



Opiskelijakokemuksia mikroyritysten kanssa tehdyistä kehittämistöistä

Eija Tyni

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Opiskelijakokemuksia mikroyritysten kanssa tehdyistä
kehittämistöistä

Eija Tyni
Tradenomi
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2020

Eija Tyni

Opiskelijakokemuksia mikroyritysten kanssa tehdyistä kehittämistöistä

Vuosi

2020

Sivumäärä

45

Tämän tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoite oli selvittää, millaisia kokemuksia Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla on mikroyritysten kanssa tehdyistä kehittämistöistä. Tutkimuksen tarkoitus oli tuottaa tietoa Laurean koordinoimaan Tutka-hankkeeseen siitä, miten mikroyritysten ja opiskelijoiden yhteistyöllä on onnistuttu edistämään opiskelijan yrittäjyyden oppimista ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista. Tutka-hanke on Laurean, KEUKEn, Posintran ja Novagon yhteinen hanke, jonka tavoitteena on parantaa pk-yritysten kilpailukykyä Uudellamaalla.

Tutkimus oli laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin teemahaastelluilla, ja se analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Asiantuntijatyössä, yrittäjyydessä ja yrityksen johtamisessa tarvitaan samanlaisia tai samankaltaisia taitoja, joilla sopeutua toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Tutkimuksen tietoperusta koostui tutkivaan oppimiseen liittyvien osa-alueiden, kuten kehittämistyön ja Laureassa luodun Learning by Developing -mallin lisäksi yrittäjyyteen ja yrittäjäkasvatukseen, dynaamisiin kyvykkyyksiin liittyvistä teorioista sekä mikroyrityksen ominaispiirteistä.

Tutkimuksen mukaan mikroyritykselle tehdyt kehittämistyöt edistävät yrittäjyyden oppimista. Yrityksen pieni koko, matala organisaatio ja yhdessä tekeminen tukevat oppimista. Kehittämistyöt, joissa kehitetään toimeksiantajan liiketoimintaa, tarjoavat mahdollisuuden oppia liiketoimintaa. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen lisäksi kehittämistöissä opitaan yleisiä työelämätaitoja, saadaan työkokemusta ja valmennusta asiantuntijarooliin. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että mikroyrityksen kanssa tehtävät kehittämistyöt tukevat yrittäjäkasvatukselle asetettuja tavoitteita.

Asiasanat: tutkiva oppiminen, Learning by Developing, mikroyritys, yrittäjyyskasvatus

Eija Tyni

Student Experiences of Development Work with Microenterprises

Year 2020

Pages

45

The aim of this thesis was to find out what kind of experiences students of Laurea University of Applied Sciences have from development work with micro-enterprises. The purpose of the study was to provide information for the Tutka project, which is coordinated by Laurea, on how the cooperation between micro-enterprises and students has succeeded in promoting student entrepreneurship learning and the perception of the business. The Tutka project is a joint project of Laurea, KEUKE, Posintra and Novago, which aims to improve the competitiveness of SMEs in Uusimaa.

The study was a qualitative study. The material was collected through thematic interviews and analyzed by data-driven content analysis. Expert work, entrepreneurship and business management require similar skills to adapt to changes in the operating environment. In addition to areas related to exploratory learning, such as development work and the Learning by Developing model created at Laurea, the knowledge base of the study consisted of theories related to entrepreneurship and entrepreneurship education, dynamic abilities, and characteristics of micro-enterprise.

According to the study, the development work done for micro-enterprises promotes the learning of entrepreneurship. Small size of the company, low hierarchy and working together promote learning. Development work that develops the client's business provides an opportunity to learn about the business. In addition to entrepreneurship and business expertise, development work teaches general skills needed in working life, provides work experience and prepares for a role of an expert. Based on the study, it can be stated that development work with a micro-enterprise supports the goals set for entrepreneurship education.

Keywords: Exploratory Learning, Learning by Developing, Microenterprise, Entrepreneurship Education

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutka-hanke.....	7
1.2	Laurea-ammattikorkeakoulu	8
2	Teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat	8
2.1	Kehittämistyö.....	9
2.2	Tutkiva oppiminen	11
2.3	Learning by Developing -malli	12
2.4	Yrittäjyys ja yrittäjyyskasvatus.....	13
2.5	Mikroyritys.....	15
2.6	Dynaamiset kyvykkyydet.....	17
3	Opinnäytetyön tavoitteet, tarkoitus ja tehtävät	19
4	Opinnäytetyön menetelmät	19
4.1	Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä	20
4.2	Aineistonkeruumenetelmä.....	20
4.3	Aineiston analyysimenetelmä.....	22
5	Tutkimuksen toteutus	23
6	Tulokset.....	27
6.1	Hyödyt eri osapuolille	28
6.2	Yrittäjyyden oppiminen ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottaminen	29
6.3	Ohjaajan ja toimeksiantajan merkitys kehittämistyölle	31
7	Pohdinta.....	33
7.1	Tutkimuksen luotettavuus	36
7.2	Jatkotutkimusaiheita.....	37
8	Lopuksi	38
	Lähteet	39
	Kuviot ja taulukot.....	42
	Liitteet.....	43

1 Johdanto

Yksi ammattikorkeakoulun tehtävistä on yrittäjyyskasvatus, ja yksi tapa toteuttaa tätä tehtävää, on tarjota opiskelijoille mahdollisuus tehdä yhteistyötä yritysten kanssa. Laurea-ammattikorkeakoulussa yrityksille tehtävät kehittämistyöt ovat keskeinen osa koulutusta.

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen opinnäytetyö, jonka tarkoitus on selvittää opiskelijakokemuksia mikroyritysten kanssa tehdyistä kehittämistöistä. Työ tehdään Tutka-hanketta koordinoivalle Laurea-ammattikorkeakoululle. Aihe on rajattu koskemaan yrittäjyyden oppimista ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamisen mahdollisuutta mikroyritysympäristössä, ja sitä kautta yrittäjyys- ja liiketoimintaosaamisen lisääntymistä kehittämistöissä. Opiskelijat, joiden kokemuksia työssä kuvataan, ovat Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoita, jotka ovat osallistuneet kehittämishankkeisiin ja -töihin Tutka-hankkeessa mukana olleissa mikroyrityksissä. Opinnäytetyössä ei käsitellä yritysten kokemuksia, vaan tutkimus on rajattu koskemaan vain opiskelijoiden kokemuksia.

Yrittäjyys ja yrittäminen ovat laajat aiheet, joista molemmista on kirjoitettu hyllymetreittäin. Perinteisesti yrittäjyyttä on tarkasteltu sellaisten yksilön ominaisuuksien kautta, jotka tukevat yrittäjyyttä tai peräti tekevät yrittäjän. Tässä työssä yrittäjyyttä lähestytään sen kautta, että yrittäjyyteen kuuluu itseohjautuva asenne ja käyttäytyminen, sekä tiedot ja taidot, joiden avulla yritystä ja sen liiketoimintaa onnistuneesti hoidetaan. Yrittäjyys voidaan nähdä myös laajemmin ajattelutapana ja prosessina (Raij 2014a, 95). 1990-luvulla kirjoitettiin paljon sisäisestä yrittäjyydestä. Sillä tarkoitetaan yrittäjämäistä käyttäytymistä toisen henkilön tai organisaation palveluksessa (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 33). Vaikka käsite ei enää ole muodissa voidaan kuitenkin todeta, että aktiivinen osallistuminen, oma-aloitteellisuus, sitoutuminen työhön ja aito kiinnostus omaa työtä, työnantajaa ja alaa kohtaan sekä ajantasaiset tiedot ja taidot ovat kovaa valuutaa työelämässä edelleen.

Yhtenä ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisessä tarvittavaa opetusta niin, että opiskelijoilla on valmiudet asiantuntijatehtäviin (L932/201). Kun maailma ympärillämme muuttuu entistä nopeammalla tahdilla, on selvää, että kyky sopeutua muutoksiin, kehittyä ja kehittää ovat hyödyllisiä taitoja sekä yksilölle että yritykselle. Viime vuosina dynaamisten kyvykkyyksien (Dynamic Capabilities) teorian avulla on pyritty selittämään, miksi toiset yritykset menestyvät ja toiset eivät. Kyvyt, jotka tässä strategisen johtamisen teoriassa selittävät menestymistä ovat kyky havaita ja muokata mahdollisuuksia ja uhkia, kyky tarttua mahdollisuuksiin sekä kyky ylläpitää kilpailukykyä muuttamalla, yhdistämällä, suojaamalla ja tarvittaessa uudelleen määrittelemällä kyvyt ja resurssit (Teece 2007, 1319). Samanlaisia kyvykkyyksiä ja ominaisuuksia liitetään yrittäjyyteen, ja dynaamisten

kyvykkyyksien organisaatiot ovat vahvasti yrittäjähenkisiä. Yrityksen menestymiseen tarvitaan liiketoimintaosaamista. Tradenomikoulutus tarjoaa hyvät teoreettiset lähtökohdat siihen, ja koulutukseen liittyvä harjoittelu ja erilaiset projekteina toteutettavat kehittämistyöt voivat tukea osaamisen lisäämistä.

Tutkimus on prosessi, jolla systemaattisesti etsitään tietoa jostakin olemassa olevasta ilmiöstä, joka on muotoiltu tutkimusongelman muotoon (Kananen 2015, 19). Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on, millaisia kokemuksia Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla on mikroyritysten kanssa tehdystä yhteistyöstä opinnäytetöissä ja kehittämishankkeissa. Vastausta ongelmaan haettiin laadullisella tutkimuksella, jonka aineistonkeruumenetelmä oli teemahaastattelu. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä.

1.1 Tutka-hanke

Tutka-hanke on Laurea-ammattikorkeakoulun, Keski-Uudenmaan Kehittämiskeskus Oy Keuken, Posintra Oy:n ja Novago Yrityskehitys Oy:n yhteinen hanke, jonka tavoitteena on parantaa pienten ja keskisuurten yritysten kilpailukykyä Uudenmaan, erityisesti kehittämissyhtiöiden Keuken, Novagon ja Posintan, toiminta-alueilla. Hankkeessa Laurea-ammattikorkeakoulu, kehittämissyhtiöt ja yritykset yhdessä luovat alueellisen toimintamallin, jolla voidaan tunnistaa yritysten kasvumahdollisuudet ja ottaa käyttöön yrityskohtaisia ratkaisuja kehittämistuen avulla. Hankkeen tavoite on pienten ja keskisuurten yritysten kilpailukyvyn edistäminen ja uuden liiketoiminnan luominen. Hanke tarjoaa konkreettista apua yritysten liiketoiminnan uudelleen arviointiin, tulevaisuuden asiakas- ja markkinointitarpeiden tunnistamiseen sekä uusien liiketoimintamallien ymmärtämiseen ja soveltamiseen. Lisäksi siinä perehdytään asiakasvetoiseen toimintatapaan ja työkaluihin, joilla sitä kehitetään. Hankkeen avulla yritykset paikkaavat osaamisaukkoja uuden oppimisen ja kumppanuuksien kautta. (Tutka-hanke 2020b; 2020c.) Laurea on hankkeen koordinaattori ja tämän työn toimeksiantaja. Hankkeen toimintakausi on 1.9.2018 - 31.12.2020, ja se saa Uudenmaanliiton kautta rahoitusta Euroopan aluekehitysrahastosta. (Tutka-hanke 2020b.)

Tutka-hankkeen puitteissa yrityksille tarjotaan yrityskohtaisia kehittämissuoritteita, joihin Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijat osallistuvat (Tutka-hanke 2020d). Opiskelijoille on tarjottu erilaisia vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa kehittämishankkeessa opiskelemista. Näitä ovat olleet muun muassa tiimissä toteutettavat ongelmanratkaisutehtävät, joista osa on toteutettu työpajoina, lyhytkestoiset kehittämistehtävät ja projektit, jotka opiskelijat ovat tehneet yksilösuorituksina tai pidempikestoiset ja laaja-alaisemmat kehittämistehtävät tai -projektit, joita tehdään tiimeissä. Myös yrityksille toteutettavat opinnäytetyöt ovat olleet mahdollisia hankkeen puitteissa. Laajempi yritys yhteistyö on myös ollut mahdollista; siinä opiskelija yhden yksittäisen työn sijaan osallistuu yritykselle tarjottavaan valmennukseen ja tutustuu syvästi yritystoiminnan kokonaisuuteen. (Tutka-hanke 2020a.)

1.2 Laurea-ammattikorkeakoulu

”Laureassa pääset oikeasti tekemään!” (Laurea 2020b). Laurea-ammattikorkeakoulussa on kehitetty kehittämisspohjainen oppimisen Learning by Developing (LbD) -malli. Se perustuu amerikkalaisen filosofin ja psykologin John Deweyn (1859 - 1952) kasvatustilosophiaan, jossa painotetaan käytäntöä merkityksen perustana ja tiedon saavuttamista reflektoidun kokemuksen kautta (Turku 2020).

Laurean monille eri opiskelu- ja oppimistavoille on yhteistä tutkiva ja kehittävä työote. Opiskelijat hankkivat omalla ammattialallaan tarvittavaa osaamista osallistumalla kehityshankkeisiin ja -projekteihin. Laureassa uskotaan vuorovaikutukseen ja ihmisten kohtaamiseen, ja opilaitoksen tunnuslause onkin ”yhdessä enemmän”. Työelämän aidoista tarpeista tulevat toimeksiannot ovat keskeisessä osassa opiskelua, samoin tutkiva ja kehittävä työote. Opiskelu on käytännönläheistä ja tarjoaa mahdollisuuden verkostoitumiseen ja työelämätaitojen kartuttamiseen. (Laurea 2020a.)

Deweyn teoreettiseen viitekehykseen pohjautuvaa Laurea-ammattikorkeakoulun kehittämisspohjaista oppimisen Learning by Developing (LbD) -mallia käsitellään tarkemmin luvussa 2, jossa myös muut opinnäytetyön kannalta keskeiset teoriat ja käsitteet esitellään. Luvussa 3 esitellään työn tavoite, tarkoitus ja tehtävät. Luvussa 4 kuvataan opinnäytetyössä käytettävät menetelmät. Luvussa 5 kuvataan tutkimuksen toteutus, luvussa 6 esitellään tutkimuksen tulokset. Lopuksi luku 7 sisältää raportin kirjoittajan pohdintaa aiheesta ja tutkimusetiikasta.

2 Teoreettiset ja käsitteelliset lähtökohdat

Ammattikorkeakoululla on kolme tehtävää, jotka on säädetty laissa. Sen perustehtävä on ”antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen, taiteellisiin ja sivistyksellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin ja tukea opiskelijan ammatillista kasvua” (L932/2014). Tämän lisäksi sen tehtävänä on harjoittaa korkeakouluopiskelua tukevaa, työelämää ja aluekehitystä edistävää ja alueen elinkeinorakennetta uudistavaa soveltavaa tutkimus-, kehittämis- ja innovointitoimintaa. Laureassa näiden tehtävien nähdään muodostavan yhtenäisen kokonaisuuden, ja sen ajatuksen pohjalta on kehitetty kehittämisspohjainen oppimisen Learning by Developing (LbD) -malli (Raij 2014a, 96).

Ammattikorkeakoulun tutkimustyö on käytännönläheistä, työelämälähtöistä ja ajankohtaista, ja ammattikorkeakoulusta valmistuneita kutsutaan ammatillisiksi asiantuntijoiksi. Asiantuntijuus perustuu jatkuvaan omien valmiuksien kehittämiseen. Työelämässä tarvittavat pätevyys- ja ammattitaitovaatimukset, ominaisuudet, kyvyt ja valmiudet muuttuvat, kun ympäröivä yhteiskunta muuttuu. Siksi ammatillisella pitää olla valmiuksia kehittää omia kykyjään. (Vilkka 2015, 17.)

