

Osuuskuntayrittäjyys restonomitutkinnon edistäjänä

Osuuskunta Hamara esimiesvalmiuksien
oppimisympäristönä

Kaisa Koutonen

Opinnäytetyö
Tammikuu 2014

Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma
Matkailu- ravitsemis- ja talousala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) Koutonen, Kaisa	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 16.01.2015
	Sivumäärä 44	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Osuuskuntayrittäjyys restonomitutkinnon edistäjänä Osuuskunta Hamara esimiesvalmiuksien oppimisympäristönä		
Koulutusohjelma Palvelujen tuottamisen ja johtamisen koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Minna Tunkkari-Eskelinen		
Toimeksiantaja(t) Jamk Generator		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tutkittiin, mitä opiskelijayrittäjyys on, ja tuotiin esille omakohtaisia kokemuksia siitä, kuinka osuuskunta toimii oppimisympäristönä. Opinnäytetyössä tuotiin esille myös, kuinka osuuskuntayrittäjyys tukee esimiesvalmiuksien kehittymistä. Opinnäytetyö kuvaa kuinka, on mahdollista yhdistää perinteisen luokahuoneopetuksen ja tiimiyrittäjyyden parhaat puolet ja valmistua osuuskuntayrittäjänä ammattitaitoiseksi palvelujen tuottajaksi ja johtajaksi.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä empiirisenä tutkimuksena. Opinnäytetyö pohjaa omiin kokemuksiin ja aikaisempiin dokumenttien havainnoimiseen. Lisäksi aineistoa kerättiin ryhmähaastattelulla.</p> <p>Tuloksista selvisi, että osuuskunta on hyvä keino edistää opiskelijayrittäjyyttä koulutuksessa, ja tutkimuksessa tuli esille käytännön esimerkkejä opiskelijayrittäjyyden toteutumisesta. Tutkimuksessa selvisi myös, että osuuskunnasta on hyötyä esimiesvalmiuksien kehityksessä ja että osuuskunta on keino saada työkokemusta esimiestyöstä.</p> <p>Tälle tutkimukselle oli tarvetta, sillä opiskelijayrittäjyydestä ei ole yhtä selkeää määritelmää eikä aihetta ole tutkittu paljoa. Yrittäjyyteen kannustetaan yleisesti, mutta kokemuksia on tuotu vähän esille. Opiskelijan kokemusten avulla voidaan tulevaisuuden opiskelumuotoja kehittää yhä paremmiksi niin, että yrittäjyys on luonnollinen osa opiskelua. Laajemmalle tutkimukselle opiskelijayrittäjien kokemusten perusteella olisi aihetta, sillä tämä tutkimus ei ole laajasti yleistettävissä.</p>		
Avainsanat (asiasanat) esimiestyö, kokemusoppiminen, opiskelu, opiskelijaympäristö, tiimit, yrittäjyys		
Muut tiedot		



Author(s) Koutonen, Kaisa	Type of publication Bachelor's thesis	Date 16.01.2015
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 44	Permission for web publication: x
Title of publication Cooperative entrepreneurship promoting the degree in hospitality management Cooperation Hamara as a learning environment for leadership skills		
Degree programme Degree Programme in Service Management		
Tutor(s) Minna Tunkkari-Eskelinen		
Assigned by Jamk Generator		
Abstract <p>This thesis explored the concept of student entrepreneurship, and discussed personal experiences of a cooperative as a learning environment. The thesis also explored how cooperative entrepreneurship may support the development of leadership skills. The study aims to explore and explain the way in which it is possible to combine traditional classroom-based teaching methods with the benefits of cooperative entrepreneurship, and to graduate as a professional service producer and business leader.</p> <p>The study was conducted as an empirical study and a quantitative method was used. The thesis was based on subjective experiences, as well as on the exploration of earlier documentation. Further material was group interviews.</p> <p>Interpreting the results, it is clear that cooperative business models are a valuable way of developing student entrepreneurships as a part of education, and the study found examples of student entrepreneurships in practice. The study also revealed that cooperative entrepreneurship was a beneficial way of developing students' management skills, and it provided a means for gaining practical experience in team leading.</p> <p>This study was needed as there is no definition for student entrepreneurships, and the area has not attracted previous in-depth study. In general, public discussion encouraged students to start their own business, but practical examples of student entrepreneurship were missing. Using the experiences of student entrepreneurs, future education can be improved and developed to integrate entrepreneurship as a natural part of teaching methods. Further study in the field of student entrepreneurs is strongly advised as this study is not widely universal.</p>		
Keywords/tags (subjects) Management, experience based learning, studying, studying environment, teams, cooperatives		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	Johdanto	3
2	Osuuskunta oppimisympäristönä	4
3	Metodit ja tiedonkeruu	6
4	Opiskelijayrittäjäyys	9
4.1	Osuuskuntamalli.....	12
4.2	Tiimi ja valmentajan merkitys	13
4.3	Muita opiskelijayrittäjäyden oppimisympäristöjä	14
5	Esimiesvalmiuksien kehittyminen.....	15
5.1	Oppimisen kehämalli.....	16
5.2	Esimies.....	18
5.3	Esimiesvalmiuksien kehittyminen, osuuskunta Hamara.....	20
6	Oppimisen kehämalli osuuskunnan toiminnassa.....	22
7	Kokemuksia osuuskuntatoiminnasta	25
8	Johtopäätökset.....	28
	Lähteet	32
	Liitteet.....	35
	Liite 1 Treenimuistio	35
	Liite 2 Aikaisemmin hankitun osaamisen todentaminen (AHOT)	37
	Liite 3 Case Jyväskylän ammattikorkeakoulun pikkujoulut	38
	Liite 4 Case RavintolaIdea.....	41

Liite 5 Case Olutexpo 2013	43
Kuva 1 Kolbin oppimisen kehämalli	17
Kuva 2 Motorola	24

1 JOHDANTO

Yrittäjyydestä puhutaan paljon, varsinkin yleisen talous- ja työllisyystilanteen yhteydessä. Kimmo Sasin blogitekstissä (2009) on yhä ajankohtaista pohdintaa siitä, kuinka hankalan taloudellisen tilanteen aikana yrittäjyys voisi olla ratkaisu niinkin isoon asiaan kuin kansantalous. Myös Jyväskylän ammattikorkeakoulussa korostetaan yrittäjyyttä yhtenä työllistymisen vaihtoehtona ja kannustetaan yrittäjyyteen.

Yrittäjyyttä oppii parhaiten toimimalla yrittäjänä, ja pidänkin tärkeänä tuoda esille opiskelijan käytännön kokemuksia yrittäjyydestä. Opiskelijayrittäjyys on ollut luonnollinen osa restonomin tutkintoa ja ollut valmentamassa esimieheksi ja ravitsemusalan asiantuntijaksi. Jyväskylän ammattikorkeakoulun tavoite on olla Suomen paras ammattikorkeakoulu, jolla on vahva osaaminen yrittäjyydestä (Halttunen, 2011). Oppimisympäristöjä kehitetään jatkuvasti, ja opiskelusta halutaan yhä innostavampaa ja opiskelijaa motivoivampaa.

Tavoitteenani on hyödyntää Hamara Food & Service osk:n käytänteet ja hiljainen tieto opiskelijayrittäjyydestä niin, että tulevat opiskelijat voivat hyödyntää työni antia. Yleensä yrittäjyys opiskelun aikana nähdään liian vaativana, vaikeana tai jopa mahdottomana. Yksi syy tähän on, ettei tietoa ole tarpeeksi. Työn tavoitteena on auttaa opiskelijoita yhdistämään työ- ja oppimiskokemukset yrityksessä omaa opiskelua ja tutkintoa edistäviksi sekä auttaa opiskelijoita huomaamaan opiskelijayrittäjyyden hyödyt.

2 OSUUSKUNTA OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ

Jyväskylän ammattikorkeakoulussa koulutetaan restonomiopiskelijoita matkailun ja ravitsemisalalan asiantuntijoiksi. Asiantuntijan edellytyksiin kuuluu osata johtaa, kehittää ja tuottaa menestyviä palvelukonsepteja. Restonomiopiskelija voi erikoistua palveluiden tuottamiseen ja johtamiseen tai matkailuun, ja molemmat koulutusohjelmat tähtäävät korkeatasoiseen asiantuntijuuteen.

Vuonna 2011 aloitti toimintansa Suomen ensimmäinen restonomiopiskelijoiden osuuskunta, joka yhdisti opiskelun osuuskuntayrittäjyyteen. Hamara Food & Service osk:ssa aloitti 15 ruoka- ja ravitsemispalveluiden tuottamista ja johtamista erikoisalanaan opiskelevaa nuorta. Opiskelijat opiskelivat normaalin opetussuunnitelman mukaan toimien samanaikaisesti osuuskuntayrittäjinä. Vuonna 2011 aloittaneista Jyväskylän ammattikorkeakoulun restonomiopiskelijoista ruoka- ja ravitsemispalveluiden opiskelijat aloittivat opiskelunsa perustamalla osuuskunnan.

Osuuskunnalla on ollut tapana tavata treeneissä noin kaksi kertaa viikossa ja keskustella ajankohtaisista asioista ja tapahtumista. Treenit ovat alkuperäisesti Jyväskylän ammattikorkeakoulun Tiimiakatemia-yksikössä kehitetty opiskelumuoto, jossa keskinäinen keskustelu ja dialogit ovat niin tärkeässä roolissa, että esimerkiksi pulpettien ei haluta olevan ihmisten välissä. Treenejä ohjaa opettaja, jota kutsutaan valmentajaksi. Valmentaja ei ole kuten perinteinen opettaja, vaan hän ohjaa ja haastaa opiskelijoita itse pohtimaan asioita. Yleensä treenit pidetään ympyrän muodossa istuen ja niin, että valmentaja ei erotu liiaksi muista vaan on yksi muiden joukosta. (Lehtipuu 2013.)

Hamaran treenit eroavat Tiimiakatemian tiimien treeneistä monin tavoin. Suurin eroavaisuus on siinä, että Hamaran treenit ovat tärkein osuuskunnan

sisäisen viestinnän kanava, ja kokoontumisia on myös ilman valmentajaa. Tii-
miakatemiassa valmentaja on lähes aina läsnä treeneissä ja treenit korvaavat
opiskelijoiden oppitunnit. Valmentaja ei koskaan kerro oikeita vastauksia,
mitä pitää tehdä ja kuinka, vaan auttaa opiskelijoita itse ottamaan selvää ja
tutkimaan asiaa.

Hamaran treeneissä keskustellaan paljon ajankohtaisista tapahtumista ja liike-
toiminnasta, ja suurin osa oppitunneista on treenien ulkopuolella. Valmentaja
osallistuu treeneihin tarpeen vaatiessa, usein jos treeneissä käsitellään jotain
vaativaa casea, ja erityisesti silloin, jos case tai treenit liittyvät suoraan johon-
kin opintojaksoon..

Osuuskunnan caset ovat aitoja toimeksiantoja, joihin liittyvät normaalit liike-
toiminnan riskit. Osuuskunta käyttää case-termiä hyvin vaihtelevasti, eikä
tekstissäni olevaa case-termiä tule sekoittaa esimerkiksi case-tutkimukseen.
Caseilla tarkoitan työssäni oppimiskokemuksia, tapahtumia, työkeikkoja ja
muuta oppimisympäristöjä, joihin osuuskunta on osallistunut. Caseja ovat
muun muassa osuuskunnan itse järjestämät tapahtumat tai jonkin muun ta-
hon järjestämä tapahtuma, johon osuuskunta on tarjonnut osaamista ja työvoi-
maa. Osuuskuntamme käyttää case-sanaa usein rinnasteisesti projekti-sanan
sijasta.

