

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma Lappeenranta
Tradenomi
Markkinointi

Pinki Kiljunen, Tiina Paajoki

Tiimiyrittäjätradenomien työllistyminen omalle alalle ja opiskelumuodon antamien valmiuksien hyödyntäminen työelämässä

Opinnäytetyö 2013

Tiivistelmä

Pinki Kiljunen ja Tiina Paajoki
Tiimiyrittäjätradenomien työllistyminen omalle alalle ja opiskelumuodon antamien valmiuksien hyödyntäminen työelämässä, 61 sivua, 2 liitettä
Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta
Liiketalous, Liiketalouden koulutusohjelma
Markkinointi
Opinnäytetyö 2013
Ohjaaja: Valmentaja, Lehtori Jyri Hänninen

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten osuuskuntamuotoinen opiskelu vaikuttaa vastavalmistuneen tradenomin työllistymiseen ja millaista hyötyä he tuntevat saaneensa opiskelumuodon kivijaloista. Tradenomeja valmistuu 23 ammattikorkeakoulusta erilaisiin asiantuntijatehtäviin. Tiimiyrittäjyys eli osuuskuntamuotoinen opiskelu on käytännönläheistä ja antaa opiskelijalle tilaisuuden oppia ja kehittyä ammattilaisena jo opiskelujen aikana asiakasprojektien kautta.

Työmarkkinat odottavat valmistuneilta aloitekykyä ja halua kehittyä edelleen. Koulutuksen haasteena on ohjata opiskelijat kehittämään ammattitaitoaan sekä tiimitaitojaan. Työmarkkinatilanteen ja taloudellisten suhdanteiden välillä on selvä yhteys, ja nyt viime vuosien aikana työmarkkinatilanne on parantunut. Tradenomit työllistyvät kohtuullisen hyvin ja työttömyysprosentti on vain noin 4,69 %.

Tutkimme edellisten viiden vuoden aikana Jyväskylän Tiimiakatemiasta ja Tampereen Proakatemiasta valmistuneita tiimiyrittäjiä, heidän työllistymistään ja opiskelutyylin kivijaloista hyötymistä. Selvitimme, että tiimiyrittäjät työllistyvät hieman paremmin kuin muut tradenomit ja että kivijaloista saatu hyöty vaihteli, mutta pääasiassa kivijaloista koettiin olevan paljon hyötyä, selkeästi hyödyllisimpänä vastaajat pitivät oma-aloitteellisuuden kehittymisen. Tradenomeista yrittäjiksi ohjautuu vain pieni prosentti, tässä tiimiyrittäjät erottuvat selkeästi: noin 31 % toimi valmistumisen jälkeen yrittäjinä. Tutkimme myös korrelaatiota hyödyn ja työllistymisen välillä. Ne, jotka pitivät kivijalkoja hyödyllisinä, olivat myös työllistyneet paremmin omalle alalleen, kuin ne, joiden mielestä hyöty oli vähäistä.

Asiasanat: Tiimiyrittäjä, työllistyminen, osuuskuntamuotoinen opiskelu

Abstract

Pinki Kiljunen and Tiina Paajoki

Employment of the BBA team entrepreneurs on their own field and the professional competence and the utilization of their learning form in working life, 61 pages, 2 appendixes

Saimaa University of applied sciences, Lappeenranta

Degree programme in Business Administration

Marketing

Bachelor's thesis 2013

Instructor: Coach, Teacher Jyri Hänninen

The object of this thesis was to find out how learning through a cooperative based study program affects the employability of graduates and how the graduates see the benefits from this learning form. Bachelors of Business Administration graduate from 23 universities of applied sciences to work as specialists. Team entrepreneurship or cooperative based studying is intended to be pragmatic as it gives a student a chance to learn and develop as a professional by carrying out customer projects.

The labor market expects initiative and willingness to improve oneself. The challenge for providers of education is to know how to guide the students to develop their professional skills and their teamwork abilities. There is a clear link between the employment ratio and economic situation, and during the past years the situation on the labor market has showed a positive trend. Bachelors of business administration are currently employed fairly well and the unemployment ratio is only about 4.7%.

The target group in this research consisted of the BBAs who had graduated from Tampere Proakatemia and Jyväskylä Tiimiakatemia during the past five years, and the study focused on how the BBAs were employed and how useful they found the methods of cooperative based studying. Only a minor portion of all BBAs become entrepreneurs and this is where the team entrepreneurs differ: 31% of them were self-employed after graduation. It turned out that team entrepreneurs are employed slightly better than other BBAs and that the usefulness of the study methods was experienced in varying ways, but principally the learning form was experienced as very useful. As the greatest benefit the graduates mentioned the development of an initiative attitude. Also the correlation between employment and the experienced benefits from the learning format was studied. Those who found the learning form the most useful were better employed in their own field than those who did not feel it to be so useful.

Key words: team entrepreneur, employment, cooperative based studies

Sisältö

1 Johdanto	5
1.1 Opinnäytetyön tavoite	5
1.2 Näkökulma ja viitekehys	5
1.3 Työn eteneminen	5
2 Tradenomi työelämässä	7
2.1 Tradenomin oma ala	7
2.2 Työmarkkinoiden odotukset ja koulutuksen haasteet	8
2.3 Tradenomien työllistyminen	10
2.3.1 Tradenomien työmarkkinakatsaus	10
2.3.2 Tradenomien työllistymisanalyysi	11
2.3.3 Tradenomikoulutuksen hyödyllisyys työelämän kannalta	15
3 Tiimiyrittäjyys opiskelumallina	16
3.1 Tiimiyrittäjyyden haasteet ja mahdollisuudet	18
3.2 Tiimiyrittäjyys käytännössä	19
3.3 Tiimiyrittäjyys Saimaan ammattikorkeakoulussa	23
4 Tiimiyrittäjien työllistymiskyselyn analysointi	24
4.1 Vastausten kerääminen ja mittaaminen	24
4.2 Tiimiyrittäjien taustatiedot ja analyysin reunaehdot	26
4.3 Analyysi tiimiyrittäjien työllistymisestä	28
4.3.1 Tiimiyrittäjät yrittäjinä valmistumisen jälkeen	30
4.3.2 Alumnitoiminnan vaikutus työllistymiseen	32
4.4 Kokemuksia opiskelumuodon vaikutuksista työllistymiseen	33
4.4.1 Kokemuksia opiskelun osa-alueista	34
4.4.2 Kokemuksia verkostoista	37
4.5 Itsensä kehittäminen valmistumisen jälkeen	41
6 Johtopäätökset	48
Kuvat, kuviot ja taulukot	50
Lähteet	51

Liitteet

- Liite 1 Tiimiyrittäjyyden osa-alueiden ja tiimiyrittäjien työllistymisen vertailukaaviot 1 - 11
- Liite 2 Kyselyn kysymykset

1 Johdanto

Koska työelämä vaatii työntekijöiltä nykyään enemmän, on koulutuksen myös muututtava monimuotoisempaan suuntaan. Tiimiakatemia lähti vuonna 1993 tekemään ammattikorkeakoulutukseen rakenteellista muutosta, joka painottaa opiskelijoiden tahtoa oppia itselle ominaisella tavalla ja halua toteuttaa itseään. Opinnäytetyömme selvittää, onko Tiimiakatemian liikkeelle lähtenyt opiskelumalli tuottanut Suomeen uudenlaisia työntekijöitä ja miten he sijoittuvat työelämään.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, miten osuuskuntamuotoisesta opiskelusta valmistuneet tradenomit työllistyvät omalle alalleen perinteisen puolen käyneihin tradenomeihin verrattuna. Selvityksen tulosten pohjalta tutkitaan syitä, miksi tulokset ovat sellaiset kuin ne ovat.

Tutkimuksen sivutuotteena saadaan informaatiota Saimaan ammattikorkeakoululle siitä, miten osuuskuntamuotoisesta opiskelumuodosta valmistuneet yleensä työllistyvät.

1.2 Näkökulma ja viitekehys

Opinnäytetyö tehdään valmistuneiden tiimiyrittäjien näkökulmasta, miten he tuntevat työllistyneensä omalle alalle ja mikä on heidän kokemuksensa osuuskuntamuotoisesta opiskelusta. Työllistymistutkimuksessa korostuu ensimmäinen oman alan työpaikka, ei niinkään tämänhetkinen työmarkkinatilanne.

Tiimiyrittäjän näkökulman ohella opinnäytetyö kuvaa, mitä nykypäivän työnantajat odottavat tradenomeilta työelämässä. Empiirisessä osuudessa ei tutkita työnantajia, koska työnantajien odotuksista on jo olemassa olevaa tietoa.

1.3 Työn eteneminen

Työn teoriaosuudessa kerrotaan osuuskuntamuotoisesta opiskelusta, oppimisesta ja tradenomista ihmisenä sekä siitä, millaisessa ympäristössä tradenomi nykyään toimii ja millaisia odotuksia nykyajan työnantajilla on

työntekijöiltään. Lisäksi teoriassa selvitetään, miten perinteisestä opiskelumuodosta valmistuneet tradenomit ja tiimiyrittäjät ovat työllistyneet.

Opinnäytetyön empiirisessä osuudessa tehdään tutkimus valmistuneille tiimiyrittäjille. Tutkimusjoukkona on Tiimiakatemiasta ja Proakatemiasta vuosina 2007 - 2011 valmistuneet tradenomit.

Tutkimusaineisto kerätään kyselylomakkeella, jota jaetaan lähinnä sosiaalisessa mediassa. Tulokset analysoidaan Microsoft Office Excelillä ja SPSS-tilastokäsittelyohjelmalla.

2 Tradenomi työelämässä

Tradenomeja valmistuu monista eri koulutusohjelmista ja suuntautumisvaihtoehdoista 23:sta eri ammattikorkeakoulusta. Koulutusohjelmia ovat muun muassa liiketalous, kansainvälinen kauppa, pk-yrittäjyys ja tietojenkäsittely. (TRAL 2009.)

2.1 Tradenomin oma ala

Asetuksessa ammattikorkeakouluopinnoista on kerrottu yleiset tavoitteet eli ne antavat opiskelijalle:

- laaja-alaiset käytännölliset perustiedot ja –taidot sekä niiden teoreettiset perusteet asianomaisen alan asiantuntijatehtävissä toimimista varten
- edellytykset asianomaisen alan kehityksen seuraamiseen ja ajan tasalla pysymiseen
- valmiudet jatkuvaan koulutukseen
- riittävän viestintä- ja kielitaidon
- asianomaisen alan kansainvälisen toiminnan edellyttämät valmiudet.

(Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista.)

Valtioneuvoston asetuksessa ammattikorkeakoulutuksesta tradenomin omana alana ovat asiantuntijatehtävät. Yleisiä tradenomien ammattinimikkeitä ovat:

- business controller
 - myyntipäällikkö
 - projektipäällikkö
 - account manager
 - sijoitusneuvoja
 - rahoituspäällikkö
 - palvelupäällikkö
 - pankinjohtaja
 - järjestelmäasiantuntija
 - markkinointipäällikkö
 - viestinnän asiantuntija
 - vakuutusneuvoja
 - talouspäällikkö
 - markkinointi- tai viestintäassistentti
 - ohjelmoija
 - ostaja tai myyjä
 - taloushallinnon asiantuntija
- (Tuovinen 2011.)

Työskenteleekö tradenomi omalla alallaan vai ei, on toisinaan hankala määrittellä, sillä määritteleviä tahoja on useita. Tradenomi itse määrittelee omalla alalla työskentelyn usein hyvin eri tavalla kuin esimerkiksi ammattikorkeakoulu, valtio tai tilastokeskus. Toinen huomionarvoinen asia on kysymys yrittäjyydestä: onko yrittäjänä toimiminen työskentelyä tradenomin omalla alalla? Tässä opinnäytetyössä tulkitsemme yrittäjänä toimimisen omalla alalla työskentelemiseksi.

2.2 Työmarkkinoiden odotukset ja koulutuksen haasteet

Työntekijän rooli on muuttunut, ja nyt monissa yrityksissä ollaan kiinnostuneempia asenteista, ja muun muassa aloitekyky ja halu kehittyä nähdään tärkeäksi valintakriteeriksi. Työnantajan ja esimiehen odotukset ovat käytännönläheisiä ja ymmärrettäviä, työntekijän on osattava suunnata tarmonsia työtehtäviinsä ja oltava valmis joustamaan. (Järvinen 2009, 74 - 75.)

Ammatillinen koulutus muuttuu yhä haasteellisemmaksi maailman digitalisoituessa. Nykyisen avoimen maailman asettamat haasteet pakottavat koulutusta muuttumaan ja kommunikaatiovalmiuksien merkitys kasvaa. Kun tieto liikkuu nopeasti ja verkostojen merkitys kasvaa, on koulutuksen monimuotoisuuden kasvaminen edessä oleva fakta. Yrittäjyyden ja monimuotoisen asiantuntijuuden merkitys on kasvamassa. (Minedu 2007, 4 - 5)

Oppiminen tässä informaatioyhteiskunnan tietotulvassa on haasteellista. Tieto pitää osata jäsentää, että sen voisi sisäistää. Koodaamme tietoa sisäisesti, jotta voimme soveltaa saatuja tietoja ja opittuja asioita. Opimme yrittämällä ja erehtymällä, mutta tarvitsemme myös kognitiivisia taitoja henkisten ja luovien taitojen lisäksi oppien hyödyntämiseen. (Kauppila 2004, 11 - 12.)

Elinikäinen oppiminen ei ole vain klisee, vaan arkea monilla työpaikoilla. Ammatillisen osaamisen käytännönläheisyys tulee olemaan edelleen tärkeässä asemassa ja se heijastaa vaatimuksia koulutuksen suuntaan. Koulutukselta vaaditaan laaja-alaisuutta ja huippuosaajia. (Minedu 2007, 4 - 5.)

Ryhmädynamiikka ja ihmisten väliset suhteet voivat hämmentää työpaikalla, ja onkin erittäin tärkeää, että nykyajan työntekijä ymmärtää olevansa osa organisaatiota, ei toisia ihmisiä vaan asiakkaita varten. Oma toimenkuva ja sen

tavoitteet tulee sisäistää ja niissä tulee osata pysyä. Hyvin toimeentuleva työyhteisö tarkoittaa sitä, että sen jäsenet toimivat ammatillisesti hyvin yhteen. (Järvinen 2009, 80 - 81.)

Tradenomeilta odotetaan seuraavia ominaisuuksia:

Yleiset fyysiset ominaisuudet

- sopeutuvuus
- halu oppia ja kehittää uusia asioita
- oman osaamisen ylläpitäminen
- hyvä yleissivistys
- itsensä johtaminen / oma-aloitteisuus
- kansainvälisyys ja muiden kulttuurien tunteminen
- laaja-alaisuus
- laajojen kokonaisuuksien hahmottaminen
- luotettavuus
- sitoutuminen

Yleiset persoonakohtaiset ominaisuudet

- hyvä tyyppi
- sosiaalisesti taitava
- innostuneisuus

Liiketoimintaosaaminen

- myynti
- markkinointi
- tietojärjestelmien tuntemus ja it-osaaminen
- johtaminen
- juridiikka ja taloushallinto
- asiakaspalvelutaidot

(Huovinen, Hietala & Välivehmas 2008, 3 - 11; Moilanen, Määttä & Määttä 2010, 10; Paavola 2010, 35; Tuovinen 2011; Piha & Poussa 2012, 142; Saario & Tarkkanen 2012, 66 - 67.)

Edellä mainittujen ominaisuuksien listalta monissa työnantajien odotuksia selventävässä tutkimuksissa ”hyvä tyyppi” on esiintynyt useasti. Jokainen yritys odottaa, että rekrytoitava työntekijä on ”hyvä tyyppi”, jonka teoreettisen osaamisen tukena on hyvät sosiaaliset taidot (Reinikainen & Virtarinne 2011, 28).

Osuuskuntamuotoinen opiskelu tarjoaa työelämäläheisen vastauksen näihin työnantajien vaatimuksiin. Osuuskuntamuotoisen opiskelun kautta opiskelijat saavat jo opiskeluaikana hyvän kuvan yritystoiminnasta ja käytännön kokemusta tradenomien töistä ja yrittäjänä toimimisesta sekä johtajuudesta. (Tiimiakatemia 2012.)

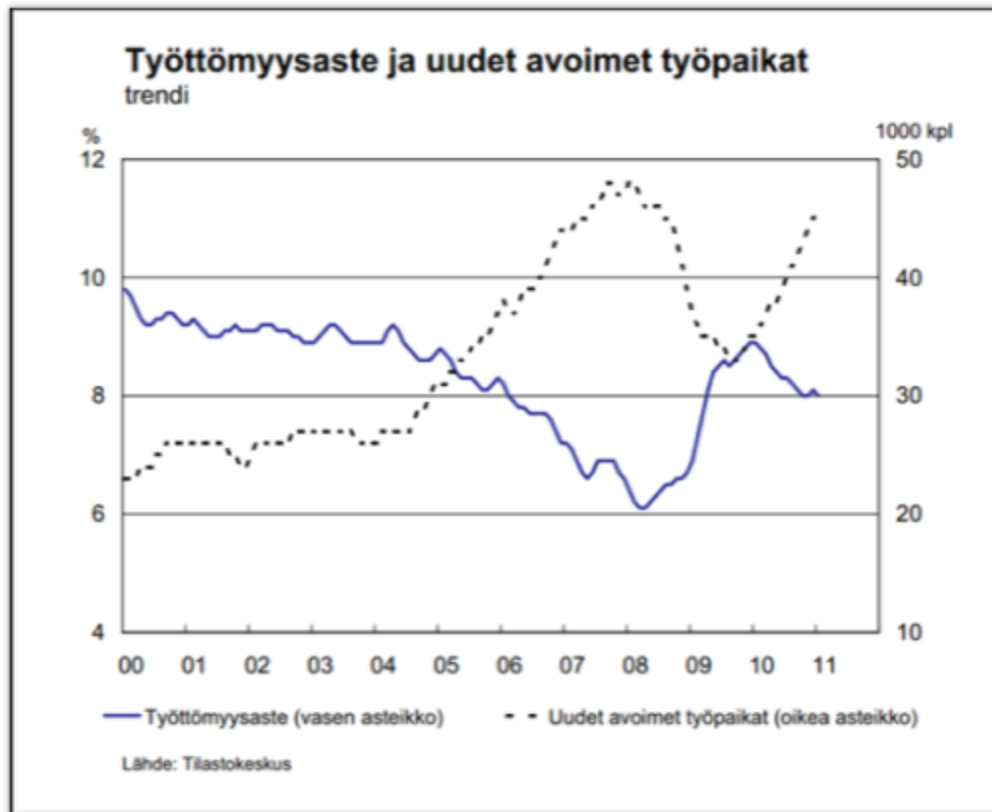
2.3 Tradenomien työllistyminen

Työllisyyteen vaikuttaa hakijan ominaisuuksien ja työnantajien vaatimusten ohella paikallinen ja kansallinen työmarkkinatilanne. Työmarkkinatilanne elää jatkuvasti, mutta viime vuosina on ollut suhteellisen korkea työttömyys, etenkin nuorison keskuudessa.

2.3.1 Tradenomien työmarkkinakatsaus

Kuvasta 1 voidaan nähdä vuosien 2000 - 2011 väliset muutokset työttömyysasteessa ja ilmoitetuissa uusissa avoimissa työpaikoissa. Vuoden 2005 talouden noususuhdanne vaikutti uusien työpaikkojen rajuun kasvuun ja täten myös työvoiman kysyntä lisääntyi ja työttömyys aleni. Vastaavasti vuonna 2008 alkanut talouden laskusuhdanne sai työllisyystilastot heilahtelemaan ja työttömyysaste oli 8 % molemmin puolin. Vuodesta 2010 työttömyys on kuitenkin alentunut. (Valtiovarainministeriö 2011, 52.)

Vuonna 2010 teollisuus vähensi työllisiä, mutta palvelualalla työpaikkojen määrä kasvoi. Kasvua oli erityisesti kaupan alalla sekä asiantuntijatehtävissä, tutkimus- ja tukipalveluissa, hallinnointitehtävissä sekä koulutuksessa. Lisäksi keskimääräinen työaika vuonna 2010 piteni 1,4 %:lla. (Valtiovarainministeriö 2011, 52.)



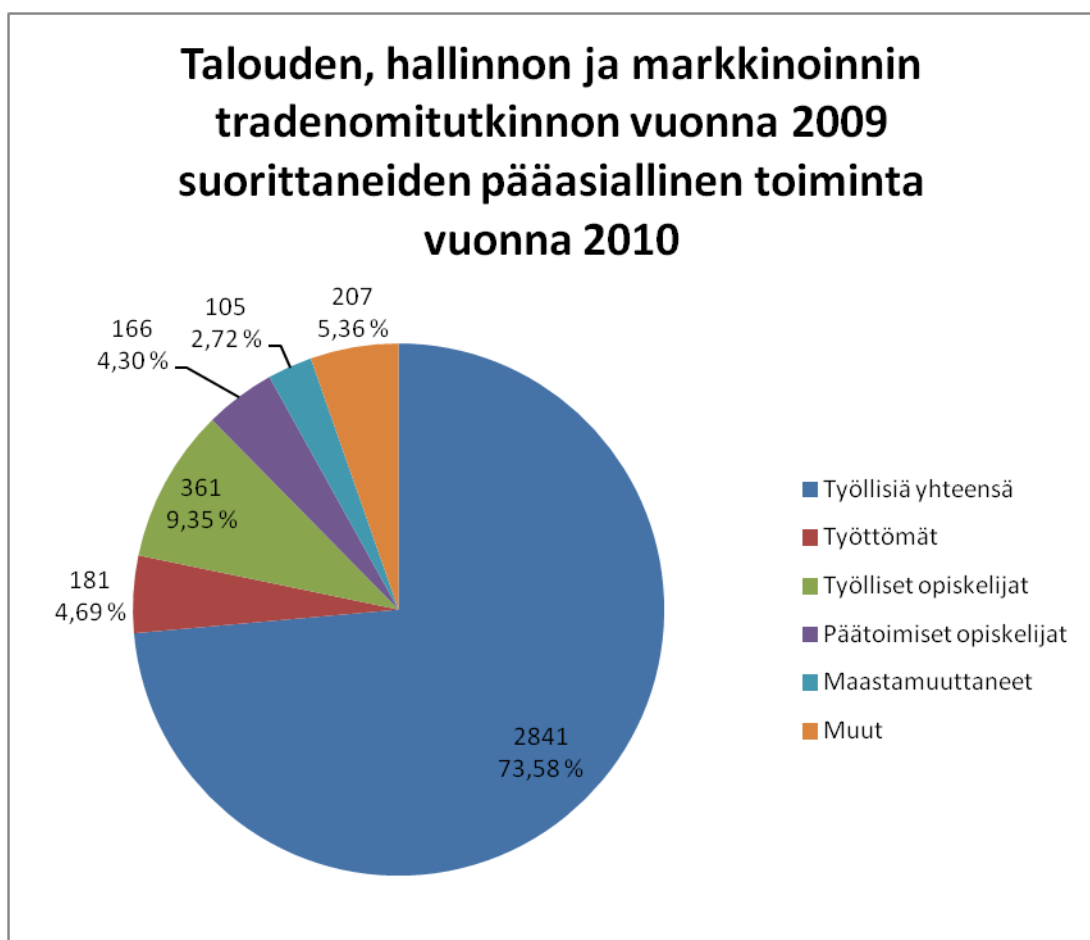
Kuvio 1. Työttömyysaste ja uudet avoimet työpaikat 2000 - 2011. (Valtionvarainministeriö 2011.)