Laureassa kehitetty Learning by Developing (LbD) -malli pohjautuu John Dewey'n oppimisteori-oihin (Turku 2020). Se ja LbD-malli ovat tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys. Sitä käsitellään luvussa 2.3. Ennen sitä käsitellään keskeiset käsitteet kehittämistyö luvussa 2.1. ja tutkivat oppiminen luvussa 2.2. Muut keskeiset käsitteet ovat yrittäjyys ja yrittäjäkasvatus, joita käsitellään luvussa 2.4. Työhön sisältyvässä tutkimuksessa pyritään selvittämään, millaisia kokemuksia Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla on mikroyritysten kanssa tehdystä yhteistyöstä, jota tehdään opinnäytetöissä ja kehittämishankkeissa, siksi mikroyrityksen määritelmä ja ominaispiirteet ovat osa raportin tietoperustaa. Ne käsitellään luvussa 2.5. Dynaamiset kyvykkyydet (Dynamic Capabilities) on yksi strategisen johtamisen teoria, jossa korostetaan yrittäjämäistä johtajuutta. Tätä teoriaa käsitellään luvussa 2.6.

2.1 Kehittämistyö

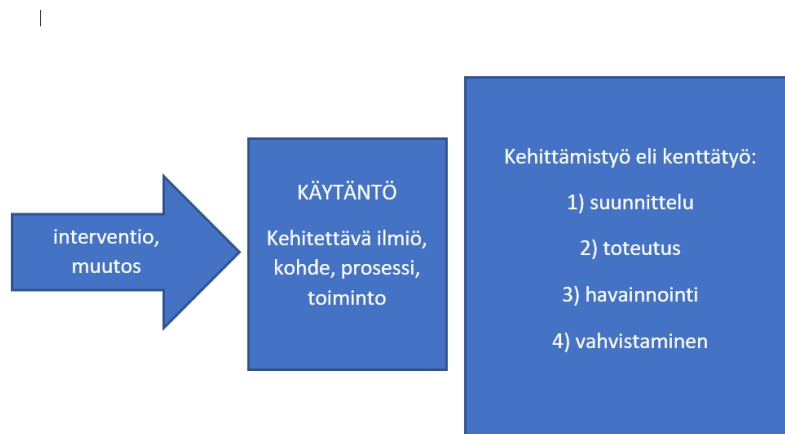
Perinteinen tapa opiskella ei välttämättä anna parhaita valmiuksia sellaisten taitojen oppimiseen, joita nykyajan osaajalta työelämässä edellytetään. Esimerkiksi verkostoitumisesta on tullut yksi keskeinen osaamisalue. Kehittäminen liittyy nykyään lähes jokaisen toimenkuvaan ja tehtäviin. Työelämälähtöiset kehittämishankkeet tarjoavat mahdollisuuden hankkia työelämässä tarvittavaa osaamista. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 11, 190 - 191.)

Liiketoiminnan kehittämiseen liittyvän osaamisen merkitys kasvaa jatkuvasti, ja korkeakouluista odotetaan valmistuvan asiantuntijoita, jotka pystyvät kehittämään sekä yritysten toimintaa että omaa työtään. Parhaat valmiudet tähän saa, jos jo opintojen aikana osallistuu erilaisiin kehittämistöihin. Työelämälähtöisissä aidoissa kehittämistöissä opiskelijat voivat soveltaa oppimiaan tietoja ja taitoja käytäntöön, samalla heillä on mahdollisuus oppia uutta. Näissä projekteissa opitaan taitoja kuten ongelmanratkaisu-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä opitaan etsimään ja arvioimaan tietoa tieteellisistä julkaisuista. Prosessin aikana opitaan suunnitelmallisuutta, järjestelmällisyyttä, itsenäistä ajattelua ja kriittisyyttä sekä saadaan rohkeutta tarttua asioihin ja viemään niitä päätökseen. (Ojasalo ym. 2015, 14.)

Yritysten ja muiden organisaatioiden kehittämistöiden tavoitteena on esimerkiksi uusien toimintatapojen, menetelmien, tuotteiden tai palveluiden luominen. Tässä tarvitaan kehittäjältä itseohjautuvuutta, hänen pitää syventyä itsenäiseen tiedonhakuun, itsensä johtamiseen, tavoitteelliseen ja arvioivaan työskentelytapaan. Tiedonhankintataitoihin kuulu kyky erottaa olennainen tieto epäolennaisesta. Sen lisäksi tarvitaan menetelmäosaamista, varsinkin jos kyseessä on tutkimuksellinen kehittämistyö. Työelämän kehittämistyön yksi keskeinen tavoite on uuden tietämyksen siirtäminen osaksi työyhteisön toimintaa, joten kehittäjä tarvitsee myös kykyä ja taitoa jakaa asiantuntemustaan. (Ojasalo ym. 2015, 11,190.) Tutkimus on parhaimmillaan vuoropuhelua, josta uusi tutkimustieto ja osaaminen kumpuavat (Vilka 2015, 25). Edellä mainitun osaamisen lisäksi kehittämistyössä tarvitaan järjestelmällisyyttä, oman ajattelun ja toiminnan sekä luotujen ratkaisujen kriittistä arviointia (Ojasalo ym. 2015, 11).

Tutkimuksellinen kehittäminen osuu tieteellisen tutkimuksen, jossa noudatetaan tieteellistä traditiota ja pyritään luomaan uusia teorioita, ja arkiajatteluun perustuvan kehittämisen väli- maastoon. Tutkimuksellisen kehittämisen avulla voidaan ratkaista käytännön ongelmia, uudis- taa käytäntöjä tai luoda uutta tietoa käytännöistä. Sille on ominaista, että kehittämisen tu- eksi kerätään järjestelmällisesti tietoa, jota myös kriittisesti arvioidaan, ja että kehittämis- työssä käytetään monipuolisesti eri menetelmiä. Kehittämistyötä ei tehdä yksin tutkimuksen kohteesta irrallaan, vaan aktiivisessa vuorovaikutuksessa eri tahojen kanssa, mikä tarkoittaa muun muassa sitä, että työn edistymistä esitellään kohderyhmille kehittämistyön aikana. Tämä on yksi tapa viedä kehitystyötä eteenpäin. (Ojasalo ym. 2015, 18.)

Jorma Kanasen (2012, 45 - 47) mukaan tutkimuksellisessa kehittämistyössä on rinnakkain kaksi prosessia: tutkimus ja kehittäminen. Hän käyttää kehitysprosessista nimitystä kehittämistyön tekninen osa tai kenttätyö. Kuviossa 1 on kuvattu kehittämistyöprosessi. Tarve kehittämiselle nousee toimintaympäristöstä; se voi olla muutostarve tai muu interventio. Tarve kohdistuu johonkin käytännön asiaan, joka voi olla esimerkiksi prosessi, toiminto tai muu kehitettävä il- miö tai kohde. Kehittämistyöprosessin vaiheet ovat suunnittelu, toteutus, havainnointi ja vah- vistaminen.

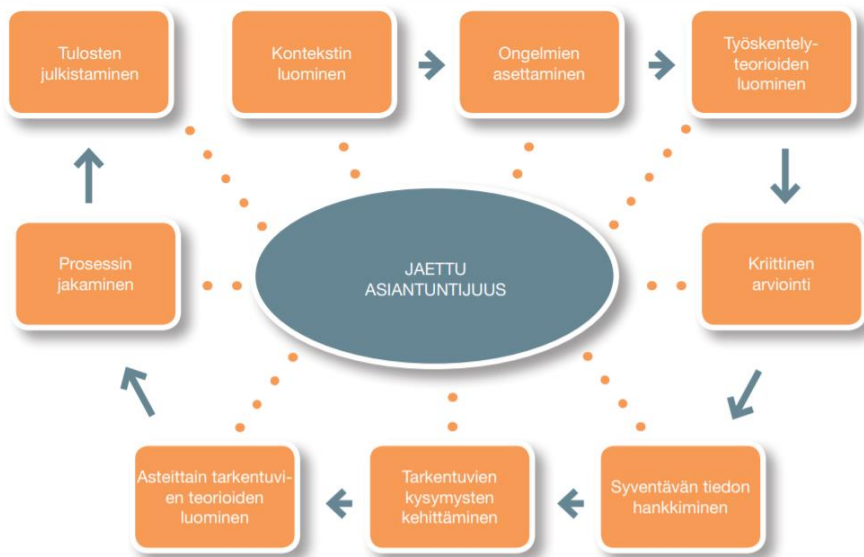


Kuvio 1. Kehittämistyöprosessi (Kananen 2012, 47)

Työelämän tutkimus on ammatillista, mikä tarkoittaa, että tutkitaan omaan ammatti- tai toi- mialaan liittyviä asioita. Tutkimuskohteiden aiheet ovat työelämälähtöisiä, ja niille on omi- naista käytännönläheisyys ja ajankohtaisuus. Siinä tavoitellaan teorian, kokemuksen ja am- mattikäytäntöjen yhdistämistä, ja mielenkiinto on soveltavan tutkimuksen tekemisessä ja käytännön hyödyn saamisessa. (Vilkkä 2015, 18 -19.) Tutkimustulos ei siirry suoraan käytän- töön, siihen tarvitaan erilaisia yhteistyöprosesseja. Innovaatioiden aikaansaaminen edellyttää verkostoitumista ja yhteistyötä oman ja muiden ammatti- ja tieteenalojen toimijoiden ja si- dosryhmien kanssa. Kehittämistoiminta on yhteisöllistä ja sosiaalista. (Vilkkä 2015, 23.)

2.2 Tutkiva oppiminen

Tutkiva oppiminen on yksi pedagoginen malli. Se ohjaa oppijaa ottamaan osaa yhteisiin tutkimuksellisiin hankkeisiin. Malli tukee asiantuntijalle tyypillistä tiedonhankinnan oppimista muun oppimisen yhteydessä sekä ohjaa jakamaan tietoa ja osaamista. Tutkivassa oppimisessa tavoitteena on, että tietoa etsitään ja rakennetaan ryhmissä. Ryhmätyöskentelyyn voi sisältyä yksilötehtäviä, mutta niistä on sovittu ryhmässä yhteisesti. Tutkiva oppiminen on kehämäinen prosessi, jossa alussa avoimet ja epämääräiset kysymykset ja ongelmat täsmentyvät. (Hakkarainen, Bollström-Huttunen, Pyysalo & Lonka 2015, 29 - 30.) Prosessi on kuvattu kuviossa 2. Tutkivassa oppimisessa korostuu yhteisöllisyys, sillä oppimisprosessi jaetaan oppimisyhteisön jäsenten kesken (Hakkarainen ym. 2015, 38).



Kuvio 2: Tutkivan oppimisen prosessi (Suvanto & Nokkonen 2014, 33)

Silloin, kun aito työelämälähtöinen kehittämistyö on oppimisen lähtökohta, puhutaan kehittämispohjaisesta oppimisesta. Sen keskeisiä piirteitä ovat autenttisuus, kumppanuus, kokemuksellisuus, tutkimuksellisuus ja luovuus. Autenttisuus tässä tarkoittaa sitä, että kehittämispohjaisen oppimisen lähtökohtana on aito työelämän kehittämistyö. Kumppanuus on yhdessä tekemistä ja oppimista sekä osaamisen jakamista. Kokemuksellisuus kehittämistyössä tarkoittaa kokemusten hankkimista ja jakamista. Ne kasvavat sitä mukaa kun työ etenee ja löydetään ratkaisuja. Tutkimuksellisuus tässä yhteydessä tarkoittaa tutkivaa ja kriittistä työtettä, tutkimukseen perustuvan tiedon soveltamista ja uuden tiedon luomista tutkimuksellisin keinoin. Kehittämistyö lähtee muutostarpeesta, ja luovuus on sen keskeinen voimavara. (Ojasalo ym. 2015, 15 - 16.)

2.3 Learning by Developing -malli

John Deweyn teorioissa korostuu kokemuksellinen ja vuorovaikutteinen oppiminen. Hänen mukaansa opiskelijat oppivat parhaiten, kun he ovat vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa ja osallistuvat aktiivisesti opetussuunnitelmaan. Hän piti oman aikansa vallitsevaa teoriaa, behaviorismia, liian yksinkertaisena ja riittämättömänä kuvaamaan monimutkaisia oppimisprosesseja. Behavioristit pitivät oppijoita passiivisina tiedon vastaanottajina, mutta Dewey - kuten monet tuon ajan opettajat - ajatteli, että oppijoille on parempi, jos he osallistuvat aktiivisesti omaan oppimiseensa. Jotta koulutus olisi tehokkainta, olisi tarjottava sellaisia oppimismahdollisuuksia, joiden avulla aikaisemmat kokemukset ja aiemmin hankitut tiedot ja taidot voidaan linkittää uuteen oppimistilanteeseen. Opettajien tulisi olla enemmän avustajia ja opastajia, ja antaa opiskelijalle mahdollisuus löytää itsensä ja kehittyä aktiiviseksi ja itsenäiseksi oppijoiksi. (Wheeler 2020.)

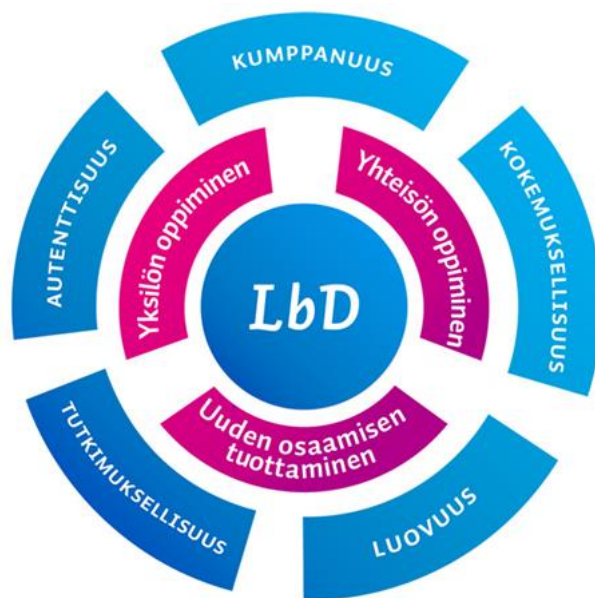
LbD-toimintamallin keskiössä on kehitysprojekti, joka on työelämälähtöinen ja yhteistyötä edellyttävä. Se perustuu opettajien, opiskelijoiden, työelämäkumppanien ja loppukäyttäjien eli asiakkaiden aitoon kumppanuuteen. Projekti muodostaa oppimisympäristön, jossa edetään tiettyjen vaiheiden läpi ja jonka lopputulos on oppiminen, joka ilmenee uusina toimintatapoina ja henkilökohtaisena ammatillisena kasvuna, yhteisöllisenä oppimisena ja lopulta uuden tiedon tuottamisena uusien tuotteiden, palvelujen, prosessien, työtapojen tai työkuultuurin muodossa. (Raij 2014b, 14.)

LbD-toimintamallin ensimmäinen vaihe on kehitettävän ilmiön tunnistaminen ja siihen liittyvien käsitteiden ja niiden välisten suhteiden selvittäminen. Tämän jälkeen perehdytään ilmiön kannalta olennaisiin aikaisempiin tutkimustuloksiin ja ratkaisuihin, minkä jälkeen määritellään kehityshanke. Samalla tunnistetaan ja kuvataan sen läpiviemiseen tarvittavat toimet. Tämän vaiheen tuotoksena on projektisuunnitelma sekä jokaisen opiskelijan oma henkilökohtainen oppimissuunnitelma. Seuraavaksi valitaan ”työkalut”, joilla projekti tai hanke toteutetaan. Olemassa olevat teoriat ja mallit sekä aiheeseen liittyvät käsitteet ovat näitä työkaluja. (Raij 2014b, 14 - 15.)

Suunnitelmavaihetta seuraavassa toteutusvaiheessa tehdään varsinainen kehittämistyö. Kehittämistyön tavoite on uuden luominen. Tämä vaihe sisältää yhdessä tekemistä, ja siinä tähdätään myös uusien toimintatapojen ja ongelmanratkaisutaitojen syntymiseen. Toteutusta seuraa arviointi, jossa arvioidaan projektia ja sen tulosta, mutta myös omaa henkilökohtaista oppimisprosessia. Seuraavaksi hankkeessa kerätty kokemus jaetaan, ja siinä hankittu osaaminen, tietojen taso ja tekeminen arvioidaan. Lopuksi arvioidaan projektin vaikutus, ja sen tulokset jaetaan, monistetaan ja hyödynnetään. (Raij 2014b, 14 - 15.)

