

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

RAPORTIN TYYPPI - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALOUDEN JA HALLINNON ALA

KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUS JA YRITTÄJIEN TARPEET

Tutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa
opiskelleiden yrittäjien kokemuksia

TEKIJÄ Marjut Sakki

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma InnoTech-liiketoiminnan tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Marjut Sakki			
Työn nimi Koulutuksen vaikuttavuus ja yrittäjien tarpeet. Tutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa opiskelleiden yrittäjien kokemuksia.			
Päiväys	23.1.2022	Sivumäärä/Liitteet	83/14 liitesivua
Toimeksiantaja Suomen Yrittäjäopisto Oy			
<p>Opinnäytetyössä tutkittiin Suomen Yrittäjäopiston toteuttamien, yrittäjille suunnattujen johtamiskoulutusten vaikuttavuutta ja yrittäjien kokemusta niistä saamastaan hyödystä oman liiketoimintansa kehittämisessä. Työn tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle, Suomen yrittäjäopisto Oy:lle seurantatyökalu tuottamansa koulutuspalvelun pitkän aikavälin vaikutusten arvioimiseksi. Aiheen valintaan vaikutti sen ajankohtaisuus niin kansantalouden kuin koulutuksen järjestäjänkin näkökulmista. Aihe on tärkeä, sillä yrittäjien kasvupotentiaalin tunnistaminen ja kasvuun kannustaminen on Suomen kilpailukyvyyn, innovaatioiden ja työllisyyden näkökulmasta kiistattoman tärkeää. Ammatillisella koulutuksella on tärkeä rooli tarvittavan osaamisen varmistamisessa.</p> <p>Miten opiskelu ja tutkinnon suorittaminen vaikuttivat yrittäjän toimintaan ja antoiko se haluttunlaisia kehittymisen ja kehittämisen työkaluja? Entä miten yrittäjä itse arvioi kokemansa hyödyn ja täyttyikö tutkintotavoite? Nämä olivat keskeiset tutkimuskysymykset. Tutkintotavoitteena koulutuksissa on ollut yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto tai johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä toukokuussa 2021.</p> <p>Tutkimus toi esiin monia tutkintotavoitteisen koulutuksen hyötyjä. Kehittämistarpeita sekä -toiveita kohdistuu henkilökohtaistamisprosesseihin ja lähipäivien toteutuksiin sekä muodostuneen opiskelijakollegaverkoston teematapaamisiin. Opinnäytetyön pilottitutkimus oli toimiva ja siihen saatiin riittävästi vastauksia. Tutkimuksen avulla pystyttiin syventämään asiakasymmärrystä ja saatiin tietoa tuotekehityksen sekä markkinoinnin tueksi. Toteutuessaan pitkän ajanjakson seuranta antaa tietoa myös tutkinnon perusteiden kehittämistarpeista. Perusjoukon kasvattaminen ottamalla kysely laajempaan käyttöön sekä vastausaktiivisuuden lisääminen ja vastaamisen helpottaminen erilaisten teknisten ratkaisujen avulla ovat tässä opinnäytetyössä tuotetun tutkimustyökalun mahdollisia, seuraavia kehitysvaiheita.</p>			
Avainsanat koulutus, osaaminen, arviointi, vaikutukset, kehittäminen, johtaminen, tutkinnot, yrittäjät			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programmed Master's Degree Programme in Business and Administration, InnoTech	
Author Marjut Sakki	
Title of Thesis The effectiveness of education and the needs of entrepreneurs. Experiences of the entrepreneurs who studied in vocational qualification-oriented apprenticeships.	
Date 23.1.2022	Pages/Appendices 83/14 pages
Client Organisation /Partners Suomen Yrittäjäopisto Oy	
<p>Abstract</p> <p>The topic of the thesis was to explore the effectiveness of the management training conducted by Suomen Yrittäjäopisto Oy for entrepreneurs and the experience of entrepreneurs in the development of their own business. The primary aim of the work was to produce a monitoring tool for the contractor, Suomen Yrittäjäopisto Oy to assess the long-term impact of the training service it has produced. The choice of the subject was influenced by its topicality from the perspectives of both the national economy and the education provider. Moreover, the topic is important because identifying the growth potential of entrepreneurs and encouraging growth is beneficial from the perspective of Finland's competitiveness, innovation, and employment. Vocational training plays an important role in ensuring the necessary skills.</p> <p>How did studying and completion of a Specialist vocational qualification affect the activities of the entrepreneur under scrutiny, and did it provide the desired tools for development? How did the entrepreneur himself assess the benefit he has experienced and was the qualification target achieved? These aforementioned items were the key research issues. The qualification objective in training has been a Specialist vocational qualification in Business Management or a Specialist vocational qualification in Leadership and Business Management. The study was conducted as an email survey.</p> <p>In conclusion, the study results highlighted many of the benefits of qualification-oriented education. In addition to substantial benefits, however, development needs and desires were found in the personalization processes and the implementation of the face- to-face education, as well as the theme meetings of the affiliated network of entrepreneur colleagues. The pilot study of the thesis was well-functioning and received sufficient responses. This study was able to deepen customer understanding and information to support product development and marketing. When implemented, long-term monitoring also provides information on the development needs of the qualification requirements. Increasing the population by taking the survey into wider use and increasing response activity and facilitating response through a variety of technical solutions are possible, next stages of development of the research tool produced in this thesis.</p>	
Keywords education, competence, evaluation, impact, development, management, qualifications, entrepreneurs	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	7
2	OPINNÄYTETYÖN AIHE JA TAVOITTEET.....	8
3	TOIMEKSIANTAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	9
3.1	Suomen Yrittäjäopisto, SYO	9
3.2	Toimeksiantajan käyttämät palautejärjestelmät	9
3.3	Ammatillisen koulutuksen kenttä	10
3.4	Kehitys tilastojen valossa.....	11
3.5	Vaikuttavuuden suhde rahoitukseen	12
3.6	Yrittäjät koulutuksen kohderyhmänä	13
4	KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDESTA.....	15
4.1	Näkökulmia vaikuttavuuteen.....	15
4.2	Näkökulman ja teoreettisen viitekehyksen valinta.....	22
5	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSPROSESSI.....	26
5.1	Tutkimuksen aihe, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	26
5.2	Kohderyhmä ja rajaukset.....	27
5.3	Tutkimuksellisen lähestymistavan ja strategian määrittelyä.....	31
5.4	Kyselyn suunnittelu ja toteutus	36
6	TUTKIMUSTULOKSET	41
6.1	Taustoittavat kysymykset	41
6.2	Tulosten tarkastelu kysymyssarjoittain	44
6.2.1	Oppiminen	45
6.2.2	Käyttäytyminen	46
6.2.3	Tulokset.....	47
6.2.4	Reaktiot	49
6.2.5	Vastaukset avoimiin kysymyksiin	51
7	ANALYYSI JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	53
7.1	Johtopäätökset kysymyssarjoittain	53
7.2	Koulutukseen liittyvät kehittämisehdotukset.....	57
7.3	Kyselyyn liittyvät kehittämisehdotukset.....	58
7.4	Toimeksiantajan palaute.....	62
8	POHDINTA.....	63