Vuoden 2011 työllisyysaste 15 - 64 -vuotiailla oli 68,6 %. Vuonna 2011 työllisten määrä lisääntyi eniten alle 25-vuotiaiden ja yli 60-vuotiaiden ikäryhmässä (molemmat lisääntyivät 9000 henkilöllä). Ikääntyneet jatkavat siis entistä pidempään työelämässä. Myös osa-aikaisten ja määräaikaisten palkansaajien määrä lisääntyi, 11 000 ja 6500 henkilöllä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 15.)

Työttömistä suurin osa on vain perusasteen ja keskiasteen koulutuksen suorittaneita. Työttömyys on kuitenkin alentunut viime vuosina kaikilla muilla, paitsi kaikkein koulutetuimmilla ihmisillä. Lisäksi on pientä vaihtelua sukupuolten välillä tiettyjen miesvaltaisten ja naisvaltaisten alojen kesken. Miesten työttömyysaste vuonna 2011 oli 8,4 % ja naisten 7,1 %. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 21.)

2.3.2 Tradenomien työllistymisanalyysi

Tradenomiliiton mukaan tradenomien työttömyysprosentti on 2000-luvulla ollut vain 5 - 7 %. (TRAL 2009). Kuvista 2 voidaan nähdä, että vuonna 2009 valmistuneista talouden, hallinnon ja markkinoinnin tradenomeista on 73,58 % pääasiallisesti työelämässä vuoden kuluttua valmistumisestaan. Työllisiä opiskelijoita on 9,35 % vastanneista ja täysin Suomessa sijaitsevan työn ulkopuolella on 17,07 % (työttömät + päätoimiset opiskelijat + maasta muuttaneet + muut) vastaajista. Kuvion perusteella tradenomien työttömyysprosentti on siis vain 4,69 %. Tilastokeskuksen data tukee tradenomiliiton tietoja.



Kuvio 2. Talouden, hallinnon ja markkinoinnin tradenomitutkinnon vuonna 2009 suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuonna 2010. (Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat 2012.)

Valkonen ja Vuorinen ovat luokitelleet vuoden 2007 tutkimuksessaan tradenomien työtehtävät neljään eri laatuluokkaan koulutusta vastaavien ammattien mukaan. Taulukosta 1 voidaan nähdä luokituksen ammatit ja

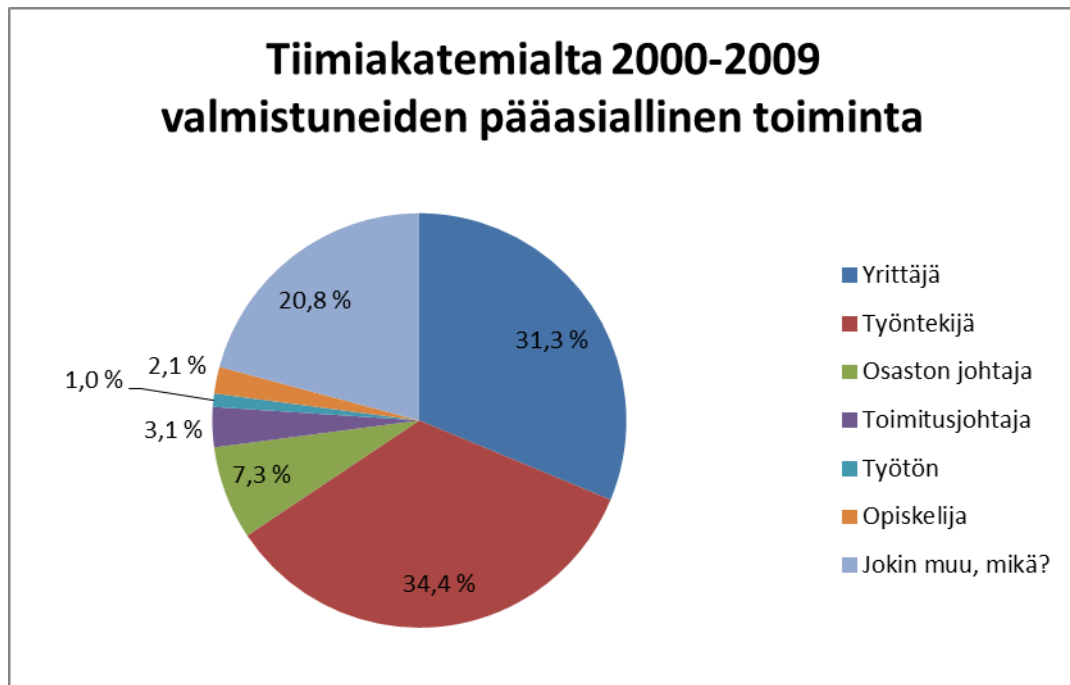
tulokset. Tutkimuksen mukaan 74 % tradenomeista työskentelee hyvin koulutustaan vastaavassa ammatissa ja 13 % huonosti koulutusta vastaavissa ammateissa. Tästä voidaan päätellä, että tradenomit kokonaisuudessaan työllistyvät yleensä hyvin omalle alalleen. Ylipäätään jollain tavalla omalla alallaan työskentelee 87 % tradenomeista.

		ALA	
		<i>Hyvin tai kohtalaisesti</i>	<i>Huonosti</i>
TASO	<i>Hyvin tai kohtalaisesti</i>	RYHMÄ A 74 % vastaajista Koulutusta vastaavat ammatit kirjanpitäjä, toimistosihiteeri, myyntipäällikkö, ohjelmistosuunnittelija, palveluneuvoja, talousassistentti, johdon assistentti, markkinointiassistentti, myyntineuvottelija, järjestelmäasiantuntija, konsultti, markkinointisihteeri, myyjä, suunnittelija, Assistant Controller, apulaisjohtaja, rahoitusneuvottelija	RYHMÄ B 5 % vastaajista Muut ammatit tutkinnon osalta avustava lakimies, Document Controller, eläkekäsittelypäällikkö, isännöitsijä, kirjanpitäjä, koulutussuunnittelija, myyntineuvottelija, työvoimaneuvoja, projektikoordinaattori
	<i>Huonosti</i>	RYHMÄ C 8 % vastaajista Oman alan ammatit muulta tasolta toimistosihiteeri, asiakassihiteeri, ATK-tukihenkilö, järjestelmäsuunnittelija, kurssisihteeri, luottokonsultti, myyntipäällikkö, projektineuvoja, tuotepäällikkö, työvoimaneuvoja, urheiluvälinemyyjä, varastoesimies	RYHMÄ D 13 % vastaajista Koulutusta vastaamattomat ammatit myyjä, asiakasneuvoja, bingotyöntekijä, assistentti, hiihdonopettaja, huolitsija, kioskinhoitaja, palkanlaskija, palveluneuvoja, toimistosihiteeri, puhelunvälittäjä, taitoluisteluvallmentaja, terveyskeskusavustaja, nuorempi konstaapeli, myyntiedustaja, fysioterapeutti, lähihoitaja, rakennusmies

Taulukko 1. Tradenomien työtehtävien laatuluokat. (Valkonen & Vuorinen 2007, 86.)

Kuviosta 3 voidaan nähdä, että suurin osa Tiimiakatemiaalta valmistuneista on toisen palveluksessa työntekijänä (34,4 %). Kuitenkin vuosina 2000 - 2009

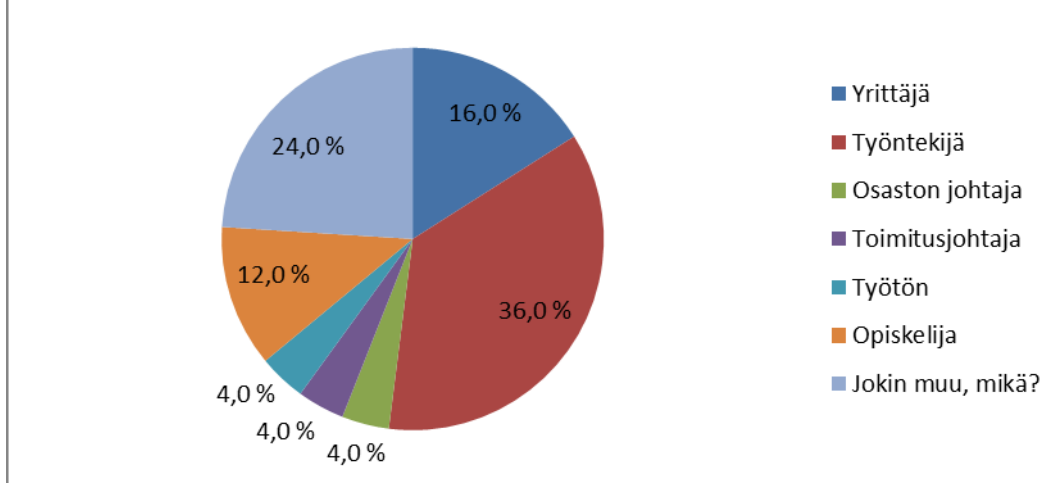
valmistuneista 31,3 % toimii yrittäjänä vuonna 2012. Vähemmän edustettuina ovat osaston johtajat, toimitusjohtajat, työttömät ja opiskelijat. Tiimiakatemiaalta valmistuneista 76,1 % siis on työelämässä.



Kuvio 3. Tiimiakatemiaalta valmistuneiden pääasiallinen toiminta. (Ojala 2012, 28.)

Vastaavasti vuoden 2010 jälkeen valmistuneista on yrittäjinä 16 %, mikä on suhteellisen iso luku, kun on kyse vastavalmistuneista (kuvio 4). Tuloksia tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että vastanneita on vain 25. Työntekijöitä ja opiskelijoita on paljon, kun taas johtoportaan valmistuneita on vähemmän, samoin kuin työttömänä olevia. Tuoreista valmistuneista 60 % on työelämässä.

Tiimiakatemiaalta vuonna 2010 tai sen jälkeen valmistuneiden pääasiallinen toiminta



Kuvio 4. Tiimiakatemiaalta vuonna 2010 tai sen jälkeen valmistuneiden pääasiallinen toiminta. (Ojala 2012, 29.)

Yrittäjien määrä Suomessa on määrällisesti kasvanut, mutta yritysten määrä sinänsä ei ole kasvanut. Vuonna 2011 noin 63,5 % yrittäjistä oli yksinyrittäjiä. Yrittäjien osuus on kasvanut eritoten aloilla, joilla toiminimimuotoisuus on yleistä ja yrittäjien muodollinen koulutustaso on alhaisempi. Yrittäjien keski-ikä on kuitenkin edelleen suhteellisen korkea. Yrittäjistä noin kolmannes on täyttänyt 54 vuotta. Nuorten yrittäjien määrä on silti kasvussa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.)

Yrittäjiksi kaikista tradenomeista ryhtyy noin 3 % (Vuorinen ym. 2007, 44). Tradenomiliiton mukaan yrittäjinä toimii vain 0,4 % tradenomeista (Tradenomiliitto 2009). Tiimiakatemian yrittäjyysluvut ovat kuitenkin aivan oma asiansa, kuten kuvioista 3 ja 4 voidaan nähdä. Näihin lukuihin perustuen voidaan todeta, että Tiimiakatemia tuo Suomeen lisää nuoria yrittäjiä.

2.3.3 Tradenomikoulutuksen hyödyllisyys työelämän kannalta

Työelämään siirtyneitä valmistuneita tradenomeja tutkittiin noin kolme vuotta valmistumisen jälkeen. Valmistuneista tradenomeista noin puolet oli sitä mieltä, että koulutus ei kehittänyt hyvin ammattitaitoa. Kysyttäessä miten hyvin koulutus vastasi tämän päivän työelämän tarpeita, vain 5 % oli sitä mieltä, että

koulutus vastasi hyvin näihin tarpeisiin ja kysyttäessä kuuluiko koulutukseen teorian soveltamista käytäntöön, vain 9 % piti tätä osuutta onnistuneena ja lähes 30 % koki sen epäonnistuneen. Tämä oli yllättävä löytö, koska ammattikorkeakoulu yleisesti mielletään työelämäläheiseksi. (Valkonen ym. 2007, 123 - 125.)

Koulutuksessa teorian ja käytännön yhdistämisestä kysyttäessä noin 40 % tradenomeista vastasi, etteivät ne toteutuneet riittävästi, yllättäen myös 24 % vastasi, ettei osaa sanoa. Teorian ja käytännön yhdistäminen on asia, jota opiskelijat ammattikorkeakoululta odottavat. Koulutukseen liittyvistä työelämäyhteyksistä kysyttäessä iso osa ilmaisi tyytymättömyytensä. Vain 5 % vastasi tämän toteutuneen hyvin ja 29 % melko hyvin. (Valkonen ym. 2007, 129 - 131.)

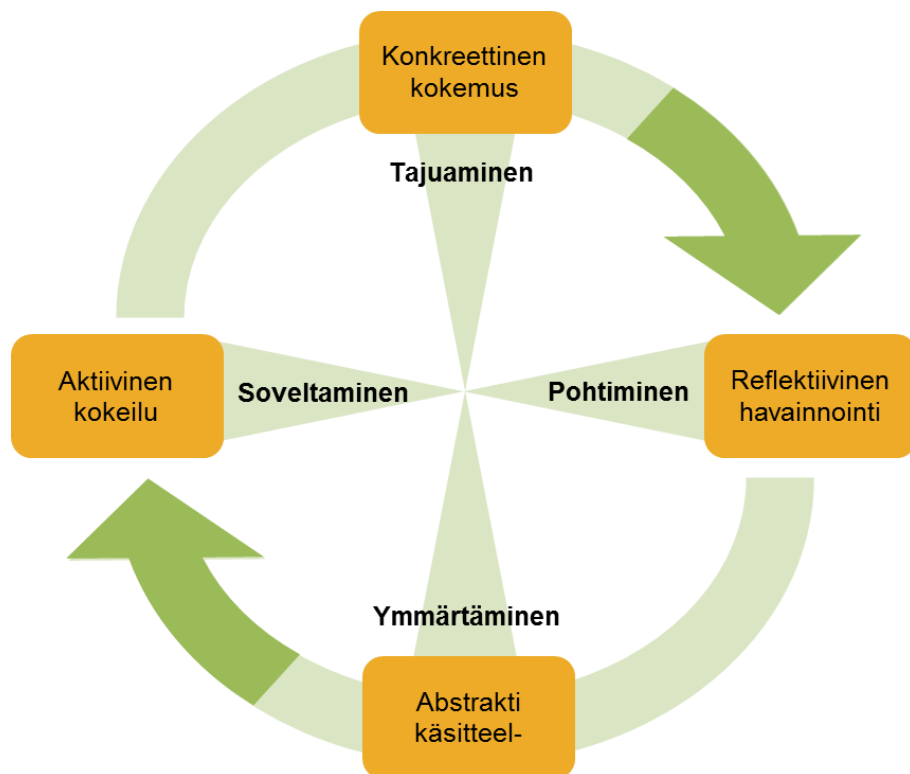
Oman toiminnan arviointi on yksi keskeinen asiantuntijuuden osa-alue. Kysyttäessä sisälsikö koulutus tämän osa-alueen kehittämistä, vain 36 % tradenomeista vastasi koulutuksen sisältävän itsearviointitaitoja hyvin tai melko hyvin. Kysyttäessä kokonaisuutena sitä, miten hyvät valmiudet työelämään koulutus antoi, noin puolet vastaajista sanoi koulutuksen antaneen hyvät tai melko hyvät valmiudet, eli noin puolet tunsivat saaneensa huonot tai melko huonot valmiudet työelämään. (Valkonen ym. 2007, 132 - 134.)

3 Tiimiyrityisyys opiskelumallina

Vuonna 1993 Timo Partanen pani alulle uuden pedagogisen kokeilun, josta syntyi Tiimiakatemia. Oppiminen perustui Kolbin kokemukselliseen oppimisen teoriaan, josta Partanen kehitti kehämallin. Oppiminen uudella tavalla, oppilaiden mukanaolo ja sitoutuminen tiimiin toimi ja jo kolmen vuoden päästä, kun Tiimiakatemia sai omat tilat 80 opiskelijalle. Malli siitä, että tehdään niitä töitä, joita työelämässäkin tehdään ja opitaan lukemalla ja tekemällä toi Jyväskylän Tiimiakatemialle Suomen Nuorkauppakamareiden keskusliiton arvostetun valtakunnallisen "Tuottava idea" palkinnon. (Tiimiakatemian historia 2013.)

Opetusmalli korostaa työelämäläheisyyttä ja kannustaa yrittäjyyteen. Se antaa opiskelijoille mahdollisuuden toimia aidosti yrittäjinä ja kerätä jo opiskeluaikana verkoston tulevaisuuttaan varten. Kaikki tiimit perustavat osuuskunnan ja jäsenillä on tilaisuus toimia erilaisissa päättävissä rooleissa ja harjoitella mm. johtamista käytännössä. Malli lähti leviämään valtakunnanlaajuiseksi jo 1990-luvun lopulla, ensimmäiseksi syntyi Proakatemia, joka muokkasi alkuperäistä mallia omanlaisekseen. (Tiimiakatemia historian historia 2013.) Tässä opinnäytetyössä sana tiimiyrittäjyys tarkoittaa samaa asiaa kuin osuuskuntamuotoinen opiskelu.

Kuvassa 1 esitetty Kolbin oppimisen kehämalli on ollut Timo Partasen lähtökohtana uutta markkinoinnin oppimisen mallia kehitettäessä. Kehämalli on jatkumo, jossa oppija siirtyy vaiheesta loogisesti toiseen. Oppimiseen liittyy vahvasti teoria, tiedon kokeileminen käytännössä, ajatukset kokeilusta ja kokemusten konkretisointi ja mallinnettavuus, joita sovelletaan seuraavissa kokeiluissa. Tiimi jakaa kokemuksia ja tietoa ja näin oppimalla päästään suurempaan tiedon määrään, kuin jos jokainen opiskelija kokeilisi asioita yksin. (Leinonen, Palviainen & Partanen 2002, 24.)



Kuva 1. Kolbin oppimisen kehämalli. (Ok-Opintokeskus 2010.)

3.1 Tiimiyrittäjyyden haasteet ja mahdollisuudet

Oppimisen eteneminen Partasen teorian mukaan lähtee yhteisen tiedon jakamisesta. Tarvitaan yhteinen aika ja paikka kokemusten jakamiseen, keskusteluun onnistumisista ja epäonnistumisista, tekemisestä ja oppimisesta. Kokemusta vertaillaan teoriaan ja opitaan soveltamaan sitä kaikessa tulevassa tekemisessä. Teorian oppimiseen käytetään ammattikirjallisuutta. Opittu sovelletaan käytäntöön projektien kautta. Projektit toimivat tiedon soveltamisen harjoittelukenttänä, mutta myös motivoivat tiedonhankintaan ja oppimiseen. (Leinonen ym. 2002, 28 - 29.)

Tiimiyrittäjyys opettaa ymmärtämään, että jokaisella on kädessään työkalut veistää omasta tulevaisuudestaan juuri niin kaunis ja/tai täydellinen kuin haluaa: kyse on asenteesta ja asioiden sisäistämisestä. Yhteisössä hankittu tieto on henkilökohtaista ja yhteistä, siitä voidaan muodostaa johtopäätöksiä ja päämääriä. Informaation sisäistäminen ja jakaminen yhteisössä tukee oppimista vahvemmin kuin perinteinen yksilöllinen lukemalla pänttäminen. (Vuento 2011, 52 - 53.)

Tiimiyrittäjyys vaatii paljon yksilötasolla. Jokaisella opiskelijalla on omat vahvuutensa ja heikkoutensa, ja jokaisen motivaatio on yksilöllinen ja se elää opiskeluaikana. Epävarmuus ja luomisen tuska vaatii jokaiselta omien rajojen rikkomista ja resursseja, tämä onkin yksi suuri haaste ryhmässä, sillä vapaus tuo mukanaan vastuun. (Vuento 2011, 75.) Jyväskylän Tiimiakatemia nähdään työelämään valmistavana kouluna, joka tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden näyttää oma osaamisensa. (Salunen 2006, 55 - 56).

Opiskelijan kaksi roolia ovat joskus ristiriidassa keskenään, eikä aina ole helppoa sulauttaa yhteen opiskelijaa ja yrittäjää. Jokainen on erilainen ja yksilöllisyys sekä mielikuva omasta roolista näkyvät akatemialla. Esimerkiksi akatemialla vietetty aika on kovin erilaista opiskelijalla tai yrittäjällä. Ei ole aivan yksinkertaista yhdistää rooleja sekä oppia ja kehittyä omaehtoisesti yhtä aikaa. Vaikka opiskelumuodolla yritetään hälventää yrittämiseen liittyviä pelkoja ja epäilyksiä, se taas onnistutaanko siinä, on kiinni täysin yksilöistä. (Vuento 2011, 72 - 73)

Osuuskunnassa opiskeleva saa jo kouluaikanaan kantaa vastuuta omasta oppimisestaan ja omasta työstään. Osuuskunta kannustaa itsenäiseen ajatteluun ja siihen, että opiskelija itse ymmärtää teorian ja käytännön yhteyden ja molempien merkityksen. (Leinonen ym. 2002, 14.)

Tiimiyrittäjyys tarjoaa opiskelijoille ja koko akatemian yhteisölle tilaisuuden rakentaa omaa maailmaa paremmaksi ja mahdollisuuden oppia ja opettaa myös yhteisön sisällä. Proakatemia Tampereella tarjoaa myös yhteiskunnalle ihmisiä, jotka kyseenalaistavat ja ovat valmiita kohtaamaan työelämän haasteet uudella, aktiivisella asenteella. Kun tietoa on riittävästi, se on helpompi ottaa käytäntöön ja saada konkreettisia henkilökohtaisia kokemuksia asioista. (Vuento 2011, 52 - 53)

Tiimiakatemia on vastannut yhteiskunnan muuttuviin haasteisiin ja lähtenyt radikaalisti muuttamaan koulua niin, että se palvelee työelämää ja työelämään siirtyviä opiskelijoita paremmin. Työelämäläheisyys, aidot työtehtävät ja niihin liittyvän teorian hankkiminen on tehty helpoksi ja toimivaksi. Opetussuunnitelma on muokattu periaatteiden mukaiseksi ja perinteisiä koulun rakenteita on muutettu tähän systeemiin sopiviksi. (Leinonen ym. 2002, 7.)