Kehittämispohjaisen oppimisen mallin kulmakivi on, että opiskelijat eivät ainoastaan tarkastele teoreettisia ongelmia, vaan etsivät ja hakevat ratkaisuja työelämästä nouseviin

ongelmiin ja tilanteisiin. (Laurea 2020a.) Mallin ominaisuudet on kuvattu kuviossa 3. Autenttisuus viittaa aitoon työelämäyhteyteen ja kumppanuus opiskelijoiden, opettajien, työelämäyhteistyökumppaneiden yhteistyöhön, jota leimaa yhteinen sitoutuminen. Kokemuksellisuus kuvaa sitä, miten kokemukselle annetut merkitykset rakentavat osaamista (competence) ja toisaalta sitä, miten mallissa kuvattu prosessi johtaa uusiin toimintamuotoihin. Uudessa tilanteessa, jossa vakiintuneet toimintatavat eivät päde, syntyy tarve pohtia henkilökohtaisia kokemuksia ja luoda uusia toimintatapoja. Luovuus on uuden synnyttämisen edellytys. Tutkimuksellisuus nousee korkeakouluille asetetuista tehtävistä. Laurean LbD-toimintamallille on ominaista tutkiva lähestymistapa, jossa työelämän kehittäminen ja uudentyyppisten innovaatioiden tuottaminen liittyvät läheisesti tutkimukseen. (Raij 2014b, 16.)



Kuvio 3: Kehittämispohjaisen oppimisen malli (Laurea 2020a)

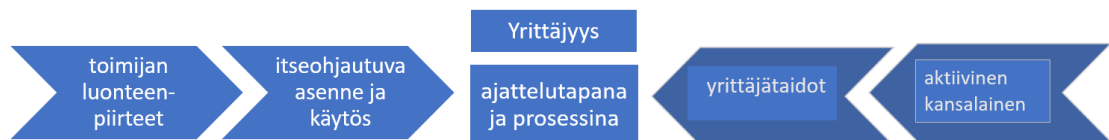
2.4 Yrittäjyys ja yrittäjyyskasvatus

Suomessa yrittäjyyden edistäminen on ollut korkeakoulupolitiikan tavoitteita jo 2000-luvun puolivälistä asti. Huomionarvoista on, että ammattikorkeakoulut ovat yliopistoja edellä yrittäjyyden tukemisessa. (Viljamaa & Moisio 2015, 3.) Nykyisessä hallitusohjelmassakin todetaan, että hyvinvoinnin perusta on osaamisessa, työssä ja yrittäjyydessä (Valtioneuvosto 2019, 8).

Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) määritelmän mukaan yrittäjyys on mahdollisuuksien havaitsemista, mahdollisuuksiin tarttumista ja kykyä muuttaa ideat sellaiseksi toiminnaksi, joka tuottaa taloudellista, kulttuurista, sosiaalista tai yhteiskunnallista arvoa. Yrittäjyyteen kuuluu luovuus, innovaatiokyky, riskienhallinta ja vastuullisuus sekä kyky suunnitella, asettaa tavoitteita ja johtaa toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Yrittäjäkasvatuksen tavoitteita ovat yrittäjyyteen liittyvien tietojen ja taitojen kehittäminen, uusien yritysten luominen, osaamisen kehittäminen sekä yritysten tutkimus-, kehittämis- ja innovaatio toiminnan tukeminen.

Näiden lisäksi sillä tavoitellaan yrittäjyyteen liittyvien positiivisten asenteiden lisäämistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.)

Yrittäjyydestä on monta määritelmää, ja määritelmä riippuu näkökulmasta. Usein niissä keskitytään yrittäjille ominaisiin persoonallisuuspiirteisiin. Raij (2014a, 94) viittaa Cartnerin (1989) käsitteeseen omaehtoinen yrittäjyys (self-motivated entrepreneurship), joka kuvaa itseohjautuvia (self-directed) asenteita ja käyttäytymistä sekä Kyröön (1998), joka määrittelee yrittäjyyden yksilön yleiseksi yrittäjyysasenteeksi ja lähestymistavaksi kaikilla elämän osa-alueilla. Tämä yrittäjyyden laajempi käsitys on kuvattu kuviossa 4. Tällaiset yrittäjyyden määritelmät luovat hyvän pohjan yrittäjyyskasvatukselle.



Kuvio 4. Yrittäjyyden laajempi käsitys (Raij 2014a, 95)

Yrittäjyyskasvatuksen tarkoitus ei ole, että jokaisesta opiskelijasta tulee yrittäjä. Pikemminkin sillä pyritään tukemaan yrittäjämäisen ajattelutavan syntymistä ja tarjoamaan keinoja oman tulevaisuuden rakentamiseen. Yrittäjyys nähdään ajattelutapana ja prosessina, joka johtaa mahdollisuuksien tunnistamiseen ja kykyyn tarttua niihin, ja sitä kautta vastuunottamiseen omasta tulevaisuudesta. Periaatteet, joihin yrittäjyyskasvatus perustuu, ovat tasa-arvo, osallistuminen, monimuotoisuus ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. Kyky jalostaa ideoista toimivaa liiketoimintaa vaatii luovuuden ja innovatiivisuuden lisäksi uutta osaamista, joka näkyy uudenlaisina toimintatapoina. (Raij 2014a, 95.) Yrittäjämäisestä ajattelutavasta ja asenteesta käytetään usein termiä sisäinen yrittäjyys.

Sisäinen yrittäjyys on asenne ja tapa toimia. Sisäinen yrittäjä on jossakin kokonaisuudessa aktiivisesti toimiva yritteliäs henkilö. Tällainen henkilö on oma-aloitteinen, hän sitoutuu työhönsä ja projekteihin, joihin osallistuu. Hänelle on ominaista työn tehokkuudesta huolehtiminen, hän on aidosti kiinnostunut työtehtävistään, yrityksestä ja alasta, jolla se toimii. Vaikka hän on työntekijä, hän tuntee samankaltaista vastuuta ja intohimoa työtään kohtaan kuin yrittäjät. Usein hän myös kokee, että hänellä on tärkeä rooli yrityksessä ja että hän panokseensa vaikuttaa siihen, miten yritys menestyy. Sisäisellä yrittäjällä on halu jatkuvasti kehittää itseään ja yrityksen toimintoja, ja hän on valmis ylittämään toimenkuvansa rajat ja tutustumaan suurempiin kokonaisuuksiin yrityksen pyörittämisestä. Sisäisen yrittäjän ominaisuuksia ovat määrätietoisuus, kehittymisen halu ja tietynlainen kunnianhimo, joka vie vaikeistakin tilanteista eteenpäin. (Saukkonen 2019.)

Sisäinen yrittäjyys on yrittäjämäistä käyttäytymistä toisen henkilön tai organisaation palveluksessa. Sen lähtökohtana on ajatus yrittäjyydestä inhimillisenä, luovana toimintana ja uudistajana. Siitä puuttuu yrittäjyyteen liittyvä liiketaloudellinen riski. Tietynlainen riskin ottaminen kuitenkin liittyy myös sisäiseen yrittäjyyteen; tämä ilmenee uskalluksena ottaa vastuuta sekä työskennellä innovatiivisesti. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 33 - 34.)

Yrittäjyyden ja sisäisen yrittäjyyden välillä on kuitenkin merkittävä ero. Yrittäjä luo itse oman toimintaympäristönsä ja hän voi hallita ympäristöään, etenkin sisäistä ympäristöään. Sisäisen yrittäjän riskin kantaa yritys, mutta yritykseen liittyvän riskin kantaa yrittäjä. Jos yrittäjä epäonnistuu, seurauksena on vararikko. (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 34 -35.)

Suomen Yrittäjät on tutkinut korkeakouluopiskelijoiden halukkuutta ryhtyä yrittäjäksi. Viimeisin tutkimus on tehty vuonna 2019 ja siihen vastasi 14 025 ammatti- ja tiedekorkeakoulujen opiskelijaa. Näiden kahden korkeakoulusektorin opiskelijoiden vastauksissa ei ollut merkittäviä eroja. Tulosten mukaan kolmannes opiskelijoista haluaisi toimia yrittäjänä valmistumisen jälkeen. Näistä noin puolet tähtää ensisijaisesti työnantajiksi, ja vähän yli puolet veisivät yrityksensä kansainvälisille markkinoille. Reilusti yli puolet (69 %) kasvattaisi tulevaa yritystään mahdollisuuksien mukaan. Kaikista vastaajista vain joka viides piti kuitenkin yrittäjänä toimimista todennäköisenä valmistumisen jälkeen. Pieni osa vastaajista (3 %) toimi yrittäjänä opiskelujen ohessa. Yli puolet vastaajista (57 %) oli sitä mieltä, että yrittäjyys on hyvä keino edistää yhteiskunnallisesti tärkeitä asioita, ja 14 prosenttia vastaajista kokee, että korkeakouluopinnot antavat hyvät valmiudet toimia yrittäjänä. (Suomen yrittäjät 2019a.)

Tärkein yrittäjäksi haluamisen syy oli mahdollisuus päättää itsenäisesti työstä, yli viidennes (23 %) vastaajista mainitsi sen tärkeimmäksi syyksi. Muita yleisiä syitä olivat mahdollisuus toteuttaa itseään (15 %) ja yrittäjyyden arvostaminen (12 %). Suurimpana esteenä yrittäjyydelle mainittiin yrittäjyyteen liittyvät taloudelliset riskit, 77 % vastaajista oli tätä mieltä. Myös yrittäjän työmäärä (68 %) ja yritysideoita puute (66 %) mainittiin yrittäjyyden esteinä. (Suomen yrittäjät 2019a.)

2.5 Mikroyritys

Mikroyrityksen määritelmä ei ole täysin vakiintunut, ja eri toimijat käyttävätkin eri raja-arvoja, joiden mukaan mikroyritys määritellään. Taulukossa 1 esitetään Euroopan Unionin komission ja Tilastokeskuksen käyttämät kriteerit sekä suomalaisessa kirjanpitolaissa säädetyt mikroyrityksen raja-arvot. Tilastokeskus ja EU määrittelevät mikroyrityksen yritykseksi, jonka palveluksessa on alle 10 henkilöä, ja jonka vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma ovat alle kaksi miljoonaa (Tilastokeskus 2019, Euroopan Unioni 2003, Wikipedia 2020). Kirjanpitolaissa (L1336/1997) säädetään, että mikroyritys on ”kirjanpitovelvollinen, jolla sekä päättyneellä että sitä välittömästi edeltäneellä tilikaudella ylittyy enintään yksi seuraavista kolmesta raja-

arvosta tilinpäätöspäivänä: 1) taseen loppusumma 350 000 euroa; 2) liikevaihto 700 000 euroa; 3) tilikauden aikana palveluksessa keskimäärin 10 henkilöä”.

MIKROYRITYS	Henkilöstömäärä		Liikevaihto/vuosi €		Taseen loppusumma €
EU ja Tilastokeskus	< 10	ja	≤ 2 miljoonaa	tai	≤ 2 miljoonaa
Kirjanpitolaki	> 10	tai	> 700 000	tai	> 350 000

Taulukko 1. Mikroyrityksen raja-arvoja.

Näiden raja-arvojen lisäksi Tilastokeskus ja EU edellyttävät mikroyrityksen olevan riippumaton. Riippumattomuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä yritystä, jonka pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista 25 prosenttia tai sitä suurempaa määrää ei omista toinen yritys, joka ei täytä pienen tai keskisuuren yrityksen määritelmää (Tilastokeskus 2019).

Suomessa oli vuonna 2017 yrityksiä 286 934 kpl. Näistä 93,2 % (264 519 kpl) oli mikroyrityksiä. Luvuissa ei ole mukana alkutuotannossa tuomivia yrityksiä. Mikroyritykset työllistivät 327 637 henkilöä, mikä on 23,3 % kaikkien yritysten henkilöstömäärästä. Mikroyritysten yhteenlaskettu liikevaihto oli 70 miljardia euroa (17,1 %). (Suomen yrittäjät 2019b.)

Hyvin harva yritys on syntyessään suuri. Yleensä yritys aloittaa pienestä. Kun kilpailukyky kasvaa ja yritys saavuttaa menestystä, se kasvaa suuremmaksi. Antti Leijala on esittänyt ajatuksen, jonka mukaan on mahdollista, että suuryritysten aika on jo ohi. Syy tähän on digitalisoituminen ja sen mukanaan tuomat uudet mahdollisuudet. Kun ennen on tarvittu suuri organisaatio pyörittämään menestyksestä liiketoimintaa, nykyisillä työkaluilla se onnistuu pienelläkin tiimillä. (Leijala 2015, 12.) Digitalisaatio ja globalisaatio muokkaavat työelämää ennennäkemätöntä vauhtia. Muuttuva työ vaatii uudenlaista osaamista. Teknologinen kehitys ei tarjoa ainoastaan haasteita, vaan myös merkittäviä uudistumisen mahdollisuuksia. (Sitra 2019, 2.) Siksi kyvyt oppia uutta ja soveltaa oppimaansa käytäntöön ovat nykypäivän työelämässä tärkeitä taitoja.

Mikroyritykset ovat merkittävä tekijä kansantaloudessa. Suurin osa uusista työpaikoista syntyy pääasiassa mikroyrityksiin, joissa myös syntyy suuri määrä innovaatioita. Hyvin usein niissä vastuu liiketoiminnan johtamisesta ja kehittämisestä on yrittäjällä. (Toikkanen 2015, 5 -6.)

Toikkanen (2015, 6) kirjoittaa ”Mikroyritys elää ja hengittää mahdollisuuksista”. Tämä tarkoittaa sitä, että liiketoimintaan vaikuttavia muutoksia voi tapahtua nopeassa tempossa. Muutokset voivat olla ulkoisia, esimerkiksi asiakkaat muuttavat ostokäyttäytymistään eivätkö enää osta yritykseltä. Sisäinen muutos voi olla niinkin arkipäiväinen kuin yhden työntekijän sairastuminen. Lisähaastetta tuo pienet resurssit ja niukat reservit. Koneita, toimitilaa, työvoimaa ja rahaa on usein vähän. Mahdollisuuksia kehittämistoiminnalle on vähän. Toisaalta tällainen

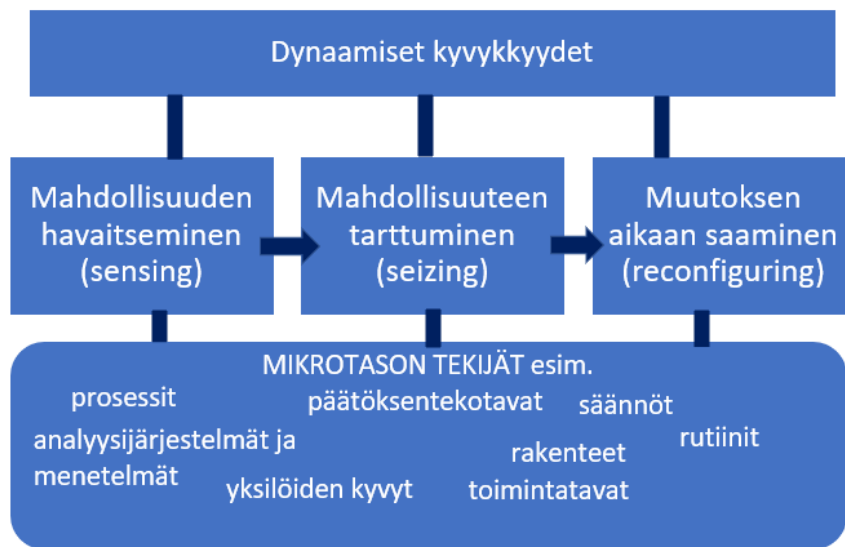
toimintaympäristö koului mikroyrityksestä ketterän ja muuntautumiskykyisen. Niukat resurssit ohjaavat toimimaan tehokkaasti, ja turhuudet karsiutuvat pois. Mikroyrityksille on ominaista, että byrokratiaa ei juuri ole ja päätöksenteko on kevyttä. Yksi henkilö, usein yrittäjä itse, tekee päätökset. Myös johtaminen on yksinkertaista sopimista, ja viestintä on suoraa. Kaikki on ihmisen kokoista ja hallittavaa. (Toikkanen 2015, 5 -7.)