LÄHTEET	67
LIITE 1: KYSELYLOMAKE.....	69
LIITE 2: TIETOSUOJASELOSTE.....	69

KUVALUETTELO

KUVA 1. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet koulutuslajin ja suoritustavan mukaan 2020. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2020, Opiskelijat ja tutkinnot.).....	11
KUVA 2. Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijat 2010–2020. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2021, Opiskelijat ja tutkinnot.)	12
KUVA 3. Suomalaiset yritykset, työntekijämäärän mukainen luokittelu. (Suomen Yrittäjät Yritystilastot 2019.).....	13
KUVA 4. Yrittäjien, työnantajayrittäjien ja yksinyrittäjien määrän kehitys 2000–2019. (Suomen Yrittäjät 2021, Yrittäjystilastot.)	14
KUVA 5. Koulutuksen vaikuttavuuden kohteita. (Korkeakoski 2017, 199.)	15
KUVA 6. Tutkintotavoite vaikuttavuuden viitekehyksessä – asiakasnäkökulma (Sakki 2021, CC BY-NC.).....	24
KUVA 7. Arviointiprosessin keskeiset vaiheet (Korkeakoski 2017, 39).....	27
KUVA 8. Yritysjohdamisen erikoisammattitutkinnon muodostuminen.	28
KUVA 9. Johtamisen ja yritysjohdamisen erikoisammattitutkinnon muodostuminen.	30
KUVA 10. Kysymysten operationalisointi Kirkpatrickin koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallin pohjalta..	37
KUVA 11. Operationalisointi, kysymysten taso ja järjestys. (Sakki 2021, CC BY-NC).....	38
KUVA 12. Vastaajat ikäryhmittäin.	41
KUVA 13. Vastaajien yrittäjäkokemus vuosina.	42
KUVA 14. Sanaparvi avoimista vastauksista. Webropol Professional Statistics.....	51
KUVA 15. Sanakartta. Webropol Professional Statistics	52

