja soitat ystävälle ilman erityistä asiaa.

A: Viihdyt hyvin syrjässä etkä halua vetää huomiota puoleesi. Parasvaloissa olosi on epämukava.

B: Paistattelet usein juhlissa keskipisteenä. Et varsinaisesti pyri siihen, niin vain tapahtuu. Viihdyt tapahtumien ytimessä.

Ulkopuolinen hälinä*

A: Kovat äänet, muiden käymät keskustelut tai sotkuinen kirjoitus-pöytä herpaannuttavat keskittymiskykyäsi.

B: Kovat äänet, muiden käymät keskustelut tai epäjärjestys eivät juuri vaikuta keskittymiskykyysi.

Keskustelujen määrä*

A: Juhlissa keskustelet yhden tai kahden henkilön kanssa sen sijaan, että vaihtaisit pari sanaa kaikkien kanssa.

B: Juhlissa juuri sinä käynnistät usein keskustelut ja puhut monien erilaisten ihmisten kanssa.

Keskustelujen aiheet*

A: Monet keskustelut tuntuvat sinusta latteilta, koska niiden aiheet ovat niin joutavanpäiväisiä.

B: Pinnallinenkin keskustelu on hieno juttu, sillä keskusteleminen on sinulle keino tutustua paremmin juttukumppaniin.

Ihmisjoukossa oleminen*

A: Ihmisjoukossa olosi on usein epämukava ja ahdistunut. Varsinkin tavallista suuremmat sosiaaliset tilaisuudet syövät voimasi.

B: Ihmisjoukossa olet rento ja kuin kotonasi. Suuretkaan sosiaaliset tilaisuudet eivät tunnu ravittavilta.

Tunteiden näyttäminen*

A: Pidät tunteet sisällä mielummin kuin näytät ne avoimesti. Joskus näytät suorastaan kantavan naamiota, niin pokerinaama olet.

B: Tunteet vellovat sisälläsi, minkä vuoksi sinun on vaikea kätkeä niitä. Ihmiset ympärilläsi näkevät mielentilasi, halusitpa tai et.

Pitkästyminen*

A: Et pitkästy kovin helposti, sillä rauhallinen puuhastelu on sinusta innostavaa.

B: Tarvitset vaihtelua, jotta tuntisit olosi toimeliaaksi. Pitkästyit helposti.

Yöunet*

A: Vähille unille jäänyt yö ei juurikaan vaikuta älylliseen suorituskyyysi.

B: Vähille unille jäänyt yö vaikuttaa suuresti älylliseen suorituskyyysi.

Vieraiden ihmisten tapaaminen*

A: Sinun on vaikea lähestyä vieraita ihmisiä.

B: Ystävystyt helposti ja löydät lähestulkoon jokaisesta ihmisestä jonkin miellyttävän piirteen.

Yhteisen sävelen löytäminen vieraiden ihmisten kanssa*

A: Jos vieraat ihmiset löytävät keskenään yhteisen sävelen, muutut tavallista hiljaisemmaksi.

B: Jos vieraat ihmiset löytävät keskenään yhteisen sävelen, puhut kovempaa, jotta sinut kuultaisiin ja huomattaisiin.

Ystävyysuhteet*

A: Sinulla on melko vähän ystäviä, mutta suhteesi heihin on sitäkin syvempi.

B: Sosiaaliseen verkkoosi kuuluu suuri määrä tuttaviam, eikä sinua haittaa, että tunnet heistä suurimman osan vain pintapuolisesti.

Roolit*

A: Ihmisten parissa sinusta tuntuu usein siltä kuin esittäisit roolia, joka on hyvin toisenlainen kuin ollessasi yksin.

B: Olet aina oma itsesi hyvässä ja pahassa.

Ylipuhuminen*

A: Sinusta tuntuu usein siltä kuin ihmiset yrittäisivät painostaa ja ylipuhua sinua johonkin.

B: Ylipuhut ihmisiä ja saat heidät toimimaan tahtosi mukaan. Sinulla on suuri vaikutusvalta ympäristösi.

Keskusteleminen*

A: Sinusta tuntuu, ettei sinulla ole kovin paljon sanottavaa.

B: Keskusteleminen on helppoa, ja saat helposti muut mukaan jututuille.

Asiakaspalvelu kaupassa*

A: Vaivaannut, jos liikkeen myyjä tulee heti kysymään, voisiko hän auttaa.

B: Arvostat reippaita myyjiä, jotka tarjoavat apuaan.

Ulos lähteminen*

A: Ulos lähteminen ei ole yhtä mukavaa kuin kokoontuminen etkoille sitä ennen.

B: Odotat innokkaasti varsinaista ulos lähtemistä. Kaupungillahan se meno on.