Caset ovat liiketoiminnan mahdollistava oppimisympäristö yritykselle, ja sa-
malla caset ovat auttaneet opiskelijoita verkostoitumaan. Case voi olla yksit-
täinen tapahtuma, kuten Olutexpo 2013, tai pidempiaikainen projekti, kuten
Kesäkahvila Matilan Ankkurin toiminnasta kesän 2012 ajan vastaaminen. Pi-
dempiaikainen toiminta, osuuskunnan mahdollistamat työkeikat esimerkiksi
Paakkari Cateringilla ja Restonomipalveluilla ovat osuuskunnan henkilökun-
nan vuokravälitystoimintaa.

Caseja on hyvin eri tyyliä, ja niiden taustalla on usein erilaiset motivaati-
toteuttajat. Osuuskuntatoiminnan aluksi suurin motivaatio oli päästä oppimaan
ja luomaan kontakteja yrityksiin ja silloin taloudellinen hyöty ei ollut suurin

kiinnostava tekijä. Lähes kaikki osuuskuntalaiset suorittivat järjestyksenvalvojan pätevyyden keväällä 2013, ja kun ensimmäinen työkokemus järjestyksen valvojana tarjoutui, otti moni sen vastaan, vaikka työ olikin talkootyötä. Nyt kun opiskelijoilla ovat opinnot loppusuoralla ja kokemusta karttunut enemmän, on taloudellinen hyöty merkittävämpi. Myös kontaktit tulevaa työelämää varten motivoivat osuuskuntalaisia.

Valitsin työhöni seuraavat case-esimerkit, koska ne kuvaavat mielestäni opiskelijayrittäjänä toimimisen mahdollisuuksia ja sitä, kuinka caset tukevat oppimista. Casejen valinta pohjautuu omaan kokemukseen. Halusin valita sellaiset caset, joissa osaaminen on kehittynyt kokonaisvaltaisesti ja toisen osaaminen on kehittänyt muita. Caseja on ollut yrityksen aikana paljon, ja halusin casejen myös olevan keskenään erilaiset.

Hamaran osuuskunnalla on ollut paljon caseja, ja osa niistä on ehkä kehittänyt Hamaraa niin osuuskuntana kuin yksittäisiä osuuskunnan jäseniä enemmän, mutta en ole itse ollut niissä niin aktiivisesti mukana, että olisin voinut pitää sitä vastaavana case-aineistona kuin omakohtaisia kokemuksia.

3 METODIT JA TIEDONKERUU

Tutkin opinnäytetyössäni, mitä opiskelijayrittäjäys on ja tuon esille kokemuksia siitä, mitä opiskelijayrittäjäys voi olla. Tutkimus kiinnosti, koska huomasin mahdollisuuden testata omaa osaamistani ja toisaalta halusin hyödyntää opiskelijayrityksessämme vuosien aikana tehtyä työtä.

Tutkin opinnäytetyössäni myös, kuinka osuuskuntayrittäjyys tukee esimiesvalmiuksien kehittymistä. Opinnäytetyöni kuvaa, kuinka on mahdollista yhdistää perinteisen luokkahuoneopetuksen ja tiimiyrittäjyyden parhaat puolet ja valmistua osuuskuntayrittäjänä ammattitaitoiseksi palvelujen tuottajaksi ja johtajaksi

Empiirinen tutkimusstrategia kuvaa ilmiötä omassa ympäristössään ja perustuu konkreettiseen kokemukseen tutkimuskohteesta. Tutkimuskeinoina käytetään erilaisia havainnointitapoja, kuten osallistuva tai ulkopuolinen havainnoiminen ja välillinen havainnoiminen, joissa hyödynnetään esimerkiksi dokumentteja. Empiirinen tutkimus on yleensä laadullinen. (Lähdesmäki, Hurme, Koskimaa, Mikkola & Himberg 2009.)

Etnografisen tutkimusstrategian päämääränä on ymmärtää ja kuvata kokonaisvaltaisesti tutkimuskohdetta. (mt.) Etnografiselle tutkimukselle on kolme tyypillistä tiedonkeruun menetelmää: haastattelut, havainnoiminen ja dokumentit (Genzük 1999).

Etnografinen tutkimus tutkii saman kulttuurin jakavaa joukkoa, eli ihmisiä, jotka jonkun asian tiimoilta ovat tekemisissä keskenään. Perinteisin etnografisen aineiston keruumuoto on osallistuva havainnoiminen, jossa tutkija pyrkii pääsemään osaksi tutkittavaa joukkoa ja samaistumaan tutkittavien ajatuksiin ja kokemuksiin ryhmän jäsenenä. (Genzug 1999)

Etnografiselle tutkimukselle haasteena on ryhmän käyttäytymisen luotettavuus. Kun joku ulkopuolinen tarkkailee ryhmää joko ulkopuolelta tai ryhmän jäsenenäkin, se todennäköisesti vaikuttaa ryhmän käyttäytymiseen ja toimintatapoihin. Toisaalta havainnoijan voi olla hankala kuvata tapahtumia ulkopuolisen näkökulmasta, jos havainnoija on osa ryhmää. (Mts.2-3.)

Suoritan tutkimukseni kvalitatiivisella tutkimusotteella, ja tutkimukseni pohjaa pitkälti omiin empiirisiin kokemuksiini. Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi olen käyttänyt myös muita tiedonkeruumenetelmiä. Haastattelin

kolmea osuuskunnan muuta jäsentä ryhmähaastatteluna, ja hyödynsin osuuskunnan jäsenten kirjoittamia raportteja. Raportit on kirjoitettu toisen lukuvuoden aikana päivittäisjohtamista käsittelevään kurssiin, ja raporteissa kuvataan opiskelijoiden johtamiskäsitystä, kokemusta RavintolaIdeassa toimimisesta ja opiskelijan omista johtamiskokemuksista.

Tutkimukseni materiaalia on kerätty opiskelun alusta lähtien, mutta koen silti osallistuvan havainnointini luotettavana tiedonkeruumenetelmänä. Olen ollut osa osuuskuntaa vuosina 2011 - 2014 , eli koko sen olemassa olon ajan, ja päätin tutkimuksen aiheeni vasta kuluvan vuoden alusta. Kukaan osuuskuntalaisista ei siis ole tiennyt olevansa havainnoinnin kohteena, ja siksi havainnointini ei ole vaikuttanut tutkimusmateriaaliin. Tämän vuoksi tieto ei ole organisoitua, ja tarvitsen tutkimuksen luotettavuuden turvaamiseksi myös muita tiedonkeruumenetelmiä.

Valitsin ryhmähaastattelun tiedonkeruun menetelmäksi, koska halusin kuulla muiden mielipiteitä osuuskuntamallilla opiskelusta. Pyysin haastateltavaksi osuuskunnasta kolme muuta jäsentä. Valitsin haastateltavat sen mukaan, että heidän osuuskuntaa edeltävät kokemuksensa eroavat toisistaan ja minun kokemuksistani. Myös osuuskunnan aikaiset toimenkuvat ovat kaikilla hyvin erilaiset. Yhdellä haastateltavista on ammattitutkinto koulutuksensa pohjana, kahdella muulla ylioppilastutkinto. Ainoastaan yhdellä kolmesta haastateltavasta on aiempaa esimieskokemusta. Myös ajankohta vaikutti siihen, ketä pyysin haastateltavaksi, sillä osa osuuskuntalaisista on muuttanut toiselle paikkakunnalle eikä olisi päässyt ryhmähaastatteluun.

4 OPISKELIJAYRITTÄJYYS

Opiskelijayrittäjyydestä on kirjoitettu hyvin vähän aikaa, eikä aihetta ole ehditty käsittelemään vielä laajasti. Opinnäytetöitä opiskelijayrittäjyydestä on kuitenkin tehty, kirjoittajina muun muassa Karlsson ja Taipale (2014), Saarela (2012) ja Lehtonen ja Rusanen (2013), mutta näkökulma työhön on erilainen.

Lehtonen ja Rusanen (2013) kuvaavat opiskelun ohella yrittäjäksi kasvamista, ja muut kirjoittajat ovat tutkineet yrittäjyydestä kiinnostumista, keinoja oppia yrittäjäksi tai markkinointiviestinnän keinoja edistää opiskelijayrittäjyyttä tai hautomotoimintaa. Raunio (2003) on tutkinut osuuskuntamuotoista opiskelua opiskelijayrittäjyyden edistäjänä, tosin ilman omakohtaista kokemusta. Oma-kohtaiselle ja kokemukseen pohjaavalle työlle opiskelijayrittäjänä toimisesta ja opintojen suorittamisesta osuuskunnan avulla on selkeä tarve.

Yrittäjyyden muodot on eri asia kuin yrityksen yhtiömuodot. Muita yrittäjyyden muotoja tiimiyrittäjyyden lisäksi ovat esimerkiksi perheyrittäjyys ja franchising. Rajaan työstäni yrittäjyyden muodoksi tiimiyrittämisen omakohtaisen kokemuksen perusteella. Tiimiyrittäjyys on Johannes Partasen kehittämä yrittäjyyden muoto, jossa jokainen yksilö oppii yhdessä muiden vertaistensa tiimiläisten kanssa. Tiimissä yksilön oppiminen ja toimiminen tehostuvat, ja yhdessä toimiminen johtaa parempiin tuloksiin ja tavoitteiden saavuttamiseen. (Leinonen, Partanen & Parviainen 2002, 65.)

Kaikki yritysmuodot voivat olla mahdollisia opiskelijoille. Yrittäjien on aina itse tehtävä päätös siitä, mikä yritysmuoto sopii juuri kyseiseen toimintaan ja tilanteeseen parhaiten. Opiskelijayrittäjän on pohdittava normaalien yritysmuotojen lisäksi muita nuorelle henkilölle suunnattuja yrittämisen keinoja ja väyliä. Mitään yhtiömuotoa ei yksiselitteisesti voi rajata opiskelijayrittäjyydestä, mutta käsittelen omassa työssäni lähinnä osuuskuntayrittäjänä opiskelua.

Osa yritysmuodoista soveltuu parhaiten yhden henkilön tai hyvin pienen ryhmän yritykseksi, ja osa soveltuu paremmin tiimille. Myös vastuun jakaantuminen vaikuttaa yritysmuodon valintaan. Henkilöyrityksessä vastuu yrityksen velvoitteista on yrittäjällä ja pääomayrityksellä vastuu on yrityksellä.

Yrittäjyys on yksilön kykyä muuttaa ideat toiminnaksi. Se sisältää luovuuden, innovaatiokyvyn ja riskinoton, samoin kuin kyvyn suunnitella ja johtaa toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi. (Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat 2009, 11.) Myös Koironen (1994) liittyy luovuuden ja innovatiivisuuden yrittäjyyteen. Muita yrittäjyyteen liitettäviä kuvauksia ovat muun muassa kyky tehdä tuloksellista työtä, ottaa vastuuta ja kyky hakeutua hyödyllisiin verkostosuhteisiin (Oletko valmis yrittäjäksi? 2014).

Opiskelijayrittäjyydestä puhutaan useiden ammattikorkeakoulujen nettisivuilla, muualla termiä ei juuri käytetä. Erityisesti Laurea ammattikorkeakoulu on ottanut yrittäjyyden osaksi strategiaansa. Laurea ammattikorkeakoulussa tuodaan yrittäjyyttä esiin opiskelijoille ja tietoa yrittäjyydestä ja sen tuomista mahdollisuuksista on saatavilla. Laurea ammattikorkeakoulussa on konseptoitu yrittäjyyden edistämisen malli, ja tietyin ehdoin Laurea ammattikorkeakoulu voi toimia pääomasijoittajana opiskelijalähtöisissä yrityksissä. (Laurea-ammattikorkeakoulu 2013.)

Ikaalisten käsi- ja taideteollisessa oppilaitoksessa on kehitetty ja pilotoitu TOY-malli. TOY eli työssä oppiminen yrittäjänä on malli siitä, kuinka yrittäjyys opitaan tekemällä, kun työssäoppimisjaksot voi suorittaa osuuskunnassa työtä tehden. (Nissilä 2012.)