1 JOHDANTO

Ammatillinen koulutus Suomessa on kokenut historiallisen suuren uudistuksen, kun koko ammatillisen koulutuksen lainsäädäntö siihen liittyvine asetuksineen uudistettiin kerralla ja otettiin käyttöön 1.1.2018. Ammatillisen koulutuksen reformissa on korostettu voimakkaasti ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Reformin myötä myös ammatillisen koulutuksen laadulle ja tuloksellisuudelle asetettiin aivan uudenlaisia vaatimuksia. Samalla on uudistettu voimallisesti myös ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen rakenteita. Tavoitteena on vastata entistä joustavammin niin yksilöiden kuin työnantajien vaihteleviin osaamistarpeisiin. Tämä joustavuuden ja myös tulevaisuuden koulutustarpeiden ennakoitintarve on selkeästi haastanut koulutuksen järjestäjiä miettimään asiakkuuksia ja asiakastarpeita entistä proaktiivisemmin ja laaja-alaisemmin.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan tutkintotavoitteisen koulutuksen vaikutuksia yrittäjän koettuun osaamisen kehittymiseen ja kykyyn johtaa ja kehittää yritystään. Kyselytutkimuksella kartoitetaan osallistujien näkemystä ja pyydetään itsearviointia oman osaamisen kehittymisestä ja koulutuksesta saadusta hyödystä. Koulutuksen vaikuttavuuden käsitettä tarkastellaan ammatilliselle koulutukselle relevanteista näkökulmista, kysely rakennetaan ja tuloksia analysoidaan tähän tarkoitukseen soveltuvien menetelmin.

Miten opiskelu ja tutkinnon suorittaminen vaikuttavat yrittäjän kokemaan hyötyyn ja antaako se odotetun laisia kehittämisen työkaluja? Miten yrittäjä itse arvioi kokemansa hyödyn ja millaisia seurannaisvaikutuksia koulutuksesta oli vaikkapa liikevaihdon ja työllistämisen näkökulmista? Tällaista tarkastelua ei toimeksiantajayritys, Suomen Yrittäjäopisto ollut aikaisemmin tehnyt. Tutkimuksen tavoitteena onkin kehittää toimeksiantajalle seurantatyökalu ja mittaristo koetun hyödyn ja vaikuttavuuden mittaamiseksi. Yrittäjät ovat Suomen yrittäjäopisto Oy:n tarjoamien tutkintotavoitteisten koulutusten keskeisin kohderyhmä. Tieto yrittäjän koulutuksesta saamasta, koetusta hyödystä on siksi arvokasta sekä koulutusten toteutus- ja sisältösuunnittelun että koulutusten markkinoinnin näkökulmista.

Opinnäytetyöhön liittyvän kysely toteutetaan 2 tai 3 vuotta opintojen aloittamisesta, joten opiskelijoilla on mahdollisuus tarkastella omaa toimintaansa ja mahdollisten, tehtyjen muutosten vaikutusta liiketoimintaan, sen kasvuun ja kannattavuuteen.

Tutkimuksen otanta muodostuu 36:sta vuonna 2018 ja 2019 opintonsa yrittäjän oppisopimuksella aloittaneesta yrittäjäopiskelijasta. Vuonna 2018 aloittaneilla opiskelijoilla oli tutkintotavoitteena Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto ja vuoden 2019 aloituksessa on otettu käyttöön uudet, Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon perusteet, joka on yhdistelmä vanhoista Yritysjohtamisen ja Johtamisen erikoisammattitutkinnoista. Kysely lähetettiin kaikille näissä kahdessa ryhmässä opintonsa aloittaneille opiskelijoille.

2 OPINNÄYTETYÖN AIHE JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön aiheena on tutkia Suomen Yrittäjäopiston toteuttamien, yrittäjille suunnattujen johtamiskoulutusten vaikuttavuutta ja yrittäjien kokemusta niistä saamastaan hyödystä oman liiketoimintansa kehittämisessä.

Kohderymänä on kaksi, vuosina 2018–2020 tutkintotavoitteisella oppisopimuskoulutuksella opiskelutta yrittäjäryhmää. Tutkintotavoitteena koulutuksissa on ollut Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto tai Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. Tutkintotavoite on vaihtunut 2019 aloittaneelle ryhmälle, koska tutkinnon perusteet uudistettiin yhdistämällä kahden tutkinnon perusteet Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto ja Johtamisen erikoisammattitutkinto Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnoksi, joka tuli voimaan 1.1.2019.

Miten opiskelu ja tutkinnon suorittaminen vaikuttavat yrittäjän toimintaan ja antaako se halutunlaisia kehittymisen ja kehittämisen työkaluja? Entä miten yrittäjä itse arvioi kokemansa hyödyn ja täytyikö tutkintotavoite? Nämä ovat keskeiset tutkimuskysymykset. Tutkimus toteutettiin sähköpostitse kyselytutkimuksena.

Aihe on ajankohtainen kansantaloudellisesta näkökulmasta, sillä yrittäjien kasvupotentiaalin tunnistaminen ja kasvuun kannustaminen on Suomen kilpailukyvyyn, innovaatioiden ja työllisyyden näkökulmasta äärimmäisen tärkeää. Kasvupotentiaali on nimenomaan pk-kentässä eli alle 250 henkeä työllistävissä yrityksissä. Ne työllistävät Suomen Yrittäjien vuoden 2019 tilastotietojen mukaan 944 886 henkeä ja tuottavat 256 miljardin euron liikevaihdon. Tämä on 57,5 % yritysten yhteen lasketusta liikevaihdosta 445 miljardia euroa vuonna 2019. Vaikka yritysten kokonaismäärä onkin kasvanut, on kasvu tullut pääosin yksinyrittäjien määrän kasvun kautta, työllistävien yrittäjien määrä ei ole juuri kasvanut. (Suomen Yrittäjät, 2021.)