Kyky hallita ja hyödyntää osaamistaan ja oppimistaan kokonaisvaltaisesti on nykyajan työntekijälle suuri haaste ja edellytys selvitä ja menestyä, tähän haasteeseen Tiimiakatemia haluaa vastata uusilla opetustavoilla. Tarkoituksena on kasvattaa työntekijöitä, jotka ymmärtävät itseohjautuvuuden, elinikäisen oppimisen ja luovuuden merkityksen. On tärkeää omata perustiedot, mutta vielä tärkeämpää on uuden tiedon ja taitojen hankkiminen, sekä tämän hankitun tiedon soveltaminen käytäntöön. (Leinonen ym. 2002, 13 - 14.)

3.2 Tiimiyrittäjyys käytännössä

Uusien ratkaisumallien kehittäminen tai soveltaminen eli innovointi on tapa kehittyä ja luoda uutta. Tiimiakatemia näkee innovoinnin arvokkaana lähteenä yksilön, tiimin ja koko yhteisön oppimiseen. Innovointi tapahtuu oppimisen, kokeilemisen ja niistä saadun tiedon kautta. Tiedon soveltaminen tuo uusia näkökulmia ja tärkeää kokemusta. (Leinonen ym. 2002, 33.) Tiimiyrittäjyys opettaa oma-aloitteisuutta, tulosvastuullisuutta ja vastuusta omasta työstä.

Lisäksi se kasvattaa valmiuksia yrittäjyyteen ja opettaa kehittämään itseään loppuelämän ajan (Salunen 2006, 58).

Tiimiakatemia on pyritty rakentamaan niin, että yksilöllinen joustavuus tapahtuu luontevasti, erilaiset oppijat on huomioitu toiminnan monimuotoisuudella. Työskentelyolosuhteet, tilat ja työskentelyajat joustavat yksilöllisesti. Opiskelija voi etsiä omat tapansa oppia, tehdä työtä ja jakaa tietoa. Tilat mahdollistavat yksinäisen työskentelyn, tiimityöskentelyn, ja projektitiimillä on lupa kokeilla erilaisia tapoja toteuttaa ideat. (Leinonen ym. 2002, 40 - 43.)

Tiimiakatemia kannustaa opiskelijoita etsimään omaa tyylinsä oppia ja tarjoaa siksi monipuolisesti tukea fyysisin apuvälinein, sekä periaatteellisin keinoin. Kun jokaisella on mahdollisuus toteuttaa itseään itselle parhaalla tavalla, oppia ja jakaa tietoa muille, näin tarjotaan jokaiselle monipuolisesti oppimisen lisäksi myös malleja erilaisiin tapoihin toimia ja oppia. (Leinonen ym. 2002, 44 - 46.)

Verkostoituminen jo kouluaikana antaa mahdollisuuksia työelämään. Tiimiakatemiassa otetaan noin 100 asiakaskontaktia vuodessa, lisäksi verkostoon kuuluu muun muassa luennoitsijoita, vierailijoita ja jo valmistuneita tiimiyrittäjiä. Laaja verkosto tarjoaa tilaisuuksia ja kokemuksia, niin opiskeluaikana kuin valmistuttuakin. Yhteisöllinen tunne on vahva vielä valmistumisen jälkeenkin. (Leinonen ym. 2002, 47.)

Jotta tiimi toimisi ja kehittyisi, on hiljaista tietoa vaihdettava, on uskallettava kohdata erilaisia mielipiteitä ja ratkaista ristiriitatilanteita. Dialogi tiimin jäsenten kesken on tärkeä osa oppimista ja etenemistä. Säännöllisesti toistuvat useamman tunnin mittaiset sessiot vaihtelevine aikoineen ja paikkoineen ovat tärkeä osa sekä opiskelijan että valmentajan oppimista. Näissä sessioissa hiljaisen tiedon lisäksi jaetaan myös teoriatietoa opiskelijoiden kesken. (Leinonen ym. 2002, 83.)

Dialogi ja palaute on työkaluna korvaamaton. Kommunikaatiotaitojen kehittyminen, asioista puhuminen ja ongelmanratkaisutaidot ovat yksi kulmakivi (tiimioppimisen) akatemiassa opiskellessa. Ne auttavat ihmistä kehittymään yksilönä ja toimimaan ryhmässä, ryhmää kehittäen. Yritys ei ole olemassa vain rahan takia, vaan tukemassa opiskelijoiden kehittymistä ja kasvamista. On

tärkeää tiedostaa realiteetit ja toiminnan perusteet, puhua asioista asioina avoimesti, myös kuunnellen. Myös epäkohtien tiedostaminen on sallittua, toivottavaakin, vaikkei niihin aina osaisikaan suhtautua. (Vuento 2011, 64 - 66.)

Työntekijät ja esimiehet ovat ihmisiä ja siksi on ymmärrettävää, että ongelmat kuuluvat työyhteisössäkkin arkeen. Ristiriidat ja erimielisyydet kuuluvat asiaan ja niiden oikeanlainen käsittely on se, mikä voi auttaa koko yhteisöä kasvamaan ja kehittymään. Avoin keskusteluilmapiiri ja tapa puhua asioista asioina on ydinosaamista monilla työpaikoilla. Olemme siirtyneet ratkaisukeskeisimpiin malleihin ja niitä joudutaan koko ajan opettelemaan enenevässä määrin. (Järvinen 2009, 135 - 138.)

Asiakasprojektit ovat keino testata oppimia taitoja ja soveltaa niitä käytäntöön, projektit myös kannustavat opiskelijaa hakemaan teoriapohjaa tekemiselle. Kun oman oppimisen jakaa koko tiimille, oma oppiminen syvenee ja koko tiimi kehittyy. Opintojen edetessä teorian oppimisen merkitys korostuu. Opiskelija haastaa itseään ja hakeutuu projekteihin, jotka kehittävät hänen ammattitaitoaan ja oppimista. Tiimiakatemiaan asiakkaat pitävät tiimiyrittäjiä innostuneina, oppimishaluisina ja sitoutuneina projekteihin, siitä syystä tiimiakatemialle on kasvanut suuri verkosto yhteistyökumppaneista. (Leinonen ym. 2002, 86 - 87.)

Tiimiakatemiassa tehdyistä projekteista noin 65 % on asiakkailta tulleita toimeksiantoja, muun muassa markkinointia. Loput noin 35 % on tiimien tekemien tuotteiden tai palveluiden myynnistä syntyneitä projekteja. Kun yritykselle tarjotaan useampia palveluita ja rakennetaan isompi kokonaisuus, puhutaan tarjoamasta. Näissä projekteissa opiskelijoilla on suuremmat mahdollisuuden syvempään ja laajempaan projektiin ja samalla oppimiseen. (Leinonen ym. 2002, 90 - 91.)

Projekteista oppimisen haasteena tiimiakatemiassa on muun muassa sitoutuminen yhteisiin johtaviin ajatuksiin ja toiminnan pitkäjänteisyys. Alkuvaiheessa opiskelijaa rajoittaa epävarmuus omista taidoista, vähitellen kokemukset tuovat innostuksen ja silloin haasteena on projekteissa poukkoilu, mitä valmentajan tulee hillitä ja ohjata intoa oikeaan, oppimisen suuntaan.

Projektioppimisen suurin haaste on saada tiedostamaton oppiminen tiedostetuksi, omaa toimintaa pitää pystyä analysoimaan ja arvioimaan ja opittuja tietoja pitää pystyä seuraavassa projektissa soveltamaan. (Leinonen ym. 2002, 92 - 93.)

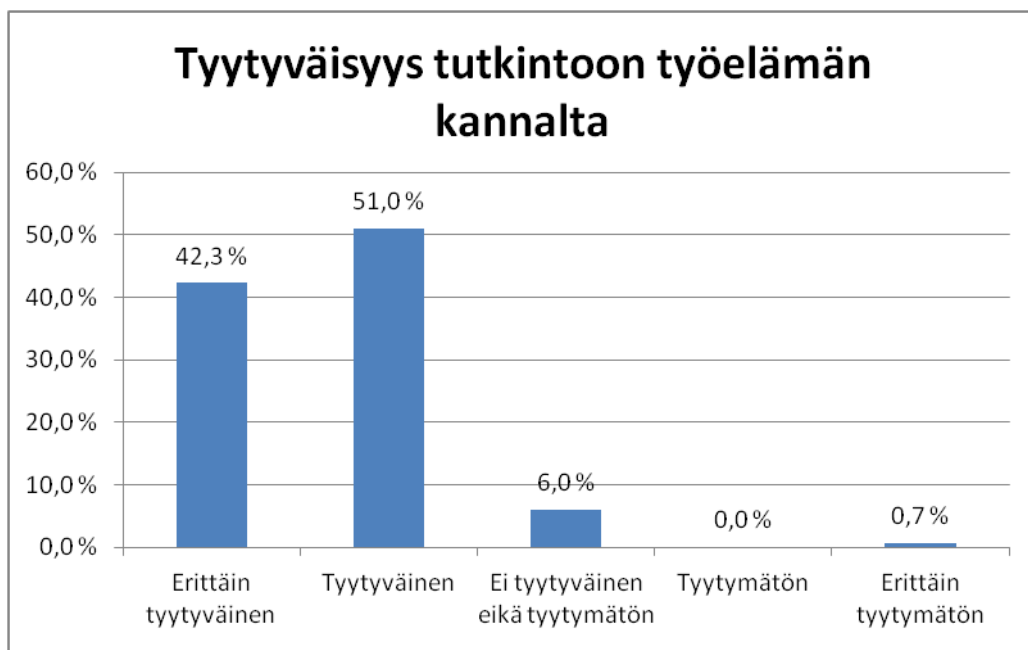
Tiimiakatemiassa kirjat ja niiden lukeminen ovat varsin keskeisessä asemassa. Kirjat on pisteytetty niiden vaativuuden mukaan, opiskelija lukee kirjan ja kirjoittaa esseen, jossa käsittelee ajatuksia, joita kirja herätti, asioita joita hän oppi ja mahdollisesti soveltaa saatua tietoa esimerkiksi johonkin omaan projektiinsa. Keskimäärin opiskelija lukee noin 60 kirjaa saadakseen tietopisteet, jotka kirjoista on saatava. Kirjalistalla on myös joitain kaunokirjoja, koska on hyvä oppia ihmisestä, itsestäänkin uusia asioita. (Leinonen ym. 2002, 97 - 98.)

Ihmisen toiminta ryhmässä on monin tavoin tärkeää, sekä oppimisen että työelämän kannalta. Siksi ryhmätyövalmiuksia kannattaa kehittää. Oppiminen vaikuttaa positiivisesti ihmisen asenteisiin ja ryhmätyötaitojen kehittäminen auttaa muun muassa suvaitsevuuksien ja yhteistoimintakyvyn kehittymiseen. Yhteisen hyvän eteen toimiminen selkeyttää toiminnan tavoitteita, kasvattaa tuottavuutta ja kehittää kommunikaatiotaitoja. Sosialisatiossa sisäistetään arvot ja normit ja siihen yhdistettäessä oppimisen luovat keinot luodaan yhteiskuntaan voima- ja kehitysreservi, jonka voidaan olettaa vaikuttavan myös kansantalouden kehittymiseen. Kaikella oppimisella on yhteiskunnallinen hyötyarvo ja vaikka siitä aiheutuu kustannuksia yhteiskunnalle, niin tuottavuuden kasvaessa, se maksaa itsensä takaisin monin kerroin. Täten työelämän tietotaidon kohottaminen voidaankin katsoa yhteiskunnan tehtäväksi. (Kauppila 2004, 27 - 29.)

Itseohjautuva oppiminen on nykyaikaisen oppimisen kulmakivi ja tärkeä tekijä oppimisessa. Älykäs teknologia on opiskelijan tukena henkilökohtaisessa oppimisprosessissa. Uudet haasteet vaativat opiskelijalta paljon, koska pelkkä yksin suorittaminen ei toimi; opiskelija tarvitsee tuekseen muiden ihmisten, opiskelijoiden ja ohjaajien, käsityksiä ohjaamaan oppimista ja näin muilta oppiminen vahvistuu. Opetusmenetelmät ja opettajat ovat joutuneet kehittymään tukemaan itseohjautuvaa opiskelua. Näitä tärkeitä

opetusmenetelmiä ovat mm. tiimityö, projektityöt, yhteistoiminnallinen oppiminen ja oppimistehtävät. Itseohjautuva oppiminen tukee myös opiskelijan sisäistä motivaatiota, mikä onkin opiskelijan tärkein ominaisuus. (Kauppila 2004, 82 - 83.)

Suurin osa Tiimiakatemiaa vuosina 1993 - 2012 valmistuneista on Ojalan opinnäytetyön mukaan (kuvio 5) tyytyväisiä tutkintoonsa suhteessa työelämän vaatimukseen. Vastanneista 42,3 % on erittäin tyytyväisiä ja 51 % tyytyväisiä. Tästä voidaan helposti päätellä, että Tiimiakatemia opiskelumalli vastaa hyvin työelämän tarpeita, ainakin valmistuneen näkökulmasta.



Kuvio 5. Tiimiakatemiasta vuosina 1993 - 2012 valmistuneiden tyytyväisyys tutkintoon työelämän kannalta. (Ojala 2012, 41.)

Yrittäjyys tulee Tiimiakatemiassa näkyviin hyvin vahvasti, sillä Ojalan tutkimuksen perusteella valmistuneista 97,9 % kokee, että Tiimiakatemia antaa hyvät valmiudet toimia yrittäjänä. (Ojala 2012, 41,32.)

3.3 Tiimiyrittäjyys Saimaan ammattikorkeakoulussa

Saimaan ammattikorkeakoulu lähti seuraamaan Jyväskylän ammattikorkeakoulussa syntyneen Tiimiakatemiaa ja alkoi tarjota tiimioppimista tietotekniikan ja markkinoinnin opiskelijoille. Ammattikorkeakoulu teki oppimisympäristöstä työelämäläheisempää ja antoi opiskelijoille ja

opettajille työkalut, joiden avulla tämä olisi toteutettavissa. Jokainen vuosikurssi perustaa oikean yrityksen, osuuskunnan ja hoitaa sitä, kuten oikeaakin yritystä hoidetaan, vastuutehtävineen. Opiskelijat perehtyvät yrittämiseen ja omaan erikoisalaansa projektein, kirjoja lukien ja “treenaten”. Opettajat eli valmentajat ovat ohjaamassa oppimista ja arvioimassa etenemistä ja ammattitaitoa. (Hilvonen, Juvonen & Ovaska 2011, 33.)

4 Tiimiyrittäjien työllistymiskyselyn analysointi

Opinnäytetyn empiirisessä osuudessa tehdään tutkimus, jossa selvitetään, miten tiimiyrittäjät työllistyvät koulutusta vastaaviin tehtäviin. Tulosten perusteella tutkitaan opiskelumuodon vaikutusta työllistymiseen ja sitä, mitä ja miten tiimiyrittäjät ovat ottaneet asioita mukaansa koulusta työelämään.

Tutkimuksessa olemme kiinnostuneita nimenomaan siitä, ovatko tiimiyrittäjät ylipäättään saaneet oman alan töitä valmistumisensa jälkeen, emme niinkään siitä, mikä heidän työllisyystilanteensa tällä hetkellä on. Siksi kysymyksissä painotetaan ensimmäistä oman alan työpaikkaa.

4.1 Vastausten kerääminen ja mittaaminen

Tutkimus toteutetaan puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, joka tehdään Webropol 2.0 –ohjelmalla. Kyseessä on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, jossa on kvalitatiivisia eli laadullisia piirteitä. Analysointivaiheessa painottuu laadullinen osuus ja monia määrällisiä vastauksia käytetään analysoinnissa lisävastauksien saamiseen.

Teemme tutkimuksen kyselynä, koska saamme siten enemmän tietoa käytettäväksemme useammalta ihmiseltä. Teemahaastattelu olisi ollut toinen vaihtoehto, mutta samantyyppisestä aiheesta on jo Salunen vuonna 2006 ja Saario & Tarkkanen vuonna 2012 tehneet tutkimuksen teemahaastatteluina. Lisäksi Hirsjärven mukaan haastattelu saattaa tuottaa virheellistä tietoa, sillä haastateltava saattaa kokea tilanteen uhkaavaksi tai antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia, jolloin tutkimuksen luotettavuus heikkenee (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 195).

Päädyimme määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistelmään, koska siten saamme hyvää dataa numeroina sekä opinnäytetyömme kannalta arvokasta laadullista tietoa. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen eroista toteaa Alasuutari seuraavaa: *kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan lukuja ja niiden välisiä yhteyksiä, kun taas laadullisessa analyysissä ovat tärkeitä eri ihmisten tai havaintoyksiköiden erot* (Alasuutari 2011, 34,43).

Kyselyn linkkiä jaetaan Facebookissa ja sähköpostilla. Sosiaalinen media on pääkanava kyselyn jakamiseen, koska sitä kautta on helpointa saada ihmisiä kiinni. Lisäksi linkin jakaminen on helppoa, eikä siihen kulu paljon aikaa. Tosin tehokkain keino se ei varmastikaan ole, sillä linkkiä täytyy jakaa useita kertoja viikossa sosiaalisen median nopean luonteen vuoksi.

Jaamme kyselyä seuraavilla Facebookin julkisilla sivuilla: Proakatemia, Proakatemian Ystävät ry. ja Tiimiakatemia // Team Academy. Lisäksi kontaktoimme seuraavien ryhmien ylläpitäjiä linkkimme jakamista varten: Tiimiakatemia Alumnit Jyväskylä ja Proakatemia. Laitamme myös sähköpostia molempien akatemioiden päävalmentajille, jotta he voisivat jakaa linkkiä valmistuneilla ja Facebookin salaisiin ryhmiin, joissa on jäseninä valmistuneita.

Kun tuloksia on riittävästi, laitamme ne Excelliin ja SPSS-ohjelmaan ja analysoimme ne sekä tuotamme niistä taulukoita, kaavioita ja tunnuslukuja. Avoimet vastaukset kirjataan ja analysoidaan erikseen.

Tutkimuksen perusjoukkona ovat vuosina 2007 - 2011 Tiimiakatemiasta ja Proakatemiasta valmistuneet tradenomit. Otantamenetelmänä käytetään satunnaisotosta, sillä emme tiedä, keitä tavoitamme sosiaalisesta mediasta. Otos muodostuu siis niistä vapaaehtoisista, jotka vastaavat sähköiseen kyselyymme.

Tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, jos se voidaan toistaa ja tulokset pysyvät samanlaisina eli tutkimus antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimuksen validiteetti on hyvä, jos se mittaa niitä asioita, joita sen kuuluukin mitata. Hyvänä esimerkkinä huonosta validiudesta ovat huonosti asetetut kysymykset, jotka voidaan tulkita moniselitteisesti. (Hirsjärvi ym. 2004, 216 - 217.)

Tämän tutkimuksen reliabiliteetti on hyvä, sillä tutkimus on helppo toistaa valmiin kyselylomakkeen ansiosta ja se sisältää sellaisia aiheita, jotka tulevat

tuskin muuttumaan muutamaan vuoteen. Tutkimuksemme on myös validi, sillä kysymykset on laadittu huolellisesti ja tutkimus mittaa juuri sitä, mitä sen kuuluukin mitata.

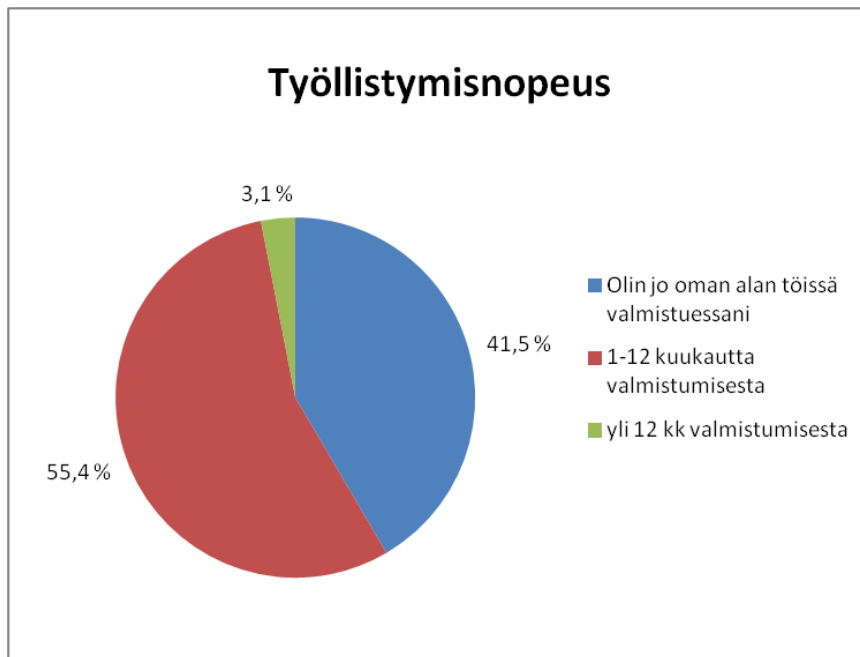
4.2 Tiimiyrittäjien taustatiedot ja analyysin reunaehdot

Tiimiyrittäjiä osallistui tutkimukseemme 73, mutta 3 heistä jouduttiin jättämään analysoinnista pois, sillä he eivät kuuluneet kohderyhmäämme. Täten otoksemme on siis 70 tiimiyrittäjää, joista 37 on Tiimiakatemiaalta ja 33 Proakatemiaalta valmistuneita. Suurin osa, 87,1 % vastanneista on liiketalouden tradenomeja ja loput 12,9 % on tietojenkäsittelyn tradenomeja.

Tutkittavista 62,9 % on miehiä ja loput naisia. Tyypillisin ikä kyselyyn vastanneille on 26 vuotta. Vastanneista 38,6 % on aktiivisesti mukana oppilaitoksensa alumnitoiminnassa. Ulkomaanvaihdoissa on ollut 22,9 % valmistuneista, joista 2,9 % toisessa tiimiyrityksessä ja loput muualla.

Työllistymisnopeuskysymykseen oli kolme vastausvaihtoehtoa. Kysymys kohdistettiin vain niihin vastaajiin, jotka olivat tehneet oman alan töitä. Kuviosta 10 voidaan nähdä, että 41,5 % valmistuneista teki jo oman alan töitä valmistuessaan. Tämä on positiivisesti korkea luku.

Vastaaajista 55,4 % sai ensimmäisen koulutusta vastaavan työn 1 - 12 kuukautta valmistumisesta. Avoimista vastauksista päätellen yleisimmin tiimiyrittäjät työllistyivät 1 - 6 kuukauden sisällä valmistumisesta. Vain 3,1 % valmistuneista sai ensimmäisen koulutusta vastaavan työn yli vuoden päästä valmistumisesta. Työllistymisnopeus antaa vihjeitä opiskelumuodon ja verkostojen tehokkaasta avusta työllistymisessä.