2.6 Dynaamiset kyvykkyydet

Liiketoiminnan onnistuminen mitataan viime kädessä kilpailutilanteessa markkinoilla. Kilpailukykyinen yritys pystyy luomaan asiakkailleen hyötyä muita enemmän tai tehokkaammin (Heinonen & Vento-Vierikko 2002, 11). Liiketoiminnan menestyminen edellyttää jatkuvaa kehittämistyötä. Maailma muuttuu ja kehittyy entistä nopeammin, ja yritysten pitää pysyä muutosvauhdissa mukana. Pelkkä muutokseen sopeutuminen ei riitä, tarvitaan myös liiketoiminnan kehittämisen osaamista. Myös tiedon määrä lisääntyy nopeasti, ja tietomassasta pitää osata poimia olennainen tieto, joka palvelee yritystä ja auttaa kehittämisessä ja ongelmien ratkaisemisessa. (Ojasalo ym. 2015, 12 - 13.)

Dynaamisten kyvykkyyksien (Dynamic Capabilities) teoria on yksi strategisen johtamisen teorioista. Käsitteen luoja Teece, Pisano ja Shuen (1997, 515) tarkoittavat sillä yrityksen kykyä luoda uutta kilpailuetua. Dynaamisuudella he viittaavat yrityksen kykyyn uudistaa osaamista niin, että se vastaa muuttuneen toimintaympäristön luomia vaatimuksia. Termillä kyvykkyydet he tarkoittavat strategista johtamista, jossa tarkoituksenmukaisesti mukautetaan, integroidaan ja konfiguroidaan sisäiset ja ulkoiset organisaatiotaidot, resurssit ja operatiiviset taidot vastaamaan muuttuvan ympäristön vaatimuksia. Pelkkä Ad hoc -ongelmien ratkaiseminen tai helposti ymmärrettävän ja toistettavissa olevan parhaan käytännön omaksuminen ei ole dynaamista kyvykkyyttä. Dynaaminen kyvykkyys on aina jotain ainutlaatuista ja siksi vaikeasti toistettavaa. (Winter 2003, 991, Teece 2007, 1321, mukaan.)

Dynaamiset kyvyt muodostuvat kolmesta kyvykkyydestä, jotka ovat: 1) kyky havaita ja muokata mahdollisuuksia ja uhkia, 2) kyky tarttua mahdollisuuksiin ja 3) kyky ylläpitää kilpailukykyä muuttamalla, yhdistämällä, suojaamalla ja tarvittaessa uudelleen määrittelemällä kyvyt ja resurssit (Teece 2007, 1319). Nämä kolme osatekijää perustuvat mikrotason tekijöihin. Dynaamisten kyvykkyyksien kokonaisuus on kuvattu kuviossa 5. Mikrotason tekijät, joihin dynaamiset kyvykkyydet perustuvat ovat hyvin yrityskohtaisia.



Kuvio 5. Dynaamiset kyvykkyydet (Teece 2007, 1342)

Yrittäjyyttä koskevassa kirjallisuudessa korostetaan, että mahdollisuuksien havaitseminen perustuu yksilöiden kognitiivisiin ja luoviin kykyihin. Mutta se voi myös nousta yrityksen prosesseista kuten esimerkiksi tutkimus- ja kehitystoiminnassa. Kyky luoda ja/tai havaita mahdollisuuksia ei ole jakautunut tasaisesti henkilöiden tai yrittäjien kesken. Mahdollisuuksien luominen ja/tai löytäminen edellyttää sekä pääsyä tietoon että kykyä tunnistaa, havaita ja seurata toimintaympäristössä tapahtuvaa kehitystä. Yrityksen kyky tunnistaa mahdollisuudet riippuvat siten sekä siellä työskentelevien yksilöiden kyvyistä että organisaatiossa jo olemassa olevasta tiedosta ja organisaation oppimiskyvystä. Mahdollisuuksien havaitseminen vaatii spesifiä tietoa, luovaa toimintaa ja kykyä ymmärtää päätöksentekoa sekä käytännön viisautta. Siinä tulkitaan käytettävissä olevia tietoja, olivat ne missä muodossa tahansa - kaavio, kuva, keskustelu messuilla, uutinen tieteellisistä ja teknologisista läpimurroista tai turhautuneen asiakkaan kommentti. Tietoa on kerättävä eri lähteistä ja suodatettava sitä, jotta voidaan ennustaa toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset ja varautua niihin. Tämä on mitä suurimmassa määrin oppimis- ja tulkitsemiskykyä sekä luovuutta vaativaa toimintaa. (Teece 2007, 1323.)

Liiketoiminnan menestys vaatii uusien tuotteiden ja prosessien luomista sekä uusien organisaatiomuotojen ja liiketoimintamallien käyttöönottoa. Siinä tarvitaan yrittäjähenkistä johtamisotetta. Yrittäjyshenkiset johtajat ymmärtävät ja jopa auttavat muotoilemaan tulevaisuutta, irrottavat yrityksen menneisyyden otteesta ja vievät sitä eteenpäin. He lisäävät ja suojelevat yrityksen tietoresursseja ja kykyjä sekä yhdistelevät niitä uudella tavalla, joka tuo lisäarvoa. Dynaamiset kyvykkyydet liittyvät yrityksen ylimpään johtoon, mutta niihin vaikuttavat yrityksen prosessit, järjestelmät ja käytännöt, jotka yritys on aikaisemmin luonut

liiketoimintaansa ohjaamaan. Kyse on erilaisten elementtien luovasta koordinoinnista ja koamisesta. (Teece 2007, 1346.)

3 Opinnäytetyön tavoitteet, tarkoitus ja tehtävät

Tämän opinnäytetyön tavoite oli selvittää, millaisia kokemuksia Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla on mikroyritysten kanssa tehdystä yhteistyöstä, jota tehdään opinnäytetöissä ja kehittämishankkeissa. Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa tietoa Laurean koordinoimaan Tutka-hankkeeseen siitä, miten mikroyritysten ja opiskelijoiden yhteistyöllä on onnistuttu edistämään opiskelijan yrittäjyyden oppimista ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista.

Opinnäytetyön onnistumisen kannalta tutkimusongelman määrittäminen on tärkeää, se ohjaa tutkimusprosessia (Kananen 2015, 41). Tässä opinnäytetyössä oli kyse laadullisesta tutkimuksesta, joten varsinaista hypoteesia ei asetettu. Lisäksi kyseessä ei ollut varsinainen ongelma vaan pikemminkin ilmiö, josta haluttiin tietoa. Tutkimusongelmaksi oli määritelty: millaisia kokemuksia Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla on mikroyritysten kanssa tehdystä yhteistyöstä opinnäytetöissä ja kehittämishankkeissa. Tutkimuskysymykset olivat:

1. Mitä hyötyä yhteistyö tarjoaa eri osapuolille?
2. Miten yhteistyö edistää yrittäjyyden oppimista?
3. Miten yhteistyö edistää liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista?

Opinnäytetyön tehtävä oli koota tietoa siitä, millaisia oppimiskokemuksia liiketalouden opiskelijoilla on kehitystöistä ja -projekteista Tutka-hankeen puitteissa ja nimenomaan mikroyrityksissä. Erityisenä kiinnostuksen kohteena olivat yrittäjyys- ja liiketoimintaosaamisen oppiminen.

4 Opinnäytetyön menetelmät

Tutkimusmenetelmän valintaa ohjaa tiedonintressi, se millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan (Vilka 2015, 63). Tutkimusmenetelmät jaetaan yleensä määrällisiin (kvantitatiivisiin) ja laadullisiin (kvalitatiivisiin) menetelmiin ja eri menetelmillä saadaan erilaista tietoa, näkökulmia ja ideoita (Ojasalo ym. 2015, 40). Laadullinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti (Jyväskylän yliopisto 2015).

Tutkimusmenetelmät ovat kytköksissä tutkimusongelmaan (Kananen 2015, 42). Tässä opinnäytetyössä on kyse ilmiöstä nimeltä kokemus. Kokemuksia ei voi tutkia kvantitatiivisilla menetelmillä; siksi opinnäytetyötä varten tehty tutkimus on laadullinen tutkimus.

4.1 Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteitä

Laadulliselle tutkimukselle on luonteenomaista kokonaisvaltainen tiedon hankinta ja siinä aineisto kerätään luonnollisessa, todellisessa tilanteessa. Tieto kerätään ihmisiltä havainnoinilla tai erilaisilla kyselyillä ja haastatteluilla mittausvälineiden sijaan. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana ei ole teorian tai hypoteesin testaaminen, sen sijaan aineistoa tarkastellaan monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. Sen analysointi on induktiivista, mikä tarkoittaa, että edetään yksittäisistä havainnoista yleisimpiin väitteisiin. Tapaukset käsitellään ainutlaatuisina ja aineiston tulkinta on sen mukaista. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 164.)

Laadullisessa tutkimuksessa suositaan menetelmiä, jotka tuovat esiin tutkittavien omat näkökulmat ja joissa tutkittavien oma ääni saadaan kuuluville. Tällaisia menetelmiä ovat muun muassa teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelut sekä dokumenttien ja tekstien analyysit. (Hirsjärvi ym. 2013, 164.)

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisotosmenetelmän mukaisesti (Hirsjärvi ym. 2013, 164). Otanta, otos ja populaatio ovat käsitteitä, joita käytetään määrällisissä tutkimuksissa, niitä ei käytetä laadullisessa tutkimuksessa informanttien valinnassa eikä raportoinnissa. Laadullisessa tutkimuksessa voidaan vain harvoin etukäteen määritellä haasteltavien määrä. Vain silloin, kun ilmiön kanssa tekemisissä olevien määrä on niin pieni, että heidät voidaan kaikki valita mukaan tutkimukseen, tiedetään haastateltavien määrä etukäteen. Muissa tapauksissa haastateltavia otetaan tutkimukseen mukaan niin paljon, että vastaukset saturoituvat eli alkavat toistaa itseään eikä uusi haastateltava tuo enää uutta tietoa ilmiön ymmärtämiseen. Saturaatiota ei voida käyttää tilanteissa, joissa tapauksia on vain yksi tai muutama. (Kananen 2015, 146.)

Laadullisessa tutkimuksessa kerättyä tietoa analysoidaan koko keräyksen ajan, vain siten voidaan tietää, milloin aineiston keruu on riittävää (Kananen 2015, 146). Laadullisen tutkimuksen toteuttamiselle on ominaista, että tutkimusta tehdään joustavasti ja tutkimussuunnitelma muotoutuu tutkimuksen edetessä (Hirsjärvi ym. 2013, 164).

4.2 Aineistonkeruumenetelmä

Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä ovat teema-, avoin- ja ryhmähaastattelu sekä osallistuva havainnointi. Laadullisilla menetelmillä analysoitavaa aineistoa syntyy usein paljon, vaikka tutkittavia on huomattavasti vähemmän kuin määrällisin menetelmin tehtävässä tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen tarkoitus onkin saada suppeasta

kohteesta paljon tietoa, joka mahdollistaa ilmiön hyvän ja kokonaisvaltaisen ymmärtämisen. (Ojasalo ym. 2015, 105.)

Haastattelu on sopiva aineistonkeruumenetelmä, kun tutkitaan mielipiteitä, käyttäytymistä tai sellaisia tutkimusalueita, joista ei tiedetä kovinkaan paljoa. Se sopii hyvin tapauksiin, joissa tutkittavaa ilmiötä ei tunnetta niin tarkasti, että voidaan esittää siihen liittyviä yksityiskohtaisia kysymyksiä. Haastattelu on erityisen soveltuva menetelmä silloin, kun tarvitaan syvällistä ja laaja-alaista tietoa. Se on joustava menetelmä, sillä siinä tutkija voi tarvittaessa opastaa vastaajaa ja selittää kysymyksen sisältöä sekä tehdä uusia, ennalta suunnittelemtomia kysymyksiä. Kun halutaan kerätä aineistoa jostakin, joka on tapahtunut menneisyydessä tai tulee tapahtumaan tulevaisuudessa, haastattelu on ainoa laadullisen tutkimuksen menetelmä, joka tulee kyseeseen. Tietenkin haastattelulla voidaan myös kerätä tietoa tutkimusketken ilmiöistä. Haastattelun huonoja puolia ovat hitaus, kustannukset ja mahdollinen tutkijan vaikutus tutkittavaan. Haastattelijalla voi ohjailla vastaajaa, valita aiheet ja tehdä subjektiivista valintaa. (Kananen 2015, 143.)

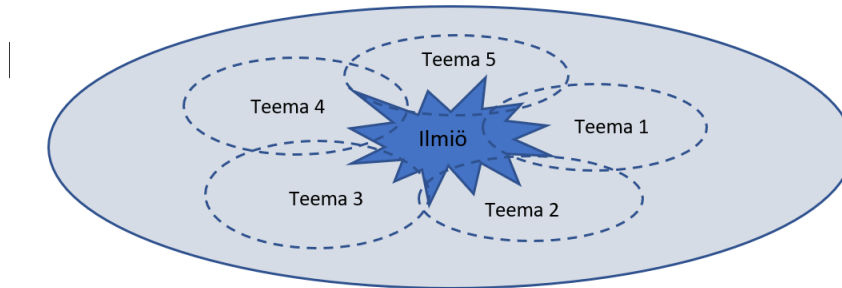
Haastattelut voivat olla täysin vapaita keskusteluja, jolloin puhutaan strukturoimattomasta haastattelusta, tai ne voivat olla lomakehaastatteluja, joissa kaikille haastateltaville esitetään samat ennakkoon suunnitellut kysymykset, jotka esitetään samassa järjestyksessä (Kananen 2015, 144). Eri haastattelutavoissa on kuitenkin aina kyse järjestelmällisestä tiedonkeruusta (Vilkkä 2015, 123).

Avoin haastattelu, jota myös syvähaastatteluksi kutsutaan, tarkoittaa sitä, että tutkimushaastattelua ei rakenneta kysymysten tai teemojen ympärille. Siinä haastateltavan kanssa keskustellaan useita kertoja tutkimusongelman aihepiiristä, ja haastateltava voi puhua haastattelukertojen aikana aiheesta vapaasti haluamistaan näkökulmista. Haastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna, se perustuu vuorovaikutukseen ja etenee haastateltavan ehdoilla. Haastattelijalla voi kuitenkin tehdä tarkentavia kysymyksiä, jotka perustuvat haastateltavan vastauksiin tai kuvauksiin. (Vilkkä 2015, 126 - 127.)

Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto, jolle on tyypillistä, että aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat (Hirsjärvi ym. 2013, 208). Teemahaastattelun toinen nimi on puolistrukturoitu haastattelu (Vilkkä 2015, 124). Teemahaastattelu mahdollistaa sen, että kun toteutetuissa haastatteluissa tulee esiin joitakin uusia mielenkiintoisia seikkoja, joita ei ole etukäteen huomioitu, voidaan näiden seikkojen perusteella muokata tulevia haastatteluja (Ojasalo ym. 2015, 41).

Teemahaastattelu on yleisesti käytetty laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä. Teemalla tarkoitetaan laajaa asiakokonaisuutta, ne ovat keskustelun aiheita, joihin ei voi vastata lyhyesti. Teemat valitaan niin, että niiden avulla saadaan ”vangittua” koko ilmiö ja varmistettua, että kaikki ilmiön osa-alueet tulevat mukaan tutkimukseen. Tavoitteena on

”onkia” tutkimusongelmaan liittyviä asioita, ja siten lisätä tutkijan ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Teemahaastattelussa teemojen rajat eivät ole jyrkkiä, vaan teemat voivat lomittua kuten kuviossa 6 esitetään. Haastattelu tehdään haastateltavan kanssa kasvokkain keskustellen, ja teeman puitteissa se etenee yleisestä yksityiseen. Teeman sisällä voi olla kysymyksiä, jotka ovat yksityiskohtaisia ja joilla täsmennetään ymmärrystä ilmiöstä. Nämä kysymykset nousevat saaduista vastauksista, jotka ikään kuin ruokkivat haastattelua. Haastattelijan kannattaakin pyrkiä hankkimaan lisää tietoa esittämällä tarkentavia kysymyksiä. Kun yksi teema on käsitelty, siirrytään toiseen. (Kananen 2015, 148 - 150.)