Yrittäjyys ei ole vain yritysten perustamista ja sitä, että ollaan ammatiltaan yrittäjiä, vaan yrittäjyyttä on halu toimia ja ajatella tietyllä tavalla (Hukkanen 2012). Mielestäni tämä kuvaa yrittäjyyttä, ja samalla opiskelijayrittäjyyttä paremmin, sillä opiskelijayrittäjyys on laajempi kokonaisuus kuin työssäoppimisen suorittaminen yrittäjänä. Opiskelijayrittäjänä opiskelijalla täytyy olla halu oppia ja tehdä asioita itseä ja yrittäjyyttä varten.

Opiskelijayrittäjyys on sitä, että yrittäjyys kulkee konkreettisesti opiskelussa mukana opiskelijan toimiessa yrittäjänä opiskellessaan. Samalla koulu ja opintoympäristö tukevat ja mahdollistavat toiminnan kulkien käsi kädessä toisistaan tukien. Opintoympäristö tarjoaa paljon alan ammattilaisia auttamaan ja tukemaan, ja toisaalta opiskelijana voi päästää helpommalla epäonnistumisten kohdatessa. Mikäli tuotteet tai palvelut ovat puutteellisia, saattaa opiskelija saada helpommin sen anteeksi.

Opiskelijayrittäjyyden yleisin malli on suosiotaan kasvattava osuuskuntamalli, jossa opiskelijat perustavat osuuskunnan ja opintu liittyy käytännön projekteihin (Yrittäjyysoppia osuuskunnassa n.d.). Osuuskuntamalli on helppo yhdistää opintuun, koska se ei vaadi suurta pääomaa, ja osuuskunnassa voidaan päättää suhteellisen vapaasti omasta toiminnasta ja säännöistä.

Alle 18-vuotias voi olla huoltajan suostumuksella tietyin rajoituksin osuuskunnan jäsen. Muita mahdollisuuksia on esimerkiksi nopeasti suosiotaan nostava Nuori Yrittäjyys ry:n Vuosi Yrittäjänä - ohjelma. Nuori Yrittäjyys ry eli NY tarjoaa oppilaitoksien avulla väylän tutustua jo 7-vuotiaasta lähtien yrittäjyyteen. Perusopetuksen opetussuunnitelmaan kuuluu osallistuva kansalaisuus- ja yrittäjyyskasvatus (Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004, 2004, 40), ja juuri tähän Nuori Yrittäjyys ry:n opinto-ohjelmat soveltuvat hyvin.

Solanteen (2014) artikkeli ura- ja rekrytointiyhtiö Uranuksen nettisivuilla kuvaa, kuinka opiskelijayrittäjyys voisi toimia jo toisen asteen koulutuksen yhteydessä. Solanteen mallissa toisen asteen koulussa olisi osuuskunta, jonka avulla opiskelijat voisivat tehdä esimerkiksi pieniä kodinhoidon töitä ja oppia yrittäjyyttä.

Lojanderin ja Suonpään teoksessa Firma – käytännön yritystoiminta (2004) on Hyvinkään yrityspajan toimitusjohtajan haastattelu opiskelijayrittäjyydestä. Tillin mielestä opiskelijayrittäjyyttä kannattaa ehdottomasti kokeilla, sillä riskit ovat pienet suhteessa hyötyyn. Opintuun ohella voi ansaita rahaa, eikä työ

välttämättä ole yhtäjaksoisesti liian aikaa vievää vaan voi painottua lyhyisiin yksittäisiin työtapauksiin. Opiskelijan kannattaa toimia yrittäjänä, koska omaa työtä on helpompi markkinoida yrityksen avulla kuin yksityisenä työnhakijana. Haastattelu korosti yrittäjyyden helppoutta, jota kannattaa korostaa. Yrittäjyyttä pidetään yleisesti vaikeana, aikaa vievänä ja vaativana.

4.1 Osuuskuntamalli

Restonomian tutkintoon tähtäävä osuuskuntaopiskelija hyötyy oman alan työkokemuksesta. Kuitenkin töiden tekeminen opiskelun ohella saattaa hidastaa opiskelua. Osuuskuntamallilla opiskeleva opiskelija saa arvokasta oman alan työkokemusta, joka edistää tutkinnon suorittamista. Lisäksi opiskelijayrittäjyys antaa näkökulmaa työn tekemiseen myöhemminkin, vaikka yrittäjyys ei olisikaan valmistumisen jälkeen ajankohtaista.

Osuuskunta on yleisesti hyvin suosittu malli opiskelijayrityksenä, sillä osuuskunnan avulla on helppo tehdä lyhyitä työsuorituksia (Solanne 2014). Osuuskuntamallilla oppiminen on vakiinnuttanut asemansa korkeakouluissa jo hien vuosi ennen 2000-lukua (Repo 1999). Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on kouluttaa työelämää ja sen tutkimusta varten (Ammattikorkeakoulutus ja sen kehittäminen n.d.) ja osuuskuntaoppimisen malli tuo nämä vaatimukset konkreettisesti esille. Osuuskuntamallilla opiskelu on työelämälähtöistä ja antaa hyvät mahdollisuudet solmia ratkaisevia työelämäkontakteja jo opiskelun aikana.

Timo Partanen huomasi Jyväskylän ammattikorkeakoulussa tarpeen nostaa opiskelija passiivisesta oppijasta aktiiviseksi toimijaksi. Hän halusi muuttaa opiskelun työelämän tarpeita vastaavaksi ja muutti omia opetustyylejään ja perinteisiä käytäntöjä. Opetus siirtyi luokkahuoneista ja luennoista tiimiyrittäjänä toimimiseen ja oikeiden työelämän projektien pariin. Vuonna 1993 alkoi ensimmäisten tradenomiopiskelijoiden opiskelu osuuskuntamallilla Partasen johdolla, ja nyt 21-vuotinen yrittäjyyden huippuyksikkö Tiimiakatemia sai alkunsa. (Historia n.d.) Tiimiakatemia näytti mallia Tampereen ProAkatemialle, joka perustettiin vuonna 1999, ja sen jälkeen on perustettu useita eri osuuskuntia eri korkeakouluihin.

4.2 Tiimi ja valmentajan merkitys

Valmentajan rooli on erilainen opiskelun eri vaiheissa, ja rooli voi vaihdella oppilaiden opiskelun edetessä. Alkuaikoina on tärkeää, että valmentajalla on vahvempi rooli, koska osuuskuntamallilla oppiminen on opiskelijoille uutta. Kun ryhmä on tiimiytynyt ja saanut yrityksen liiketoiminnan käyntiin sekä luotua omia käytäntöjään, voi valmentaja jättäytyä tukemaan taustalle.

Valmentaja ei ole tiimin jäsen, mutta valmentajan on tunnettava tiimin jäsenet valmennuksen onnistumisen takaamiseksi. Valmentajan tarkoitus on vahvistaa tiimin jäsenten vahvuuksia, ja auttaa heitä tiimin jäsenenä ja tiimiyrittäjänä kehittymisessä. Valmentajan ei ole tärkeä olla alan huippuosaja, mutta valmennettava osaamisalue on tunnettava hyvin. (Partanen, 2013.)

Valmentava johtaminen kuvaa nykyajan työelämässä yleistyvää johtamistyyliä. Pomokulttuurin ja ehdottoman auktoriteetin sijaan valmentaja toimii esimiehenä, joka saa varsinaisen ”tähdän” eli työntekijän loistamaan ja tekemään

huippusuorituksia kuten urheilussa on totuttu valmentajan tekemään. (Valmentava johtaminen)

Asiantuntijapalveluita tarjoavaa henkilöä kutsutaan konsultiksi. Opiskeluympäristössä opiskelijalla on apunaan ja tukena valmentajan lisäksi muut opettajat, joita voi yritysmaailman termeillä pitää opiskelijoiden konsultteina.

4.3 Muita opiskelijayrittäjyyden oppimisympäristöjä

Osakeyhtiö

Osakeyhtiö on yleisin Suomessa käytetty yritysmuoto (Patentti ja rekisterihallitus), minkä vuoksi otin sen esille opiskelijayrittäjyyden yhteyteen. Osakeyhtiö ei kuitenkaan ole kaikista helpoin vaihtoehto toimia yrittäjänä, mutta mahdollista se toki on. Osakeyhtiö on rakenteeltaan pääomayhtiö, osakkeen omistajat vastaavat yhtiön velvoitteistaan sijoittamallaan pääomapanoksella. Osakeyhtiön perustamiseen tarvitaan 2500 euron pääoma, joka voi olla ensimmäinen konkreettinen este opiskelun ja yrittäjyyden yhdistämiseen osakeyhtiössä. (Osakeyhtiön perustamistoimet ja yhtiömuodon sääntely n.d.)

JES

JES eli Jyväskylän Entrepreneurship Society on korkeakouluopiskelijoille suunnattu yhteisö, joka pyrkii rohkaisemaan ja kannustamaan yritystoimintaan yli korkeakoulujen rajojen. JES:n tarkoituksena on yhdistää idearikkaat ja päämäärätietoiset ihmiset yhteen, ja onnistua yhdessä (JES - Yrittäjyys ja opiskelu)

NY- Nuori Yrittäjyys

Nuori Yritys on Nuori Yrittäjyys ry:n opinto-ohjelma, jossa nuoret perustavat harjoitusyrityksen ja harjoittelevat yrittäjyyttä. Yritykset toimivat oikealla rahalla, mikä vaikuttaa selvästi nuorten yrittäjien motivaatioon ja lisää oikean liike-elämän tuntua toimintaan. NY-yritysten tarkoituksena on kehittää nuorten taitoja työelämään ja yrittäjyyteen liittyen. (Mikä Ny-yritys on? N.d)

5 ESIMIESVALMIUKSIEN KEHITTYMINEN

Timo Partasen kehittämässä tiimioppimisen mallissa opiskelijasta tuli aktiivinen toimija, ja luokkahuoneista siirryttiin vapaampiin tiloihin. Opiskelu tiukan aikataulun mukaan vaihtui työelämän projekteihin, joiden tueksi luetaan alaan liittyvää kirjallisuutta (Historia n.d.). Partanen kehitti Kolbin kokemuksellisen oppimisen mallin pohjalta oman oppimisen kehämallin, jonka tarkoituksena oli vastata paremmin erityisesti markkinoinnin oppimiseen ja innovoimiseen tarpeisiin. (Leinonen, Partanen & Palviainen 2002, 23.)

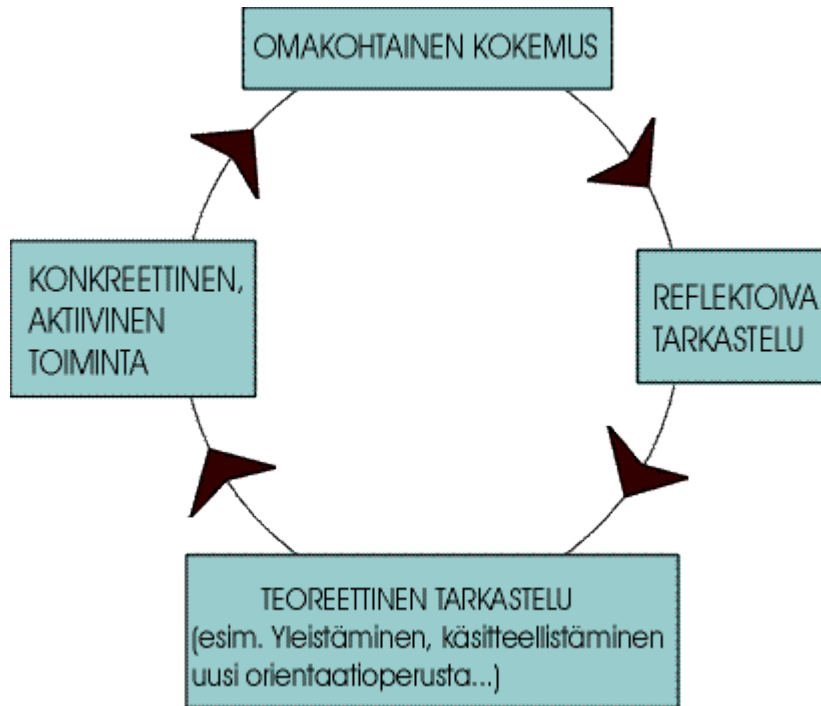
5.1 Oppimisen kehämalli

Kolbin (1984, 40–43) mukaan oppiminen on jatkuva prosessi, joka pohjautuu aiempaan kokemukseen (ks. kuva 1.). Oppiminen tapahtuu joko tiedostetusti, tai tiedostamatta. Neliosaisen oppimisen kehän muodostavat oppimisen eri tavat; konkreettinen kokeminen, refleктоiva havainnoiminen, abstrakti käsitteellistäminen ja aktiivinen kokeileminen.