Kuvio 10. Tiimiyrittäjien työllistymisnopeus oman alan töihin.

Jotta saimme tarkemman kuvan siitä, miten oma kokemus omasta alasta eroaa muiden näkemyksistä, teimme ammattinimikkeiden perusteella nelikenttaluokituksen tiimiyrittäjistä. Käyttämämme Valkosen (2007) nelikenttä on esitelty teoriaosuudessa sivulla 13. Jaottelimme vastanneiden ammattinimikkeet ryhmiin A, B, C, ja D, joista ryhmässä A olevat ammattinimikkeet vastaavat parhaiten tradenomin koulutusta. Tähän nelikenttään viitataan tutkimuksen tuloksissa usein ja kaikki työllistymiseen liittyvät taulukot pohjautuvat nelikentästä saataviin tuloksiin.

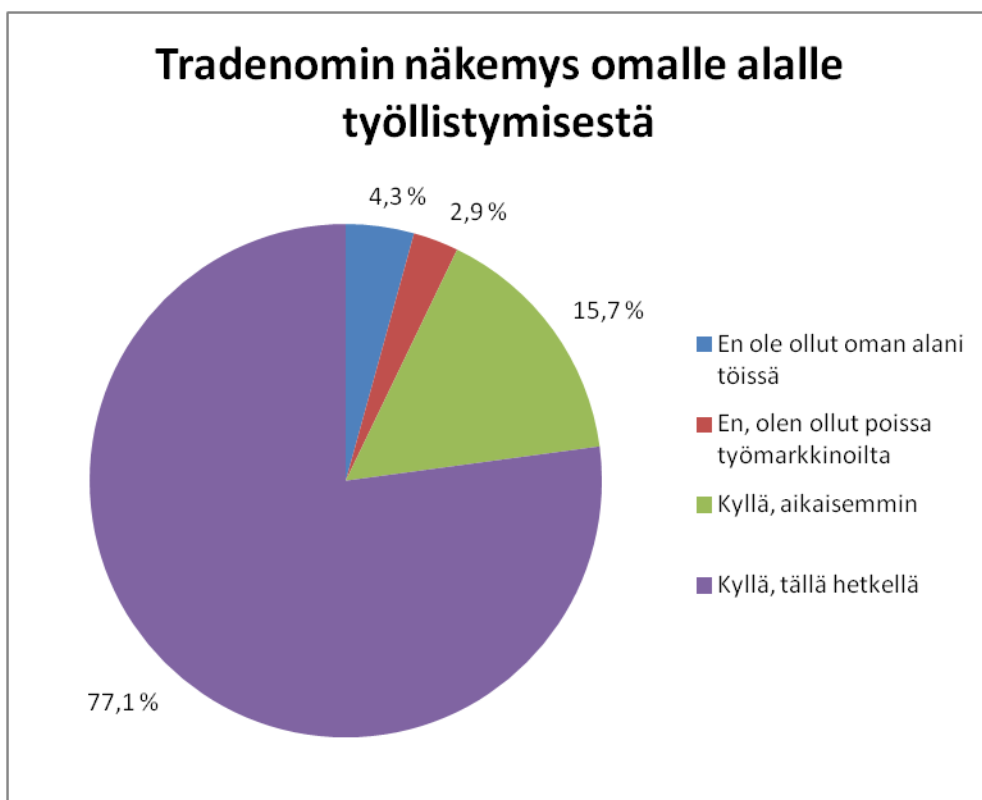
Kuvioissa, joissa tehdään vertailua työllistymisen ja jonkin toisen muuttujan välillä, olemme erottaneet ne henkilöt, jotka ovat itse vastanneet, etteivät työskentele omalla alallaan ja ne, jotka eivät Valkosen laatuluokituksen mukaan työskentele omalla alallaan. Tämä siksi, että vastaushetkellä ne, jotka ovat vastanneet ensimmäisen työnsä olevan oman alan työtä, eivät tienneet, että se Valkosen laatuluokituksen perusteella ei olekaan oman alan työ. Halusimme erottaa nuo kaksi luokittelua toisistaan, sillä se saattaa vaikuttaa tutkimuksemme tuloksiin.

Joissakin kuviossa tulee ottaa huomioon otoksen pienuus ja se, että ryhmiiin kuuluvia vastaajia saattaa olla erittäin vähän, koska tiimiyrittäjiä valmistuu

vähemmän kuin muita tradenomeja. Tulosten tulkinnat perustuvat omiin näkemyksiimme, eivätkä anna täydellistä kuvaa tilanteista.

4.3 Analyysi tiimiyrittäjien työllistymisestä

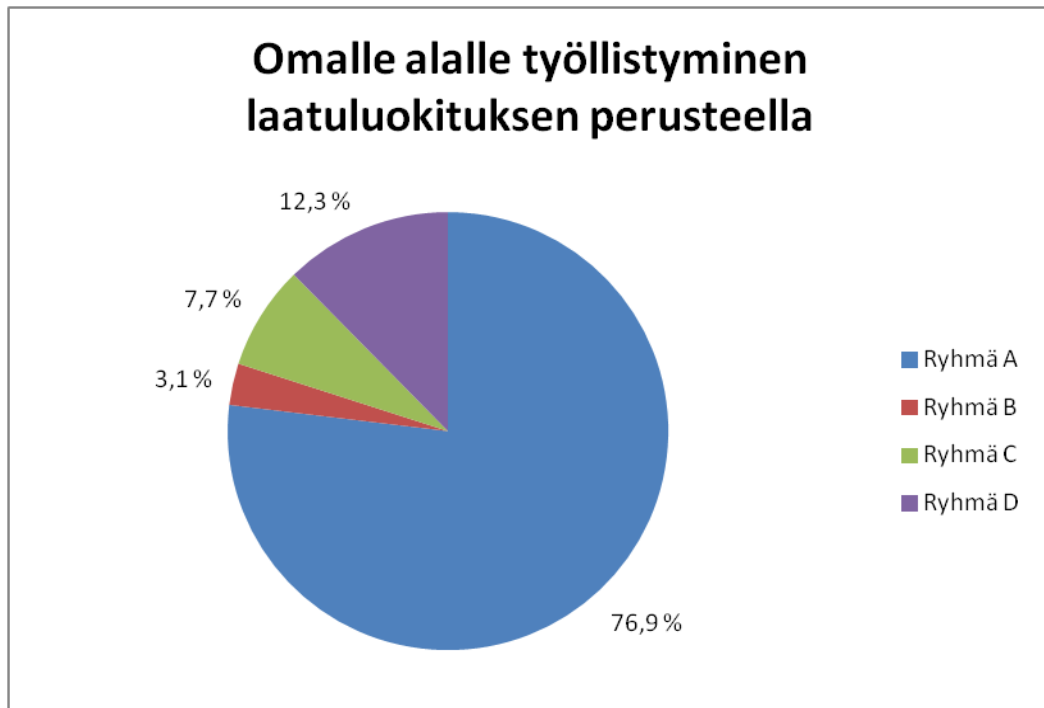
Tutkimuksemme perusteella 92,9 % kaikista vastanneista kokee tehneensä oman alansa töitä jossain vaiheessa. Koulutustaan vastaavalla alalla työskentelee tällä hetkellä 77,1 % vastaajista. Vain 7,2 % vastaajista ei ole koskaan ollut oman alansa työtehtävissä, mukaan lukien työmarkkinoiden ulkopuolella olevat.



Kuvio 6. Tradenomin näkemys omalle alalle työllistymisestä.

Tässä teimme valmistuneiden ammattinimikkeistä Valkosen nelikenttaluokituksen, johon otimme mukaan sekä tällä hetkellä omalla alalla työskentelevät että aikaisemmin omalla alalla työskennelleet. Ammattinimikkeiden uudelleenluokittelun jälkeen saimme hieman erilaisia vastauksia. Luokittelun tekeminen ei ollut helppoa, sillä emme tieneet valmistuneiden toimialaa. Raa’asti luokittelimme kuitenkin kaikki myyjät ryhmään D, vaikka se työtehtävien mukaan voikin olla tradenomikoulutusta vastaavaa työtä. Kuten kuviosta 7 voidaan nähdä, omalle alalle työllistyy hyvin

laatuluokituksen perusteella 76,9 % vastaajista. Kohtalaisen hyvin alan tai työtehtävän tason puolelta työllistyy 10,8 % vastaajista. Uudelleenluokituksen perusteella 12,3 % vastaajista ei ole työllistynyt koulutusta vastaavaan työhön.



Kuvio 7. Omalle alalle työllistyminen Valkosen (2007) laatuluokituksen perusteella.

Kun tätä tulosta verrataan Valkosen tutkimukseen, jonka mukaan 74 % tradenomeista työllistyy hyvin omalle alalleen, voidaan todeta, että tiimiyrittäjät työllistyvät hieman paremmin omalle alalle (taulukko 2). Toisaalta taas alan tai tason perusteella ei niin hyvin koulutusta vastaavaa työtä valmistuneet tiimiyrittäjät tekevät hieman vähemmän. Lisäksi kun Valkosen tutkimuksen perusteella 13 % vastaajista ei työskentele koulutustaan vastaavassa työssä, tiimiyrittäjistä sama luku on vain 12,3 %.

Erot eivät ole lukuina kovinkaan merkittäviä, mutta ottaen huomioon, että Valkosen tutkimuksessa ovat mukana kaikki Suomen tradenomit, mukaan lukien tiimiyrittäjät, ero on yllättävän iso. Ei ole tietoa, millaiset tulokset olisivat, jos tehtäisiin selvästi tutkimus tradenomien työllistymisestä, jossa tiimiyrittäjät eivät ole mukana.

	Valkonen	Kiljunen & Paajoki
Koulutusta vastaavat ammatit	74 %	76,9 %
Muut ammatit tutkinnon osalta	5 %	3,1 %
Oman alan ammatit muulta tasolta	8 %	7,7 %
Koulutusta vastaamattomat ammatit	13 %	12,3 %

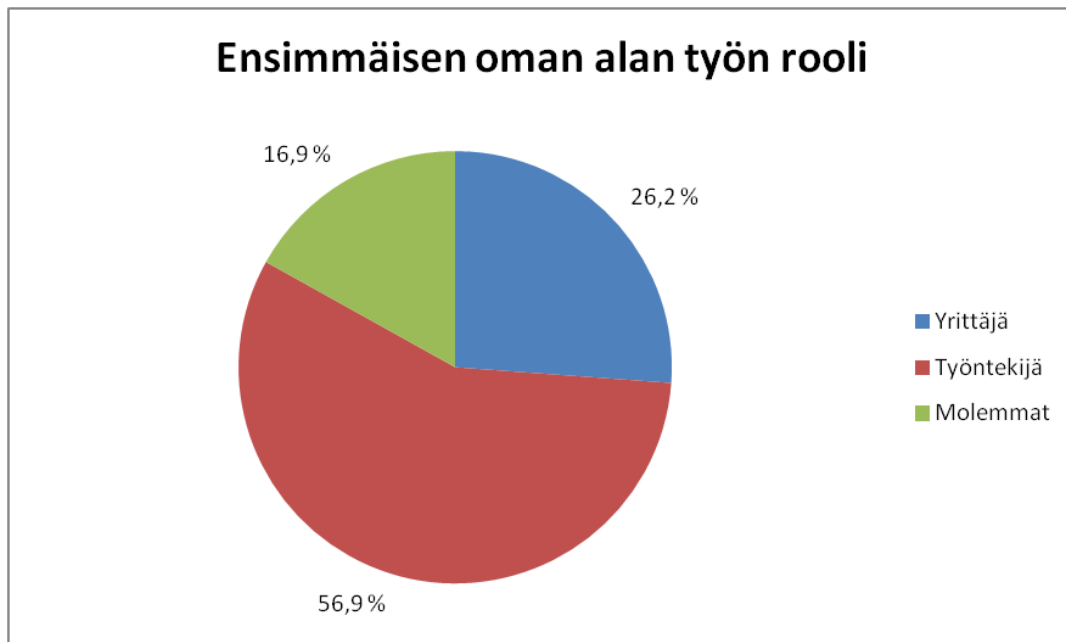
Taulukko 2. Valkosen tutkimuksen vertailua Kiljunen & Paajoen tutkimukseen.

4.3.1 Tiimiyrittäjät yrittäjänä valmistumisen jälkeen

Koska yrittäjyys on yksi keino työllistyä ja tarkoittaa aivan eri asiaa kuin muunlainen työnteko, halusimme ottaa yrittäjyyden erikseen käsittelyyn. Vastaajista 58,6 %:lla on jonkinlaista yrittäjyystaustaa, joko itsellä, perheellä tai molemmilla.

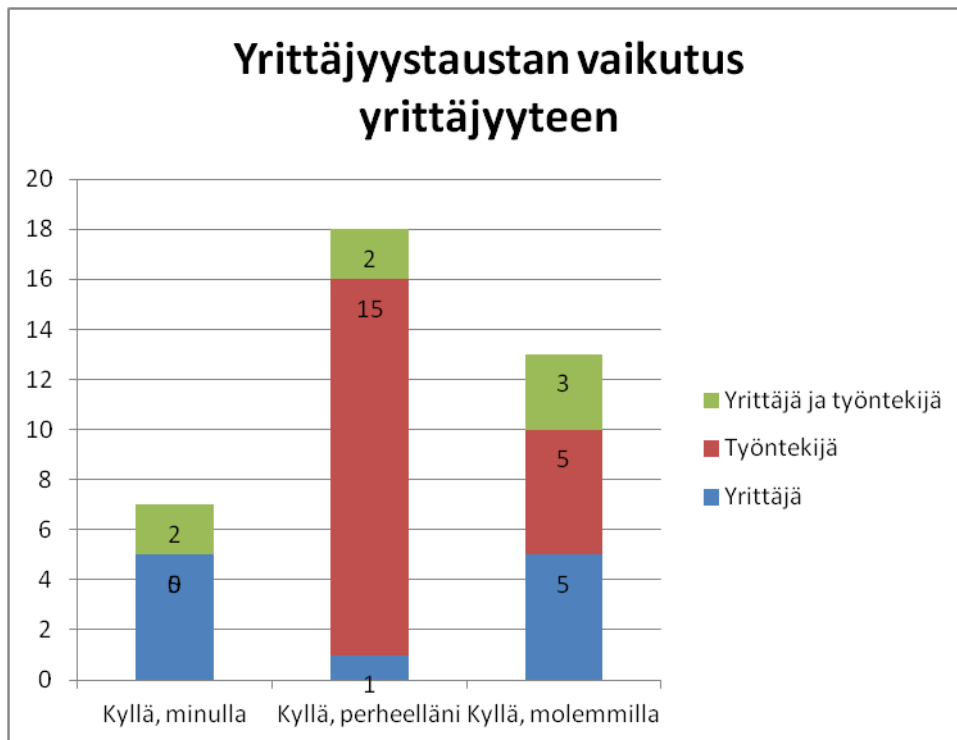
Kuviosta 8 voidaan nähdä, että 26,2 % vastaajista kokee ensimmäisen oman alan työnsä olleen yrittäjyyttä. Tutkimuksemme luvut eivät ole yhtä suuria kuin teoriaosuudessa kerrotut luvut Tiimiakatemiaalta, mutta 26,2 % on joka tapauksessa suuri luku yrittäjiä viimeisen kuuden vuoden aikana valmistuneissa. Mielenkiintoista on, että jopa 16,9 % vastaajista kokee olevansa sekä yrittäjä että työntekijä. Tämä viestii epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä ja siitä, että työelämä vaatii monilta työntekijöiltä yrittäjämäistä toimintaa.

Kun laskimme lisäksi ne henkilöt, jotka olivat kirjanneet työnimikkeeksi ”yrittäjä”, huomasimme, että vain 18,5 %:lla vastaajista ensimmäinen oman alan työ oli yrittäjyys. Mistä tämä ero johtuu? Todennäköisimmin kyse on vain työnimikkeiden kirjosta. Vastaajat ovat laittaneet työnimikkeeksi sen, minkä tuntevat oikeaksi: esimerkiksi työnimikkeeksi voi laittaa toimitusjohtaja, jos kokee olevansa enemmän sellainen kuin yrittäjä.



Kuvio 8. Ensimmäisen oman alan työn rooli tiimiyrittäjän kokemuksen mukaan.

Teimme lisäksi vertailua siitä, onko yrittäjyystaustalla vaikutusta yrittäjäksi ryhtymiseen. Kuviossa 9 on rajattu ne henkilöt, joilla on yrittäjyystaustaa ja tutkittu, missä työtehtävissä he ovat. Tulokset ovat hyvin mielenkiintoisia. Luonnollisesti kaikki ne, joilla on henkilökohtaista yrittäjyystaustaa, tekevät yrittäjän töitä tavalla tai toisella. Toisaalta taas vain 3 kaikista 18 vastaajasta, joiden perheellä on yrittäjyystaustaa, on itse yrittäjiä. Perhe ei siis juuri vaikuta positiivisesti yrittäjäksi ryhtymiseen. Ne taas, joilla on yrittäjyystaustaa sekä itsellä ette perheellä, toimivat tasaisesti kaikenlaisissa tehtävissä.

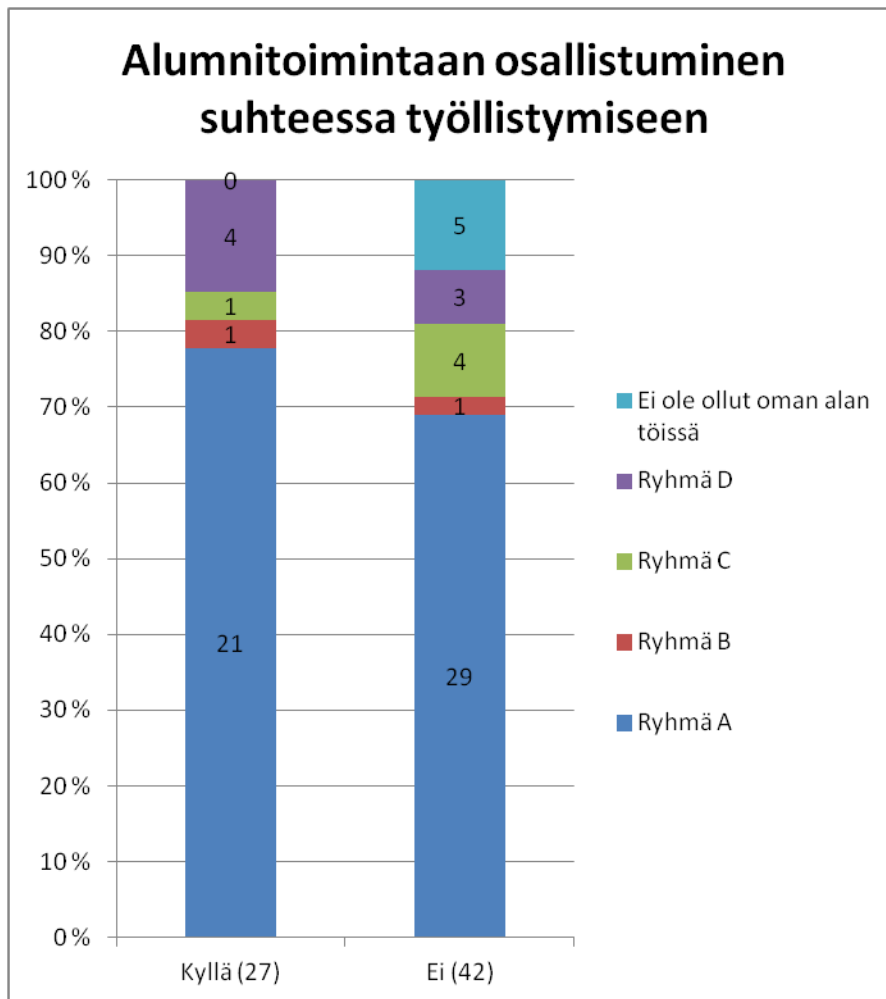


Kuvio 9. Yrittäjyystaustan vaikutus yrittäjyyteen.

4.3.2 Alumnitoiminnan vaikutus työllistymiseen

Koska alumnitoimintaan osallistuvat tyypillisesti aktiivisimmat henkilöt, jotka haluavat vaikuttaa asioihin ja olla mukana auttamassa uusia tiimiyrittäjiä, halusimme selvittää, onko selvää yhteyttä alumnitoimintaan osallistumisen ja oman alan työllisyyden välillä. Alumnitoimintaan osallistuneita on 27 ja ei-osallistuneita 42.

Kuvion 11 mukaan alumnitoimintaan osallistuneista 78 % kuuluu ryhmään A, eli on työllistynyt hyvin koulutusta vastaavaan työhön, vastaava luku alumnitoimintaan osallistumattomista on 69 %. Alumnitoimintaan osallistuneiden joukossa ei ole yhtään omalle alalle työllistymätöntä henkilöä. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että alumnitoimintaan osallistuneet ovat työllistyneet hieman osallistumattomia paremmin omalle alalleen. Ei voida kuitenkaan sanoa, onko alumnitoimintaan osallistumisella millään tavoin riippuvuutta työpaikan saamisesta tai toisinpäin.



Kuvio 11. Alumnitoimintaan osallistuminen suhteessa työllistymiseen.

4.4 Kokemuksia opiskelumuodon vaikutuksista työllistymiseen

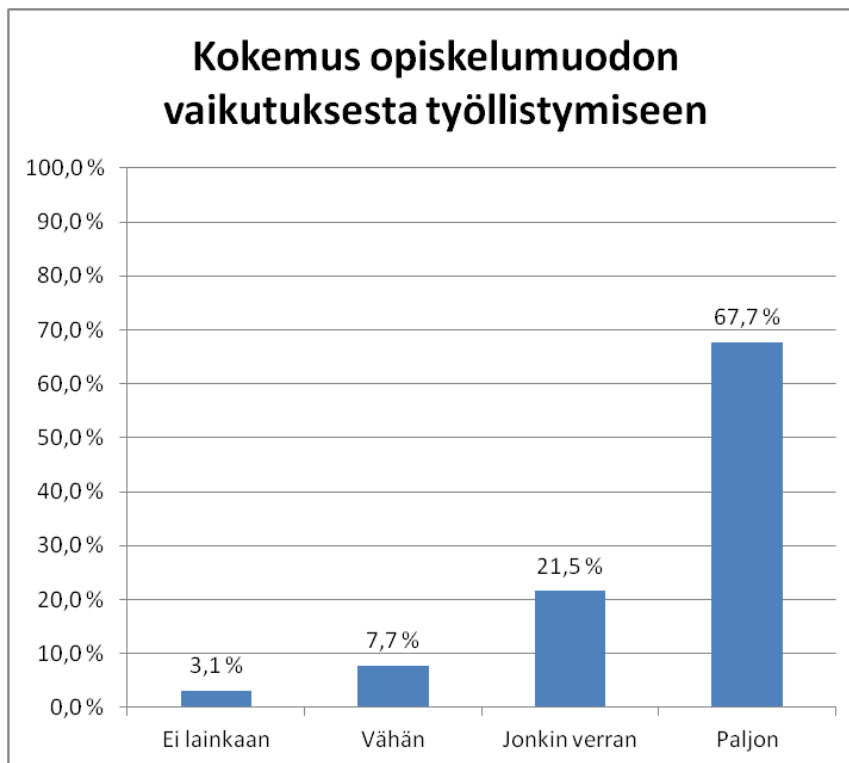
Selvitimme valmistuneilta, miten he ovat kokeneet opiskelumuodon, opiskelun eri osa-alueiden ja verkostojen vaikutusta työllistymiseen. Tämä osuus tutkimuksesta perustuu täysin vastaajien omiin kokemuksiin faktatiedon sijaan. Kokemuksia on myöhemmin verrattu työllistymiseen.