Kuvio 6. Haastatteluteemat ilmiön kartoittajana (Kananen 2015, 147)

Teemahaastattelussa tehdään usein se virhe, että ennen haastattelutilannetta laaditaan ja lyödään lukkoon valmiit teemat ja kysymykset. Silloin teemahaastattelu ei ole oikein valittu aineistonkeruumenetelmä, koska tutkija tuntee jo ilmiön hyvin. Puhtaimmillaan teemahaastattelu on silloin, kun ilmiötä selittäviä teorioita tai malleja ei ole saatavilla eli ilmiö on vielä tuntematon. (Kananen 2015, 148.)

4.3 Aineiston analyysimenetelmä

Haastattelujen jälkeen aineisto muutetaan muotoon, jossa sitä voidaan tutkia. Nauhoitetut haastattelut muunnetaan tekstimuotoon, tätä kutsutaan litteroinniksi. Litterointi helpottaa tutkimusaineiston järjestelmällistä läpikäyntiä, ryhmittelyä ja luokittelua eli analysointia. Litterointi vie aikaa ja on työlästä. Koko aineisto tai vain osa siitä voidaan litteroida. Tarkkuus riippuu siitä, mitä tutkimuksella tavoitellaan ja mitä muita lähestymistapoja tutkimuksessa käytetään. Esimerkiksi, jos tutkitaan kielenrakenteiden merkitystä diskurssianalyysillä, litterointi pitää tehdä tarkasti koko aineistosta. Mikäli aineiston analyysitapa, analyysivälineet ja tutkimuksen tavoite antavat myöten, aineisto voidaan litteroida osittain esimerkiksi tutkimuksen teemojen mukaisesti. Riippumatta litteroinnin laajuudesta, se tehdään niin, että se vastaa haastateltujen suullisia lausumia ja niitä merkityksiä, joita he ovat asioille antaneet. Haastateltujen puhetta ei saa muuttaa tai muokata. (Vilkkä 2015, 138.) Litterointi on tapa muuttaa aineisto yhteismittavaan muotoon (Kananen 2015, 83).

Litteroinnin jälkeen aineisto analysoidaan. Jos aineisto on laaja, se voidaan käsitellä tietotekniikalla ja laadullisen aineiston analyysiohjelmilla. Näiden opetteleminen voi kuitenkin viedä paljon aikaa, ja tavallisilla tekstinkäsittely-, taulukkolaskenta- ja tietokantaohjelmilla voidaan myös suorittaa analysointi. Väline ei anna vastausta tutkimusongelmaan, siihen vastaa aina tutkija. (Kananen 2015, 83.)

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 180) ovat esittäneet, että teemahaastattelulla kerätty aineisto voidaan analysoida sekä kvalitatiivisesti että kvantitatiivisesti. Tässä opinnäytetyössä pitäydettiin kvalitatiivisissa analyysitavoissa, ja analyysi tehtiin sisällönanalyysimenetelmällä. Sisällönanalyysi on perusmenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Useimmat laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat tavalla tai toisella sisällönanalyysiin. Sisällönanalyysiä voidaan pitää teoreettisena viitekehyksenä tai yksittäisenä metodina. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tässä työssä se on metodi.

Tuomi ja Sarajärvi (2018) kuvaavat tutkija Timo Laineen (2010) esittämän mallin pohjalta laadullisen tutkimuksen analyysin etenemisestä. Siinä analyysin ensimmäinen vaihe on sen päättäminen, mikä aineistossa kiinnostaa. Sen jälkeen aineisto käydään läpi, siitä erotetaan ja merkitään ne asiat, jotka sisältyvät kiinnostuksen kohteeseen. Kaikki muu jätetään pois tutkimuksesta. Merkityt asiat erotetaan muusta aineistosta ja kerätään. Sen jälkeen aineisto luokitellaan, teemoitetaan ja tyypitellään. Lopuksi kirjoitetaan yhteenveto.

Laadullisen tutkimuksen aineistosta nousee usein esiin monia kiinnostavia aiheita, jotka voivat olla tutkijalle yllätyksiä. Tutkijan täytyy kuitenkin tarkkaan valita ilmiö, johon keskittyy, ja käsiteltävä sitä kattavasti. Valinnan määrittävät tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimusongelma. Muun mielenkiintoisen aineiston voi käsitellä seuraavassa tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Analyysi voi olla tarkka, mutta jäädä pelkäksi aineiston kuvailemiseksi, jolloin kuvaus esitetään tutkimuksen tuloksena. Analyysin tarkoitus on kuitenkin järjestää aineisto johdopäätösten tekoa varten. Aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysi on sanallinen, selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoitus on luoda mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

5 Tutkimuksen toteutus

Tähän opinnäytetyöhön sisältyvä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jonka aineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Tutkimus kohdistui Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoihin, ja siksi tutkimukseen tarvittiin tutkimuslupa. Lupahakemus jätettiin Laurean eettiselle toimikunnalle 24.2.2020. Luvassa pyydettiin

Laurean koordinoimaan Tutka-hankeeseen osallistuvien tai osallistuneiden opiskelijoiden yhteystietojen luovuttamista. Yhteystiedoilla tarkoitetaan tässä yhteydessä nimeä ja sähköpostiosoitetta. Tutkimuslupa myönnettiin 28.2.2020.

Myönteinen tutkimuslupa esitettiin Tutka-hankkeen projektipäällikölle, joka luovutti opinnäytetöitä hankkeen puitteissa tehneiden opiskelijoiden nimet sähköpostiviestissä sekä antoi kahden hankkeessa työskentelevän lehtorin yhteystiedot, joilta pyydettiin muiden hankkeeseen osallistuvien opiskelijoiden yhteystietoja. Lehtoreille esitettiin tutkimuslupa yhteystietojen pyynnön yhteydessä. Myös he vastasivat sähköpostilla ja luovuttivat opiskelijoiden nimet ja sähköpostiosoitteet. Yhteystiedot kerättiin viikoilla 11-12/2020.

Mahdollisia haastateltavia oli yhteensä 27 opiskelijaa. Jokaista heistä lähestyttiin sähköpostilla erikseen haastattelupyynnöllä (liite 1). Tässä vaiheessa ei kuitenkaan jokainen sähköpostiosoite ollut enää voimassa, joten haastattelupyynnöjä lähetettiin yhteensä 19 kappaletta, joista kuuteen tuli myönteinen vastaus. Haastattelupyynnön sisällöstä jäi tutkimuksen tekijän kokemattomuuden takia uupumaan mikroyrityksen määritelmä. Tämä virhe korjattiin sillä, että haastattelujen alkuosassa, jossa tutkimus lyhyesti esiteltiin haastateltaville, myös mikroyrityksen määritelmä käytiin läpi ja näin varmistettiin, että haastateltavat ovat juuri tähän tutkimukseen sopivia.

Puolet haastatelluista oli opintojensa loppuvaiheessa olevia opinnäytetyötä tekeviä opiskelijoita ja puolet projektissa opintoja toteuttavia opiskelijoita. Yksi haastateltava oli aivan opintojensa alussa ja hänellä oli opintoja takanaan vain kaksi kuukautta. Kaikki haastateltavat suorittivat alempaa AMK-tutkintoa liiketalouden koulutusohjelmassa. Kaikki, jotka tekivät kehittämistyötä mikroyritykselle opinnäytetyönään, tekivät sitä yksilösuorituksena. Muista haastatelluista kaksi teki kehittämistyötä ryhmänä, ja toinen heistä oli ryhmän projektipäällikkö.

Kun haastatteluajat oli sovittu, sähköpostit, jotka sisälsivät tiedot Tutka-hankeeseen osallistuneista opiskelijoista, tuhottiin. Tutkimuksessa ei syntynyt henkilötietolain mukaista henkilörekisteriä, joten tieteellisen tutkimuksen rekisteriselostetta (HetiL (523/99) 10§ ja 14§) tai rekisteriselostetta (HetiL (523/99) 10§) ei tarvinnut laatia.

Haastattelut toteutettiin ajanjaksolla 19. - 26.3.2020. Alkuperäinen suunnitelma oli tavata haastateltavat kasvokkain aidossa teemahaastattelun hengessä. Haastattelut toteutettiin kuitenkin Zoom-videopalvelun avulla, koska kyseisenä ajankohtana Suomessa elettiin poikkeusoloissa koronapandemian takia, ja kaikki henkilökohtainen kanssakäyminen haluttiin pitää mahdollisimman vähäisenä. Videohaastattelu osoittautui alkuperäistä suunnitelmaa paremmaksi vaihtoehdoksi, koska sen tallentaminen oli teknisesti hyvin helppoa eikä haastattelijan tarvinnut olla huolissaan tallennuksen onnistumisesta. Lisäksi tallenteiden ääni oli tasalaatuinen ja hyvä. Mahdollisten videosovellusten joukosta Zoom valittiin välineeksi, koska se on Laureassa yleisessä käytössä ja voitiin olettaa, että se on haastateltaville tuttu väline.

Haastattelut kestivät noin puoli tuntia kukin. Ne tallennettiin yksittäin mps4-tiedostona opin-
näytetyöntekijän omalle tietokoneelle, johon muilla ei ole pääsyä. Tiedostot nimettiin ensim-
mäinen, toinen jne., jotta haastateltavan nimi ei enää esiinny missään vaiheessa tutkimusta.
Haastattelujen jälkeen taustatiedot kerättiin erilliseen muistiinpanotiedostoon.

Haastatteluissa haastattelija piti videokuvaa esillä aluksi, kun hän esitteli itsensä, haastatte-
lun aiheen ja tarkoituksen sekä kertoi miten haastatteluaineisto tullaan säilyttämään. Sen jäl-
keen videokuvaa ei tallennettu, ainoastaan keskustelu taltioitiin. Tähän ratkaisuun päädyttiin
testihaastattelusta saadun palautteen perusteella. Testihaastateltava oli LAB-ammattikorke-
koulun opiskelija.

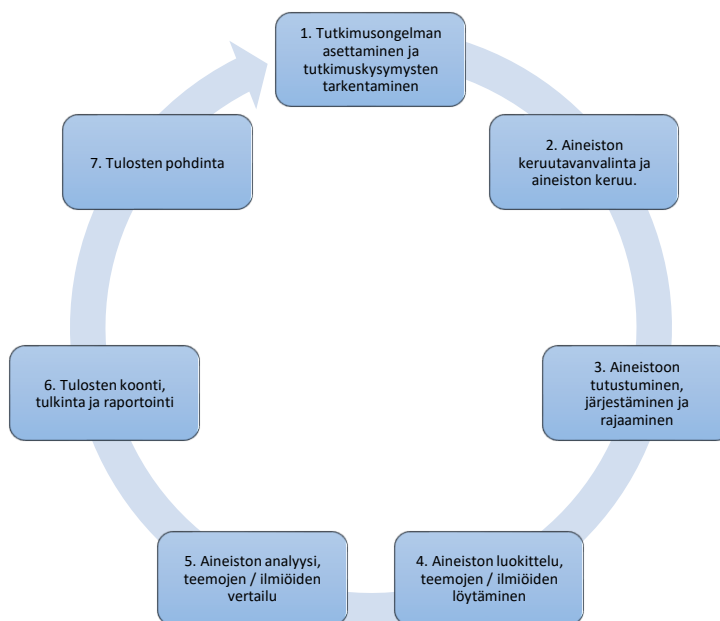
Haastatteluja varten oli laadittu kysymysrunko (liite 2), jossa oli neljä teemaa: oppiminen,
yrittäjäyys, liiketoiminnan kokonaisuus ja yhteistyö. Ennen varsinaisia teemoja haastateltavilta
kysyttiin taustakysymyksiä, jotka koskivat kehittämistyön luonnetta ja haastateltavan aikai-
sempaa kehittämistyökokemusta opintojen aikana. Tällä pyrittiin siihen, että haastattelija
saa käsityksen siitä, onko kyseessä oppinäytetyö vai muu opintoihin liittyvä projekti sekä sii-
hen, että haastattelija pystyy paremmin ymmärtämään vastauksia, kun hän tietää vähän siitä
kontekstista, josta vastaukset nousevat.

Haastattelut noudattivat melko tarkkaan haastattelurunkoa; aina aluksi käsiteltiin taustakysy-
mykset ja oppimisteema, ja viimeisenä käsiteltiin yhteistyöteema. Yrittäjäyys ja liiketoiminta-
teemat käsiteltiin siinä järjestyksessä, mikä tilanteessa tuntui luontevalta. Kysymykset eivät
toistuneet sanasta sanaan aina samanlaisina, ja haastattelutilanteet olivat hyvin vuorovaikut-
teisia, haastateltavat kertoivat laajasti myös ohi kysymysten, ja haastattelija teki tarkentavia
ja täydentäviä kysymyksiä vastausten perusteella. Eri haastatteluissa tuli esiin aivan uusia asi-
oita, ja näihin liittyviä kysymyksiä esitettiin myös muille haastateltaville. Näiden perusteella
yhdeksi uudeksi tutkimuskysymykseksi nousi toimeksiantajan ja ohjaajan rooli kehittämis-
työssä. Jokunen ennakkoon suunniteltu haastattelukysymys jäi heti alkuvaiheessa pois, kun
havaittiin, että ne eivät tuo esiin mitään tutkimuksen kannalta olennaista. Tietoa siis esiana-
lysoitiin jo haastatteluvaiheen aikana, tutkimusta tehtiin joustavasti ja kysymysrunko muotou-
tui tutkimuksen edetessä.

Litterointia tehtiin koko haastatteluvaiheen aikana haastattelujen rinnalla, ja litterointi aloi-
tettiin heti ensimmäisen haastattelun jälkeen. Jokaisen haastattelun litteroitu teksti muo-
dosti oman tiedoston. Litteroinnissa ei käytetty erikoismerkkejä, koska tutkimusongelma ei
sitä vaatinut. Tutkimuksessa ei tutkittu kielenkäyttöä tai vuorovaikusta. Litterointi tehtiin
osittaisena niin, että alun haastattelun taustoitus ja ns. rupattelu sekä lopun kiitokset ja
muut haastattelun lopetusfraasit jätettiin pois. Samoin pois jätettiin haastateltavien yksityis-
kohtaiset kuvaukset aiheista, jotka eivät vastaa haastattelukysymyksiin tai muuten tuo valoa
tutkittavan ilmiön selittämiseen. Tutkimusongelma rajaa tarkastelun opiskelijan kokemuksiin,

ja litteroinnissa pyrittiin keskittymään näihin ilmiöitä selittäviin puheisiin. Kolme ensimmäistä haastattelua litteroitiin kuitenkin sanasta sanaan. Tämä tehtiin siksi, että haastattelija voi analysoida omaan osuuttaan ja kehittää haastattelutekniikkaansa tulevia haastatteluja varten. Aineiston osittaisessa litteroinnissa noudatettiin varovaisuutta, ja analyysivaiheen jälkeen voitiin todeta, että litteroituun aineistoon oli kuitenkin jäänyt paljon tutkimusongelman kannalta epäolennaista materiaalia. Haastatteluissa esiintyneet yritysten nimet korvattiin merkinnällä X, ja haastatteluissa mainitut henkilöiden nimet korvattiin merkinnällä N.N.