Yksistään mikään näistä ei riitä oppimiseen, kokemuksella tai tiedolla täytyy tehdä jotain että, siitä on hyötyä. Kehää tehostetaan havainnoimalla toimintaa yhdessä (Cambron-McCabe 2000, 93), esimerkiksi oman osuuskunnan parissa.

Kaikista kokemuksista voi oppia, mutta oppi voi olla merkityksetöntä tai epä-tarkoituksen mukaista. Havainnoimisessa on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, mitä kokemuksesta voi oppia, että kokemus ei esimerkiksi vain vahvista aiempia ennakkoluuloja. (Oppimis- ja ohjauskäsityksiä.)

Kokemuksellisen oppimisen ydinajatus on, että oppiminen oppija havainnoi omia kokemuksiaan ja toimintaansa ja näin yrittää ymmärtää eli käsitteellistää sen. Teorian avulla oppimiskokemuksia yritetään ymmärtää syvällisemmin, ja siitä voidaan luoda yleistyksiä tai toimintamalli. (mt.)



Kuva 1 Kolbin oppimisen kehämalli

Käytännössä Kolbin teoria kuvaa hyvin osuuskuntamallilla opiskelemista. Oppiminen pohjautuu kokemuksiin. Kokemuksia kartutetaan tietoisesti, ja teoritietoa liitetään opiskelijan tietoihin ja taitoihin. Kokemukset ja sitä kautta oppiminen pohjautuvat pitkälti eri caseihin. Casejen avulla kokemuksia saadaan lisää, ja niitä refleктоimalla eli pohtimalla ja tietoisesti ajattelemalla tapahtuu oppimista ja oppiminen syventyy.

Oppimisen kehämalli kuvaa, kuinka oppimiskokemuksissa toinen asia johtaa toiseen. Aikaisemmin opittu ohjaa ihmisen havainnointia ja toimintaa ja näin ohjaa oppimista ja kehittymistä. Todellisuudessa oppiminen ei ole niin selkeä ja järjestelmällinen prosessi. Kaikki osa-alueet kyllä toteutuvat, mutta oppimisprosessia on tarkasteltava yhtä oppimistapahtumaa pidemmällä aikavälillä. Todellisuudessa oppimistilanteet ovat poukkoilevia, kokeilemisesta pohdintaan, ja konkretisointiin, sitten ehkä ajatteluun ja pohdintaan sitten taas käytännössä kokeilemiseen eteneviä prosesseja (Leinonen ym. 2002, 24).

Oppimisen prosessin laajuus vaihtelee. On eri asia oppia toimimaan ammattitaitoisesti tietyssä tilanteessa kuin oppia ammattitaitoiseksi esimieheksi. Laajemmat oppimisen prosessit, kuten ammattitaitoiseksi esimieheksi kehittyminen vaativat useampia oppimiskokemuksia, ja juuri siitä oppimisen kehässä on kysymys. Pienempien projektien ja casejen oppimiskokemukset vahvistavat oppimista ja oppimisen kehä kuvaa oppimista laajempina prosessina.

Tiimiakatemiolla opitaan tiimiyrityksissä, jotka perustetaan heti opintojen alussa. Käytännössä opiskeleminen tapahtuu treeneissä, jotka korvaavat tavaliset oppitunnit ja luennot. Opiskelijat tekevät myös asiakaskäyntejä, joiden avulla luodaan verkostoja, hankitaan uusia projekteja ja tutustutaan uusiin yrityksiin. (Historia n.d.)

5.2 Esimies

Jyväskylän ammattikorkeakoulun palveluiden tuottamisen ja johtamisen resonominkoulutuksen tavoitteena on kouluttaa asiakaslähtöisiä ja yrittäjämäisiä liiketoiminnan taitajia, joilla on valmiudet toimia innovatiivisina palvelun tuottajina ja kehittäjinä. Esimiehen työn perusvaatimuksia ovat oman toimialueen asioiden tuntemus ja kyky johtaa organisaatiota. Hyvä ammattiosaaminen ei kuitenkaan vielä merkitse sitä, että johtaja olisi hyvä esimies. Esimiestyöhön harjaannutaan koulutuksen ja kokemusten kautta. Erityisesti oikeudenmukaisuus ja vuorovaikutustaidot korostuvat esimiestaidoissa - niitä tarvitaan hyvän, kannustavan ja toisia huomioivan ilmapiirin luomiseen. (Hyvä johtaminen luo pohjan työhyvinvoinnille 2012.)

Kun puhutaan johtamisesta, on muistettava että hyvä johtaminen eroaa huu-
tavasta ja autoritäärisestä vallankäytöstä. Vaikka vieläkin on olemassa perin-
teisiä korkean hierarkian linja-organisaatioissa, joissa valtasuhteet kulkevat yl-
häältä alaspäin (Lojander & Suonpää 2004, 135.), on matalan organisaation
mallit yleistymässä. Esimerkiksi tiimiorganisaatiossa organisaatorakenne on
rakennettu tiimien ympärille ja tiimeissä ryhmä vastaa yhteistyössä kokonai-
suuden hoitamisesta. (Mts. 136.)

Johtajuuden perusta on siinä, kuinka esimies ajattelee muista ihmisistä, millai-
sina hän heitä pitää ja kuinka hän arvioi heitä ja heidän toimintaansa. Myös
luottamus kuuluu hyvään esimies-alaisuuteeseen. (Eräsalo 2008, 116.)

Esimiehen tärkein tehtävä on pitää työyhteisölle sen perustehtävät kirkaana.
Lisäksi esimiehen tehtävä on tuoda korostetusti tuotteet ja palvelut käyttäjän
näkökulmasta esille sekä huolehtia taloudellisuudesta. (Järvinen 2006, 22–24.)

Johtamisen puutteelle voi olla monia syitä. Voi olla, että johtaminen nähdään
taloudellisesti kannattamattomana toimintana, jota tehdään jos suorittavalta
työltä ehditään. Johtamisen tärkeys korostuu sellaisilla aloilla, joille edetään
oman asiantuntijuuden kehityttyä esimerkiksi suorittavan työn parista ylenty-
mällä. Vaikka työntekijä olisi erittäin ammattitaitoinen ja osaava suorittavassa
työssä ja hänen asiantuntijuutensa olisi kehittynyt vahvaksi, ei se tarkoita että
hänellä olisi kykyä ja halua toimia johtajana. Joillekin ihmisille johtamisessa
tärkeinä voi olla myös status. (mts. 13–16.)

Matalan hierarkian tiimiorganisaatioissa ongelmana piilee se, että johtamista
ja sen tarvetta vähätellään ja siitä saatetaan jopa luopua kokonaan. Projek-
teista ja tiimeistä tulee itseohjautuvia, jolloin selkeää johtajaa ei ole. Uhkana
on, että jokainen asiantuntija ryhtyy johtamaan omaa työtään ja tiimityön idea
ja hyödyt menetetään. Tiimeissä ongelmana saattaa olla myös se, että tiimin
johtaja on yksi tiimin jäsenistä. Tällöin johtaja ei välttämättä tiedosta johtajuut-
tansa eikä halua olla johtaja-alaisuudessa, vaan pitäytyy mieluummin kave-
rina. (Mts. 19–21)

Esimiehen roolia työyhteisössä voi kuvata ammattinimike, esimerkiksi ravintolapäällikkö, yrittäjä tai keittiön vuoropäällikkö. Rooli tarkoittaa tiettyyn asemaan tai tehtäviin kuuluvaa odotusten mukaista käyttäytymistä. Rooli voi olla alikehittynyt, jos esimies ei pysty vastaamaan roolin odotuksiin eikä tunne rooliaan omaksi. Näin käy usein, jos esimieheksi on edetty suorittavan työn työntekijästä. (Eräsalo 2008, 117.)

Järvisen (2006, 19) mukaan tiimiorganisaatioissa johtamisrakenteen monimutkaisuus saattaa tuottaa ongelmia. Tiimin jäseniä johtaa yleensä tiiminjohtaja, mutta toisaalta tiimeilläkin on esimies. Tiimit voivat olla kasattu tietyn projektin ympärille, tai tiimi voi olla pysyvä asiantuntijatiimi. Tiimijohtajan ja tiimin hallinnollisen esimiehen on tiedettävä vastuunsa ja velvollisuutensa, ja nämä on hyvä tehdä myös selväksi tiimin jäsenille.

5.3 Esimiesvalmiuksien kehittyminen, osuuskunta Hamara

Hamaralaisten työ- ja johtamiskokemukset ennen opiskelua vaihtelivat suuresti. Osalla opiskelijoista oli sekä ammattitutkinto, että työkokemusta palvelu- tai ravitsemisalalta, toisilla taas ei. Johtamiskokemusta hamaralaisilla ei juurikaan ollut, ainoastaan yksi opiskelija oli toiminut aikaisemmin esimies-tehtävissä.

Osuuskuntalaiset suorittivat ruoka- ja ravitsemuspalveluiden päivittäisjohtamisen kurssin RavintolaIdeassa käytännön työskentelynä vuoden 2012 aikana. RavintolaIdeassa on toiminut Jyväskylän ammattikorkeakoulussa oppimisympäristönä aikaisemminkin. Nyt aikeisempaan verrattuna uutta oli se, että opiskelijat vastasivat ravintolan operatiivisesta johtamisesta ja lähes kaikista

käytännön töistä. Osuuskuntalaiset pääsivät kehittämään omia päivittäisjohtamisen taitoja esimiehinä ja vertaisjohtajina RavintolaIdeassa toimiessaan.

Syksyllä 2012 RavintolaIdean päivittäisiin rutiineihin tuli muutos, sillä Jyväskylän ammattikorkeakoulussa otettiin käyttöön ensimmäisen vuoden opiskelijoille resto-jakso, joka oli osa pakollista palveluyrityksen ympäristö -kurssia. Resto-jakson tarkoituksena oli tutustuttaa ensimmäisen vuoden opiskelijat palveluyrityksen ympäristöön.

Opiskelijan resto-jakso kesti noin kuukauden, jonka jälkeen uudet resto-jaksoa suorittavat opiskelijat tulivat tilalle. Tämä mahdollisti useita erilaisia lähestymistapoja esimiestyöskentelyyn ja eräs osuuskuntalainen kuvaakin tilannetta päivittäisjohtamisen paratiisiksi. Omaa johtamistyyliä ja johtajuutta pääsee harjoittelemaan useilla eri lähestymistavoilla kavereiden lisäksi uusien ihmisten kanssa.

Hamara on ollut alusta lähtien hyvin tiivis ryhmä ja esimerkiksi RavintolaIdeassa tapahtunut vertaisjohtaminen koettiin aluksi haasteelliseksi, koska johtaminen tapahtuu samassa asemassa olevien kollegoiden parissa. Vertaisjohtamisessa hankalaksi koettiin myös uskalluksen puute. Vaikeaksi koettiin kaverin työn ohjaaminen ilman että kaveruus kärsii. Osalla osuuskuntalaisista oli omakohtaisia kokemuksia epäonnistuneesta kaverijohtajuudesta, mikä edesauttoi epävarmuuden kasvua.