Opiskelumuodon vaikutusta työllistymiseen selvitettiin sekä laajana kysymyksenä, jonka vastaukset näkyvät kuviosta 12, sekä osa-alueittain (kuvio 13).

Kuvion 12 perusteella 67,7 % vastanneista kokee opiskelumuodolla olleen paljon vaikutusta työllisyyteen. Vain 3,1 % vastaajista kokee, ettei opiskelumuodosta ollut lainkaan hyötyä työllistymisen kannalta. Koska

osuuskuntamuotoinen opiskelu korostaa oma-aloitteisuutta ja yrittäjyyttä, tämä tulos ei tullut yllätyksenä.

Lisäksi tämä oli laaja kysymys, johon vastaamiseen varmasti ovat vaikuttaneet ajatukset verkostoista ja muista itselle tärkeistä asioista. Voidaan myös pohtia, ovatko ne 3,1 % vastaajista, jotka eivät koe hyötynensä opiskelumuodosta, itse tehneet kaikkensa hyödyn saamiseksi. Opiskelumuoto on luonnoltaan sellainen, että siitä saa irti juuri sen verran kuin itse panostaa.



Kuvio 12. Tiimiyrittäjien kokemus opiskelumuodon vaikutuksesta työllistymiseen.

4.4.1 Kokemuksia opiskelun osa-alueista

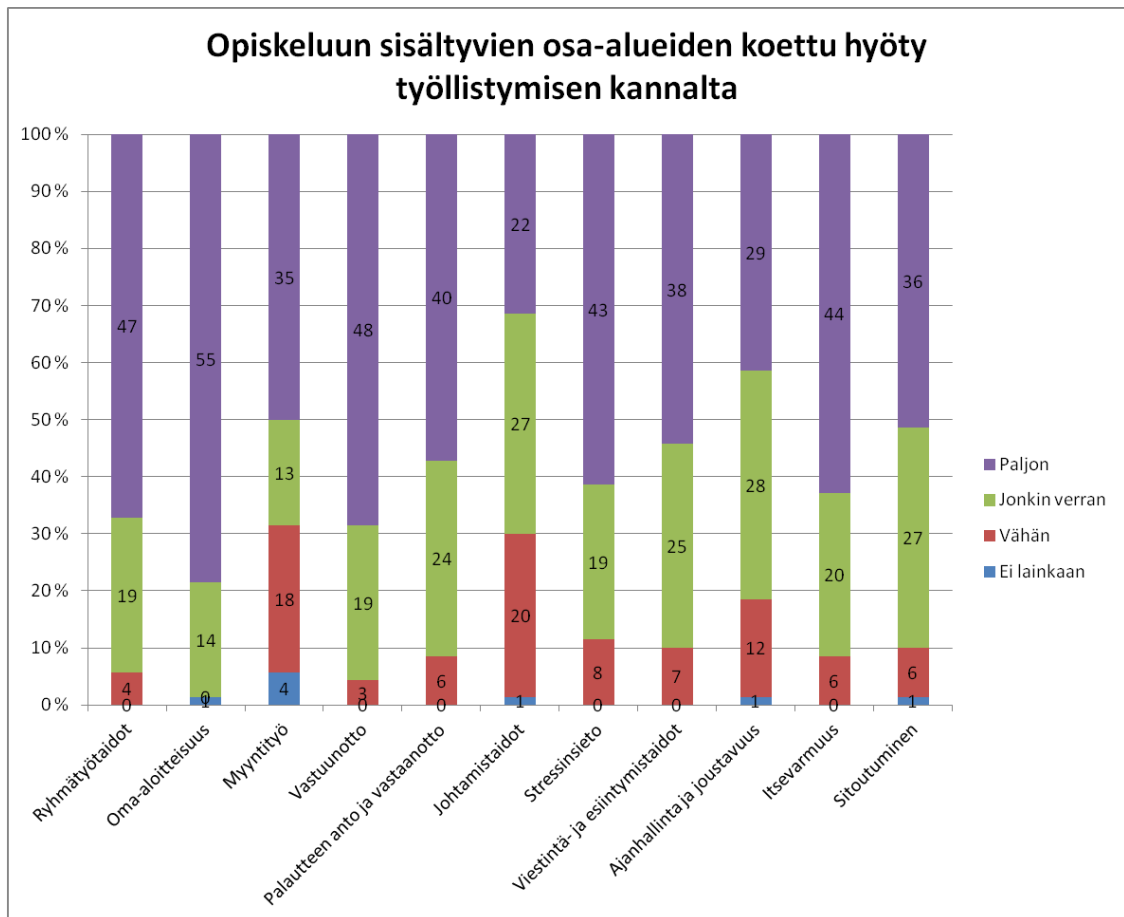
Opiskeluun sisältyvistä osa-alueista (kuviot 13) on koettu pääsääntöisesti olevan paljon hyötyä. Vain **oma-aloitteisuuden**, **myyntityön**, **johtamistaidot**, **ajanhallinnan** ja **joustavuuden** sekä **sitoutumisen** muutama vastaaja on nähnyt täysin hyödyttömänä.

”Paljon” ja ”jonkin verran” yhdessä kattavat yli 80 % vastauksista kaikissa muissa osa-alueissa paitsi **myyntityössä** ja **johtamistaidossa**. Myyntityön kohdalla 25,7 % (18 henkilöä) kokee, että myyntityöstä on ollut vain vähän

hyötyä. Vastaavasti johtamistaidoista 28,6 % (20) vastaajista tuntee saaneensa vähän hyötyä. Johtamistaidot sai kaikkein alhaisimmat arvot koetussa hyödyssä kaikista osa-alueista. Sekä myyntityössä ja johtamistaidoissa korostuu vahvasti oma aktiivisuus ja rooli tiimissä. Tiimeissä usein samat ihmiset ottavat ohjat käsiinsä ja tietyt taas tekevät myyntityötä.

Parhaimman hyödyn vastaajat tuntevat saaneensa **oma-aloitteisuudesta**. Vastaajista 78,6 % kokee saaneensa oma-aloitteisuudesta paljon hyötyä työelämässä. Tämä on hyvin luonnollinen vastaus, sillä osuuskuntamuotoinen opiskelu korostaa itsenäisyyttä ja sitä, että olet itse vastuussa, jos työt eivät tule tehdyksi. Seuraavassa on lista osa-alueista paremmuusjärjestyksessä ”paljon” koetun hyödyn mukaan.

1. Oma-aloitteisuus 78,6 %
2. Vastuunotto 68,6 %
3. Ryhmätyötaidot 67,1 %
4. Itsevarmuus 62,9 %
5. Stressinsieto 61,4 %
6. Palautteen anto ja vastaanotto 57,1 %
7. Viestintä- ja esiintymistaidot 54,3 %
8. Sitoutuminen 51,4 %
9. Myyntityö 50,0 %
10. Ajanhallinta ja joustavuus 41,4 %
11. Johtamistaidot 31,4 %



Kuvio 13. Osuuskuntamuotoiseen opiskeluun sisältyvien osa-alueiden koettu hyöty työllistymisen kannalta.

Teimme myös toisenlaisen vertailun osa-alueiden hyödystä suhteessa työllistymiseen. Halusimme ottaa selvää, onko yhteyttä sillä, että on saanut oman alan työpaikan ja on hyötynyt tiimiyrittäjyyden eri osa-alueista. Toisaalta saimme myös selville, ovatko sellaiset vastaajat työllistyneet huonommin, jotka eivät koe hyötynensä osa-alueista. Kuviot vertailuista 11 eri osa-alueen ja työllistymisen välillä ovat liitteessä 1.

Liitteen 1 kuvioiden perusteella voidaan sanoa, että osa-alueista hyötymisen ja omalle alalle työllistymisen välillä voi olla jonkinlainen yhteys. Noin puolessa kuvioista nouseva trendi omalle alalle sijoittumisessa ja hyödyn kokemisessa on nähtävissä. Trendi näkyy seuraavissa osa-alueissa: **ryhmätyötoidot, omaaloitteisuus, johtamistaidot, stressinsieto, viestintä- ja esiintymistaidot** sekä **itsevarmuus**. Kaikkein selvimmin yhteys on nähtävissä stressinsiedossa, viestintä- ja esiintymistaidoissa sekä itsevarmuudessa.

Muiden osa-alueiden trendi ei kuitenkaan ole laskeva, vaan enemmänkin vaihteleva. Ne osa-alueet, joissa hyödyn ja työllistymisen välillä ei ole nähtävissä selvää yhteyttä, ovat; **myyntityö, vastuunotto, palautteen antaminen ja vastaanotto, ajanhallinta ja joustavuus** sekä **sitoutuminen**.

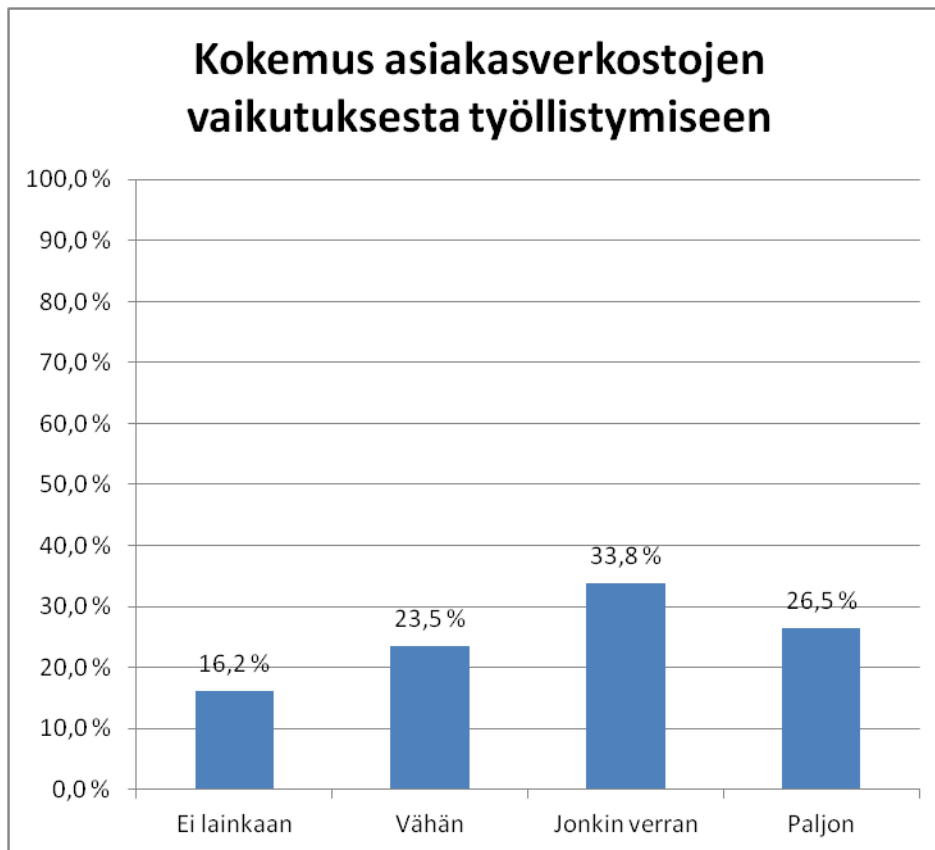
Tärkeää on myös huomioida, että ne, jotka eivät omasta mielestään ole tehneet oman alan töitä, ovat suhteessa arvioineet osa-alueet hyödyttömämmiksi kuin muut vastaajat. Ryhmään D kuuluvat ovat kuitenkin antaneet runsaasti ”paljon”- arvosanoja, vaikka tutkimuksessamme heillä ensimmäinen oman alan työpaikka ei ole ollut oman alan työ. Tämä mielestäni osoittaa, kuinka kysymykset luovat vastaajalle tietyn asenteen omaa työllistymistään kohtaan.

Ne osa-alueet, joissa hyödyn ja työllistymisen yhteys on nähtävissä, ovat selvästi sellaisia, joita väistämättä kohtaa tiimiyrittäjyysopintojen aikana ja jos joutuu esimerkiksi ryhmätehtäviin, on vaikea olla hyötymättä niistä, ja siitä oppimiskokemuksesta on hyötyä myös työelämässä. Stressiä esimerkiksi kohtaamme kaikki ja mitä parempi stressinsietokyky ihmisellä on, sitä paremmin yleensä selviytyy eteenpäin hankalissakin tilanteissa.

Jälkimmäiset osa-alueet, joista hyöty ei selvästi ole nähtävissä, ovat enimmäkseen persoonakohtaisia ja sellaisia, joita kaikki tiimiyrittäjäopiskelijat eivät kohtaa. On tilanteita, joissa myyntityötä ei kaikkien tarvitse tehdä tai palautetta antaa. Vastuunotto ja sitoutuminen taas ovat paljolti persoonaan, motivaatioon ja priorisointiin liittyviä asioita, ja jos oma arvomaailma tai kiinnostuksen kohteet eivät kohtaa tiimin kanssa, sitoutuminen voi olla heikkoa.

4.4.2 Kokemuksia verkostoista

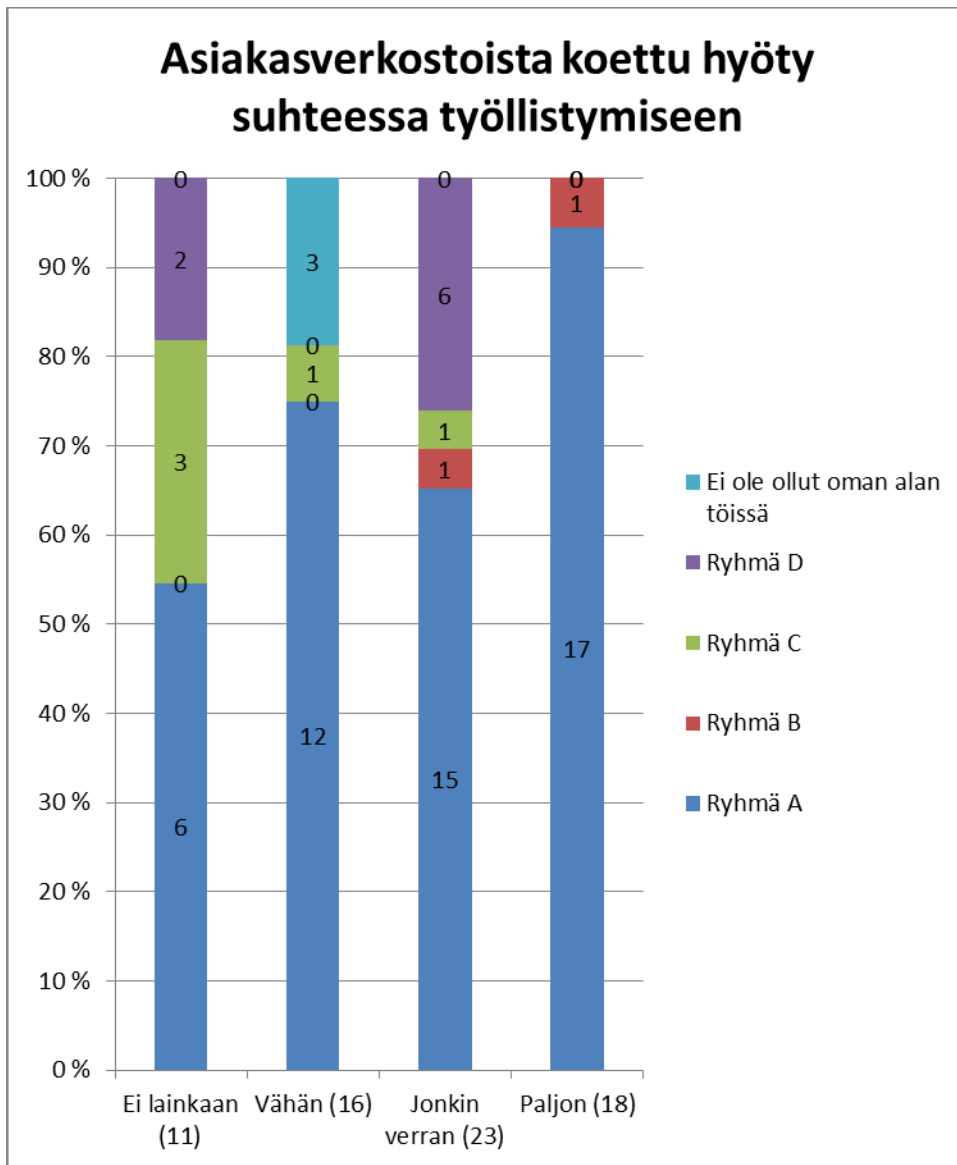
Kuviossa 14 on valmistuneiden kokemuksia asiakasverkostojen vaikutuksesta työllistymiseen. Vastanneista 26,5 % kertoo, että asiakasverkostoista on paljon hyötyä, kun taas 16,2 %:n mielestä asiakasverkostoista ei ole ollut lainkaan hyötyä. Vastaukset ovat tässä kysymyksessä jakautuneet suhteellisen tasan, mutta eniten valmistuneet ovat kokeneet, että asiakasverkostoista on jonkin verran hyötyä (33,8 %). Kuten kysymyksessä ”opiskelumudon vaikutus”, asiakasverkostoista saatuun hyötyyn on todennäköisesti vaikutusta omalla aktiivisuudella ja verkostojenluomistaidoilla.



Kuvio 14. Tiimiyrittäjien kokemus asiakasverkostojen vaikutuksesta työllistymiseen.

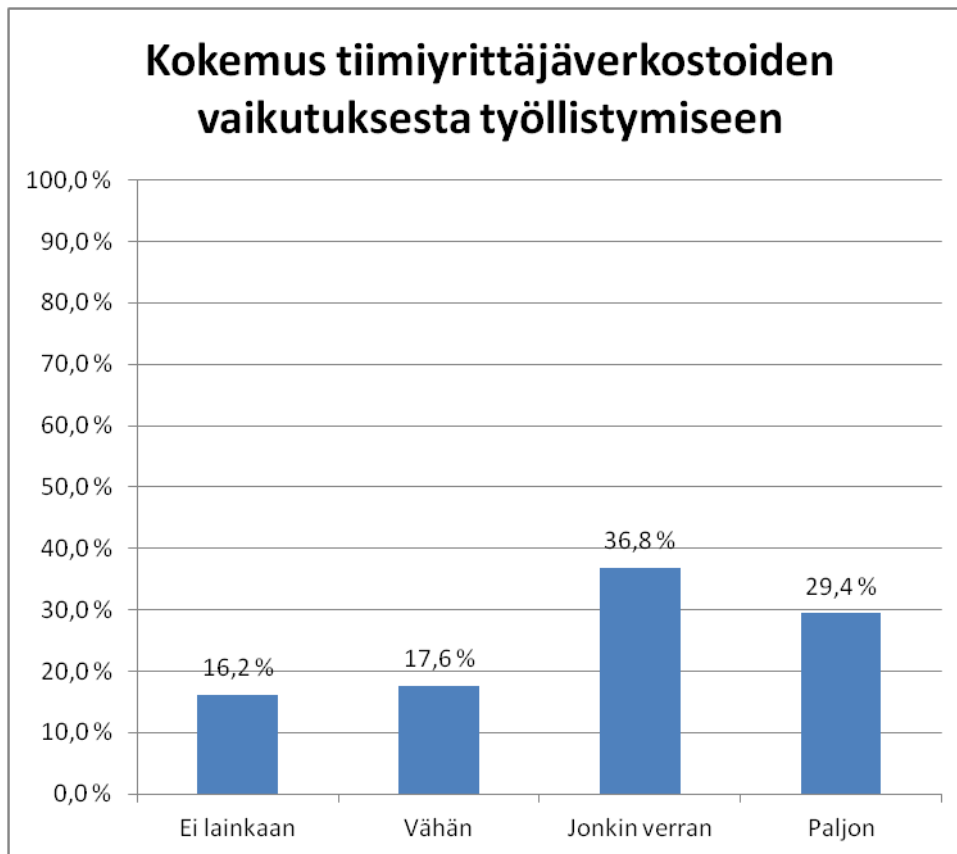
Selvitimme lisäksi, onko yhteyttä asiakasverkostoista koetun hyödyn ja todellisen omalle alalle työllistymisen välillä. Kuviossa 15 on siis verrattu omaa kokemusta asiakasverkostojen hyödyllisyydestä ja todellista työllistymistä. Kuvioista nähdään selvästi, että 17 niistä vastaajista, jotka ovat vastanneet ”paljon”, on työllistynyt koulutusta vastaaviin tehtäviin. Mielenkiintoisesti jopa 12 ”vähän”- vastanneista on myös työllistynyt hyvin.

”Paljon”- vastanneiden ryhmässä ei ole lainkaan niitä, jotka eivät olisi työllistyneet omalle alalleen, samoin kuin ryhmässä ”ei lainkaan” ja ”jonkin verran”. Tuloksista voidaan päätellä, että oma kokemus verkostojen vaikutuksesta on samoilla linjoilla todellisen työllistymisen kanssa, vaikka työnantajan näkökulmaa ei päästyäkään tutkimaan. Mielenkiintoisesti kuitenkin sellaiset vastaajat, jotka eivät ole olleet oman alan töissä, kokevat verkostoista olleen ”vähän” hyötyä eikä ”ei lainkaan”.



Kuvio 15. Asiakasverkostoista koettu hyöty suhteessa todelliseen työllistymiseen omalle alalle.