Aihe on ajankohtainen myös koulutuksen järjestäjän näkökulmasta, sillä ammatillisen koulutuksen rahoitus jakautuu 2018 alussa toteutetun lainsäädäntöuudistuksen jälkeen perusrahoitukseen, suoriterahoitukseen ja vaikuttavuusrahoitukseen. Vaikuttavuusrahoituksen osatekijät ovat työllistyminen ja jatko-opintoihin siirtyminen, opiskelijapalaute ja työelämäpalaute. Uusi rahoitusmalli on otettu portaittain käyttöön ja täysin se on tapahtunut vaikuttavuusrahoituksen osalta vuoteen 2023 mennessä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteista 1244/2020, 12§ ja 24 §.)

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa opinnäytetyön tilaajalle, Suomen Yrittäjäopistolle koulutuksen vaikuttavuuden seurantatyökalu. Seurantatyökalun sisältämä mittaristo antaa vertailukelpoista tietoa yrittäjien johtamiskoulutusten kehittämisen tueksi. Tällaista mittaristoa toimeksiantajalla ei vielä ole käytössä eikä seuranta koulutuksen vaikuttavuudesta ole tehty. Yrittäjät ovat Suomen Yrittäjäopisto Oy:n tarjoamien tutkintotavoitteisten koulutusten keskeisin kohderyhmä. Yrittäjän koulutuksesta saama, koettu hyöty on siksi arvokasta sekä koulutusten sisältöjen ja toteutuksen kehittämiseksi kuin kohderyhmämarkkinoinnin terävöittämiseksi. Tämä on tärkeää tietoa myös laadunhallinnan ja jatkuvan parantamisen periaatteiden näkökulmista.

3 TOIMEKSIANTAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1 Suomen Yrittäjäopisto, SYO

Suomen Yrittäjäopisto Oy on perustettu vuonna 1968 ja sen kotipaikka on Kauhava. Yhtiön kaupparekisteriin ilmoitettu päätoimiala on keskiasteen ammatillinen koulutus. Yhtiön aputoiminimiksi on rekisteröity SYO, Hyrrä-yritysratkaisut ja Y-klubi Tuppis. (Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä.)

Vuoden 2020 tilipäätöksen mukaan on yrityksen liikevaihto ollut 7,65 milj. €. Tilikauden tulos on ollut 869 000 € ja omavaraisuusaste oli 69 % ja henkilöstömäärä 85 (Suomen Asiakastieto).

Suomen Yrittäjäopiston verkkosivujen mukaan SYO on yksityinen koulutuksen järjestäjä, jonka omistavat Kauhavan kaupunki ja Teuvan kunta. SYO:n vuonna 2020 toteutunut opiskelijamäärä on ollut noin 3748 ja tutkintoja on suoritettu 727 kappaletta. Yrittäjiä tutkintoa suorittavista on 37 %. Toimipaikat yrityksellä on Kauhavalla, Hämeenlinnassa, Seinäjoella ja Teuvassa, mutta koulutustoimintaa on ympäri Suomea, sekä enenevässä määrin myös verkossa. Vuonna 2020 koulutuksista 70 % toteutettiin verkossa. Yhtiö tunnistaakin yhdeksi kilpailuvaltikseen liikkuvuuden, mistä kertovat ympäri Suomea tuotetut koulutus- ja konsultointipalvelut. Suomen Yrittäjäopiston toimintatapa on asiakasta kuunteleva, joustava ja käytännönläheinen. Asiakaskunnan tarpeisiin reagoidaan nopeasti. (Suomen Yrittäjäopisto.)

Suomen Yrittäjäopiston tarjoaa monipuolisia koulutuspalveluita useilla eri koulutusaloilla: liiketoimintaosaaminen, taloushallinto, johtaminen, esimiestyö ja henkilöstöhallinto. Suomen Yrittäjäopistossa on mahdollista opiskella myös myyntiä, markkinointia ja asiakaspalvelua tai vaikkapa teknologiaa, yritystoimintaa, kädentaitoja ja yritysneuvontaa. SYO myy koulutuspalveluitaan myös muille koulutuksen järjestäjille. Lyhytkoulutustarjonnassa tarjotaan vaikkapa ”Onnistu kuntapäätäjänä” koulutusta. (Suomen Yrittäjäopisto, koulutukset.)