Juhlatilaisuudet*

Kokkarit tarkoittavat yleisesti coctailtilaisuuksia tai muita juhlia.

A: Uusien ihmisten tapaaminen ja pinnalliset tilaisuudet, kuten kokkarit, saavat sinut hikoilemaan hermostuksesta.

B: Kokkarit, joissa on paljon uusia ihmisiä, ovat herkkua joista et saa kylliksi.

Ideointi*

A: Parhaat ideasi ovat syntyneet silloin, kun olet saanut pohdiskella rauhassa yksin.

B: Parhaat ideasi ovat syntyneet ryhmässä vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Palaverit*

A: Suurin osa työpaikan palavereista on täysin turhia. Kumma kyllä, monien mielestä kokoustaminen on itsetarkoitus,

B: Viihdyt palavereissa ja kokouksissa. Kommunikointi on tärkeää ja palaverit ovat lannoitetta innovaatioille.

Stressi*

A: Stressi napsauttaa aivosi pois päältä. Muutut passiiviseksi ja pohtivaiseksi, et toimeliaaksi.

B: Stressi panee sinuun vipinää ja saa sykkeesi nousemaan. Reagoit kaikkeen nopeasti ja erittäin tarmokkaasti.

Esiintymiseen valmistautuminen*

A: Haluat valmistautua ja jäsenellä tilannetta ennen esiintymistäsi.

B: Pidät improvisoisesta ja muokkaat esitystäsi sitä mukaan kuin se etenee.

Asioiden pohtiminen*

A: Pohdit usein sellaisia eksistentiaalisia kysymyksiä kuin: Miten suuri maailmankaikkeus on?

B: Mietit käytännönläheisiä asioista, kuten: Näyttääkö peppuni liian suurelta näissä housuissa?

Rauha*

A: Jos istut työhuoneessasi ovi kiinni, sinun pitää keskittyä.

B: Jos istut työhuoneessasi ovi kiinni, olet pahalla tuulella.

Äkilliset muutokset*

A: Matkasuunnitelman tai viikko-ohjelman äkilliset muutokset ovat stressaavia. Se ei kuitenkaan johdu muutosten aiheuttamista käytännön ongelmista, vaan siitä että ne sotkevat rutiinisi.

B: Matkasuunnitelman tai viikko-ohjelman äkilliset muutokset ovat jännittäviä. Yllättävät muutokset tarkoittavat seikkailua, uusia tuttavuuksia ja mielenkiintoisia paikkoja.

Yhdessäolo*

A: Rento yhdessäolo on sinusta mukavinta seurustelua. Teet mielelläsi asioita yhdessä muiden kanssa, kunhan ei tarvitse koko ajan keskittyä keskusteluun. Mukavaa seurustelua on esimerkiksi lukea kirjaa, kun ystävä katselee vieressä telkkaria.

B: On mahtavaa heittäytyä kiihkeään keskusteluun, jossa piisaa tunteita, vauhtia ja huumoria. Mielenkiintoista laitaan ja tiivisitä katsekontakteja- siinä sinun juttusi.

Ulkoasu*

A: Et juurikaan panosta ulkonäköösi. Et halua vetää muiden huomiota puoleesi vaatteilla tai muutenkaan.

B: Lookisi on huomiota herättävä. Voimakkaat värit, tatuoinnit, lävistyksiset, rohkeat asut ja erikoiset hiustyylit ovat hyviä keinoja saada huomiota.

Työskentelytapa*

A: Useimmiten työskentelet ensin mielelläsi itsenäisesti.

B: Pidät ryhmätyöskentelystä, ja se on sinusta luonnollinen tapa saada tuloksia.

Suhtautuminen vieraisiin*

A: Suhtaudut vieraisiin epäluuloisesti.

B: Uskot hyvää myös ihmisistä, joita et tunne.

Elämänasenne*

A: Elämänasenteesi on varovainen. Et juhli voittoa etukäteen ja varaudut aina pahimpaan, siinä ohjenuorasi.

B: Elämänasenteesi on luottavainen. Uskot, että asioilla on taipumus järjestyä, jos vain uskoo itseensä.

Läsnäolo/ asioihin syventyminen*

A: Syvennyt yhteen asiaan kerrallaan. Kun keskustele jonkun kanssa, suljet kaiken muun ulkopuolelle.

B: Olet läsnä kaikessa, mitä tapahtuu, ja otat vastaan kaikenlaisia vaikutelmia. Jutellessasikin pystyt koko ajan selvillä siitä, mitä ympärilläsi tapahtuu.

Spontaanius*

A: Olet harvoin spontaani. Haluat miettiä sanojasi ennen kuin avaat suusi, minkä vuoksi puheesi alkaa usein tauolla.

B: Puhut yleensä nopeasti ja impulsiivisesti.