Resto-jaksoa suorittaville opiskelijoille esimiehenä oleminen koettiin helpompana kuin hamaralaisten vertaisjohtaminen. Myös kokeneemman ja ammattitaitoisemman opiskelijakollegan johtaminen koettiin haasteelliseksi, olipa kyseessä oma tiimiläinen tai restojaksolainen.

Hyväksi koettiin se, että vaikeaksi arveltua vertaisjohtamista pääsi harjoittelemaan tutun ja tiiviin työyhteisön parissa. Hamaralaiset saivat restojaksolaisien ansiosta arvokasta kokemusta esimiestyöstä. Esimieheksi ei voi oppia kuin harjoitteleamalla, kuten eräs osuuskuntalainen oli raportissaan kirjoittanut.

6 OPPIMISEN KEHÄMALLI OSUUSKUNNAN TOIMINNASSA

Osuuskuntamallilla opiskelun ideana on, että opiskelijat harjoittavat yritystoimintaa ja samalla opiskellaan teoriaa liiketoiminnan tueksi. Lähes kaikki ensimmäisen ja toisen lukuvuoden opintojaksot on toteutettu niin, että hamaralaiset on sopinut aikataulut tuntiopettajan kanssa, ja kurssi on tarkoitettu vain heille.

Osuuskunnan jäsenet ovat kartuttaneet työkokemusta osuuskunnassa, mikä on laajentanut opiskelijan osaamista ja edesauttanut oppimista. Osuuskunnan avulla saavutettua työkokemusta ja osaaminen ovat hyödynnetty osana tutkintoa joko näyttöjen, lisätöiden tai kirjallisen lisätehtävän.

Case RavintolaIdea (ks. Liite 4) on hyvä esimerkki siitä, kuinka yrittäjyys tukee opiskelua ja tutkintoa. Lähes kaikki syksyllä 2011 suoritettut opintojaksot liittyivät Ravintolan toimintaan. Esimerkiksi palveluyrityksen operatiivinen johtaminen -kurssi suoritettiin RavintolaIdeassa työtä tehden. Noin 270:ä työtuntia vastaava kurssi opiskeltiin siis käytännön operatiivisessa työssä, minkä lisäksi pohdittiin omia johtamiskokemuksia ja omaa johtamisfilosofiaa kirjallisesti.

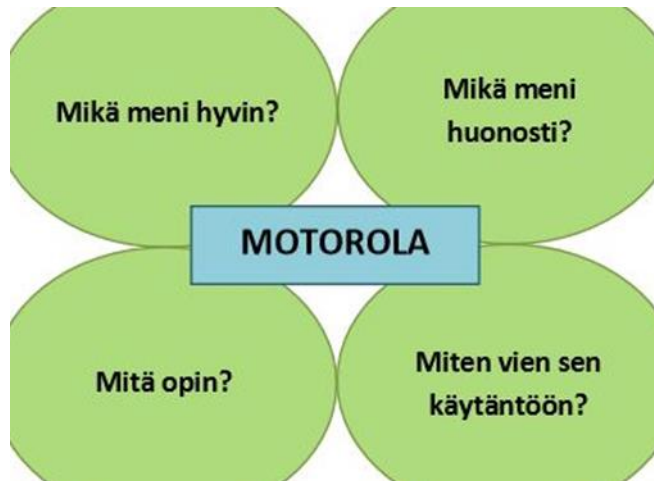
Oppimisen kehä tulee esille RavintolaIdean toiminnassa erittäin hyvin. Opiskelijat suorittivat opiskelijoiden roolien jakamisen itsenäisesti. Ensimmäiseen rooliin vaikutti aikaisemmin hankittu kokemus. Ravintola- ja keittiöpäälliköksi päätettiin sellaiset henkilöt, joilla oli entuudestaan sekä työkokemusta että ammattitutkinto alalta. Keittiön ja salin puolelle valittiin töihin tasaisesti

sellaisia opiskelijoita, kenellä oli aiempaa kokemusta, ja muutama sellainen kenellä kokemusta ei ole. Näin kokeneemmat opettivat kokemattompia.

Opittua havainnoitiin yksin ja yhdessä. Roolit vaihtuivat kolme kertaa vuoden aikana ja aina roolien vaihdon yhteydessä pidettiin treenit, jotka käsittelivät rooleja ja niiden vaihtumista. Osuuskunnan jäsenet pohtivat treeneissä keskustellen ensin itse, kuinka olivat onnistuneet omissa tehtävissään ja työssään. Jokainen pohti, mikä aikaisemmassa roolissaan oli ollut haastavaa, mitä kaikkea oli oppinut ja mitä jäi vielä opittavaa. Omien pohdintojen jälkeen jokainen sai kuulla myös vertaisarviointia niin osuuskuntalaisilta, valmentajalta sekä ravintolan henkilökunnalta.

RavintolaIdean toiminnan lisäksi osuuskuntalaisilla oli teoriaopetusta, missä käsiteltiin opintokokonaisuuksien mukaan RavintolaIdean ja muiden casejen opittuja kokemuksia. Opitusta saadaan näin laajempi käsitys, ja opituista kokemuksista tehdään yleistyksiä.

Oppimisen kehä toistuu osuuskuntalaisten oppimisessa konkreettisesti. Palautteen antaminen ja yhteinen kokemusten havainnoiminen on osuuskunnalla ollut keinona jatkuvaan oppimiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. Osuuskunta käyttää Tiimiakatemialla usein hyödynnettävää motorolaa casejen ja projektien arvioimisessa (Sanakirja n.d).



Kuva 2 Motorola

Valmentajamme Kimmo Aho ei ollut Olutexpo2013 – tapahtumassa (ks. Liite 5) mukana, mutta jälkepäin hän sai idean hyödyntää kokemuksemme opinnoissa. Aho ehdotti, että Olutexpo sopisi osasuorituksiksi opiskelijoiden kurssiin nimeltä Ravitsemispalveluyritysten ja -konseptien suunnittelu. Osallistuminen tapahtuman järjestelyihin ja itse tapahtumaan kuului kurssiin osasuorituksina, ja tapahtuman jälkeen hän ohjasi osuuskuntaa sinä, että tapahtumaan osallistuvien osuuskuntalaisten hiljainen tieto otetaan ylös ja hyödynnetään.

Osuuskuntalaiset osallistuvat tapahtumaan, kirjasivat tapahtuman käytänteet ylös ja keskustelivat tapahtuman ja järjestelyiden onnistumisesta. Se, että tapahtumaa käsiteltiin jälkepäin, antoi mahdollisuuden kriittiseen tarkasteluun. Kaikki ideat, mitkä tapahtuman aikana ja sen jälkeen tuli, kirjattiin ylös ja annettiin tapahtuman järjestäjille tiedoksi, että he voivat hyödyntää niitä tulevassa tapahtumassa.

Olutexpo 2013 – tapahtuman konseptoiminen hyödynnettiin periaatteiltaan samanlaisen viinitapahtuman konseptoimiseen, ja siitä muodostui loput kurssin konseptoimisen osasuorituksesta. Olutexpo oli alun perin täysin opiskelun ulkopuolinen tapahtuma, mihin osuuskunta halusi osallitua, mutta ammattitaitoisen valmentajan ja osuuskunnan motivaation ansioista saimme tapahtuman kokemukset hyödynnettyä tutkintoa edistäväksi.

7 KOKEMUKSIA OSUUSKUNTATOIMINNASTA

Ryhmähaastattelun tarkoituksena oli ikään kuin pitää pienimuotoiset treenit, niin että haastattelu oli luonteeltaan epämuodollinen ja rento. Treenit ovat olleet oppimisen tukena koko osuuskunnan ajan, ja siksi halusin pitää haastattelun treenimäisenä. Olin suunnitellut haastatteluun rakennetta, sillä oli tärkeää keskustella tutkimukseen kuuluvista aihepiireistä. Halusin saada keskustelussa selville muiden kokemuksia ja mielipiteitä osuuskuntamallilla opiskelusta.

Haastattelussa kävi ilmi, että osuuskuntayrittäjänä toimiminen on antanut kokonaisuutena laaja-alaista oppia esimiehen valmiuksista. Mikään yksittäinen case ei ole suoraan antanut haastateltaville tiettyä osaamista, mutta esimerkiksi RavintolaIdean ravintolapäällikkönä toiminut haastateltava koki oppineensa itsestään ja omasta johtamisesta hyvin paljon. Yksi haastateltavista koki omien puheenjohtajakausien opettaneen erityisesti vastuunkantoa.

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että suurin osa opeista ja kehityksestä on tullut kokemuksen kautta. Kokemusta ja oppia on karttunut eri casejen ja projektien parissa. Useissa tilanteissa kokemus on opettanut viimeistään jälkeenpäin, vaikka kaikki ei ole projektin edetessä mennyt suunnitelmien mukaan, kuten Jyväskylän ammattikorkeakoulun pikkujouluja järjestettäessä (ks. Liite 3).

Keskustelussa tuli ilmi, kuinka osa epäonnistumisista olisi voitu estää lukeamalla ja opiskelemalla enemmän. Kirjoista olisi voinut oppia esimerkiksi hinnoittelun periaatteista enemmän ennen kuin käytännössä huomasimme hinnoitelleemme itsemme joko ulos joistain caseista tai tehneemme paljon työtä

ilman tuottoa. Tätä tapahtui varsinkin ensimmäisenä lukuvuotena, kun keskityimme enemmän RavintolaIdean toimintaan, eikä resursseja riittänyt muun liiketoiminnan hoitamiseen tarpeeksi. Myös aikataulutuksen opinnoissa vaikutti, esimerkiksi hinnoittelua opiskelimme enemmän opetussuunnitelman mukaan toisena lukuvuotena. Osuuskunta oli kuitenkin ollut jo tätä ennen vuoden olemassa, ja osa hinnoittelusta oli opittu jo kantapään kautta.

Yhden haastateltavan mielestä osuuskunnan vaikeinta aikaa on ollut RavintolaIdeasta luopuminen, kun piti ottaa itse vastuu omasta oppimisesta ja toisaalta työkeikoista ja yrityksen liiketoiminnasta. RavintolaIdean aikana työn ja opiskelun yhdistäminen oli tosin fyysisesti rankkaa, koska ravintolan aukioloaikojen jälkeen oli useampana päivänä viikossa osuuskunnan omat treenit ja niiden lisäksi oppitunteja.

Toisen opiskelijan mielestä RavintolaIdean aika oli huomattavasti rankempaa kuin sitä seurannut opiskeluaika. Hänen mielestään "pelkkä opiskeleminen" ei tuottanut ongelmia, koska aikaisemmin sen lisäksi oli tehty vielä pitkiä ja vastuullisia työpäiviä. RavintolaIdean aikana oppia kuitenkin tuli paljon, niin itsestä kuin ravintolan päivittäisestä toiminnasta.

Kun omasta opiskelemisesta ja sen etenemisestä kykenee ottamaan vastuun ja tekemään opiskelun vaatimat tehtävät aikataulussa, ei työmäärä osuuskunta-toimintaan yhdistettynä ole liian kuormittava. Osuuskunnan vaatima työ tulee osin ylimääräisenä opiskelun lisäksi, ja haastateltavat arvelivatkin tutkimuksen olevan helpompi suorittaa ilman osuuskuntaa. Toisaalta osuuskunnan katsottiin tuovan opiskeluun muita etuja ja kurssien ulkopuolista ja kokonaisvaltaisempaa oppia.

Kysyin haastateltavilta, kuinka he ovat kokeneet kokemuksen kautta oppimisen ja kehittymisen. Haastateltavat kokivat, että epäonnistuminen opiskeluaikana on hyödyllistä. Yksi haastateltavista totesikin, että voi olla parempi tehdä ne virheet "mielummin heti uran alussa, kun siinä vaiheessa kun oma

työpaikka on kyseessä”. Totesimme haastattelussa, että epäonnistumiset opettavat eri tavalla kuin kirjasta pänttäminen, ja esimerkiksi Jyväskylän ammattikorkeakoulun pikkujoulut oli hyvin opettavainen case.