3.2 Toimeksiantajan käyttämät palautejärjestelmät

Suomen Yrittäjäopistossa on käytössä sertifioitu ISO 9001:2015 standardin mukainen laatujärjestelmä. Laatujärjestelmä on sertifioitu huhtikuussa 2020 DNV GL:n toimesta ja se auditoidaan vuosittain. Palautetiedon koonti ja arviointi, suorituskyvyn mittaaminen, johdon katselmuksat ja itsearviointit sekä jatkuva parantaminen ovat laadunvarmistuksen perusta. Eri toiminnoille on tehty prosessikuvaukset. (Suomen Yrittäjäopisto, strategia ja laatu.)

Suomen Yrittäjäopiston koulutuspäällikön, Sanna Möller-Aaltosen mukaan SYO tekee opintojen puolivälissä ja lopussa Webropol-kyselyn, jossa osallistujia pyydetään ottamaan kantaa seuraaviin kysymyksiin

- koulutuksen rakenne ja käytännön järjestelyt
- omien opintojen toteuttaminen
- yleisarvosana Suomen Yrittäjäopistolle
- missä onnistuimme
- missä voisimme kehittyä?
- palautetta kouluttajalle?

Lisäksi SYO kerää asiakaspalautteita johtamis- ja esimieskoulutuksissa Asiakasraati-kyselyllä opintojen päätöspäivänä. Asiakasraati ottaa kantaa siihen, mitä kiitettävää ja mitä kehitettävää koulutuksessa on ollut sekä antaa numeerisen arvion toiminnasta ennen lähipäivää ja lähipäivien jälkeen. (Möller-Aaltonen, 2020.)

Palautteen kerääminen vaatii jatkuvaa valppaana olemista ja muistuttelua vastaajien aktivoimiseksi. Alhaiset vastausprosentit ovat valtakunnallisestikin koulutuksen järjestäjien haaste, eikä tehokasta keinoa vastausprosentin kasvattamiseen ole vielä keksitty. Myös koulutuksiin osallistujille ja yrittäjille suunnattujen kyselyiden runsas määrä saattaa olla omalta osaltaan laimentamassa vastausintoa. (Möller-Aaltonen, 2020.)

Opetushallinnon Arvo-vaikuttavuustietopalvelun avulla ammatillisen koulutuksen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintoa tai näiden osia opiskelevilta kerätään edellä mainittujen lisäksi vielä ns. Amis-palautte opintojen aloitus ja päättövaiheissa. Amis-palautteen avulla saadaan valtakunnallista, vertailukelpoista tietoa, jota käytetään laadun seurannassa sekä kehittämisessä. Osa kyselyn vastauksista vaikuttaa lisäksi ammatillisen koulutuksen järjestäjän saamaan vaikuttavuusrahoitukseen vuodesta 2020 alkaen. (Opetushallitus, Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalautte.)

3.3 Ammatillisen koulutuksen kenttä

Opetus- ja kulttuuriministeriön sivuillaan julkaiseman listauksen mukaan Suomessa on ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestäjiä 1.1.2020 alkaen yhteensä 158. Liikehdintää oppilaitosverkossa kuitenkin tapahtuu, kun eri oppilaitokset fuusioituvat ja syntyy entistä isompia koulutuksen järjestäjiä, kuten mm. Rastor-instituutti ja AEL-Amiedu Oy, jota kutsutaan nykyisin Taitotaloksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, Tutkintojen ja koulutuksen järjestäjät 2019.)

Luvussa 3.1. mainittu, SYO:n vuonna 2020 toteutunut opiskelijamäärä, 3748 on 1,2 % valtakunnallisesta toteutumasta 313 701 opiskelijaa. SYO:ssa vuonna 2020 suoritettujen tutkintojen määrä 727 kappaletta on 1,1 % Suomessa suoritettujen tutkintojen kokonaismäärästä 65 073 kappaletta. Seuraavalla sivulla, kuvassa 1 on koottuna virallinen, valtakunnallinen tilastotieto ammatillisen koulutuksen osalta vuonna 2020. (Suomen virallinen tilasto 2020.)

		Opiskelijat			Tutkinnon suorittaneet		
		joista naisia		%	joista naisia		%
Koulutukset yhteensä ¹⁾		313 701	161 130	51,4	65 073	35 702	54,9
Ammatillinen peruskoulutus	Yhteensä	238 060	116 999	49,1	42 609	22 099	51,9
	Reformin mukainen	209 589	105 741	50,5	23 677	14 812	62,6
	Ammatillinen perustutkinto	26 121	9 858	37,7	17 995	6 747	37,5
	Näyttötutkinto	2 350	1 400	59,6	937	540	57,6
Ammattitutkintokoulutus	Yhteensä	51 746	29 855	57,7	15 496	9 489	61,2
	Reformin mukainen	50 290	29 070	57,8	14 963	9 183	61,4
	Näyttötutkinto	1 456	785	53,9	533	306	57,4
Erikoisammattitutkintokoulutus	Yhteensä	23 895	14 276	59,7	6 968	4 114	59,0
	Reformin mukainen	22 854	13 789	60,3	6430	3 849	59,9
	Näyttötutkinto	1 041	487	46,8	538	265	49,3

KUVA 1. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat ja tutkinnon suorittaneet koulutuslajin ja suoritustavan mukaan 2020. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2020, Opiskelijat ja tutkinnot.)