Haastatteluissa kerätyn aineiston analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä analyysiä, jonka kulku noudatti kuviossa 7 esitettyä prosessia. Tutkimusongelma oli asetettu jo ennen haastatteluvaiheen alkua eikä sitä enää analyysivaiheessa muutettu, tutkimuskysymykset tarkentui-
vat hieman, mutta eivät olennaisesti muuttuneet. Aineistoon tutustumis-, järjestämis- ja rajausvaiheessa aineistosta nousi selkeästi tiettyjä alateemoja, jotka huomiottiin luokitteluvaiheessa. Litteroidusta aineistosta luotiin teemakohtaiset tiedostot niin, että eri henkilöiden samaa teemaa koskevat ilmaisut kerättiin peräkkäin yhteen tiedostoon. Aineiston käsittelyä helpottamaan litteroidut haastattelut oli nimetty ensimmäinen, toinen jne. Teemakoosteisiin merkittiin vastaavasti, mistä haastattelusta ilmaisut ovat lähtöisin. Tällä tavalla voitiin varmistaa, että tarvittaessa pystytään palaamaan alkuperäiseen aineistoon tarkastamaan, mitä oli sanottu ja missä kontekstissa. Aineiston erittelyn jälkeen eri teemoista luotiin niitä koskevat synteetit, joilla pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymyksiin ja luomaan tulkinta, joka selittää tutkimusongelman.



Kuvio 7. Analyysin vaiheet (soveltaen Ruusu vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 12)

6 Tulokset

Tämän tutkimuksen tutkimusongelmaksi ja tutkittavaksi ilmiöksi oli määritelty, millaisia kokemuksia Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla on mikroyritysten kanssa tehdystä yhteistyöstä opinnäytetöissä ja kehittämishankkeissa. Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa tietoa Laurean koordinoimaan Tutka-hankkeeseen siitä, miten mikroyritysten ja opiskelijoiden yhteistyöllä on onnistuttu edistämään opiskelijan yrittäjyyden oppimista ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista.

Tutkimuksen mukaan kokemukset olivat voittopuolisesti positiivisia, ja opiskelijat kokivat, että autenttinen, työelämälähtöinen yhteistyö on oppimisen kannalta mielekäs ja se hyödyttää sekä opiskelijaa että toimeksiantajayritystä. Tutkimuksessa tuli esiin myös se, että vaikka aitoa työelämäkosketusta ja opinnäytetyön tai kehittämisprojektin toiminnallista osuutta arvostettiin, myös teorian tiedon kerääminen ja tietoperustan rakentaminen nähtiin hyvänä ja hyödyllisenä asiana sekä itselle että toimeksiantajalle. Tämän voidaan katsoa tukevan sitä, että työelämälähtöisessä kehittämistyössä opiskelija harjaantuu asiantuntijarooliin, jota ammattikorkeakoulusta valmistuvalta odotetaan ja joka on yksi tutkivan oppimisen kulmakiviä.

”...ymmärtää nyt ihan eri tavalla liiketoimintaa yleisesti ja sitten lisäksi just kaikki nää miten miten niin ku brändii voi markkinoida paremmin ja kaikki tän tyyppiset asiat niin on kyll tullut niinku just nimenomaan sen tietoperustan kautta.”

Tutkimusta varten haastatellut opiskelijat olivat tehneet kehittämistyötä Tutka-hankkeessa mukana olevissa mikroyrityksissä. He eivät kuitenkaan pääsääntöisesti tienneet, että tekeminen on osa tätä hanketta. Jos opiskelija tiesi yhteydestä Tutka-hankkeeseen, sillä ei katsottu olevan juuri mitään vaikutusta itse kehittämistyöhön.

”mulle tuli oikeestaan niinku sit tavallaan jälkikäteen tästä niinku tietoon, et tää on semmoisen Tutka-hankkeen kautta”

”se (Tutka-hanke) on joku tommonen hieman abstrakti juttu tuolla pyörimässä taustalla”

Opiskelijat eivät myöskään olleet tarkoituksella valinneet juuri tämän kokoluokan yritystä työtään varten, vaan valintaa oli ohjannut aihe ja sen kiinnostavuus sekä helppo saatavuus oppilaitoksen tarjoamista vaihtoehdoista.

”Mä löysin tän yrityksen Laurean tota opinnäytetyötarjonnasta.... enemmän miks mä valitsin tän yrityksen oli se, että se aihe kiinnosti mua... En mä lähtenyt sitä kautta, että pitäis olla joku pieni yritys tai jotain, se oli enemmän se aihe mulle se pääasia.”

6.1 Hyödyt eri osapuolille

Tutkimuksessa haastatellut opiskelijat arvioivat, että kehittämissyhteistyö hyödyttää sekä heitä että toimeksiantajayrityksiä. Opinnäytetyön tekijät saavat aiheen työlleen ja yritykset saavat erilaisia konkreettisia tuotoksia. Kaikki haastatellut korostivat sitä, että työelämälähtöisissä kehittämissuhteissa oppii runsaasti. Silloinkin kun varsinaista tavoitetta ei saavutettu koettiin, että opittiin jotakin uutta. Oppimista pidettiin myös tehokkaana ja syvämmänpäin. Yhdessä tehtävien projektien hyvänä puolena pidettiin sitä, että jokainen tiimiläinen esittelee laatimansa tietoperustan muille, ja sitä kautta oppi tulee koko ryhmän hyödyksi.

”teoriaosuudessa ku oon ettinyt sitä tietoa paljon, niin kyllähän siinä oppii ihan niin ku järkyttävän nopeesti”

”oon tähän mennessä ite kyllä oppinut tästä jo paljon, saanut koko ajan lisää tietoa, syventänyt omaa osaamista sitä kautta”

Tutkimukseen osallistuneet opiskelijat kokivat, että myös toimeksiantajat pitävät opiskelijoiden tuottamaa hyötyä tehokkuutta lisäävänä asiana. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että toimeksiantajat arvostavat laadittuja tietoperustoja ja sitä, että he saavat uutta ja tuoretta tietoa käyttöönsä. Tiedon siirtämistä työelämäedustajien käyttöön tapahtui myös muulla tavoin kuin kirjallisten raporttien kautta. Haastatellut kokivat, että he pystyivät tarjoamaan uusia näkökulmia ja ajatuksia työelämän edustajille yhteisissä palavereissa, työpajoissa ja keskusteluissa.

”Hän (yrittäjä) on tosi tosi paljon sitä sanonut, et mitä me aina täs puolen vuoden aikana tehdään projektitiimissä, niin hänel menis yksityisyrittäjänä - niin hänel menis neljä viiva viis vuotta.”

”Tietoperustat, mitkä me kirjoitetaan, ne menee myös näille yrittäjille. Niin siit on kanssa tullut palautetta, että vitsi et hienoa, että ootte tehny tämmöistä työtä, siellä on koottu kaikki uusimmista lähteistä oleva tieto yhteen pakettiin aina aihealueittain, niin et niistäkin on ollut kyl yrittäjille todella hyötyä.”

Teorian oppimisen lisäksi haastatellut pitivät hyvänä sitä, että he saavat aitoa ja monipuolista käytännön kokemusta. Kokemuksesta uskottiin olevan hyötyä työnhaussa ja tulevassa työpäivässä. Kuitenkin työllistymistä toimeksiantajayritykseen, tai mikroyritykseen yleensä, pidettiin epätodennäköisenä. Vaikka työllistymistä yhteistyöyritykseen ei pidetty mahdollisena, niiden kanssa verkostoitumisen uskottiin tuottavan hyötyä tulevaisuudessa. Yksi vastaajista oli saanutkin toimeksiantajaltaan yhteistyötarjoamisen, jossa yhteistyön muoto olisi palveluntarjoaminen yrittäjänä.

”Koska mikroyritykset on sit vast kuitenkin niin alussa, et niillä ei ole vielä tavallaan niitä resusseja, niin ku rekrytoida lisää henkilökuntaa.”

Haastateltavat kokivat yritysysteistyön palkitsevana ja he saivat onnistumisen iloa itse tekemisestä ja oppimisesta, mutta myös siitä, että he pystyivät tuottamaan aitoa hyötyä toimeksiantajilleen.

Tutkimuksen mukaan opiskelijat kokevat, että oman alan työkokemuksen lisäksi kehittämistöihin osallistuminen tarjoaa mahdollisuuden oppia yleisiä työelämätaitoja. Tällaisina taitoina mainittiin itsensä johtaminen, kuten oman ajankäytönhallinta ja sinnikkyys viedä aloittamansa asiat loppuun asti sekä projektimuotoinen työskentelytapa. Ryhmätyötaidot nousivat vahvasti esiin asiana, joita vastaajat pitivät tärkeinä tulevaisuuden työelämässä. Ne olivat myös taitoja, joita heidän mielestään erityisesti oppii opiskelun aikaisissa yritysten kanssa yhteistyössä tehtävissä projekteissa. Erittäin tärkeänä taitona mainittiin kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja kyky mukauttaa omaa viestintäänsä kulloiseenkin vuorovaikutustilanteeseen sopivaksi.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että aito työelämäyhteistyö harjaannuttaa myös muita viestintätaitoja. Vastaajat kokivat, että niissä oppii markkinoimaan itseään ja omaa osaamistaan. Ne, jotka olivat tehneet kehittämistyötä yksin ja etäällä toimeksiantajasta, nostivat esiin myös työelämän sähköpostiviestinnän ja yleensä etätyönteon oppimisen.

Vastausten perusteella työelämälähtöiset kehittämistyöt ovat hyvää valmennusta työelämän asiantuntijarooliin. Jokainen vastaaja uskoi, että kehittämistöissä hankitusta oman suuntautumisalan osaamisesta tulee olemaan hyötyä, kun he siirtyvät työelämään. Osa olikin määrätietoisesti keskittynyt opinnoissaan sellaiseen liiketalouden osa-alueeseen, jota haluaa tulevaisuudessa tehdä työkseen, ja sen mukaan myös valinnut kehittämistyön ja toimeksiantajan.

”Projektimalli tai tää projektityöskentelymalli on ihan niinku, ihan niinku to-della hieno asia sil taval verrattuna siihen, että lukis vaan kirjasta kaiken sen, että se yhteistyö antaa siinä mielessä niin ku opiskelijalle tosi paljon.”

6.2 Yrittäjyyden oppiminen ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottaminen

Tutkimuksen mukaan mikroyritykselle tehdyt kehittämistyöt ja yhteistyö mikroyrityksen kanssa edistävät yrittäjyyden oppimista. Yrityksen pieni koko mahdollistaa sen, että yrittäjän toimintaa pystyy helposti tarkastelemaan. Matala, kevyt organisaatorakenne ja yhdessä tekeminen tukevat oppimista. Mikroyritystä pidettiin myös hyvänä ympäristönä johtajuuden oppimiseen. Tutkimusaineistosta nousi esiin näkemys siitä, että autenttisessa ympäristössä opiskelminen on mielekästä ja motivoivaa.

”Kenties on (mikroyritys) ehkä selkeämpi kuin valtavampi yritys olisi...Tuntuu, että paketti pysyy vähän tiiviimpänä ja yksinkertaisempana ja helpompana hahmottaa niitä eri osa-alueita.”

”Mulla aina jotenkin tökkii opiskelu- tai koulujen tarjonnassa noi yritysopinnot siinä mielessä, että niissä pitää niin ku leikkiä, perustaa leikkiyritys ja sitten niin ku yrittää... se ei vastaa sit yhtään loppujen lopuksi sitä todellisuutta tai se on niin kaukana todellisuudesta...ei oo ainakaan itellä kiinnostusta sen takii”

Haastatelluista osalla oli kokemusta yrittäjänä toimimisesta ja osa oli kasvanut yrittäjäperheessä, joten yrittäjäyys oli jo tuttua eikä kehittämistyön tekeminen mikroyritykselle muuttanut heidän käsitystään yrittämisestä. Tutkimuksen mukaan ne, joilla ei ollut omakohtaista kokemusta yrittäjyydestä, kokivat, että yhteistyö laajensi ja syvensi heidän aikaisempia käsityksiään.

”Se, mitä mul on ollut se käsitys ennen yrittäjyydestä, niin se on ollut aika semmonen niiku suppee mielikuva vaan siitä, että no toi hoitaa kaiken yksin...mutta sielt on auennut paljon enemmän semmoisia niinku ihan pieniiki juttui, mitkä on todella merkityksellisii, just yrityksen kannalta...se työ mitä siin joutuu tekemään... se on niinku avautunu paljo enemmän.”

Tutkimuksen mukaan opiskelijoiden mielestä yrittäjäyys sopii henkilölle, joka haluaa työskennellä itsenäisesti ja kantaa vastuuta ja joka on tarmokas, sinnikäs, pitkäjänteinen ja rohkea. Kunnianhimon lisäksi hänen on hyvä olla realisti. Yrittäjätaidoista opiskelijat nostivat erityisesti esiin riskienhallinnan sekä itsensä, oman osaamisensa ja yrityksensä jatkuvan kehittämisen. Myös sitä, että osaa sanoittaa omaa osaamistaan, on siitä ylpeä ja etsii rohkeasti asiakkaita, pidettiin tärkeänä. Yrityksen menestykseen katsottiin kuitenkin vaikuttavan myös muut kuin yrittäjän ominaisuudet. Tällaisina seikkoina mainittiin muun muassa markkinatilanne ja liikeidea.

Lähes kaikki haastatellut pitivät yrittäjäksi ryhtymistä mahdollisena vaihtoehtona omalla kohdallaan, vain yksi vastaajista ei nähnyt sitä hyvänä vaihtoehtona. Puolet haastatelluista suunnitteli yrityksen perustamista. Heistä osalla suunnitelmat olivat jo pitkällä, ja jokainen mainitsi, että mikroyrityksen kanssa tehty projekti oli vaikuttanut positiivisesti suunnitelmiin. Yrittäjäyteen kannustavina asioina mainittiin mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja vapaus valita työaikansa. Suunnitelmia hillitsevinä seikkoina mainittiin hyvän liikeidean puute ja erityisesti muuttunut toimintaympäristö. Haastattelut tehtiin ajankohtana, jolloin koronaepidemia vaikeutti monen yrityksen toimintaa Suomessa, ja siitä uutisoitiin runsaasti.

”Ennen tätä koronavirusta, se (yrittäjäksi ryhtyminen) oli todellakin (hyvä vaihtoehto), mutta nythän näyttää, että mennään taloudessa niin paljon takapakkia, että nyt en tiä yhtään tällä hetkellä, että mitä tässä... Ilman tätä koronavirusta mä varmaan laittaisin jo koko ajan enemmän ja enemmän voimavaroja siihen (yrityksen perustamiseen).”

Tutkimuksen mukaan ainoastaan sellaiset toiminnalliset opinnäytetyöt tai projektiopinnot, joissa suoraan kehitetään toimeksiantajan liiketoimintaa, tarjoavat mahdollisuuden oppia sitä ja saada siitä kokonaiskuvan. Muissa tapauksissa liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottaminen jää heikoksi tai sitä ei pysty hahmottamaan ollenkaan. Tosin nimenomaan tässä yrityksen kokoluokalla koettiin olevan merkitystä, ja todettiin, että mikroyrityksessä liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista pidettiin mahdollisena, kun taas sitä suuremmissa yrityksissä ei nähty edes mahdollisuutta tähän.

”Se (mikroyritys) on niinku ehkä niinku tietyl taval parempi niin ku jos haluaa saada tämmöisen niinku kokonaiskuvan liiketoiminnasta. Sitten jos on niin ku isomman organisaation kanssa tekemisissä niin silloin yleensä sä olet vaan jonkun osa-alueen kanssa tekemisissä ja sit sä voit saada siit yhdestä osa-alueest kokonaiskuvan, mutta et et kyllä varmasti saa koko liiketoiminnasta sitten niinku kokonaiskuvaa tämmöisen projektin aikana.”

Aineistosta nousi esiin seikka, että opiskelijat pitävät mikroyritystä eräänlaisena yrityksen alkuvaiheen muotona, välivaiheena ennen kasvuvaihetta, joka vie kohti suurempaa yritystä.

6.3 Ohjaajan ja toimeksiantajan merkitys kehittämistyölle

Puolet haastateltavista oli jo opintojen loppuvaiheessa olevia opinnäytetyötä tekeviä opiskelijoita ja puolet oli opintoja projektissa suorittavia opiskelijoita. Tämä seikka tuntui vaikuttavan haastateltavien näkemyksiin. Opinnäytetyön tekijät keskittyivät enemmän työn tuotoksiin ja siihen, millaista konkreettista hyötyä yritys siitä saa. Projekteja tekevät opiskelijat kiinnostivat enemmän huomiota siihen, miten yhteistyö projektissa sujuu ja millaista oppiminen siinä on.