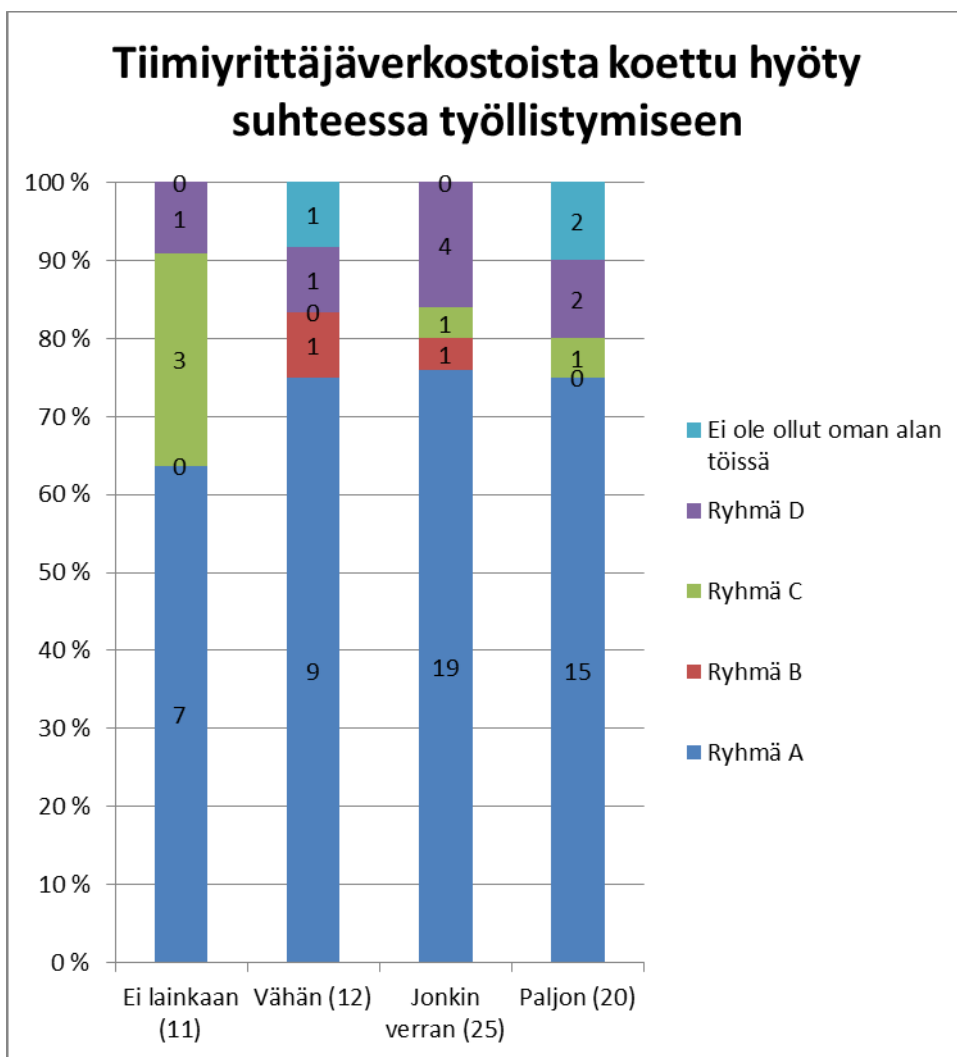
Halusimme tutkimuksessa verrata asiakasverkostojen ja tiimiyrittäjäverkostojen hyödyntämistä suhteessa työllistymiseen erikseen. Kuten kuvioista 14 ja 15 voidaan kuitenkin nähdä, luvut eivät merkittävästi eroa kuvion 14 luvuista. Tiimiyrittäjäverkostoista kerrotaan olevan hieman enemmän hyötyä kuin asiakasverkostoista. ”Paljon” on 2,9 prosenttiyksikköä suurempi kuin kuviossa 14, ja ”jonkin verran” on 3,0 prosenttiyksikköä suurempi. Vastauksessa ”vähän” tiimiyrittäjyysverkostojen luku on 5,9 prosenttiyksikköä pienempi kuin kuviossa 14. Mielenkiintoista kyllä, ”ei lainkaan” on molemmissa kuviossa samansuuruinen, 16,2 %.



Kuvio 16. Tiimiyrittäjien kokemuksia tiimiyrittäjäverkostoiden vaikutuksesta työllistymiseen.

Teimme lisäksi selvityksen, onko kokemuksella tiimiyrittäjäverkostoiden vaikutuksesta todellista vaikutusta työllistymiseen (kuvio 17). Tulokset ovat hyvin linjassa koetun hyödyn kanssa.

Mielenkiintoista kuitenkin on, että ”paljon”- vastanneista yllättävän iso osa ei ole työllistynyt omalle alalleen tai ei tee koulutusta vastaavaa työtä. Tämä viittaa siihen, että tiimiyrittäjyysverkostoista on paljon hyötyä työllistymiseen ylipäätään, ei vain oman alan töihin, toisin kuin asiakasverkostoista. Tästä voidaan päätellä, että asiakasverkostojen kautta on mahdollista saada paremmin oman alan töitä kuin tiimiyrittäjäverkostojen kautta.



Kuvio 17. Tiimiyrittäjäverkostoista koettu hyöty suhteessa todelliseen työllistymiseen omalle alalle.

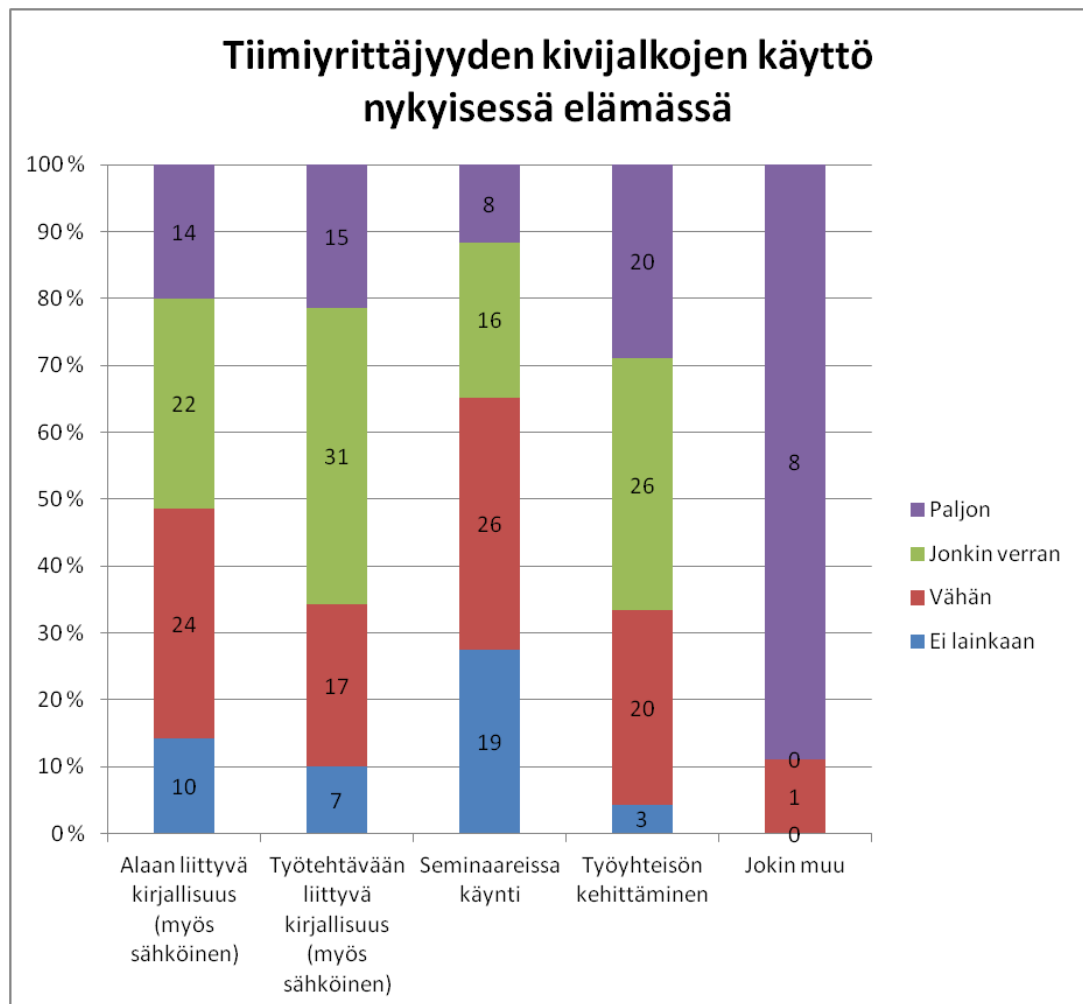
4.5 Itsensä kehittäminen valmistumisen jälkeen

Tiimiyrittäjyyden kivijaloilla tarkoitetaan niitä itsensä ja oman ammattitaitonsa kehittämiseen liittyviä keinoja, joita osuuskuntamuotoisessa opiskelussa käytetään oppimiseen.

Kuviosta 18 voidaan nähdä, miten valmistuneet tiimiyrittäjät käyttävät nykyisessä elämässään tiimiyrittäjyysaikana oppimiaan itsensäkehittämismenetelmiä. Vastaukset ovat jokaisessa osa-alueessa hajaantuneet laajasti, mikä viestii vastanneiden persoonien ja varmasti myös työtehtävien erilaisuudesta. Joissakin työtehtävissä esimerkiksi seminaareissa käynti ei ole tarpeellista tai edes mahdollista.

Vastanneista 29 % kertoo tekevänsä paljon työyhteisön kehittämistä nykyisessä elämässään ja vain 4,3 % ei koe kehittävänsä työyhteisöään ollenkaan. Työyhteisön kehittäminen on kivijalkana erittäin tulkinnanvarainen ja jokainen kokee sen eri lailla. Seminaareissa käynti on otettu heikoimmin käyttöön, 27,5 % vastaajista ei käy seminaareissa nykyään ja vain 11,6 % käy niissä paljon.

Kohta ”jokin muu” hieman vääristää kuviota, sillä siihen on vastannut vain 9 henkilöä 70:stä. Kohtaan ”jokin muu, mikä”- vastaajat ovat vastanneet seuraavanlaisia asioita: itsensä kehittäminen, toiminnan kehittäminen, ryhmätyö, verkostoituminen ja innovointitekniikat. Nämä vastaukset toisaalta kertovat kyselylomakkeen puutteellisuudesta ja toisaalta vastaajien erilaisesta ajatusmallista suhteessa toisiinsa.

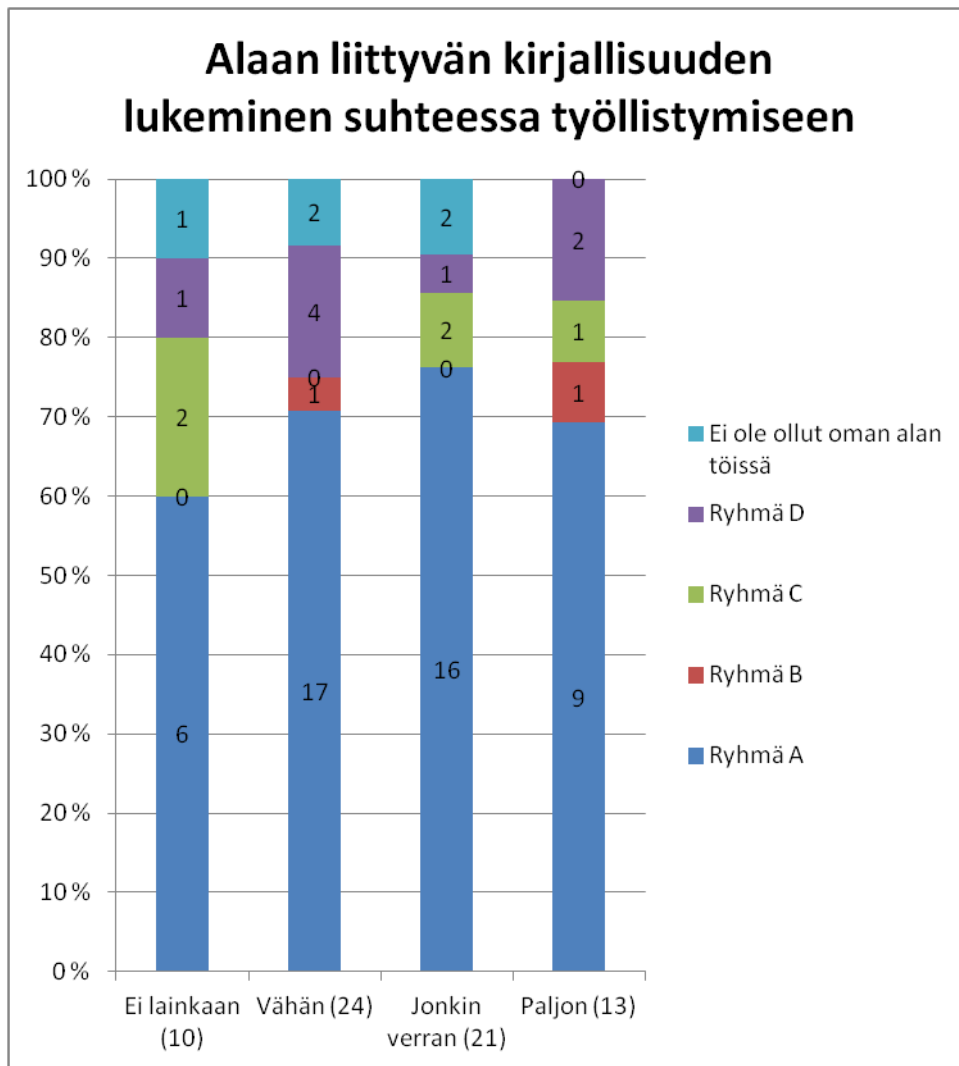


Kuvio 18. Tiimiyrittäjyyden kivijalkojen käyttö nykyisessä elämässä.

Halusimme lisäksi selvittää, millainen on kivijalkojen käyttöönotto suhteessa työllistymiseen. Ovatko siis ne henkilöt, jotka ovat ottaneet kivijalat paremmin käyttöönsä, työllistyneet paremmin? Teimme jaottelun neljän tiimiyrittäjyyden kivijalan mukaan: alaan liittyvä kirjallisuus, työtehtävään liittyvä kirjallisuus, seminaareissa käynti ja työyhteisön kehittäminen. Näihin vertailuihin ei ole otettu ”jokin muu, mikä?”- vastausvaihtoehtoa mukaan, sillä vastauksia oli niin vähän.

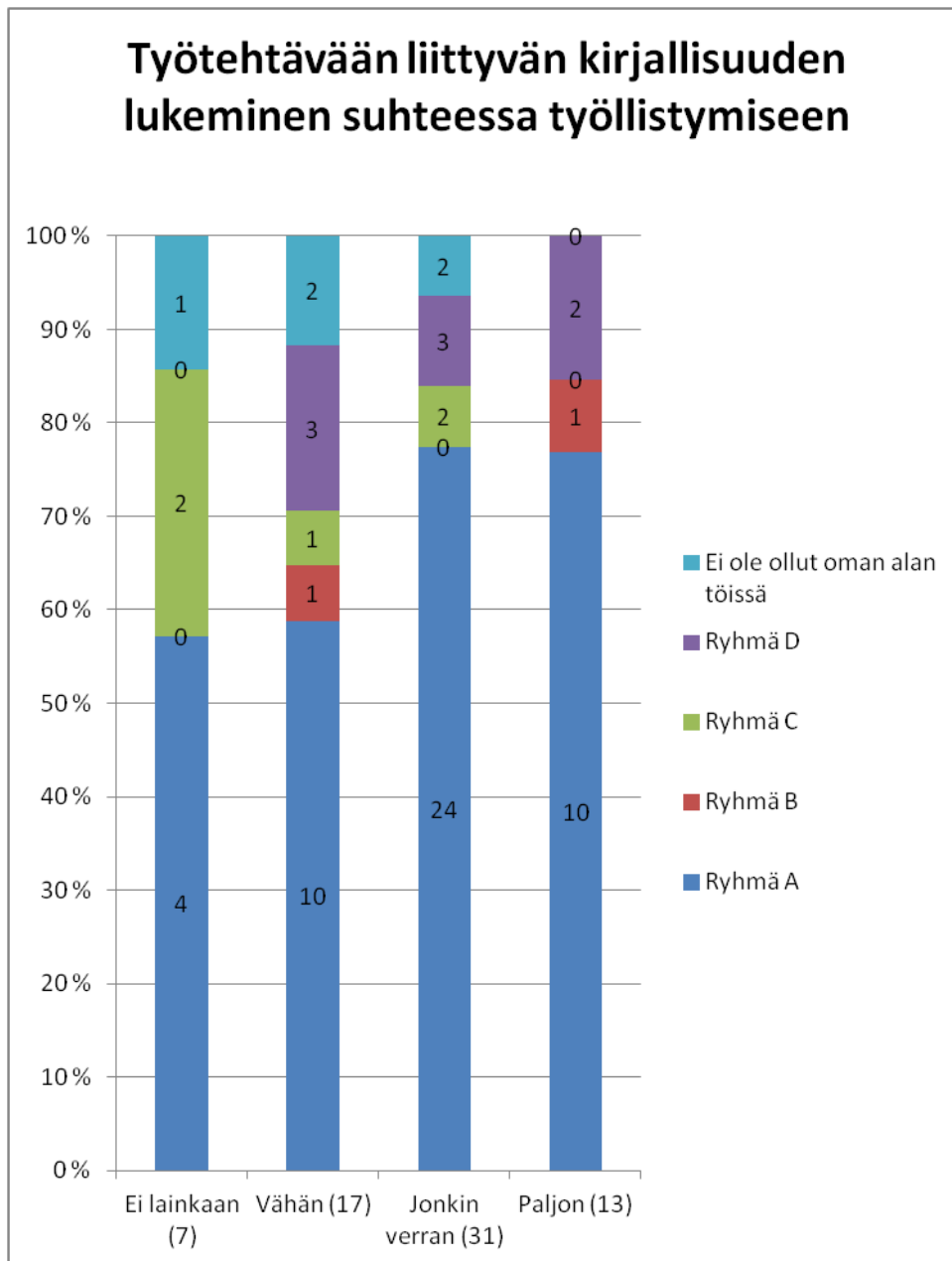
Kuviossa 19 on alaan liittyvä kirjallisuuden lukeminen suhteessa työllistymiseen luokitteluryhmittäin. Kuvioista näkee helposti, miten Ryhmän A osuus vastanneista nousee tasaisesti kohtaan ”jonkin verran” asti. Sitten yllättäen kohdassa ”paljon” osuus taas laskee. ”Paljon”- vastanneiden joukossa ei ole lainkaan niitä, jotka eivät ole olleet omasta mielestään oman alan töissä. Ryhmän A jäsenten osuus ”ei lainkaan”- vastanneista on 60 % ja ”jonkin verran” vastanneista 76 %.

Alaan liittyvään kirjallisuuden lukemisessa voidaan sanoa olevan nouseva trendi työllistymisessä: miten paremmin on työllistynyt omalle alalle, sitä enemmän lukee alaan liittyvää kirjallisuutta. Poikkeuksena tosin ”paljon”- vastanneet. Kuvio lisäksi todistaa, että vaikka ei ole ollut oman alan töissä, tiimiyrittäjyys on jättänyt jälkensä ja valmistuneet kehittävät silti suhteellisen paljon itseään lukemalla alaan liittyvää kirjallisuutta.



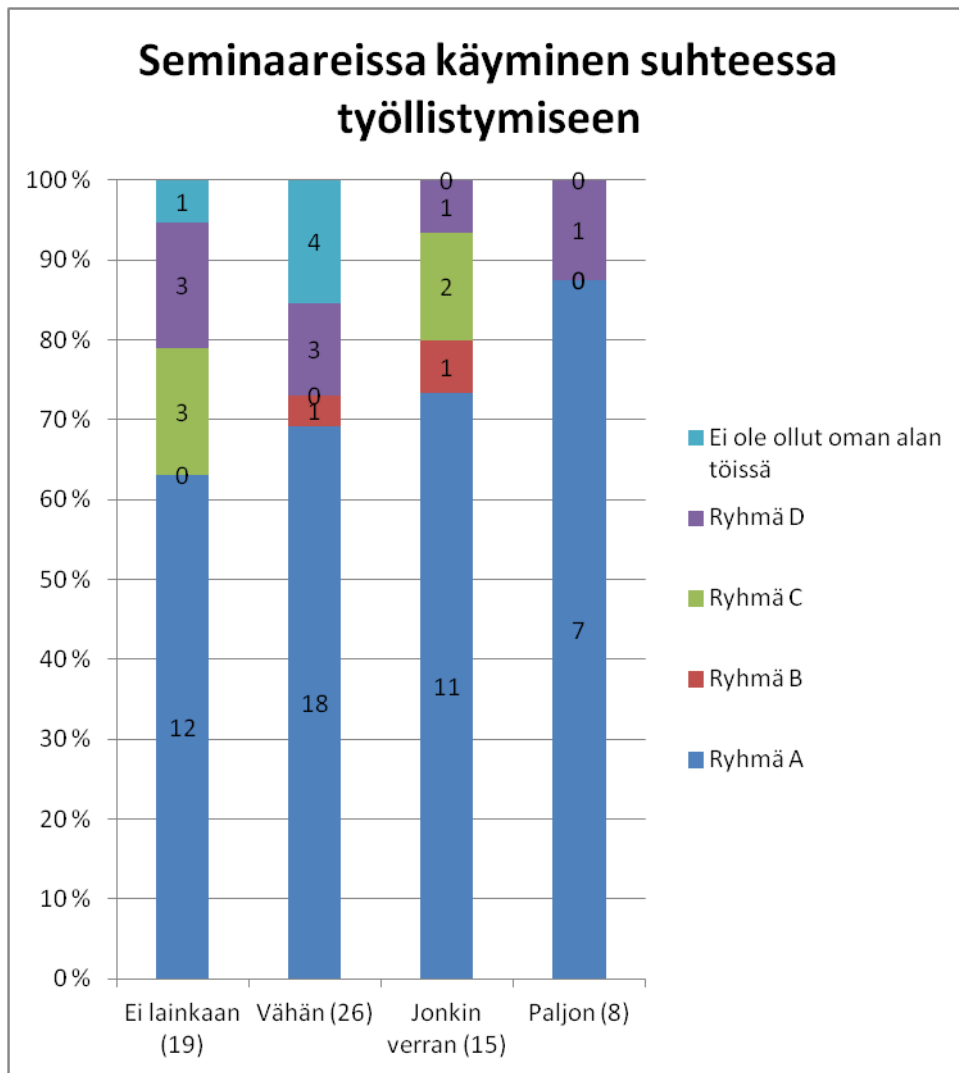
Kuvio 19. Alaan liittyvän kirjallisuuden lukeminen suhteessa työllistymiseen.

Kuviossa 19 oli osittain nouseva trendi omalle alalle työllistymisessä, mutta kuviossa 20 trendi on selvemmin näkyvä loppuun asti. Kun ”ei lainkaan”-vastanneista 57 % kuuluu ryhmään A, ”paljon”- vastanneista on sama luku 77 %. Samoin kuin kuviossa 19, ”paljon”- vastanneiden joukossa ei ole lainkaan niitä, jotka eivät ole omasta mielestään työllistyneet omalle alalleen. Kuvioista voidaan tehdä päätelmä, että mitä paremmin on työllistynyt, sitä enemmän lukee työtehtävään liittyvää kirjallisuutta. Yhteyttä ei välttämättä toisinpäin ole, sillä työllistymistä on selvitetty ensimmäisen työpaikan osalta ja kivijalkojen käyttöönottoa nykyisessä elämässä.