Muutoksiin asennoituminen*

A: Erilaiset aktiviteetit ja muutokset saavat sinut painamaan jarrua, sillä haluat ajatella tapahtuvaa vaiheittain. Sinun mielestäsi alun pikkuvirhe voi maksaa paljon hankkeen loppupuolella.

B: Usein juuri sinä hoputat muita toimimaan ja vaadit muutoksia. Lähes kaikki ongelmat voi ratkaista sitä mukaan kuin niitä tulee eteen. On parempi toimia kuin analysoida kaikkea juurta jaksain.

Keskeyttäminen*

A: On kiusallista, jos joku keskeyttää sinut kesken lauseen. Et halua toistaa sanomaasi moneen kertaan, joten usein vaikenet.

B: Keskustelut saavat sinut innostumaan ja keskeytät helposti muut. Sinua ei haittaa, vaikka joku puhuisi päälle, vaan se on sinusta luonnollinen osa keskustelua.

Onnistunut loma*

A: Hyvällä lomalla ei tarvitse puuhaila juuri mitään.

B: Hyvällä lomalla on paljon jännittäviä sosiaalisia tapahtumia.

Yllätysvieraat*

A: Et pidä siitä, että ystävä tulee yllätysvierailulle. Haluat aina sopia treffit hyvissä ajoin etukäteen.

B: Yllätysvieraat piristävät arkea. Sinulla on aina aikaa jutella ystävän kanssa.

Trendit*

A: Et vaivaa päätäsi sillä, ovatko vaatteesi, kuuntelemasi musiikki tai lukemasi kirjat muiden mielestä trendikkäitä vai eivät.

B: Seuraat mielelläsi yhteiskunnan eri ryhmien muotia, trendejä ja arvostuksia.

Valtavirta*

A: Jos muut kohisevat jostakin kirjasta tai keskustelua herättäneestä elokuvasta, kiinnostuksesi yleensä lopahtaa.

B: Jos muut kohisevat jostakin, uteliaisuutesi herää. Haluat ymmärtää, mikä aiheessa kiinnostaa. Kokemuksen jakaminen muiden kanssa herättää sinussa yhteenkuuluvuuden tunteen.

Lähestyminen*

A: Sinua pidetään ihmisenä, jota on vaikea ymmärtää.

B: Muiden mielestä sinuun on helppo tutustua.

Inspiraatio*

A: Inspiroidut hetkistä, jolloin saat olla rauhassa ajatustesi parissa.

B: Kun tarvitset inspiraatiota, hakeudut muiden pariin.

Mielipiteet*

A: Et arkaile ilmaista mielipidettäsi, vaikka muut pitäisivät sitä kiuksallisenä. Puhut sydämestäsi ja pidät itseäsi totuudenlausujana.

B: Mielipiteesi vaikuttavat suosioosi ja asemaasi, siksi ympäristösi vaikuttaa näkemyksiisi.

Henkilökohtaiset asiat*

A: Et mielelläsi paljasta itsestäsi mitään.

B: Puhuessasi lipsauttelet henkilökohtaisia asioita tuon tuostakin.

Päätöksien tekeminen*

A: Teet päätöksesi analysoituasi tilannetta ensin perusteellisesti. Ajattelet ensin ja toimit vasta sitten.

B: Et pohdi vaihtoehtoja kovin tarkkaan, vaan seuraat vaistoasi. Teet ensin ja analysoit sitten.

Keskustelutaidot*

A: Keskusteluissa kuuntelet enemmän kuin puhut.

B: Keskusteluissa puhut yleensä enemmän kuin kuuntelet.

Ihmisjoukolle puhuminen*

A: Suurelle ihmisjoukolle puhuminen on epämiellyttävää.

B: Sinulle ei tuota suurempia vaikeuksia puhua spontaanisti ihmisjoukolle.

Vaikeasti saavuteltavat tavoitteet*

A: Vaikeasti saavutettavat tavoitteet heikentävät suorituskykyäsi.

B: Vaikeasti saavutettavat tavoitteet innostavat sinua niin, että suorituskykyäsi nousee.

Olen parhaimmillani*

A: Olen parhaimmillani aamupäivisin.

B: Olen parhaimmillani iltapäivisin.

Onnettomana*

A: Kun olet onneton, käperryt itseesi etkä halua puhua muiden kanssa.

B: Kun olet onneton, hakeudut ihmisten pariin jakaaksesi tunteesi heidän kanssaan.

Uudet asiat*

A: Tutkit uutta tehtävää ennen kuin ryhdyt siihen.

B: Opit parhaiten tekemällä. Siksi kokeilet mielelläsi heti kaikkea uutta.

Suuret kiitokset testin tekemisestä!

Lasken vastausten perusteella tulokset. Anonyymi yhteenveto löytyy Facebookista ja opinnäytetyöstä myöhemmin.