Tutkimuksen mukaan toimeksiantajan suhtautumisella on huomattava merkitys siinä, millaisena yhteistyö koetaan. Opiskelijat arvostavat sitä, että kehittämistyön toimeksiantajayritykset suhtautuvat heihin enemmän asiantuntijoina kuin opiskelijoina. He kokivat, että heitä ja heidän ideoitaan arvostettiin ja että heille annettiin vastuuta. Tämä, samoin kuin se, että opiskelijat kokivat olevansa osa tiimiä ja että kehittämistyötä tehdään yhdessä, korostui enemmän muilla kuin opinnäytetyön tekijöillä.

”Et saa sieltä siitä kiitosta, ja saa niin ku saa vapaat kädet tavallaan toimia ja otetaan ne ideat vastaa ja niinku arvostetaan sitä osaamista.”

”just tullut itelle semmonen tunne, että ne yrittäjät luottaa muhun ja yritykset luottaa muhun... vaikka mä en oo tosin mikään ammattilainen, mut tullut kuitenkin vahvasti semmoinen tunne, että ne tosiaankin luottaa mun osaamiseen”

Erityisen antoisaksi koettiin se, että saa tehdä useamman projektin samalle toimeksiantajalle, jolloin seuraava kehittämistyö on jatkoa edelliselle. Myös se, että saa kannustusta ja selkeää palautetta oli opiskelijoille tärkeää. Tutkimuksen mukaan vaikuttaakin siltä, että se, miten yritys asennoituu opiskelijaan ja oppilaitosyhteistyöhön on ratkaisevampaa kuin se, minkä kokoinen yritys on. Jos yritys tarjoaa tukea opiskelijalle, se koetaan eteenpäin vievänä voimana. Pahimmillaan opiskelijalla teetetään ikävät työt ja hänet nähdään ilmaisena työvoimana.

”Yhteistyökumppaneilta on tullut minulle kehoitus, että älä nyt ala kritisoidaan itseäsi, että todella hyvää settiä, anna ihmeessä tulla ulos näitä ajatuksia. Ja oon kokenut, että se on niin kun tuonut paljon itseluottamusta myös kehitellä omia ajatuksia.”

”Oikeestaan haluttiin niin ku enemmän ilmast työvoimaa ja apua, ku jotain muuta.”

Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että jos yritys ei ollut miettinyt, miksi se lähtee mukaan Tutka-hankkeeseen, ja jos yrityksellä ei ollut vahvaa motivaatiota siihen osallistumiseen, se heijastui oppilaitosyhteistyönä tehtävään kehittämistyöhön. Oppilaitokselta toivottiinkin, että tähän kiinnitettäisiin huomiota ja suodatettaisiin paremmin projektit, joita opiskelijoille tarjotaan, ja selvitetäisiin, mitä toimeksiantajayritys oikeasti yhteistyöltä toivoo, ja kuinka paljon sillä on mahdollisuus käyttää resursseja opiskelijan ohjaamiseen. Tämän koettiin olevan erityisesti mikroyritykseen liittyvä ongelma.

”En nyt tiedä oisko sen pitänyt olla siinä (Tutka-hankkeessa mukana), sekään ei sitten ollut täysin valmistunut sen tekemiseen, kun ei sillä ollut hirveesti aikaa oikeestaan tehdä siihen juttuun niin ku hirveesti mitään ihmeellistä. Sen takia se jäikin vähän puolitiehen tää oppimisprojekti.”

Toisena toimeksiantajaan liittyvänä ongelmallisena asiana koettiin aikataulujen yhteensovittaminen. Tämä oli erityisesti opinnäytetyön tekijöiden kokema haaste.

”Projekti saattaa hidastua tosi paljon sen takia, koska yrityksellä ei oo aikaa keskittyä tähän (opinnäytetyön toiminnalliseen osaan)”.

”Sit ne aina heittää häränpyllyä noi aikataulut sen takia, toinen osapuoli ei ehi keskittyä tai jotain, ei pysty varaamaan tai ei halua varata tai jotain, aikaa, että se kävis läpi sitä asiaa.”

Laurean opettajan eli ohjaajan roolin merkitys koettiin erilaisena sen mukaan, tekikö opiskelija opinnäytetyötä tai projektia. Myös sillä, tehtiinkö projektia yksin vai ryhmässä, oli merkitystä. Opinnäytetyön tekijät kokivat, että ohjauksen tarve on vähäinen. Ohjaajalta lähinnä odotettiin vinkkejä ja neuvoja työn eteenpäin viemiseksi. Hyvänä asiana mainittiin ohjaajan tavoittamisen helppous ja se, että sähköposteihin vastataan nopeasti. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että opintojen aikana työelämäprojekteihin osallistuminen harjaannuttaa hyvin opinnäytetyön tekemiseen.

”Siellähän (Hyvinkään kampus) tehdään melkein kaikki tradenomiopinnot näissä työelämälähtöisissä projekteissa, niin tähän ei sinänsä tavallaan poikkee siitä hirveest.”

Alkuvaiheen opinnoissa, joissa tehtiin kehittämistyötä ryhmässä, arvostettiin ohjaajan roolia työohjauksessa, ja näissä ohjaaja koordinoi työtä ja huolehti osaltaan siitä, että ryhmätyö sujuu hyvin. Toisaalta ohjaajan odotettiin pysyvän taustalla, ja kuten eräs haastatelluista asian ilmaisi: ”antaa tehdä ihan täysillä”. Ainoana ohjaajien toimintaan liittyvänä negatiivisena asiana mainittiin epäyhtenäiset toimintatavat. Kritiikkiä kohdistui myös sellaiseen projektitekemiseen, joka opiskelijoiden mielestä ei hyödytä heitä eikä toimeksiantajia.

”Esimerkiksi tiimipalaverissa tää ohjaaja jakaa vähä työvuoroja, sitten estää ja näkee ehkä etukäteen sitä, että jos on tulossa tiimin välille jännitteitä ja pysty ohjaaman sitä siitä järkevälle tai rakentavalle uralle.”

”Ohjaajilla pitäis olla semmonen yhtenäinen tietty sävel millä tavalla sitä toteutetaan, ja mitä siinä projektissa pitää vaatia. Eikä niin, että aina keksitään joku uus juttu, että te ette oo nyt tehnytkään tätä, kun olis pitänyt tehdä, vaikka missään muussa projektissa sitä ei pidä tehdä. Et semmonen niin kun yhtenäisyys niitten ohjaajien kannalta pitäis mun mielestä olla myös.”

7 Pohdinta

Tässä tutkimuksellisessa opinnäytetyössä pyrittiin teemahaastatteluilla kerätyllä aineistolla selvittämään Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoiden kokemuksia mikroyrityksen kanssa tehdyistä kehittämistöistä. Työ tehtiin Laurean koordinoimalle Tutka-hankkeelle. Toimeksiantaja antoi aiheen, mutta jätti tekijälle vapaat kädet sen toteuttamiseen, joten tekemistä ei ohjannut ulkopuolelta tulevat odotukset tai paineet.

Toteutetussa tutkimuksessa etsittiin vastausta tutkimusongelmaan: millaisia kokemuksia Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijoilla on mikroyritysten kanssa tehdystä yhteistyöstä opinäytetöissä ja kehittämishankkeissa. Alkuperäiset tutkimuskysymykset koskivat yhteistyöstä saatavaa hyötyä, yrittäjyyden oppimista ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista. Tutkimuksen aikana yhdeksi uudeksi tutkimuskysymykseksi nousi kysymys, millainen on toimeksiantajan ja ohjaajan merkitys työelämälähtöisessä kehittämistyössä.

Tulosten mukaan mikroyritys on juuri kokonsa ja rakenteensa puolesta hyvä ympäristö oppia yrittäjyyttä. Ne ovat ketteriä ja sopeutuvia matalan hierarkian yrityksiä, jossa päätösten teko ja toimeenpano ovat lähellä toisiaan. Liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamiseen mikroyritys ei välttämättä ole yhtä hyvä. Ainoastaan silloin, kun kehittämistyö koskee liiketoimintaa kokonaisuudessaan, opiskelijat kokivat, että mikroyrityksessä voi saada siitä kokonaiskuvan. Kuitenkin monessa haastattelusta on asiayhteydestä pääteltävissä, että myös liiketoimintaosaaminen kasvoi, vaikka sitä ei sanottu julki. Monen kehittämistyöt koskivat liiketoiminnan ydintä, sitä millaisia tuotteita tai palveluja asiakkaat haluavat ja miten tähän tarpeeseen vastataan, joten voidaan olettaa, että myös liiketoiminta tulee työelämälähtöisissä kehittämissä tutuksi. Liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottaminen voi olla niin epähavainnollinen, yleisluontoinen ja vaikeaselkoinen ilmaisu, että se on haastattelutilanteessa vaikea hahmottaa, ja siksi siihen voi olla vaikea ottaa kantaa.

Yksi tutkimuksen mielenkiintoisimmista tuloksista oli, että opiskelijat pitävät mikroyritystä suuren yrityksen siemenenä. Tähän ajatukseen, että kasvu suuremmaksi liittyy mikroyrityksen tulevaisuuteen itsestään selvästi, vaikutti varmaankin se, että yritykset, joille haastatellut kehittämistyöt tekivät, osallistuivat Tutka-hankkeeseen. Tutka-hanke nimenomaan on tarkoitettu yrityksille, jotka haluavat tunnistaa kasvumahdollisuutensa sekä kehittää kilpailukykyään ja luoda uutta liiketoimintaa. Suomessa mikroyritysten osuus kaikista yrityksistä on suuri, yli 90 %. Kaikki eivät ole kasvuhakuisia, mikroyritys voi olla menestyvä ja hyvin kannattava sellaisenaan. Nykymaailmassa ei välttämättä tarvita suurta organisaatiota yrityksen pyörittämiseen, koska modernit ja tehokkaat työvälineet sekä niiden tehokas käyttäminen onnistuu vähemmälläkin työvoimalla. Verkostoituminen ja yritysten välinen yhteistyö voi osaltaan olla korvaamassa orgaanista kasvua.

Tutkimus toteutettiin maaliskuussa 2020, niin että aineisto kerättiin maaliskuun lopussa ja analysointi tehtiin huhtikuun alussa. Juuri ennen haastatteluvaiheen alkamista Suomessa astui voimaan Valmiuslaki koronapandemian takia. Se aikana liikkumista ja kokoontumista rajoitettiin. Tämä vaikutti suuresti Suomen talouselämään. Moni yritys ajautui vaikeuksiin kysynnän nopean ja rajun laskun takia, ja Suomessa oli ennätysmäärä ihmisiä lomautettuna. Tilanne mietitytti myös haastateltuja opiskelijoita, ja jokaisessa haastattelussa mainittiin koronatilanteen vaikutus joko omaan suunnitelmiin tai tulevaisuuden mahdollisuuksiin. Tämä

saattoi vaikuttaa siihen, että yrittäjyystaidoista juuri riskien havainnointi ja riskienhallinta nousivat sellaisiksi, joita pidettiin erityisen tärkeinä.

Asiantuntijatyössä, yrittäjyydessä ja yrityksen johtamisessa tarvitaan samanlaisia tai samankaltaisia taitoja, joilla pärjätä markkinoilla ja sopeutua toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Vaikka tarkastelun taso ja kohde poikkeavat toisistaan teorioissa, löytyy niistä paljon yhtäläisyyksiä. Dynaamisten kyvykkyyksien teoria on yksi uusimmista strategisen johtamisen teorioista. Siinä korostetaan johtamista, jossa mukautetaan, integroidaan ja konfiguroidaan sisäiset ja ulkoiset organisaatiotaidot, resurssit ja operatiiviset taidot vastaamaan muuttuvan ympäristön vaatimuksia. Näitä kyvykkyyksiä on kolme: kyky havaita ja muokata mahdollisuuksia ja uhkia, kyky tarttua mahdollisuuksiin ja kyky ylläpitää kilpailukykyä (Teece 2007, 1319). Nämä samat kyvyt - ehkä vähän eri sanoin - esiintyvät myös yrittäjyysteorioissa ja -kirjallisuudessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) yrittäjyyden määritelmässä on samoja elementtejä. Sen mukaan yrittäjyys on mahdollisuuksien havaitsemista, mahdollisuuksiin tarttumista ja kykyä muuttaa ideat toiminnaksi, joka tuottaa taloudellista, kulttuurista, sosiaalista tai yhteiskunnallista arvoa.

Oli mielenkiintoista havaita, että opiskelijat liittivät samanlaisia ominaisuuksia ja taitoja yrittäjyyteen, kuin mitä Opetus- ja kulttuuriministeriön Yrittäjälinjauksissa (2017) on mainittu. Ministeriön mukaan yrittäjyyteen kuuluu luovuus, innovaatiokyky, riskienhallinta ja vastuullisuus sekä kyky suunnitella, asettaa tavoitteita ja johtaa toimintaa tavoitteiden saavuttamiseksi. Opiskelijat kuvasivat yrittäjää itsenäiseksi, vastuulliseksi, tarmokkaaksi, sinnikkääksi ja pitkäjänteiseksi henkilöksi, joka osaa riskienhallinnan sekä jatkuvan itsensä ja osaamisensa kehittämisen.

Tutkimuksesta ilmeni, että yrittäjyys on opiskelijoille varteenotettava vaihtoehto. Tämä on täysin saman suuntainen tulos kuin Suomen Yrittäjien vuonna 2019 tekemässä tutkimuksessa, jossa kysyttiin korkeakouluopiskelijoiden halukkuutta ryhtyä yrittäjäksi (Suomen yrittäjät 2019a). Tätä opinnäytetyötä varten tehdyssä tutkimuksessa puolet haastatelluista vastasi kyllä, kun kysyttiin, voisivatko he ryhtyä yrittäjäksi, kolmannes vastasi ehkä. Sitä, miksi yrittäjyys houkuttaa tai ei houkuta, ei kysytty, mutta vastauksista kävi ilmi, että yrittäjän vapaus päättää oman työnsä sisällöstä ja työnteon ajankohdasta olivat asioita, joita yrittäjyydessä pidettiin hyvänä. Yritysidean puute mainittiin yhtenä yrittäjyyden esteenä, samoin vaikea yleinen taloustilanne. Nämä yrittäjyyttä puoltavat ja estävät syyt ovat samat kuin Suomen Yrittäjien tutkimuksessa.

Vaikuttaa siltä, että mikroyrityksen kanssa tehtävät kehittämistyöt opinnäytetöissä ja projektiopinnoissa tukevat yrittäjäkäsvatukselle asetettuja tavoitteita. Näitä tavoitteita ovat muun muassa yrittäjyyteen liittyvien tietojen ja taitojen kehittäminen, uusien yritysten luominen ja yrittäjyyteen liittyvien positiivisten asenteiden lisääminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö

2017). Laurean Learning by Developing - malli, joka harjaannuttaa asiantuntijalle tyypilliseen tiedonhankintaan, tiedon jakamiseen ja käytäntöön siirtämiseen, tukee myös yrittäjäkasvatuksen tavoitteita. Tutkimuksen mukaan opiskelijat suhtautuivat positiivisesti yhteistyöhön, he saivat kokemusta asiantuntijaroolissa toimimisesta sekä oppivat yleisiä työelämätaitoja.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan kahden käsitteen avulla, validiteetin ja reliabiliteetin. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä ja toistettavuutta eli sitä, että saadaan samat tulokset, jos tutkimus tehdään uudelleen. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita. Validiteetti on reliaabeleiden tulosten edellytys. (Kananen 2015, 343 - 344.) Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen; siinä pyritään ymmärtämään ja selittämään ilmiötä, jolloin selitys on pätevä vain tutkimuskohteeseensa. Oikeiden tutkimustulosten tuottamisen edellytys on oikean tutkimusongelman ja oikeiden tutkimuskysymysten määrittäminen. (Kananen 2014, 148 - 149.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimusongelma oli määritelty koskemaan opiskelijoiden kokemuksia mikroyritykselle tehdystä kehittämistyöstä. Kehittämistyö ja mikroyritys ovat käsitteinä varsin selkeitä, mutta kokemus voi olla hyvin monenlainen. Tutkimuskysymysten avulla tutkimusongelman tarkastelua pyrittiin kohdentamaan koskemaan kokemusta saadusta hyödystä, yrittäjyyden oppimisesta ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamisesta.