Toisaalta haastattelussa tuli esille myös, että epäonnistumiset eivät ole oppimisen tae. Voi olla, että meidän ei olisi tarvinnut epäonnistua pikkujoulujen järjestelmissä, jos olisimme opiskelleet tarpeeksi ja ehtineet kunnolla valmistautua caseen.

Kysyin haastateltavilta opettavaisinta casea tai kokemusta osuuskunnan toiminnan aikana. Osalle RavintolaIdean kokonaisvaltainen haltuun ottaminen ja ravintolan toiminnassa niin vahvasti mukana oleminen ja vastuullisessa asemassa toimiminen oli opettavaisinta. Kaikkien haastateltavien kokemuksen perusteella haasteisin vastaaminen ja uuden tekeminen opettaa. Tutulla porukalla on hyvä harjoitella ja oppia esimiehen vaatimuksien täyttämistä esimerkiksi ravintola- ja keittiöpäällikön tehtävissä.

Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että on oppinut osuuskunnalle tehdystä ensimmäisestä harjoittelujaksostaan enemmän kuin mistään aiemmasta harjoittelujaksosta aiemmin, koska on saanut olla vahvasti mukana ravintolan suunnittelusta sen lopettamiseen. Kyseessä oli osuuskunnan kesäprojekti kešäkahvila Matilan Ankkuri. Haastateltava on sitä mieltä, että oppia tuli laajalaisesti kaikesta. Projekti alkoi tarjouskilvalla ja eteni tuotteiden suunnitteluun ja hinnoitteluun. Kaikki ravintolan toiminnan aloittamisen prosessit tuli opittua ja ravintolatoiminnan elinkaari koettua itse.

Haastattelussa kävi ilmi, että osuuskunnan jäsenet ovat kokeneet opiskelun ja yrittäjyyden yhdistämisen eri tavoin, mutta yrittäjyys koettiin positiivisena asiana. Kun opiskelu ja yrittäjyyden alkutaival oli ohjattu ulkoa päin, ja aika-tilaus tehty opiskelijoille mahdolliseksi, niin opiskelu sinänsä ei ollut liian rankkaa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opiskelijayrittäjyyttä on monenlaista, ja yksi suosituin malli siitä on opiskelun ohella osuuskuntayrittäjänä toimiminen. Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää, kuinka osuuskuntayrittäjyys edistää restonomin tutkintoa. Tutkinnoilta vaaditaan yhä enemmän työelämälähtöisyyttä, ja opiskelun olisi tapahduttava yhä nopeammin. Opiskelijan työskenteleminen opiskelun ohella antaa arvokasta työkokemusta, ilman oman alan työkokemusta työllistyminen opintojen jälkeen voi olla hankalaa.

Vaihtoehto työssä käymiselle on opintojen suorittaminen osuuskuntamallilla. Koulutuksen jälkeistä työllistymistä ajatellen työkokemus ja asiantuntijuus ovat välttämättömiä, mikä myös puhuu osuuskuntamallilla opiskelemisen puolesta.

Oppimisen kehämalli tulee osuuskuntamallilla opiskelussa selkeästi esille. Kokemuksellisessa oppimisen kehässä hyödynnetään jo aikaisemmin hankittuja kokemuksia sekä osuuskunnan avulla saatuja uusia kokemuksia. Kun opiskelijan yksittäistä työkokemusta, pienemmän tiimin tai koko osuuskunnan yhteistä casea reflektoidaan yhdessä, ohjaa kokemus uuden oppimiseen.

Osuuskunnassa reflektointi tapahtuu jäsennellysti treeneissä. Erityisesti valmentajalla on rooli haastaa oppilaita miettimään, olisiko jotain voitu tehdä eri tavoin, ja saada oppilas pohtimaan, miksi jotakin tehtiin niin kuin tehtiin. Valmentaja ja muut osuuskuntalaiset tuovat reflektointiin oman näkökulmansa.

Kaikki opetus ei tapahdu osuuskunnan parissa vaan osuuskuntamallilla opiskelevillakin on kursseja, mitkä ovat toteutettu perinteisellä tavalla. Osuuskuntalaiset voivat usein silti hyödyntää omia oppimisen kokemuksia myös näillä teorialunneilla.

Restonomin osaamisvaatimukset ovat laajat. Osuuskuntayrittäjyys edistää ammattitaitoiseksi esimieheksi kehittymistä usein eri tavoin. Osuuskunnan avulla opiskelijan on mahdollista tutustua laajasti restonomin työhön ja eri työympäristöihin ja samalla hankkia laaja-alaista työkokemusta. Kokemuksen ja näkemyksen kartuttaminen edesauttaa restonomin esimiesvalmiuksien kehittymistä.

Osuuskuntayrittäjänä toimiminen opettaa enemmän kuin palkkatöissä oleminen. Osuuskunnan avulla opiskelija perehtyy yrityksen toimintaan sisältäpäin yrittäjänä. Vaikka opiskelija ei heti valmistuttuaan ryhdy yrittäjäksi, on kokemuksesta yrittäjänä vain hyötyä. Tulevat työnantajat arvostavat varmasti yrittäjämäistä työntekijää, joka ymmärtää esimerkiksi työnsä taloudelliset vaikutukset ja huomaa työpaikalla mahdollisesti olevat kehityskohteet.

Osuuskunnan vaativuuden ja sen parissa tehdyn työmäärän arvioitiin olevan suurempi kuin tavallisessa luokkahuoneessa tapahtuvassa opiskelussa. Osuuskuntatoiminta vaatii aikaa ja panostusta, samoin kuin opiskelu. Ihmiset oppivat eri tavoin, ja toisille kirjoista tentteihin lukeminen ja oppitunneille osallistuminen on luontevampaa kuin toisille. Osuuskunta sopii oppimisympäristöksi kaikille, varsinkin jos erilaiset oppijat otetaan huomioon sekä osuuskunnan toiminnassa että opiskelussa. Ilman tenttejä tutkintoa tuskin missään saa suoritettua, mutta osuuskunta antaa mahdollisuuden käytännön työhön, joka hyödyttää opiskelijaa sekä taloudellisesti että osaamisen kartuttamisella.

Opinnäytetyöni sisältää konkreettisia esimerkkejä siitä, kuinka opiskelussa on hyödynnetty työelämän projekteja. Osuuskunnan mahdollistamat caset anta-

vat kokemusta ja oppia osuuskuntalaisille. Kun osuuskunta toimii oppilaitosten alaisuudessa, on osuuskuntalaisilla asiantuntevaa apua saatavilla ja yrittäjyyden riskit pieniä.

Näkökulmani tutkimukseeni on ainutlaatuinen. Aihe on todella läheinen itselleni, minkä vuoksi sen käsitteleminen oli välillä hankalaa. Motivaatio työn tekemiseen säilyi hyvin koko työskentelyn ajan

Tutkimuksia, jotka on kirjoitettu oman kokemuksen perusteella opiskelijayrittäjyydestä, ei juuri ole. Opiskelijayrittäjyyttä tutkivia tutkimuksia on muutama, mutta niissä näkökulmaksi on valittu esimerkiksi opiskelijayrittäjyyden lisäämisen tutkiminen tai opiskelijayrittäjyyden tutkiminen ilman omakohtaista kokemusta.

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa tutkimuksen luonne. Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi olen haastatellut muita osuuskuntalaisia ja käyttänyt opiskelun alkuvaiheen raportteja materiaalina. Raportteja kirjoittaessaan kukaan ei tiennyt, että tulen hyödyntämään niitä tutkimuksessani.

Mielenkiintoisia jatkotutkimuksen aiheita olisivat eri oppilaitoksissa opiskelevien kokemukset opiskelijayrittäjyydestä. Omat kokemukseni eivät ole yleistettävissä, joten olisi mielenkiintoista tutkia useampien opiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä siitä, mitä hyötyjä osuuskuntamallilla opiskellessa voitaisiin saavuttaa, ja kuinka saavutettaisiin parhaita tuloksia esimerkiksi opiskelijan oppimisessa kuin opiskelun jälkeisessä työllistymisessä. Oppimistuloksien vertailua olisi kiintoisaa suorittaa saman tutkinnon eri metodeilla suorittaneiden opiskelijoiden kesken.

Jatkotutkimuksissa olisi myös mielenkiintoista selvittää tarkemmin, kuinka aikaisemmin hankittua osaamista (ks. liite 2) voitaisiin hyödyntää tutkinnossa yhä paremmin. Osuuskuntatoiminta antaa edellytyksiä hyödyntää opiskelijoiden osaamista, kun opiskelijat oppivat tuntemaan toisiaan opintojen edetessä. Opiskelijat tulevat ammattikorkeakouluun hyvin erilaisista lähtökohdista, ja osaamisen taso ja osa-alueet vaihtelevat. Kun osaaminen kehittyy aiemmin

opitun pohjalta, saa jokainen opiskelija varmasti koulutukselta sitä mitä tarvitsee.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoulutus ja sen kehittäminen. N.d. Opetus- ja kulttuuriministeriön nettisivuilla oleva ammattikorkeakoulutusta kuvaava artikkeli. Viitattu 16.10.2014. <http://www.minedu.fi/OPM/?lang=fi> koulutus, ammattikorkeakoulutus.

Cambron-McCabe N. & Dutton J. 2000 Wheels of learning. Teoksessa Schools that learn. Toim. P. Senge. Yhdysvallat

Erityisopetuksen strategia. 2007. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä. Viitattu 16.10.2014. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2007/liitteet/tr47.pdf?lang=fi>

Eräsalo, U. 2008. Käytännön henkilöstöjohtaminen hotelli- ja ravintola-alalla. Restamark

Genzuck, M. 2003. A Synthesis of Ethnographic Research. Viitattu 23.10.2014 http://www-rcf.usc.edu/~genzuck/Ethnographic_Research.pdf

Haapalainen, H. 2014 Osuustoiminta on opiskelijoille kiinnostava tuntemattomuus. YLE:n uutinen 6.5.2014. Viitattu 1.10.2014. http://yle.fi/uutiset/osuustoiminta_on_opiskelijoille_kiinnostava_tuntemattomuus/7224396?ref=leiki-uu

Halttunen, J. 2011 Jyväskylän ammattikorkeakoulun rehtori Jussi Halttusen lukukauden 2011-2012 avajaispuhe. Viitattu 5.11.2014. <http://www.arene.fi/data/dokumentit/d5dedbb6-10f6-4941-9d63-0d8c823cd23a.pdf>

Historia. N.d. Tiimiakatemia nettisivujen osio, missä muun muassa kuvataan Tiimiakatemia alkuaikoja ja syntymistä. Viitattu 21.10.2014 <http://tiimiakatemia.fi/fi/info/historia>.

Hukkanen, A.2012. Suhde yrittäjyyteen ja yrittäjän suhteet ratkaisevat. Opiskelijayrittäjyysaiheinen blogi. Viitattu 5.11. 2014. http://anitanhanke.blogspot.fi/2012_03_01_archive.html

Hyvä johtaminen luo pohjaa työhyvinvoinnille. N.d. Viitattu 9.10.2014, www.ilmarinen.fi etusivu - Ilmarinen - mediapalvelu - uutiset - 2012 - 1.10.2012, Hyvä johtaminen luo pohjan työhyvinvoinnille.

Järvinen, P. 2006. Ammattina esimies. Helsinki: WSOYpro.

Karlsson, A. & Taipale, A. 2014 Opiskelijayrittäjyyden edistäminen Laureassa. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 16.10.2014. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014090813809>

Koiranen M. & Pohjansaari, T. 2004. Sisäinen yrittäjyys, innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta. Tampere: Tammer-Paino Oy

Kokkonen, V., Kuuva, M., Leppimäki, S., Lähteinen, V., Meristö, T., Piira & Sääskilahti, M. 2005 Visioiva tuotekonseptointi. Työkalu tutkimus- ja kehitystoiminnan ohjaamiseen. Teknologiateollisuuden julkaisuja 4/2005.