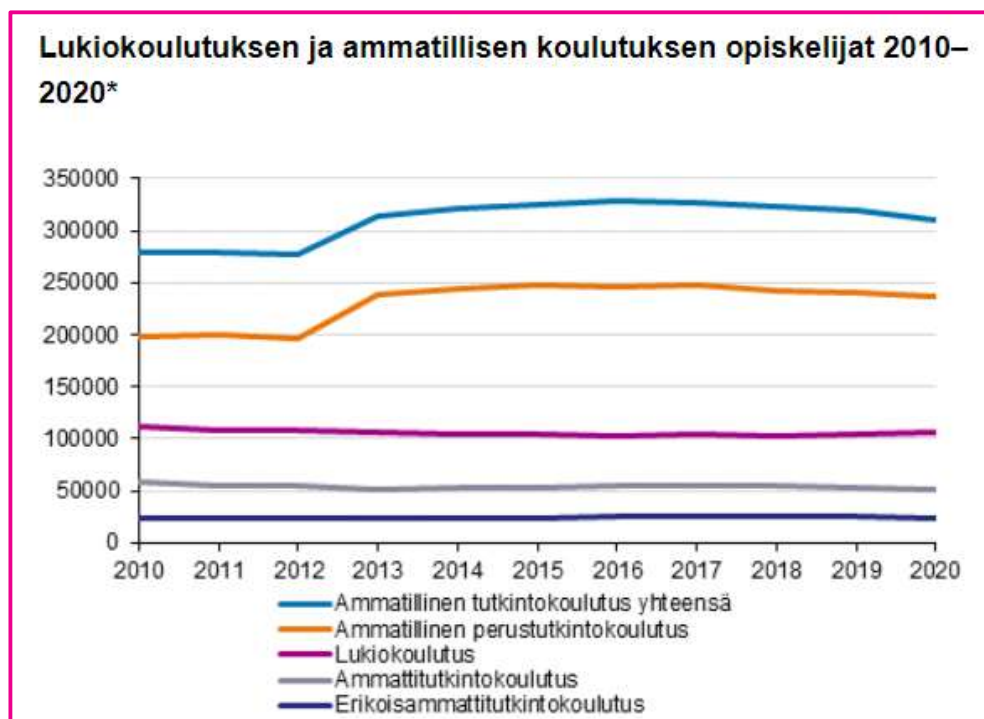
3.4 Kehitys tilastojen valossa

Vuonna 2020 opintonsa aloitti 128 000 opiskelijaa, mikä oli lähes 3000 enemmän kuin vuonna 2019. Erikoisammattitutkintokoulutuksen aloittaneiden määrä kasvoi 700 opiskelijalla. Tutkinnon suorittaneiden määrä puolestaan laski edelliseen vuoteen verrattuna niin ammatillisissa perustutkinnoissa, ammattitutkinnoissa kuin erikoisammattitutkinnoissakin. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2020, Opiskelijat ja tutkinnot.)

Vuonna 2020 uusien ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden määrä kasvoi 3 % ja heitä oli yhteensä 128 000. Näistä ammatillisen perustutkintokoulutuksen aloitti 90 000 opiskelijaa, 3000 opiskelijaa enemmän kuin edellisenä vuonna. Myös erikoisammattitutkintokoulutuksessa aloitti 700 opiskelijaa enemmän kuin vuotta aiemmin, kun taas ammattitutkintokoulutuksen aloittaneiden määrä väheni 60 opiskelijalla. Ammatillisia tutkintoja suoritettiin 7000 vähemmän kuin edellisenä vuonna. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2020, Opiskelijat ja tutkinnot.)

Opetushallituksessa on tulkittu tutkinnon suorittaneiden määrän vähentymistä niin, että 2018 toimeenpannun reformin vaikutukset alkavat näkyä ja ammatillisten tutkintojen joustavuutta sekä mahdollisuutta tutkinnon osien suorittamiseen on osattu hyödyntää. Tutkinnon osan tai osien suorittaminen on hyvä keino päivittää tai uudistaa osaamista, mikä voi riittää esimerkiksi työllistymiseen. (Opetushallitus 2021, Ammatillisen koulutuksen aloittaneiden määrä lisääntyi.)

Seuraavalla sivulla, kuvassa 2 on kuvattu ammatillisen koulutuksen opiskelijamäärien kehitystrendi tutkintotyypeittäin kymmenen vuoden aikasarjana.



KUVA 2. Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijat 2010–2020. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2021, Opiskelijat ja tutkinnot.)