Laadullisen tutkimuksen tulokset ovat aina viitteellisiä ja kuvaavat vain osaa ilmiöstä. Tätä opinnäytetyötä varten tehdyn tutkimuksen aineisto on kerätty lähteistä, joilla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. He ovat Laurean opiskelijoita ja tehneet kehittämistyön Tutka-hankkeessa mukana olleille yrityksille. Toteutettu tutkimus siis tarkasteli tietyn hetken ja tietyn joukon käsityksiä. Tutkimuksessa kerätty aineisto on dokumentoitu litteroimalla haastattelut, ja analysoinnin vaiheet on myös dokumentoitu. Tulokset on johdettu aineistosta.

Haastattelupyynnö lähetettiin 19 opiskelijalle, joista kuusi vastasi pyyntöön. Vastaajien kokemukset osoittautuivat suurimmaksi osaksi positiivisiksi ja yhteistyötä kuvattiin hyödylliseksi. On mahdollista, että ne opiskelijat, joiden kokemukset eivät olleet hyviä, eivät olleet myöskään halukkaita antamaan haastattelua.

Haastattelutilanne oli kahden toisilleen vieraan opiskelijan vuorovaikutustilanne, jossa keskustelu käytiin epämuodollisesti opinnäytetyöntekijän valitseminen teemojen ympärillä. Tutkijan vaikutusta haastateltaviin on mahdotonta poistaa (Kananen 2015, 339). Hän on se, joka on valinnut teemat ja esittää kysymykset, ja hän vie haastattelutilannetta eteenpäin. Koskaan ei voi olla varma antaako kaksi ihmistä samalle käsitteelle tai ilmaisulle samankaltaisen merkityksen, aivan yhteneväinen se tuskin koskaan on. Tutkija voi tehdä tulkintavirheen ja

tulkita haastattelun väärin (Kananen 2015, 340). Tulkintavirhettä pyrittiin poistamaan, sillä että esitettiin tarkentavia kysymyksiä ja vältettiin epämääräisiä ilmaisuja. Lisäksi annettiin haastateltaville runsaasti aikaa ja tilaa kertoa vapaasti asioista eikä kiirehditty seuraavan kysymyksen tai seuraavan teeman esiin ottamista.

Haastattelussa käsitellään mennyttä aikaa. Tällöin on mahdollista, että asiat muistetaan väärin tai että niitä kaunistellaan. Tässä tutkimuksessa suurimmalla osalla kehittämistyö oli vielä kesken, joten voidaan olettaa, että asiat olivat tuoreena muistissa. Koska haastattelija oli täysin ulkopuolinen ja haastattelut olivat täysin anonyymeja, voidaan olettaa, että asioiden esittäminen haastattelijalle kaunisteltuina ei ollut tarpeen. On kuitenkin täysin mahdotonta sanoa, kuinka tarkasti kerrotut asiat vastaavat todellisuutta. Tällaisessa pohdinnassa lähestytään jo filosofista kysymystä todellisuuden ja totuuden luonteesta, mikä ei ole tämän opin- näytetyön tarkoitus. Millään tutkimusmenetelmällä ei voida saada täydellistä ja objektiivista totuutta mistään aiheesta, ja tässä tutkimuksessa pyrittiin saamaan tietoa opiskelijoiden kokemuksista. Kokemus on aina subjektiivinen.

7.2 Jatkotutkimusaiheita

Toteutetussa tutkimuksessa haastateltiin opiskelijoita. Voisi olla mielenkiintoista selvittää, millaisena mikroyritykset kokivat oppilaitos- ja opiskelijayhteistyön, ja mitä he tällaiselta yhteistyöltä odottavat. Tässä opiskelijat kertoivat kokemustensa ja saamansa palautteen perusteella, millaista hyötyä heidän mielestään yritykset saavat. Tätä voisi kysyä suoraan yrityksiltä. Yritykset, jolle haastatellut opiskelijat olivat tehneet kehittämistyötä, olivat mukana Tutka-hankkeessa. Kehitystyöt olivat siten osa suurempaa kehittämiskokonaisuutta. On mahdollista, että tällainen mikroyritys on hankkeen puitteissa kerännyt enemmän kokemusta ja näkemystä kehittämistyöstä kuin yritys, jolla ei ole hankekokemusta. Tämä voisi olla mielenkiintoinen vertailevan tutkimuksen aihe erityisesti siitä näkökulmasta, millaista hyötyä yritykset kokevat saavansa ja mitä he yhteistyöltä odottavat.

Tutkimus oli rajattu koskemaan kokemuksia, joita oli kertynyt mikroyrityksille tehdyistä kehittämistöistä opinnäytetöiden ja projektiopintojen yhteydessä. Voisi olla mielenkiintoista selvittää, olisivatko tulokset samanlaisia tai samansuuntaisia, jos kyseessä olisi pk-yritys tai suuryritys. Kehittämistyöviitekehityksen lisäksi voisi tutkia harjoittelussa saatuja kokemuksia, erityisesti yrittäjyyden oppimista ja liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista.

Kehittävän oppimisen malli Learning by Developing on Laurea-ammattikorkeakoulun DNA:ssa, ja osa haastatelluista opiskelijoista oli hyvin harjautunut tekemään työelämälähtöistä kehittämistyötä toimeksiantajille. Olisi mielenkiintoista tutkia miten muissa ammattikorkeakouluissa opiskelevat kokevat työelämälähtöiset kehittämistyöt osana opintoja.

8 Lopuksi

Tätä opinnäytetyötä varten toteutetusta haastattelututkimuksesta kävi ilmi, että työelämä-
lähtöiset kehittämistyöt hyödyttävät opiskelijoita ja toimeksiantajayrityksiä. Yritysten toivoisi
rohkeammin tarjoavan aiheita opiskelijoille, sillä opinnäytetyön aiheen löytäminen voi olla
vaikeaa - kuitenkin se on tutkinnon suorittamisen edellytys. Oma opinnäytetyöprosessini on
sisältänyt epätoivon hetkiä, oivalluksia, uuden tiedon etsimistä ja pohtimista. Se on vaatinut
kurinalaisuutta, hyvää suunnittelua ja priorisointia.

Opinnäytetyön suunnitelmassa siteerasin antiikin viisasta Publius Syrusta, ja toivoin hänen ol-
leen oikeassa, kun hän on sanonut: ”Mitä suurempi vaiva, sitä suurempi ilo.” Opinnäytetyö on
ollut tradenomiopintojeni suurin ponnistus ja viimeisin vaihe ennen tutkintotodistuksen saa-
mista. Kyllä, herra Syrus oli oikeassa, ja nyt työ on - suureksi ilokseni - tehty.

Lähteet

Painetut

Euroopan Unioni. 2003. Euroopan Unionin virallinen lehti L 124/39 20.5.2003.

Hakkarainen, K. Bollström-Huttunen, M. Pyysalo, R. & Lonka, K. 2015. Tutkiva oppiminen käytännössä. Matkaopas opettajille. Helsinki: WSOY.

Heinonen, J. & Vento-Vierikko, I. 2002. Sisäinen yrittäjyys - uskalla, muutu, menesty. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

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

L1336/1997. Kirjanpitolaki.

L932/2014. Ammattikorkeakoululaki.

Leijala, A. 2015. 1-9 hengen mikroyritykset Suomen kasvun vetureina: Lean Six Sigman taikaa... Helsinki: Book On Demand.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.- 5. painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Raij, K. 2014a. Entrepreneurship education in the LbD action model - review. Teoksessa Raij, K. (toim.) Learning by Developing action model. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu, 93-107.

Raij, K. 2014b. Learning by Developing in higher education. Teoksessa Raij, K. (toim.) Learning by Developing action model. Vantaa: Laurea-ammattikorkeakoulu, 10 - 22.

Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. (toim.). 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Suvanto, M. & Nokkonen, S. 2014. Tutkiva oppiminen yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelmassa. Teoksessa Uusia malleja työelämän kehittämiseen. Suvanto, M. (toim.). Satakunnan ammattikorkeakoulun julkaisusarja D, muut julkaisut 13/2014. Samk, 32 - 34.

Teece, D. 2007. Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319 - 1350.

Teece, D, Pisano, G. & Shuen, A. 1997. Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, Vol. 18:7, 509-533.

Toikkanen, P. 2015. Mikroyrityksen kehitysmalli. Opinnäytetyö YAMK. Tampereen ammattikorkeakoulu, yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Tampere.

Viljamaa, L. & Moisio, J. 2015. Yrittäjyyden ja yrittäjämäisen asenteen tukeminen suomalaisissa korkeakouluissa. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sähköiset

Jyväskylän yliopisto. 2015. Laadullinen tutkimus. Luettu 13.2.2020.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2020a. Laurea korkeakouluna. Luettu 13.2.2020.

<https://www.laurea.fi/tietoa-meista/korkeakouluna>

Laurea-ammattikorkeakoulu. 2020b. Opiskelijana Laureassa. Luettu 13.2.2020.

<https://www.laurea.fi/koulutus/opiskelijana-laureassa/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Yrittäjyyslinjaukset 2017. Luettu 17.2.2020. <https://minedu.fi/documents/1410845/4363643/yrittajyyslinjaukset-koulutukseen-okm-2017.pdf/dd81b6e7-888e-45e4-8c08-40d0d5a5277e/yrittajyyslinjaukset-koulutukseen-okm-2017.pdf>

Saukkonen, P. 2019. Sisäinen yrittäjyys on asenne, joka saa yrityksen kukoistamaan. Luettu 31.3.2020. <https://www.ukko.fi/blogi/sisainen-yrittajyys/>

Sitra. 2019. Sitran selvityksiä 150 - Kohti elinikäistä oppimista: yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutoshasteet. Luettu 5.4.2020. <https://media.sitra.fi/2019/03/11112556/kohti-elinikaista-oppimista.pdf>

Suomen Yrittäjät. 2019a. Opiskelijasta yrittäjäksi 2019: Korkeakouluopiskelijoiden yrittäjyys ja yrittäjyyshalukkuus. Luettu 6.3.2020. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/opiskelijasta_yrittajaksi_2019.pdf

Suomen yrittäjät. 2019b. Yritystilastot 2017. Luettu 14.2.2020. <https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilastot2019.pdf>

Tilastokeskus. 2020. Käsitteet. Mikroyritys. Luettu 14.2.2020. <https://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. E-kirja. Helsinki: Tammi.

Tutka-hanke. 2020a. Opiskelijalle. Luettu 12.2.2020. <http://tutkahanke.fi/opiskelijalle/>

Tutka-hanke. 2020b. Tutka-hanke. Luettu 12.2.2020. <http://tutkahanke.fi/tutka-hanke/>

Tutka-hanke. 2020c. Tutka-hankkeen esittely. Luettu 12.2.2020 <http://tutkahanke.fi/2019/03/12/tutkahanke/>

Tutka-hanke. 2020d. Yrityksille. Luettu 12.2.2020 <http://tutkahanke.fi/yrityksille/>

Valtioneuvosto. 2019. Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi - sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti. Luettu 17.2.2020. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161931>

Wheeler, S. 2020. The pedagogy of John Dewey: A summary. Luettu 15.2.2020. <https://teachthought.com/learning/pedagogy-john-dewey-summary/>

Wikipedia. 2020. Yrityskoko. Luettu 14.2.2020. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Yrityskoko>

Julkaisemattomat

Turku, T. 2020. Opinnäytetyö. Sähköposti eija.tyni@student.laurea.fi 12.2.2020.

Kuviot

Kuvio 1: Kehittämistyöprosessi.	10
Kuvio 2: Tutkivan oppimisen prosessi	11
Kuvio 3: Kehittämispohjaisen oppimisen malli	13
Kuvio 4: Yrittäjyyden laajempi käsitys	14
Kuvio 5: Dynaamiset kyvykkyydet.....	18
Kuvio 6: Haastatteluteemat ilmiön kartoittajana	22
Kuvio 7: Analyysin vaiheet	26

Taulukot

Taulukko 1: Mikroyrityksen raja-arvoja.	16
--	----

Liitteet

Liite 1: Haastattelupyyntöviesti.....	44
Liite 2: Haastattelun kysymysrunko	45

Liite 1: Haastattelupyyntöviesti.

Lähettäjä: Eija Tyni

Lähetetty: keskiviikko 18. maaliskuuta 2020 10.47

Vastaanottaja:

Aihe: Haastattelupyyntö

Hei

Olen opinnäytetyötä tekevä Laurean amk-opiskelija Tikkurila kampukselta. Työni aihe on Opiskelijakokemuksia mikroyritysten kanssa tehtävästä yhteistyöstä. Yhteistyömuodot, joista olen kiinnostunut ovat sekä opinnäytetyöt että kehittämishankkeet ja -projektit. Työn teen Tutka-hankkeelle, sain nimesi hankkeen projektipäälliköltä Anneli Manniselta. Aineiston opinnäytetyötäni varten kerään teemahaastatteluilla, jotka toteutan maalis-huhtikuun aikana viikoilla 13 - 16. Zoom-sovelluksen avulla.

Haluaisin haastatella sinua, ja olisin kiitollinen, jos suostut pyyntööni.

Ystävällisin terveisin

Eija Tyni
eija.tyni@student.laurea.fi

Liite 2: Haastattelun kysymysrunko.

Taustakysymyksiä:

Mitä kehittämistyötä teit mikroyrityksen kanssa?

Teitkö sen yksin vai ryhmässä?

Oliko tämä ensimmäinen Laurean opintoihin liittyvä kehittämistyö, jonka teit?

Teemat:

Oppiminen

Millaisia oppimistavoitteista ja odotuksia sinulla oli, ja toteutuivatko ne?

Koetko, että yhteistyöorganisaatio oppi myös jotain? Jos niin mitä?

Millaista hyötyä sait yhteistyöstä mikroyrityksen kanssa?

Miten tässä projektissa oppimasi asiat auttavat sinua tulevaisuuden työelämässä?

Yrittäjyys

Millaisen kuvan sait yrittäjyydestä tässä hankkeessa?

Vastasiko se aiempaa käsitystäsi? Muuttuiko käsityksesi jotenkin? Jos muuttui, niin miten?

Koetko, että opit uutta yrittäjyydestä? Jos niin mitä?

Edistääkö tällainen yhteistyö yrittäjyyden oppimista? Jos niin miten? Jos ei, niin miksi?

Vaikuttiko tämä yhteistyö yrittäjyshalukkuuteesi? Jos niin miten?

Koetko, että yrittäjyysosaamisesi kasvoi tässä yhteistyössä? Mikä sitä edisti eniten?

Liiketoiminnan kokonaisuus

Saitko mielestäsi hyvän kuvan siitä, mitä liiketoiminta kokonaisuudessaan on?

Onko mikroyritys mielestäsi ympäristö, joka edistää liiketoiminnan kokonaisuuden hahmottamista? Miksi/miksi ei?

Lisääntyikö liiketoimintaosaamisesi tässä projektissa?

Miten yrityksen liiketoiminta mielestäsi hyötyi työpanoksestasi?

Miten arvelet, että voit hyödyntää tässä työssä kartuttamaasi liiketoimintaosaamista tulevaisuudessa?

Yhteistyö

Millaisena koit yhteistyön mikroyrityksen kanssa?

Millaisena koit yhteistyön Laurean kanssa?

Mikä tässä mikroyrityksen kanssa tehdyssä kehittämistyössä oli hyvää ja mikä oli huonoa?

Onko jotain mitä tekisit toisin?

Lopuksi: onko vielä jotain mitä haluat kertoa yhteistyöstä mikroyrityksen kanssa tehdystä kehittämistyöstä?