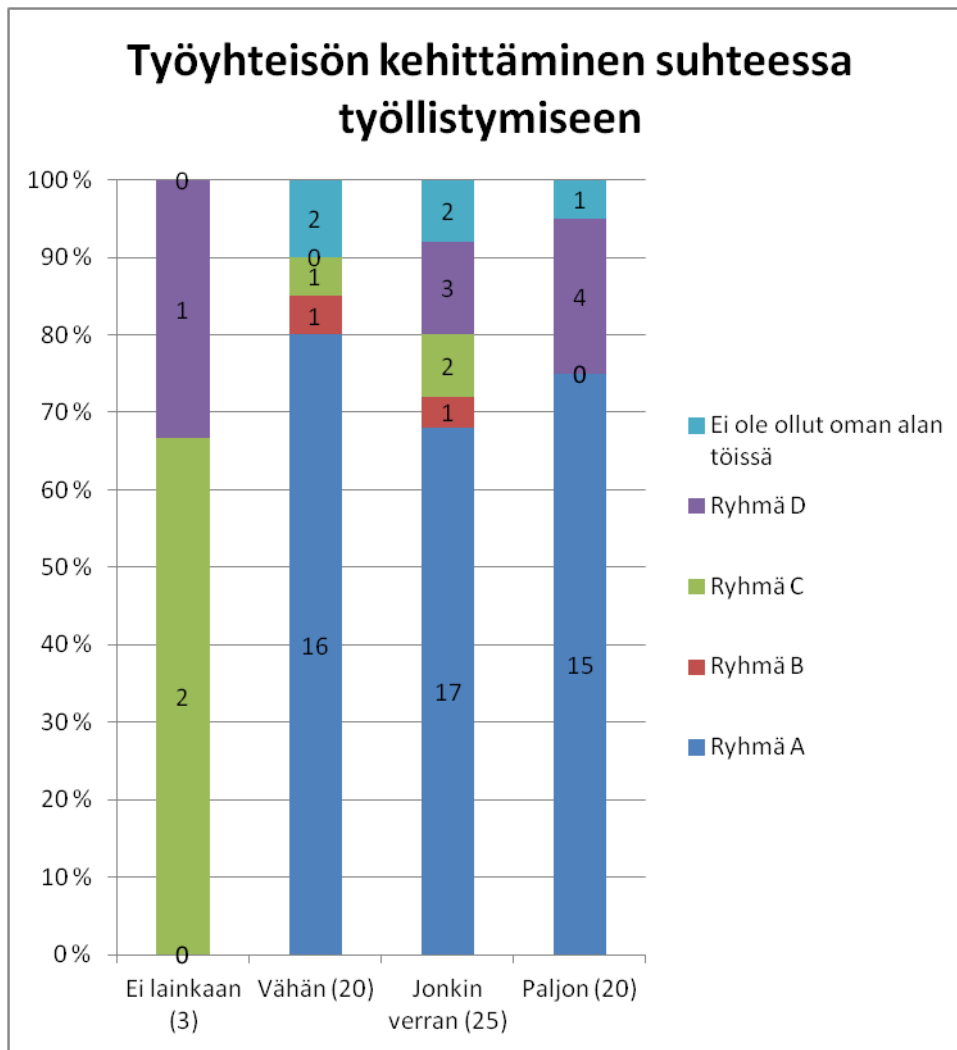
Kuvio 20. Työtehtävään liittyvän kirjallisuuden lukeminen suhteessa työllistymiseen.

Työllisyystrendi näkyy samanlaisena kuviossa 21 seminaareissa käymisestä kuin aikaisemmissakin kuvioissa, tosin jälleen hieman voimakkaampana. Kun ”ei lainkaan”- vastanneista 63 % kuuluu ryhmään A, ”paljon”- vastanneiden vastaava luku on 88 %. Kuviossa 21 näkyy selvästi, että omalle alalleen työllistyneet eivät käy seminaareissa. Kuvioista voidaan kuitenkin päätellä, että mitä paremmin on työllistynyt omalle alalleen, sitä enemmän käy seminaareissa.



Kuvio 21. Seminaareissa käyminen suhteessa työllistymiseen.

Kuviossa 22 on työyhteisön kehittäminen suhteessa työllistymiseen. Ristiintaulukoinnin tulokset ovat hyvin mielenkiintoiset ja hajanaiset sen vuoksi, että kysymys työyhteisön kehittämisestä on monitulkintainen ja erittäin subjektiivisesti käsitettävä. Työllistymisessä ei ole nähtävissä minkäänlaista trendiä, kiinnostavaa on kuitenkin se, että ”ei lainkaan” vastauksia on vain kolme, ja sen vastaajista yksikään ei kuulu ryhmään A tai B. Työyhteisön kehittämisellä ei ole siis yhteyttä työllistymiseen eikä toisinpäin. Positiivista kuitenkin on se, että työyhteisöä kehittävät melkein kaikki valmistuneet jollain tavalla.



Kuvio 22. Työyhteisön kehittäminen suhteessa työllistymiseen.

Kyselyn keskeisin löydös on, että tiimiyrittäjät työllistyvät perinteisen puolen tradenomeja paremmin omalle alalleen. Saatiin lisäksi selville, että ne valmistuneet, joilla oli omakohtaista yrittäjyystaustaa, työllistyivät todennäköisemmin yrittäjinä valmistumisen jälkeen.

Kokonaisuutena voidaan sanoa, että valmistuneet kokevat opiskelumuodosta olleen paljon hyötyä työllistymisen kannalta. Eri opiskelun osa-alueilla on erilainen suhde työllistymiseen samoin kuin verkostoilla ja kivijalkojen käyttöönotolla, mutta kyselyn tuloksista voidaan kuitenkin päätellä opiskelumuodon tukevan positiivisesti työllistymistä. Millainen riippuvuus asioilla on keskenään, sitä ei voida tietää, mutta tiedetään, että jonkinasteinen riippuvuus on olemassa.

6 Johtopäätökset

Halusimme selvittää, miten tiimiyrittäjät valmistuttuaan työllistyvät ja miten paljon he kokevat saaneensa hyötyä opiskelumuodon erilaisista kulmakivistä. Opinnäytetyö tehtiin valmistuneen tiimiyrittäjätradenomin näkökulmasta. Emme lähestyneet työnantajia, koska heidän odotuksistaan on runsaasti tutkimustuloksia.

Löysimme pieniä eroja tiimiyrittäjien työllistymisessä. Vaikka ne ovat pieniä, on huomioitava, että Valkosen tutkimuksessa oli mukana kaikki valmistuneet tradenomit, myös tiimiyrittäjät. Tiimiyrittäjät työllistyivät tutkimuksemme mukaan hieman paremmin omalle alalleen ja pienempi määrä tiimiyrittäjistä työskenteli koulutustaan vastaamattomassa työssä. Tiimiyrittäjät työllistyivät nopeasti, lähes puolet oli koulutusta vastaavassa työssä jo valmistuessaan ja yli puolet työllistyi alle vuodessa. Työllistymistä joutui odottamaan yli vuoden vain 3 % valmistuneista.

Tämä opinnäytetyö kertoo tämän opiskelumuodon johtavan työllistymisen kannalta parempiin tuloksiin. Emme kuitenkaan tutkineet sitä, miten paljon keskeyttäneitä oli, emmekä voi tietää, miten tämän suuntauksen valinneet olisivat työllistyneet jostain toisesta suuntautumisvaihtoehdosta. Tulokset vaativat tulkintaa ja jonkin verran myös oletuksia. Se, miten luotettavasti me olemme tulkinneet tuloksia, jää lukijan tulkittavaksi.

On tärkeää katsoa tähän johtavia syitä ja kehittää opiskelua niin, että lopputuloksena olisi vielä paremmin omalle alalle työllistyviä tradenomeja. Tällä hetkellä osuuskunnat verkostoituvat lähinnä oman kaupungin sisällä. Osuuskuntamuotoisen opiskelun levitessä useammalle paikkakunnalle olisi varmaan aiheellista miettiä laajemminkin verkostoitumista oppilaitosten, opiskelijoiden sekä esimerkiksi suurempien yritysten välillä.

Opiskelumuodosta koettiin selkeästi olevan hyötyä työllistymisen kannalta ja kivijalat koettiin hyödyllisiksi ja niitä käytetään työelämässä. Hyödyllisimpinä kivijalkoina nähtiin oma-aloitteisuuden, vastuunoton ja ryhmätyötaitojen kehittyminen. Vähiten kerrottiin hyötyä saaneen ajanhallinnasta ja johtamistaidoista.

Jatkotutkimuksen kannalta voisi selvittää, mistä ero johtuu. Voiko tehokas verkostoituminen vaikuttaa työllistymiseen vai työllistyvätkö tehokkaat verkostoitujat muutenkin paremmin? Kivijaloista paljon hyötyneet olivat työllistyneet paremmin, mutta tämä voi kertoa myös siitä, että henkilö on taitava hyödyntämään kivijalkoja.

Uudet opiskelumuodot sitovat resursseja ja tuovat kuluja, joten niiden hyödyt kaikille osapuolille tulisi tutkia tarkasti ja niitäkin tulisi kehittää jatkuvasti. Tiimiyrittäjyys Lappeenrannassa on uusi asia ja opiskelumuoto hyötyy kaikenlaisesta kiinnostuksesta ja tutkimuksesta. Kehitystyön on oltava jatkuvaa ja perustua realistisesti myös asiantuntijoiden mielipiteisiin ja kokemuksiin. Lappeenrannassa valmistuu kohta enää markkinoinnin tradenomeja osuuskuntamuotoisesti, mutta olisiko mahdollista miettiä, mitä muita suuntauksia voisi sisällyttää opintosuunnitelmaan? Miten tehdään laajoja kokonaisuuksia, jotka hyödyttäisivät vieläkin laajemmin sekä opiskelijoita, oppilaitoksia, yrityksiä kuin yhteiskuntaa?

Opinnäytetyöprosessi oli mielenkiintoinen ja haasteellinen. Aiheen rajaus ja sisällön tiivistys teetätti töitä. Kyselyyn saimme pyydellä vastaajia monesti ja koimme, että ehkä puhelimitse linkin jakaminen olisi ollut toimivampi ratkaisu.

Kuvat, kuviot ja taulukot

Kuva 1. Kolbin oppimisen kehämalli, s. 18

Kuvio 1. Työttömyysaste ja uudet avoimet työpaikat 2000 - 2011, s. 12

Kuvio 2. Talouden, hallinnon ja markkinoinnin tradenomitutkinnon vuonna 2009 suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuonna 2010, s. 13

Kuvio 3. Tiimiakatemiaalta valmistuneiden pääasiallinen toiminta, s. 16

Kuvio 4. Tiimiakatemiaalta vuonna 2010 tai sen jälkeen valmistuneiden pääasiallinen toiminta, s. 17

Kuvio 5. Tiimiakatemiasta vuosina 1993-2012 valmistuneiden tyytyväisyys tutkintoon työelämän kannalta, s. 23

Kuvio 6. Tradenomin näkemys omalle alalle työllistymisestä, s. 28

Kuvio 7. Omalle alalle työllistyminen Valkosen (2007) laatuluokituksen perusteella, s. 29

Kuvio 8. Ensimmäisen oman alan työn rooli tiimiyrittäjän kokemuksen mukaan, s. 31

Kuvio 9. Yrittäjyystaustan vaikutus yrittäjyyteen, s. 32

Kuvio 10. Tiimiyrittäjien työllistymisnopeus oman alan töihin, s. 33

Kuvio 11. Alumnitoimintaan osallistuminen suhteessa työllistymiseen, s. 34

Kuvio 12. Tiimiyrittäjien kokemus opiskelumuodon vaikutuksesta työllistymiseen, s. 35

Kuvio 13. Osuuskuntamuotoiseen opiskeluun sisältyvien osa-alueiden koettu hyöty työllistymisen kannalta, s. 37

Kuvio 14. Tiimiyrittäjien kokemus asiakasverkostojen vaikutuksesta työllistymiseen, s. 39

Kuvio 15. Asiakasverkostoista koettu hyöty suhteessa todelliseen työllistymiseen omalle alalle, s. 40

Kuvio 16. Tiimiyrittäjien kokemuksia tiimiyrittäjäverkostoiden vaikutuksesta työllistymiseen, s. 41

Kuvio 17. Tiimiyrittäjäverkostoista koettu hyöty suhteessa todelliseen työllistymiseen omalle alalle, s. 42

Kuvio 18. Tiimiyrittäjyyden kivijalkojen käyttö nykyisessä elämässä, s. 43

Kuvio 19. Alaan liittyvän kirjallisuuden lukeminen suhteessa työllistymiseen, s. 45

Kuvio 20. Työtehtävään liittyvän kirjallisuuden lukeminen suhteessa työllistymiseen, s. 46

Kuvio 21. Seminaareissa käyminen suhteessa työllistymiseen, s. 47

Kuvio 22. Työyhteisön kehittäminen suhteessa työllistymiseen, s. 48

Taulukko 1. Tradenomien työtehtävien laatuluokat, s. 14

Taulukko 2. Valkosen tutkimuksen vertailua Kiljusen & Paajoen tutkimukseen, s. 30

Lähteet

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. InPrint.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja Kirjoita. 10. painos. Helsinki. Tammi Oy.

Hilvonen, J., Juvonen, P. & Ovaska, P. 2011. Osuuskunnat ja tiimioppiminen. OT-lehti 3/2011. Sivu 33.

Huovinen, P., Hietala, H. & Välivehmas, K. 2008. Tradenomiosajaan työmarkkinat.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/00_julkaisu/tradenomitiivistelmae01200857877.pdf. Luettu 5.3.2013.

Järvinen, P. 2009. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki. Wsoy.

Kauppila, R. 2004. Opi ja opeta tehokkaasti. Jyväskylä. Ps-kustannus.

Leinonen, N., Palviainen, P. & Partanen, T. 2002. Tiimiakatemia – tositarina tekemällä oppivasta työyhteisöstä. PS-kustannus.

Minedu. 2007.

http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Tapahtumakalenteri/2007/02/koulutuspolitiikka2012/WS1_Tammilehto_260207.pdf. Luettu 9.1.2013.

Moilanen, N., Määttä, P. & Määttä, M. 2010. Tradenomien työllistyminen. Laurea-ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/15219/tradenomien_tyollistyminen.pdf?sequence=1 . Luettu 5.3.2013.

Ojala, E. 2012. Tiimiakatemiaalta valmistuneiden sijoittuminen työelämään. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Liiketalous ja hallinto. Opinnäytetyö.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/52519/Ojala_Emma.pdf?sequence=1. Luettu 5.3.2013.

Ok-Opintokeskus. 2010. Kouluttajan rakennustyömaa. Opetuksen mallit.
<http://kouluttaja.ok-opintokeskus.fi/kouluttaja/opetuksen-mallit>. Luettu 5.3.2013

Paavola, S. 2010. Työnantajan odotukset ja omat velvoitteet. Tampereen yliopisto. Sosiaalitutkimuksen laitos. Sosiaalipolitiikan pro gradu –tutkielma.
<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu04196.pdf>. Luettu 5.3.2013.

Piha, K. & Poussa, L. 2012. Dialogi paremman työelämän puolesta. Liettua: BALTO print.
<http://www.xn--uusityontll-t8aac6x.fi/binary/file/-/id/3/fid/49/>. Luettu 5.3.2013.

Reinikainen, E. & Virtarinne, T. 2011. Osaava tradenomi. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Liiketalous. Opinnäytetyö.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/33176/Osaava%20tradenomi%202011_02_07.pdf?sequence=1. Luettu 5.3.2013.

Saario, S. & Tarkkanen, A. 2012. Tradenomien työllistyminen, Lahden ammattikorkeakoulun tradenomiopiskelijoiden odotuksia työllistymisestään ja näkemyksiä koulutuksensa hyödyllisyydestä. Lahden ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/42042/Saario_Suvi.pdf?sequence=2. Luettu 5.3.2013.

Salunen, L. 2006. Opiskeluaikaiset työelämäkokemukset tradenomien ammatillisen asiantuntijuuden rakentajina. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu-tutkielma.

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8753/URN_NBN_fi_jyu-2006556.pdf?sequence=1. Luettu 5.3.2013.

Tiimiakatemia 2012.

<http://www.tiimiakatemia.fi/info/opiskelu/>. Luettu 5.3.2013.

Tiimiakatemian historia. 2013. <http://www.tiimiakatemia.fi/info/historia/>. Luettu 12.1.2013.

Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. 2012.

http://www.akava.fi/tutkimukset/akavan_tyottomyyskatsaus/korkeasti_koulutettujen_tyottomien_maaran_kasvu_kiihtyy.7645.news. Luettu 5.3.2013.

Tradenomiliitto TRAL ry. Tradenomikoulutusohjelmat ja koulutusalat (v.2009).

<http://www.tral.fi>. Luettu 5.3.2013.

Tradenomiliitto TRAL ry. 2010.

<https://www.sttinfo.fi/release?0&releaseId=44630>. Luettu 5.3.2013.

Tuovinen, J, 2011. Tradenomit työmarkkinoilla: Uudistu ja uudista 2011.

http://www.henryorg.fi/data/dokumentit/UU_2011/Tradenomit_tyomarkkinoilla.pdf. Luettu 5.3.2013.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. Yrittäjyyskatsaus 2012.

http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf. Luettu 5.3.2013.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2012. Työllisyyskertomus vuodelta 2011.

http://www.tem.fi/files/32653/TEMjul_8_2012_web.pdf. Luettu 5.3.2013.

Valkonen, S. & Vuorinen, P. 2007. Korkeakoulutuksesta työelämään. Jyväskylän yliopistopaino.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352.

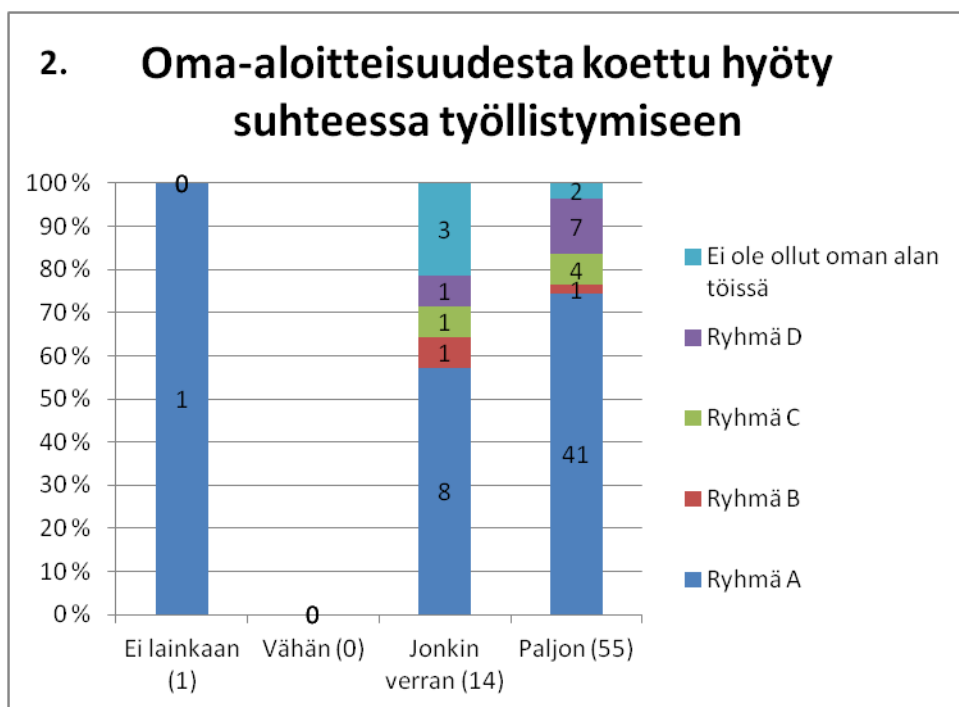
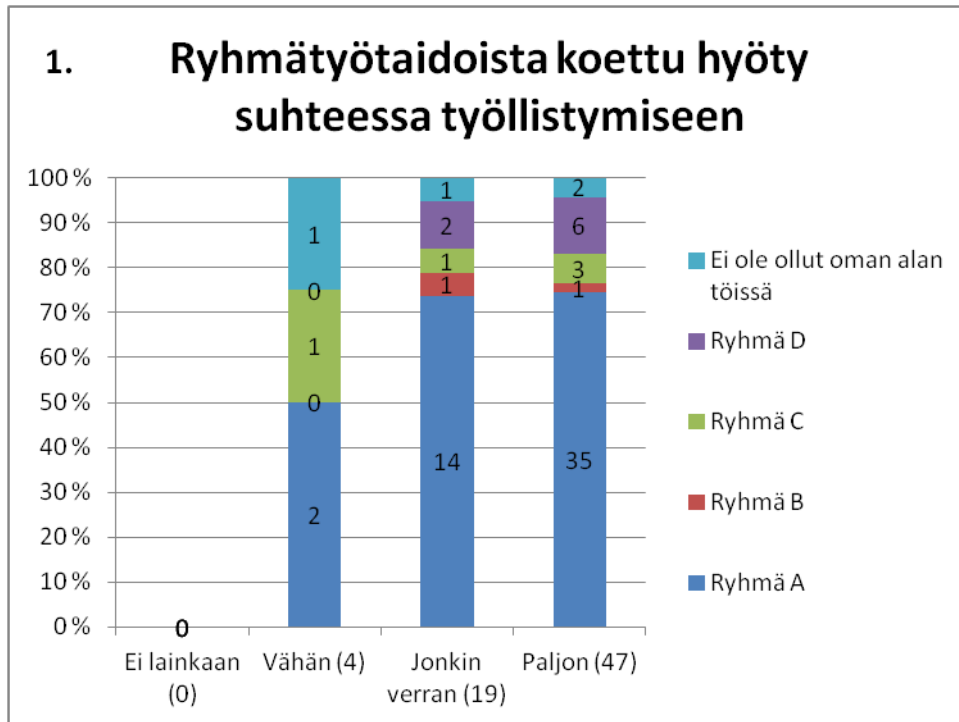
Valtionvarainministeriö. 2011. Taloudellinen katsaus 15a/2011.

http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/02_taloudelliset_katsaukset/20110322Taloud/TK_220311_NETTI.pdf. Luettu 5.3.2013.