3.5 Vaikuttavuuden suhde rahoitukseen

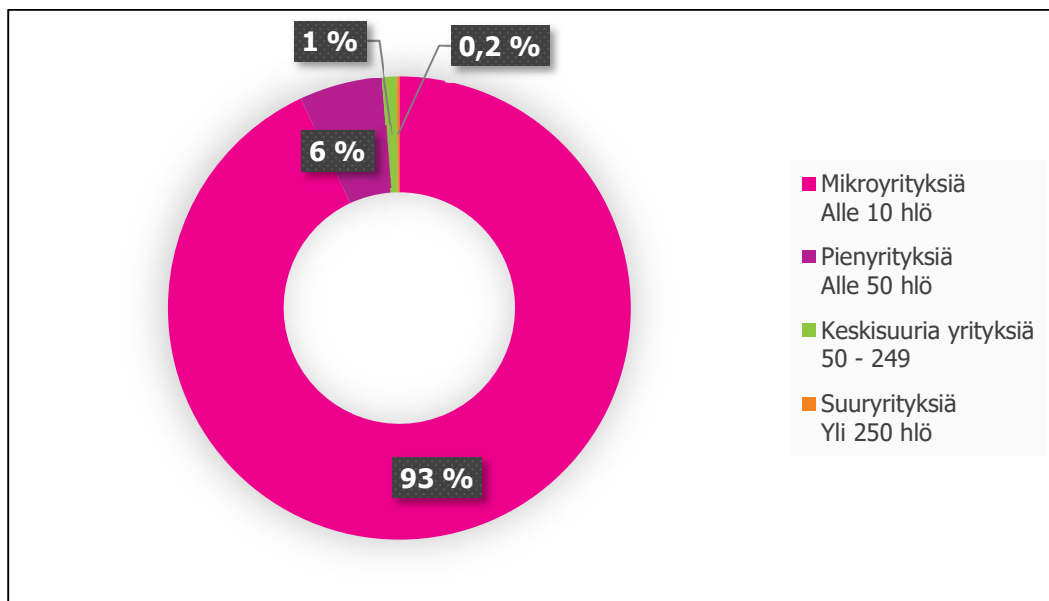
Tämän opinnäytetyön teemaan eli koulutuksen vaikuttavuuteen linkittyä myös lainsäädäntöuudistuksen kautta tapahtuva ammatillisen koulutuksen rahoitusmallin uudistuminen, jossa oppilaitoksen tutkintotavoitteisesta koulutuksesta saama rahoitus jakautuu perusrahoitukseen, suoritusrahoitukseen ja vaikuttavuusrahoitukseen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus määrittelee erilaisilla, tutkinto- ja oppilaitoskohtaisilla painokertoimilla laskettavan rahoituksen maksuperusteita. Suoritusrahoituksella tarkoitetaan suoritettujen tutkintojen tai niiden osien perusteella oppilaitokselle maksettavaa rahoitusta. Vaikuttavuusrahoitukseen puolestaan vaikuttavat opiskelijoiden työllistyminen ja siirtyminen jatko-opintoihin (7/10) sekä opiskelijapalautte (3/20) ja työelämäpalautte (3/20). (Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteista 1244/2020, 12 §.)

Opiskelijapalautteen käytöstä rahoituslaskennassa on säädetty vielä tarkemmin asetuksessa, jossa määritellään tarkemmin palautteen keruujaksoista ja painotuskertoimista. Aloituskyselyn perusteella maksettavan vaikuttavuusrahoituksen laskentaperusteena on aloituskyselyn vastausten painotettu pistemäärä. Päätökyselyn perusteella maksettavan vaikuttavuusrahoituksen laskentaperusteena puolestaan on tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden vastausten painotettu pistemäärä kerrottuna luvulla kolme sekä tutkinnon osan tai osia suorittaneiden opiskelijoiden painotettu pistemäärä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteista 1244/2020, 18 §.)