Jos haluat oman testituloksesi itsellesi, jätä sähköpostiosoitteesi alla olevaan kenttään.

Liite 2. Kvalitatiivinen sähköpostihaastattelu tiimiyrittäjän kokemuksista oppimisympäristöstä ja tiimiyrittäjän synnytysprosessista.

Heippa,

Vastasit lokakuussa opinnäytetyökyselyyn, joka kartoitti tiimiyrittäjien introvertio-ekstrovertio- skaalaa. Kuten silloin jo mainitsin, tulen tekemään pienelle otannalle jatkokyselyn. Haluan kysellä sinulta muutaman avoimen kysymyksen, johon toivon vastausta mahdollisimman pian. Toivon vastauksen olevan rehellinen ja mielellään perusteltu (mitä & miksi).

Sähköpostihaastattelun avulla pyrin selvittämään, miten Tiimiakatemiaan yrittäjyyden synnytysprosessi koetaan ja tarvitseeko Tiimiakatemiaan oppimisympäristöön tehdä muutoksia, jotta se tukee kaikkia tiimiyrittäjiä paremmin. Oppimisympäristöllä tarkoitetaan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista ympäristöä:

-Fyysisen oppimisympäristö koostuu työskentelytilasta ja sen ominaisuuksista: valo, lämpötila, ilmanlaatu, huonekalut ja sisustuksellinen viihtyvyys. Tämä näkyy Tiimiakatemiassa avotoimistojen suosimisena. Toisaalta Tiimiakatemiassa pyritään tarjoamaan myös hiljaisen työn tiloja. Lisäksi Tiimiakatemia mahdollistaa kenttä- ja etätyöskentelyn.

-Psyykkisellä oppimisympäristöllä tarkoitetaan yhteisön jäsenten keskinäistä kunnioitusta ja "henkistä tilaa". Psyykkisellä oppimisympäristöllä viitataan luottamuksen ja kunnioituksen ilmapiiriin, vastuullisuuteen ja monipuoliseen vuorovaikutukseen.

-Sosiaalinen oppimisympäristö koostuu erilaisista sosiaalisista suhteista, tiimiyrittäjien ja muiden tahojen kesken. Sosiaaliseen oppimisympäristöön liittyy myös erilaisten tilanteiden hierarkia, ryhmädynamiikka ja erilaiset roolit oppimistilanteissa.

Olen valinnut satunnaiset henkilöt sähköpostihaastatteluun. Vastaaminen ei vie sinulta kovin paljon aikaa ja siitä on kovin suuri apu 11.1. palautettavaan opinnäytetyön valmistumisen kannalta. Kysely on luottamuksellinen eikä nimesi tule julki kolmansille osapuolille. Vastausaikaa on keskiviikkoon 6.1.2016 asti.

Avoin sähköpostihaastattelu:

Haastattelussa on hyvä pohtia tuntemuksiasi ensimmäisestä vuodesta tähän hetkeen.

1. Mieti miten olet kokenut tiimin ja Tiimiakatemian yhteisön Tiimiakatemiolla? (Mieti ensimmäisestä vuodesta tähän hetkeen tuntemuksiasi).
2. Miten kuvaillet Tiimiakatemiaa aikaisempiin oppimisympäristöihin verrattuna? Minkälaisia kokemuksia sen pohjalta sinulle herää Tiimiakatemian soveltuvuudesta oppimisympäristönä?
3. Missä koet olevasi vahvoilla ja mitkä ovat heikkouksiasi Tiimiakatemian arjessa? Voit esimerkiksi pohtia treenejä, yhteisiä projekteja, kirjapisteiden ja esseiden toteutumista, ristipölytystä, oppimissopimusta ja reflektointia, projektityöskentelyä, johtamista tai asiakastyöskentelyä, sosiaaliset tilanteet.
4. Tukeeko Tiimiakatemian oppimisympäristö sinun tapaasi oppia? Entä vahvuuksiasi ja heikkouksiasi?
5. Onko jokin ollut haastavaa ja koetko kaipaavasi muutosta joihinkin asioihin? Esimerkiksi oletko kokenut oppimisympäristössä jotakin haasteita tai asioita, joihin haluaisit muutosta?
6. Oletko kaivannut johtoryhmältä tai valmentajilta tukea nyt tai jossain muussa vaiheessa Tiimiakatemiolla ollessasi? Minkälaisissa asioissa kaipaisit ja minkälaista? Työkaluja, keskustelua, kuuntelua, ymmärrystä, ohjausta esimerkiksi kirjoihin?

Kiitos tuhannesti, että vastasit sähköpostihaastatteluun!

Lisätietoja tutkimuksesta antaa:

Tiia Lappalainen

tiia@mittava.fi

040 xxx xxxx