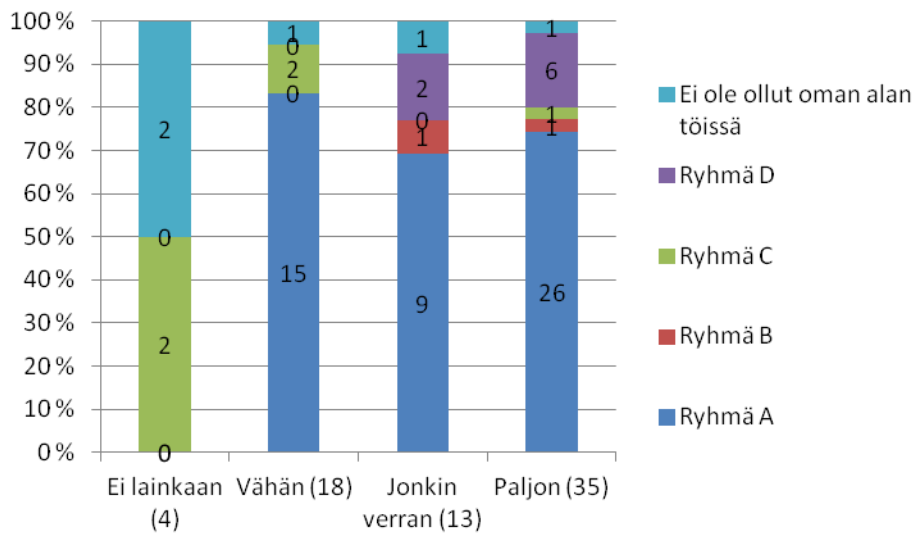
Vuento, A. 2010. Yhdessä rakennettu todellisuus. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Liitteet

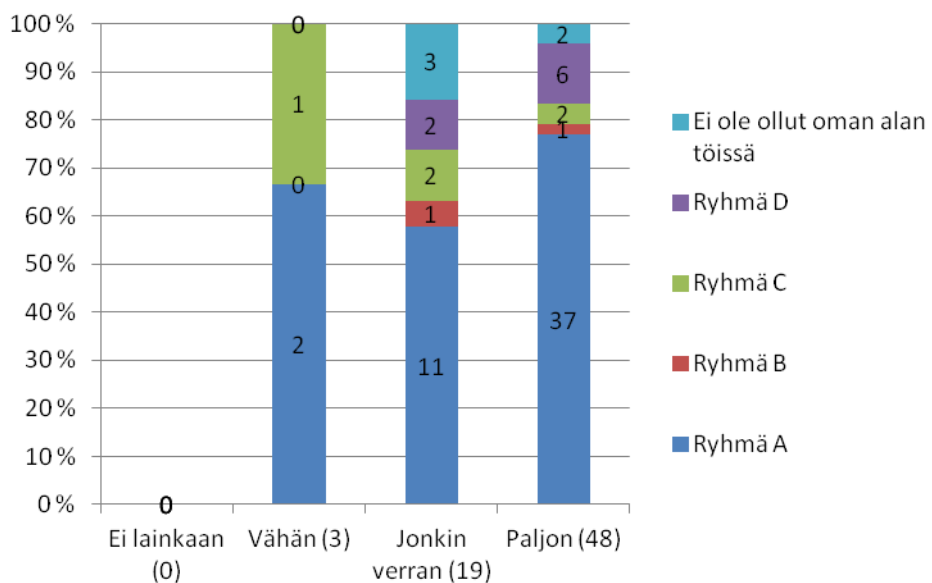
Liite 1 Tiimiyrittäjyyden osa-alueiden ja tiimiyrittäjien työllistymisen vertailukaaviot 1 - 11.



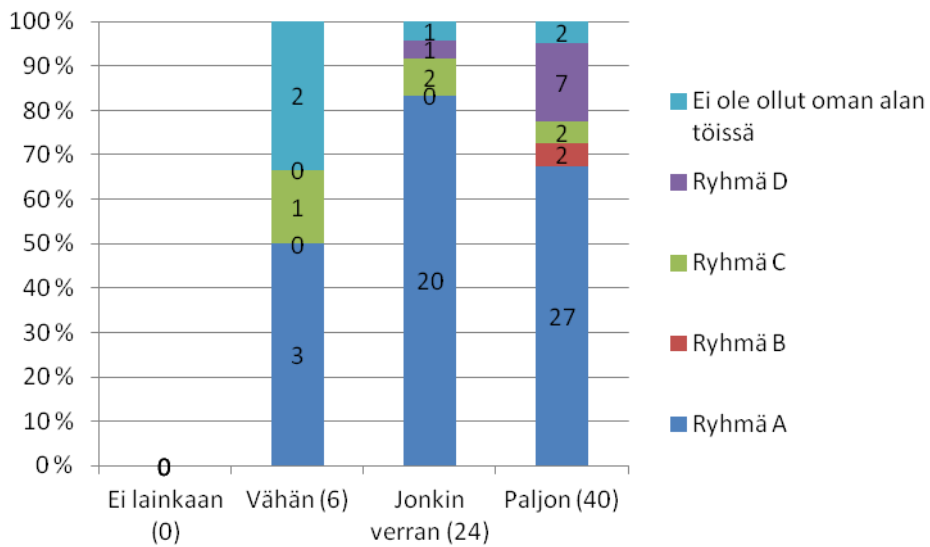
3. Myyntityöstä koettu hyöty suhteessa työllistymiseen



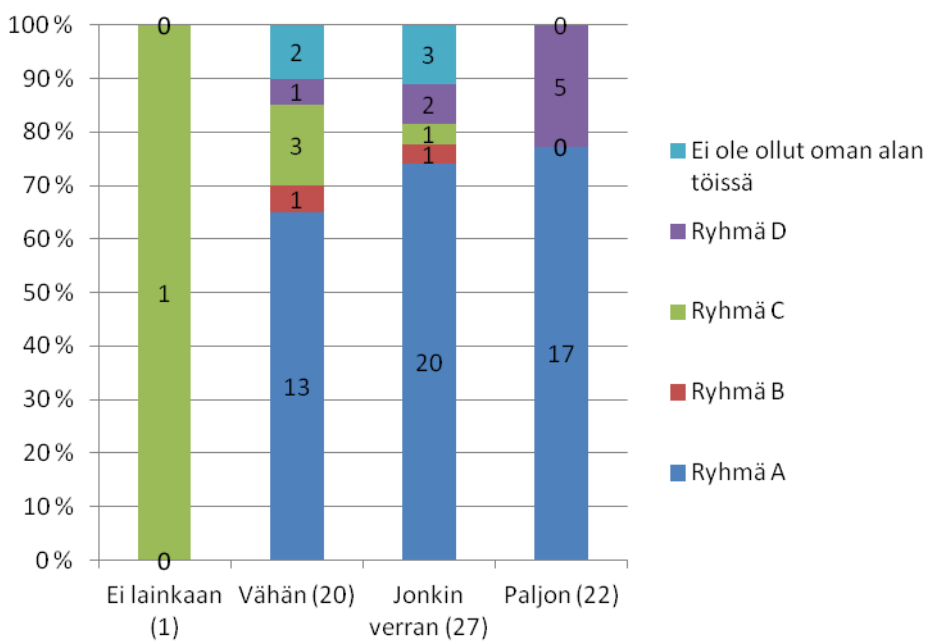
4. Vastuunotosta koettu hyöty suhteessa työllistymiseen

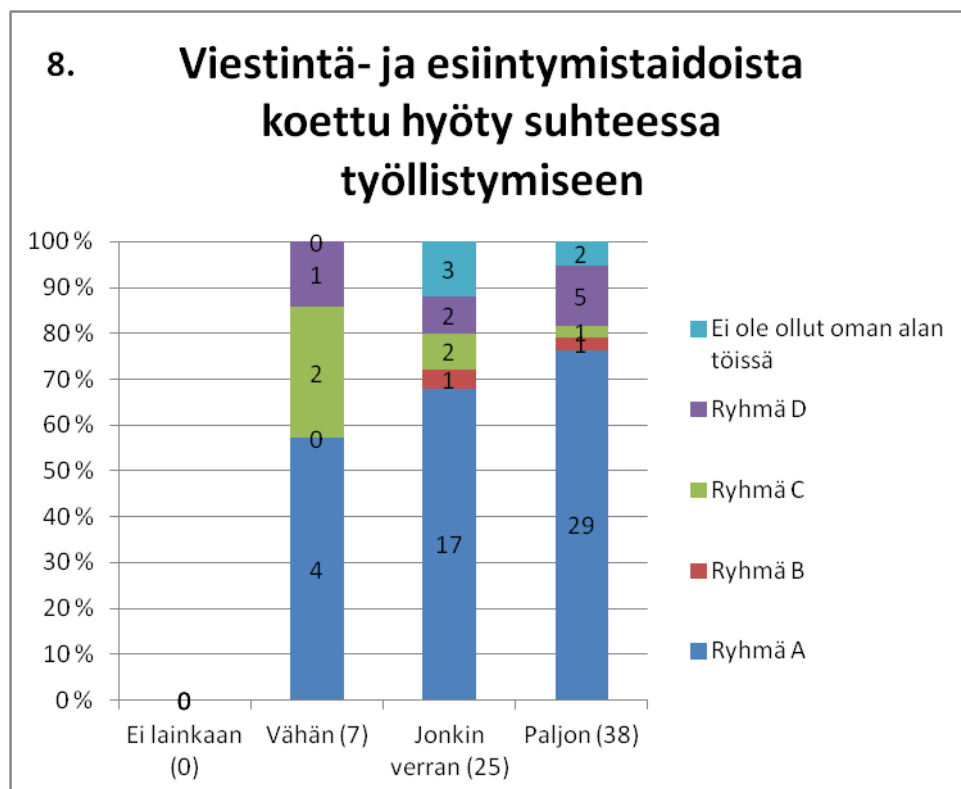
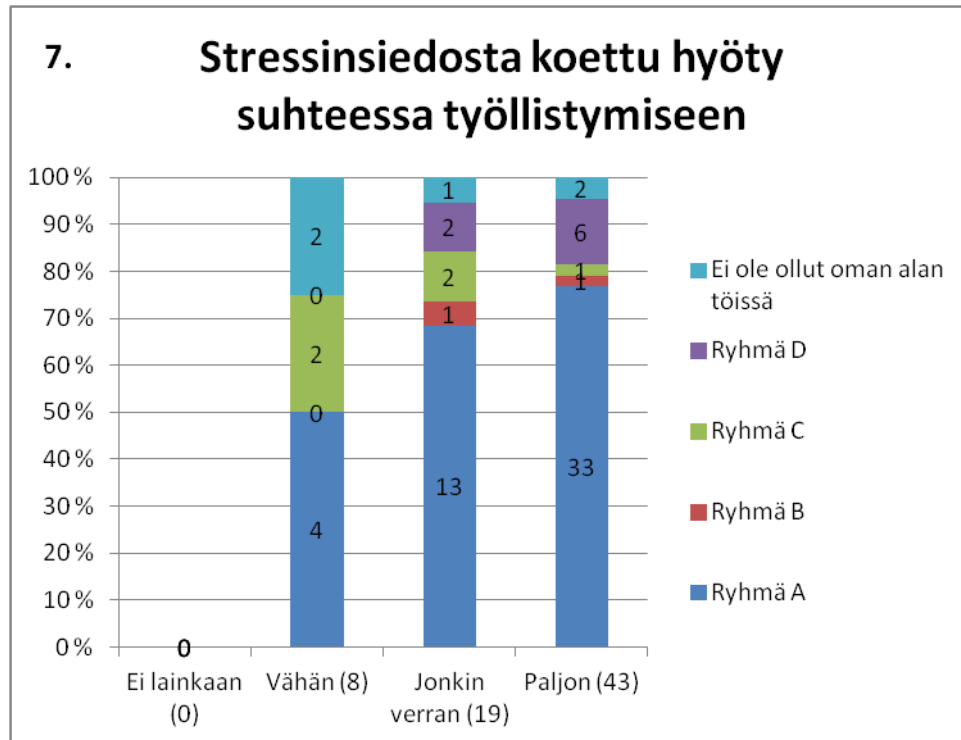


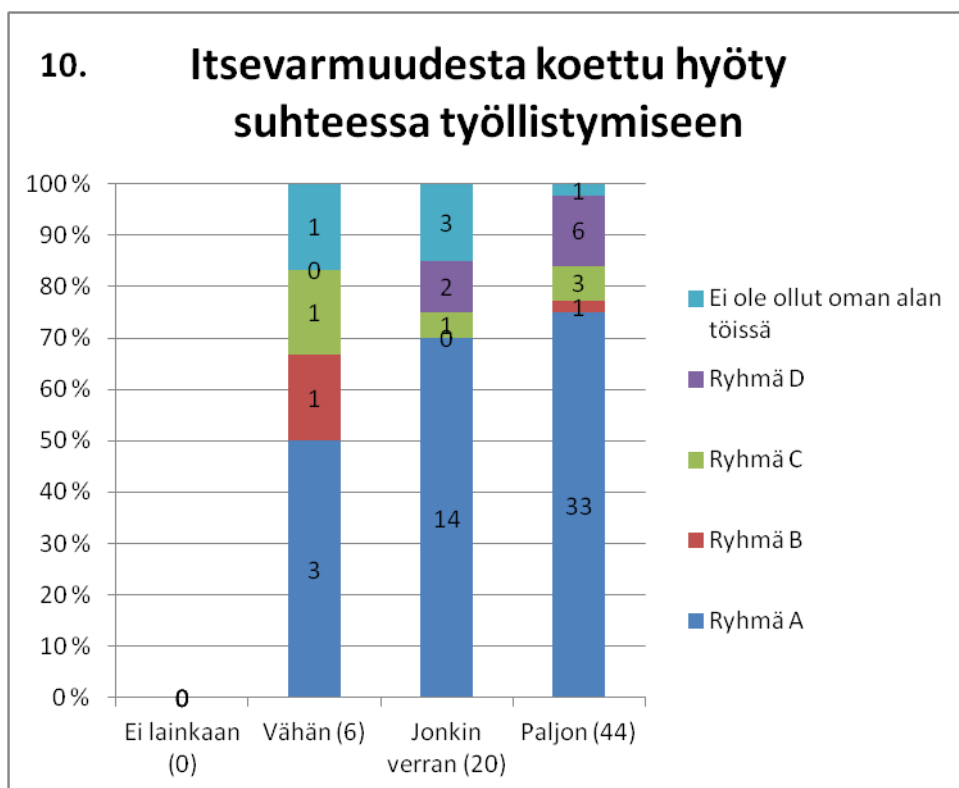
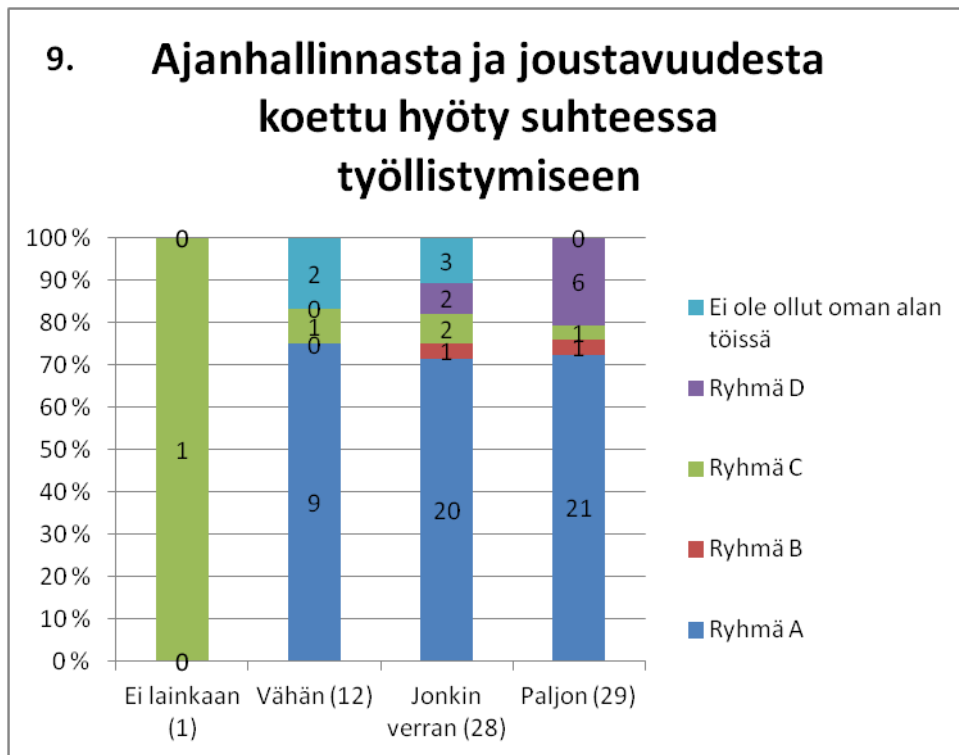
5. Palautteen antamisesta ja vastaanotosta koettu hyöty suhteessa työllistymiseen

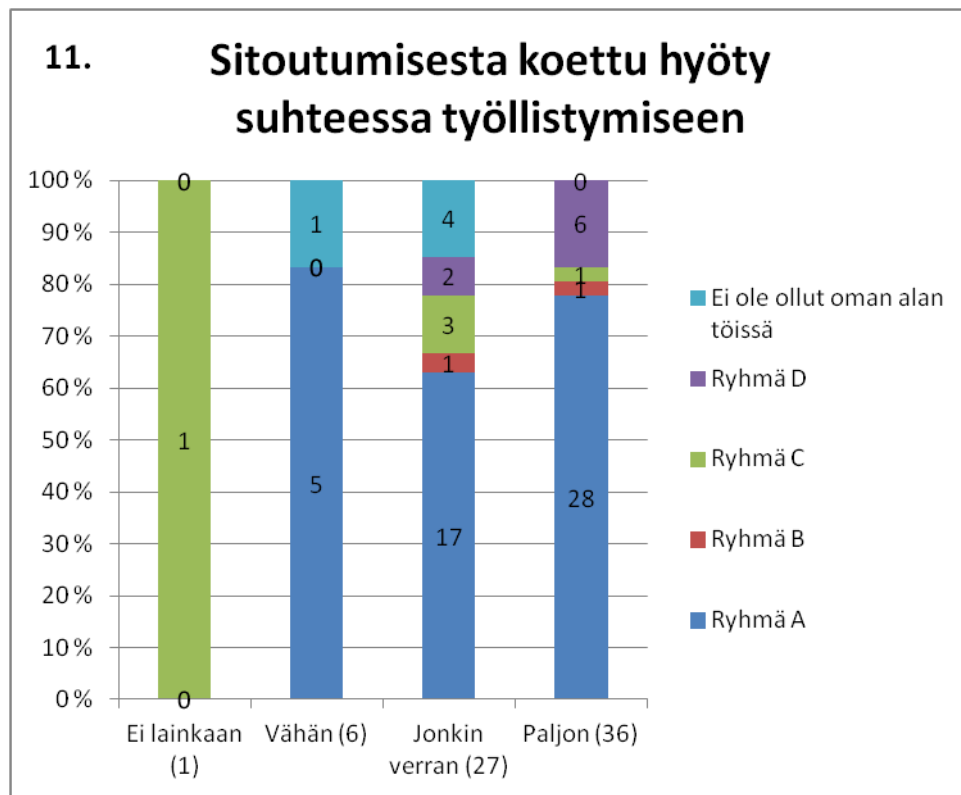


6. Johtamistaidoista koettu hyöty suhteessa työllistymiseen









Liite 2 Kyselyn kysymykset.

1. Olen valmistunut: Tiimiakatemiasta (Jyväskylän amk) 2007-2011 / Proakatemiasta (Tampereen amk) 2007-2011 / vuosien 2007-2011 ulkopuolella

Jos olet valmistunut Tradenomiksi ennen vuotta 2007 tai vuonna 2012 et kuulu kohderyhmäämme ja sinut ohjataan suoraan viimeiseen kysymykseen.

2. Missä ajassa valmistuit? 2 - 2,5 * yli 2,5 - 3 * yli 3 - 3,5 * yli 3,5 - 4 * yli 4 - 4,5 * yli 4,5 - 5, * yli 5

3. Ikä: _____

4. Sukupuoli: M / N

5. Mikä on tutkintonimikkeesi? Liiketalouden tradenomi / Tietojenkäsittelyn tradenomi / Jokin muu, mikä? _____

6. Oletko aktiivisesti mukana oman oppilaitoksesi alumnitoiminassa? Ei / Kyllä, Millaisessa?

7. Olitko ulkomaanvaihdossa opiskeluaikana? Ei / Kyllä, toisessa tiimiyrityksessä / Kyllä, muualla

8. Arvioi asteikolla 1-4, miten koet ulkomaanvaihdon vaikuttaneen työllistymiseesi? (1 = ei lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon)

9. Onko sinulla tai perheessäsi yrittäjäystaustaa? Ei / Kyllä, minulla / Kyllä, perheelläni / Kyllä, molemmilla

10. Työllistytkö opiskelupaikkakunnallasi valmistumisesi jälkeen? En / Kyllä

11. Oletko ollut oman alasi töissä valmistumisesi jälkeen? En / En, olen ollut poissa työmarkkinoilta / Kyllä, aikaisemmin / Kyllä, tällä hetkellä

12. Mikä on/oli ensimmäinen oman alan työnimikkeesi? _____

13. Kuinka nopeasti valmistumisen jälkeen sait oman alasi työpaikan? Olin jo oman alan töissä valmistuessani / 1-12 kk valmistumisesta, montako? / yli 12 kk valmistumisesta

14. Mikä seuraavista vaihtoehtoista kuvaa ensimmäistä oman alan työtä parhaiten? Yrittäjä / Työntekijä / Molemmat

15. Arvioi asteikolla 1-4 kuinka paljon koet opiskelumuotosi vaikuttaneen työllistymiseesi omalle alalle? (1 = ei lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon)

16. Arvioi asteikolla 1-4 kuinka paljon tiimiyrittäjyyden aikana muodostamasi asiakasverkot ovat vaikuttaneet työllistymiseesi? (1 = ei lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon)

17. Arvioi asteikolla 1-4, kuinka paljon muihin tiimiyrittäjiin muodostamasi verkot ovat vaikuttaneet työllistymiseesi? (1 = ei lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon)

18. Arvioi asteikolla 1-4 miten paljon seuraavista osa-alueista on ollut sinulle selvää hyötyä. (1 = ei lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran 4= paljon).
*ryhmätyötaidot, *oma-aloitteisuus, *myyntityö, *vastuunotto, *palautteen anto ja vastaanotto, *johtamistaidot, *stressinsieto, *viestintä- ja esiintymistaidot, *ajanhallinta ja joustavuus, *itsevarmuus, *sitoutuminen

19. Arvioi asteikolla 1-4 kuinka aktiivisessa käytössä seuraavat tiimiyrittäjyyden kivijalat ovat nykyisessä elämässäsi? (1 = ei lainkaan, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon) Alaan liittyvä kirjallisuus (myös sähköinen) / työtehtävään liittyvä kirjallisuus (myös sähköinen) / seminaareissa käynti / työyhteisön kehittäminen / Jokin muu, mikä?