Kolb, D. 1984. Experiential learning. Experience as the source of learning and development. Prentice-Hall

Lehtipuu, S. 2013. Miten meillä opitaan? Kuvaus Tiimiakatemia oppimisen käytänteistä Tiimiakatemia nettisivuilla. Viitattu 5.5.2014. [Http://www.tiimiakatemia.fi/](http://www.tiimiakatemia.fi/) Info, miten meillä opitaan?

Lehtonen, T. & Rusanen, E. 2013. Perfect Getaway Oy – ideasta yritykseksi. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Hotelli- ja ravintola-alan liikkeenjohdon koulutusohjelma. Viitattu 16.10.2014. [Http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013120419930](http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013120419930)

Leinonen, N., Partanen, T. & Palviainen P. 2002. Tiimiakatemia, tositarina tekevällä oppivasta yhteisöstä. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy

Lojander, T & Suonpää, J. 2004. Firma- käytännön yritystoiminta. Otava

Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L., Himberg, T., Menetelmäpolkuja humanisteille. N.d. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. Viitattu 25.10.2014 <http://www.jyu.fi/mehu>

Mikä Ny-yritys on? N.d. Ny- yrityksen tukiportaali netissä. Viitattu 25.10.2014. [Http://ny-yritys.fi/mika-on-ny-yritys](http://ny-yritys.fi/mika-on-ny-yritys)

Nissilä, M. 2012. TOY Työssä oppiminen yrittäjänä -esite. Viitattu 26.10.2014 <http://issuu.com/miniaminia/docs/toy>

Oletko valmis yrittäjäksi? N.d. Tietoisuku yrittäjyydestä ennen yrittäjyysvalmius testiä. Viitattu 26.10.2014. [Http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustakoyrittaja/valmis-yrittajaksi](http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustakoyrittaja/valmis-yrittajaksi)

Oppimis- ja ohjauksäityksiä. N.d. Itä-Suomen Yliopiston Avoimen Yliopiston opetustarjonnan artikkeli oppimis- ja ohjauksäityksistä. Viitattu 22.11.2014 [Http://www.uef.fi/fi/aducate/etusivu](http://www.uef.fi/fi/aducate/etusivu) avoin yliopisto, opetustarjonta, terveystieteen ja farmasian opinnot, henkilöstön ja asiakkaiden opettamisen teoreettiset perusteet, oppimis- ja ohjauksäityksiä

Osakeyhtiön perustamistoimet ja yhtiömuodon sääntely. N.d. Yrittäjyystietoutta Yrittäjät.fi nettisivuilla. Viitattu 26.10.2014. [Http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustako_yrittaja_rytysmuodot_ja_vastuut_osakeyhtiö](http://www.yrittajat.fi/fi-FI/minustako_yrittaja_rytysmuodot_ja_vastuut_osakeyhtiö)

Partanen, J. 2013. Osuuskunta tarvitsee ammattimaisen tiimivalmentajan. Julkaisu Osuustoiminta-johdon ja hallinnon ammattilehdessä 2/2013. Viitattu

29.10. [Http://www.partus.fi/fi/mediassa/osuuskunta-tarvitsee-ammattimaisen-tiimivalmentajan](http://www.partus.fi/fi/mediassa/osuuskunta-tarvitsee-ammattimaisen-tiimivalmentajan)

Patentti- ja rekisterihallitus. N.d. Taulukko yritysten lukumääristä kaupparekisterissä. Viitattu 11.10.2014. [Http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html](http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html)

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2004, 2004. Opetushallituksen määräys perusopetuksen opetussuunnitelman perusteista. Vammalan kirjapaino.

Raunio, H. (2013) Osuuskunta opiskelijayrittäjyyden edistäjänä ammattikorkeakouluissa. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 16.10.2014. [Http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013052210207](http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2013052210207)

Saarela, J. 2012. Esihautomotoiminnan markkinointiviestinnän kehittäminen: Esihautomo InnoVilla. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 16.10.2014. [Http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205076727](http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201205076727)

Sanakirja. N.d. Tiimivalmentajien valmentajan sanakirja kuvaa Tiimiakatemian käyttämää termistöä Partus OY:n nettisivuilla. Viitattu 23.9.2014. [Http://partus.fi](http://partus.fi) materiaalit, sanakirja

Sasi, K. 2009. Kasvuyritykset ovat Suomen menestystekijä. Blogiteksti yrittäjälinja.fi- nettisivulla. Viitattu 29.10.2014. [Http://www.yrittajalinja.fi/blogi/2009/6/17/196](http://www.yrittajalinja.fi/blogi/2009/6/17/196)

Solanne, H. 2014. Oppilaitoksen työosuuskunta – Nuoren luontevin tie yrittäjyyteen. Artikkelit ura- ja rekrytointiyrittäjälinjan nettisivuilla. Viitattu 4.10.2014 [Http://www.uranus.fi/tyonhaku/oppilaitoksen-tyoosuuskunta-nuoren-luontevin-reitti-yrittajyyteen/#.VC-2qlfYv0m](http://www.uranus.fi/tyonhaku/oppilaitoksen-tyoosuuskunta-nuoren-luontevin-reitti-yrittajyyteen/#.VC-2qlfYv0m)

Valmentava johtaminen. N.d. Kuvaus valmentavasta johtamisesta esimiesinfo.fi- valmennusverkon sivuilla. Viitattu 23.10.2014. [Http://esimies.info/Valmentava-johtaminen.php](http://esimies.info/Valmentava-johtaminen.php)

Yrittäjyys ja opiskelu. N.d. Jyväskylän Entrepreneurship Societyn nettisivut. Viitattu 20.10.2014. [Http://www.jkles.fi/yrittajyys-ja-opiskelu](http://www.jkles.fi/yrittajyys-ja-opiskelu)

Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. 2009. Opetusministeriön julkaisuja 2009:7, koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Yliopistopaino

Yrittäjyysoppia osuuskunnassa. N.d. Tampereen seudun osuustoimintakeskuksen nettisivuilla oleva artikkeli. Viitattu 25.10 [Http://www.osuustoimintakeskus.net/?page_id=40](http://www.osuustoimintakeskus.net/?page_id=40)

LIITTEET

Liite 1 Treenimuistio

Treenimuistio Pikkujoulujen palaverista

Palaute:

+ keittiö sai valmistettua ruuat

- keittiön ja salin välinen kommunikaatio

+ hyvin vedetty

- työn jako

- opparityttöjen vastuu vs. Hamaran vastuu?

- kommunikaatio myös tilaisuutta edeltävänä päivänä

- palaverit, oliko niitä?

-/+ kokonaisuutena hyvä, hienosäädön varaa on

+ "kunnialla" selviämien ilman minkäänlaista kokemusta, riittämättömissä puitteissa

+ buffapöytien sijainti, hyvä että oli aulassa

- lautasen heikolla pyöreällä pöydällä, liian paljon lautasia pienellä pöydällä

++ pöydät olivat kauniita!

-yleinen epätietoisuus => ahdistus

- Kahvikupit katteeseen, olisiko kannattanut, olisi nopeutunut ja pöydät ei olleet liian ahtaat

- vesikannuja pöytiin

-vieraiden ohjaamiseen aktiivisempi ote

- useampi pullo mukaan viinin kaatoon,

- heti juomien kaadettua alkuruoan pöytäkunnittain, nopeutta olisi tullut n. 20 min

Hovimestari? kokonaisuuden hallitseminen puuttui

-pääruoka kuivaa, kommunikoinen salin kanssa, tarkka aika kun ruuan pitää olla valmiina

- vaiheittainen ajoitus olisi ollut hyvä

- ruokien on vastattava pöydissä olevia menukortteja

+ mukavalla fiiliksellä meni

-/+ oikea paikka oppia juuri näitä asioita

-/+ kaikki palaute mitä osuuskunta oli asiakkailta saanut, ei ollut asiallista

+ tilaaja ollut ihan tyytyväinen

+ mahdollisuus ehkä korjata

+yritteliäisyys työmäärään nähden.

!ei saa buukata muita töitä samalle viikolle, (osuuskunta oli monena päivänä tekemässä inventaarioita, ja hoiti RavintolaIdea)

-viininkulutuksen seurannassa oltava tarkempi.

Liite 2 Aikaisemmin hankitun osaamisen todentaminen (AHOT)

Opetusministeriön vuonna 2006 asettaman työryhmä tutki aiemmin hankitun osaamisen periaatteita korkeakouluissa, keinoja sen edistämiseen sekä ehdotti valtakunnallisesti hyvän käytännön mallia suosituksena. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisesta hyötyvät kaikki koulutuksen osapuolet, opiskelijalle ei tule päällekkäisyyksiä koulutuksessa, mikä lisää opiskelun mielekkyyttä. Korkeakoulut hyötyvät motivoituneista opiskelijoista ja koulutuksen päällekkäisyyttä välttämällä voidaan lyhentää koulutuksen kokonaisaikaa. Myös yhteiskunta hyötyy niin ikään resurssien tehokkaasta käytöstä ja työnantajille aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen voi selkeyttää työntekijän koulutuksen tarpeellisuutta ja työelämän valmiuksia. (Erityisopetuksen strategia 2007, 11-12.)

Aiemmin hankitun osaamisen todentamisessa, AHOT, tärkeintä on, että opiskelijan todellinen osaaminen todennetaan. Merkitystä ei niinkään ole sillä, missä tai miten osaaminen on hankittu, vaan tärkeintä on saada esimerkiksi toisessa korkeakoulussa, työelämässä tai vapaa-ajantoiminnalla hankittu aito osaaminen hyödynnettyä tutkinnossa. (Mts. 7.)

Toinen tärkeä kehityssuunta opetuksessa on elinikäinen oppiminen. Elinikäisessä oppimisessä ei pyritä siihen, että sidotaan ihminen muodolliseen tutkinto-opetukseen koko elämänsä ajaksi, vaan tehdään oppimisesta luonteva osa elämää ja osaamista kehitetään usein eri tavoin. (Mts. 22.)

Liite 3 Case Jyväskylän ammattikorkeakoulun pikkujoulut

Hamaran ensimmäinen yhteinen case oli järjestää Jyväskylän ammattikorkeakoulussa pikkujoulut Ravintola Dynamon ruokalassa. Case tuli nopealla aikataululla ja kukaan ei varmaankaan osannut aavistaa mitä kaikkea se itse asiassa pitää sisällään. Jälkeenpäin ajateltuna case oli vaativa, sillä puolella osuuskuntalaisista ei ollut mitään alaan liittyvää, eikä kenelläkään mitään vastaavaa, kokemusta.

Pikkujoulujen ruokalistan olivat suunnitelleet kaksi Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijaa osana opinnäytetyötään. Tapahtuman käytännön toteuttaminen ja salitoiminnan suunnittelu kuuluivat osuuskunnalle. Myös koristelu kuului osuuskunnalle, mutta ravintolan henkilökunta auttoi sen järjestämisessä. Opinnäytetyötä tehneet tytöt olivat keittiössä mukana illan aikana.

Alkujärjestelyihin varattiin aikaa, osuuskuntalaiset kävivät laskemassa ravintolan aterimet etukäteen ja varmistivat näin että ne riittivät. Tapahtumaa suunniteltiin myös, ja ennen iltaa tehtiin loppulinen aikataulutus. Työt oli suunniteltu ja vastuut eritelty ja jaettu etukäteen.

Tapahtumapäivänä illan kulku käytiin nopeasti läpi, ja sitten vieraita ruvettiin ottamaan vastaan. Tapahtuma alkoi alkujuomien tarjoilulla Dynamon aulassa, ja vieraiden vastaanottamisella. Vieraat ohjattiin ruokalan puolelle, missä ruokailu tapahtui. Alkuruuat tarjoihin buffeesta ravintolan ulkopuolella aulatilasta, ja pääruoka-annokset tarjoihin pöytiin. Myös viinit, jälkiruuat, kahvit ja kahvin avecit tarjoihin pöytiin.

Olimme tehneet suunnitelman, että pöytiintarjoilu tapahtuisi asiallisesti ja järjestelmällisesti niin, että jokaisella tarjoilijalla oli omat määrätyt alueet huolehdittavanaan. Tarkoituksena oli kaataa ensin viinit, ja sitten pyytää asiakkaita siirtymään alkuruokien pariin. Näin myöskin tapahtui, mikä johti siihen, että kun noudatimme ohjeita emmekä olleet tarpeeksi taitavia lukemaan tilanetta, ruokien tarjoilussa kesti. Ne pöydät joille viiniä oli jo kaadettu, olisi

kannattanut päästää jo hakemaan alkuruokia, että ruokailu saataisiin alkaamaan jouhevasti.

Kun alkuruuat oli syöty, tarjoiltiin toinen kierros viiniä ja pääruuat. Keittiö oli noudattanut aikatauluaan, ja ruoka oli ollut valmiina jo hetken aikaa. Ruoka oli luonteeltaan sellaista, että se ei kestänyt lämpösäilytystä, vaan rakenne kärsi.

Ilta jatkui ja aikataulu venyi, mutta kaikki saivat ruuan ja juoman. Illan aikana aulassa oli baari, joka toimi moitteettomasti. Illan jatkotilaisuus oli RavintolaIdeassa, ja osuuskuntamme jäseniä oli myös töissä mm. järjestyksen valvojana, tarjoilijoina ja muusikkona.

Olisimme voineen välttää aikataulun venymisen ja ruuan pitkään seisomisen sillä, että keittiöllä ja salilla olisi ollut vastaavat henkilöt, ja he olisivat keskusteleen aikataulusta ja muista tapahtumista. Myös kokeneempien ”opinnäytetyötyttöjen” kanssa olisi kannattanut keskustella salin toiminnoista ja aikataulutuksesta, ja heidän olisi kannattanut ottaa keittiössä vastaan keittiössä kokeneemmilta osuuskuntalaisilta.

Kokemuksen tuomat hyödyt olemme huomanneet opiskelun aikana useaan otteeseen. Yksi usein esiin noussut teema on, että virheistään pitää oppia, ja aina kannattaa yrittää, vaikka täyttä varmuutta ei olisi. Aina ei voi olla oikeassa, ja kokeilemalla oppii.

Jyväskylän ammattikorkeakoulun pikkujoulut on ollut mielestäni opettavaisin case ehkä koko Hamaran historian aikana. Vaikka emme onnistuneet juhlien järjestämisessä täysin, olemme jälkeenpäin oppineet asiat paremmin. Saimme myös osin todella hyvää palautetta.

Kun myöhemmin opimme uusia asioita, vertasimme usein opittua pikkujouluihin. Tällaista oppimista ei olisi voinut luokkahuoneessa tapahtua. Jo opiskelujen alkuvaiheessa näin iso ja merkittävä yhteinen oppimiskokemus myös yhdisti osuuskuntaa. On eri asia lukea kirjasta kuvaus jostain tilaisuudesta, ja

pohtia, mikä siinä tapahtunut hyvin ja mikä onnistunut huonosti. Myös tapahtumien syiden ja niiden seurauksien hahmottaminen on helpompaa, ja oppia voi tulla vielä pitkienkin aikojen päästä, kun on ollut itse kokemassa ja tekemässä virheitä.

Kaikilla osuuskuntalaisilla on varmaan tästä eteenpäin kirkkaana mielessä, että henkilökuntaa on oltava riittävästi, mikäli aikoo tarjoilla lähes kahdelle sadalle henkilölle pöytiin yhtäaikaaisesti. Myös asiakkaiden istuttaminen ja sen odottaminen, että loput yli sata asiakasta saa viinin, ennen kuin alkuruokaa saa mennä hakemaan, jäi varmaan mieleen. Nyt jokainen meistä ymmärtää, kuinka tulisi toimia.

Tärkein oppi palautteen (ks. Liite 1.) mukaan oli sisäisen viestinnän tärkeys. Erityisesti casen vastuun jakamisesta tuli palautetta. Oli epäselvyyttä, oliko osuuskuntana päävastuussa, vai oliko opinnäytetyöntekijöillä päävastuu. Asiaan ei ollut kiinnitetty tarpeeksi huomiota, ja se näkyi asiakkaalle.

Osuuskunta piti treenit, joissa käytiin pikkujoulut tarkasti läpi. Treenissä mukana oli ammattitaitoisia ravintola-alan ammattilaisia, jotka olivat mukana osuuskunnan muussakin toiminnassa, ja näin kykenivät antamaan rakentavaa ja negatiivistakin palautetta positiivisen palautteen lisäksi. Keskustellessamme huomasimme kuinka tärkeää oikeastaan keskinäinen viestintä on. Sen puuttuminen vaikutti suoraan aikataulutukseen, ruokien tarjoilun viivästymiseen, ruokien laatuun, asiakastyytyväisyyteen ja työntekijöiden työntekoon.

Liite 4 Case RavintolaIdea

RavintolaIdea oli Jyväskylän ammattikorkeakoulun Restonomipalveluiden omistama ravintola, ja on toiminut opiskelijoille oppimisympäristönä. Hamaralaiset aloittivat opiskelunsa vuonna 2011 ja RavintolaIdean operatiivisen työn vastuu siirtyi vuoden 2012 alusta osuuskunnalle. Lähes kaikki opinnot ensimmäisenä lukuvuonna suoritettiin niin, että ne saatiin yhdistettyä RavintolaIdean toimintaan.

RavintolaIdean Case lähti käyntiin siten, että osuuskuntamme ne jäsenet, jotka ovat suorittaneet jo aiemmin ruokapuolen ammattitutkinnon, alkoivat suunnitella RavintolaIdean avaamista ja sen vaatimia käytännön toimia. Samaan aikaan ne jäsenet, kenellä ammatillista taustaa ei ollut, suorittivat Food Service in Practice -kurssin ja opettelivat vastaavia taitoja. Jakoa kutsuttiin taustallisiin ja taustattomiin. Osuuskunnalla oli oikeus ja velvollisuus organisoida ravintolan päivittäinen toiminta niin, että se tapahtui parhaalla mahdollisella tavalla.

RavintolaIdean aikana jokainen opiskelija sai kokemusta sekä ravintolan salin että keittiön töistä. Opiskelijat suorittivat opiskelijoiden roolien jakamisen itsenäisesti. Ensimmäiseen rooliin vaikutti aikaisemmin hankittu kokemus. Ravintola- ja keittiöpäälliköksi päätettiin sellainen henkilö, jolla oli entuudestaan sekä kokemusta että ammattitutkinto alalta.

Osuuskunta oli ravintolan toiminnassa mukana hieman reilun vuoden. Ravintolan työhön perehdyttäminen aloitettiin jo vuoden 2011 lopulla niin, että kurssin Food Service in Practice -poissaolot oli mahdollista korvata töitä tehden RavintolaIdeassa. Näin osa ravintolan käytännöistä tuli tutuksi jo aiemmin muutamalle osuuskunnan jäsenelle.

Vuoden aikana jokainen sai kokemusta salin ja keittiön töistä. Laaja-alainen kokemus on tulevaisuudessa esimiehenä toimimisen kannalta hyödyksi.

Konkreettinen hyöty RavintolaIdeasta on jokaisen osuuskuntalaisen hankkima anniskeluvastaavan pätevyys ja suuri määrä työkokemusta. Kokonaisvaltainen käsitys ravintolan toiminnasta selkeni varsinkin niille osuuskunnan jäsenille, kenellä ei alalta aiempaa työkokemusta ollut.

RavintolaIdea on hyvä esimerkki siitä, kuinka yrittäjyys tukee opiskelua ja tutkintoa. Lähes kaikki syksyllä 2011 suoritettut opintojaksot liittyivät Ravintolan toimintaan ja lisäksi jokainen sai anniskeluvastaavan pätevyuden.

Liite 5 Case Olutexpo 2013

Olutexpo oli syksyllä 2013 ensimmäistä kertaa järjestettävä olut- ja viskiaiheinen tapahtuma. Eräs osuuskunnan jäsen oli ensimmäistä kertaa keväällä 2013 yhteydessä tapahtuman järjestäjiin tiedustellakseen työvoiman tarvetta. Asiat etenivät kuitenkin niin, että lopulta osuuskunta oli vahvasti mukana tapahtuman suunnittelemisessa ja järjestämisessä, eikä vain työvoimana. Tapahtumaa alettiin suunnitella keväällä 2013 niin, että tapahtuman järjestäjät esittäytyivät ja tulivat kertomaan tapahtumasta. Lähempänä tapahtumaa osuuskunnan projektista vastaava projektin johtaja valitsi apulaiset, ja he menivät tapahtumaa edeltävänä päivänä auttamaan ja rakentamaan messuja. Projektin johtaja toimi myös esimiehen osuuskunnan muille esimiehille. Yhteensä viisi opiskelijaa toimi esimiehinä kaikille muille osuuskuntalaisille ja muille tapahtumaan lähteneille opiskelijoille. Tapahtumassa oli mukana osuuskunnan lisäksi Jyväskylän ammattikorkeakoululta muita opiskelijoita työvoimana.

Operatiivisen johtamisen opintojaksoon kuuluvat esimiehen edellytyksien, roolin ja näkökulmien ymmärtäminen. Esimiehet saivat tapahtumasta kokemuksen esimiehen työstä, ja muut oppivat havainnoiden ja jälkipalautteen ansiosta. Kävimme esimiestyön treeneissä perusteellisesti läpi sekä esimiesten omasta, että muiden osuuskuntalaisten näkökulmasta. Kaikki kokemukset, niin onnistumiset ja epäonnistumiset auttoivat esimiehiä kehittymään, ja loivat muille myös mallin toimia tulevaisuudessa. Näin osaaminen ja kokemukset hyödyttivät myös muita, ja esimieskokemuksen saaneet saivat heti palautetta työstään.

Jokainen oli saanut etukäteen valita mieluisimman työpisteen. Tarkoituksena oli, että työpiste vaihtuisi niin että osaaminen karttuisi laajemmin, eikä työ olisi joka päivä samaa. Työn mielekkyyden lisäksi työnkierrolla haluttiin taata se, että jokainen oppisi ja saisi kokemusta tapahtumasta mahdollisimman paljon ja näin työ olisi myös laadukasta.

Työt alkoivat perjantaina paikkoihin tutustumisella, ja aamiaisen yhteydessä olevalla turvallisuuskoulutuksella. Esimiehet olivat menneet jo edellisenä päivänä rakentamaan messuja ja tutustumaan paikkoihin, näin esimiehet tunsivat paikat ja osasivat ohjeistaa työntekijöitä luontevammin. Opiskelijalta edellytetään esimiesroolin ymmärtäminen ja erilaisten johtamistapojen merkitys liiketoiminnan menestystekijänä ja hyvinvoivan työyhteisön kehittäjänä ja juuri tällaisissa tilanteissa nämä edellytykset kehittyvät.

Tapahtuman ensimmäisen päivän ohjelma käynnistyi odotettua aikaisemmin, VIP-vieraat tulivatkin kaksi tuntia aikaisemmin kuin oli sovittu. Osuuskuntalaiset saivat tiedon tästä, kun olivat linja-autossa matkalla Helsinkiin, noin 9 aikaan aamulla. Tämä osoitti, että usein työ ei mene suunnitellusti, ja nopeisiin tilanteisiin ja merkittäviin muutoksiin on kyettävä sopeutumaan.

Tapahtuman aikana esimiehen kiersivät opiskelijoiden työpisteillä, hoitivat omia työtehtäviään ja tauottivat muita. Työtehtäviä oli muun muassa lasien vaihto- ja tiskipisteillä työskentely, narikka sekä pääsylippujen ja polettien myyminen.