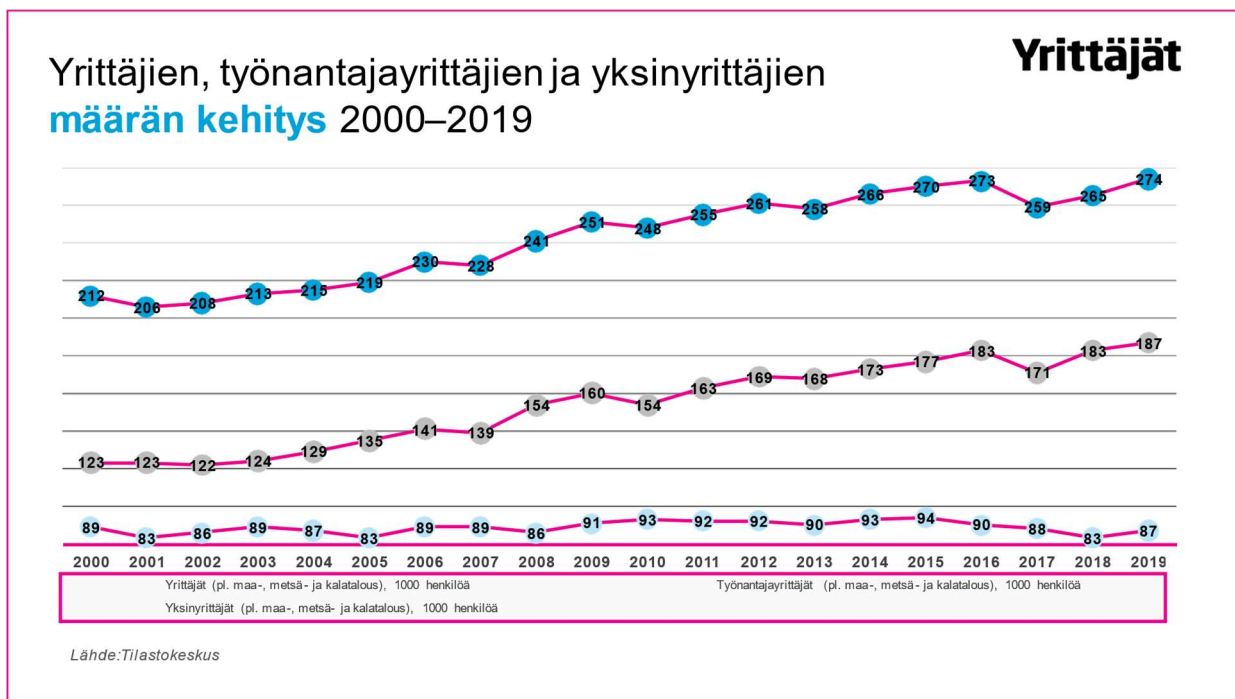
3.6 Yrittäjät koulutuksen kohderyhmänä

Suomen Yrittäjien 26.1.2021 julkaiseman Yritystilastot 2019 mukaan Suomessa on vuonna 2019 ollut 292 377 yritystä. Mikroyrityksiä, eli alle 10 henkeä työllistäviä yrityksiä tästä määrästä on 271 859. Pienyrityksiin, eli alle 50 henkeä työllistäviin yrityksiin ovat vuosina 2000–2019 syntyneet 81 095 työpaikkaa. Liikevaihdossa mitattuna ne ovat tehneet 255,9 miljardin euron liikevaihdon, joka on 57,5 % kaikkien yritysten liikevaihdosta. Kuvassa 3 on havainnollistettu henkilöstömäärän mukaisesti luokiteltujen yritystyyppien prosentuaaliset osuudet suomalaisten yritysten kokonaismäärästä



KUVA 3. Suomalaiset yritykset, työntekijämäärän mukainen luokittelu. (Suomen Yrittäjät Yritystilastot 2019.)

Yksinyrittäjiä yrittäjistä on 68 % ja heidän määränsä on kasvanut tasaisesti koko 2000 luvun. Kun tarkastellaan työnantajayrittäjien määrän kehitystä, eivät käyrät valitettavasti enää olekaan nousevia, kuten kuvasta 4, seuraavalla sivulla, voidaan todeta. Näistä alin käyrä kuvaa työllistävien yritysten määrän kehitystrendiä 2000-luvulla.



KUVA 4. Yrittäjien, työnantajayrittäjien ja yksinyrittäjien määrän kehitys 2000–2019. (Suomen Yrittäjät 2021, Yrittäjystilastot.)

Osaaminen, niin osaavan työvoiman kuin yrittäjän oman osaamisen näkökulmasta ovat korkealla yrittäjien oman etujärjestön Suomen Yrittäjien agendalla. Teknologian kehittyessä ja markkinoiden nopeassa muutoksessa on yrityksen kehityttävä entistä kilpailukykyisemmäksi. Tähän tarvitaan osaamista.

Myös oppilaitosyhteistyötä tunnutaan arvostavan korkealle, sillä 17.2.2021 julkaistun Pk-suhdannebarometrin mukaan jopa 40 % pk-yrityksistä tekee oppilaitosyhteistyötä. Erityisesti korostuu ammattillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen kanssa tehtävä yhteistyö. Näin yritykset ovat saaneet tuoretta tietoa ja näkemystä markkinoista ja kehitystrendeistä ja pystyneet kehittämään tuotantoteknologiaansa ja ottamaan käyttöön uusia laitteita ja menetelmiä. (Suomen Yrittäjien Pk-yrityksbarometri 1/2021.)

4 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDESTA

4.1 Näkökulmia vaikuttavuuteen

Vaikuttavuuden käsitteestä. Vaikuttavuuden käsite on hyvin moniulotteinen, eikä yhtä, yksiselitteistä määritelmää ole, sillä eri tieteen ja hallinnon alat käyttävät käsitettä eri tavoilla. Yläkäsitteenä koulutuksen vaikuttavuudelle on Suomessa käytetty tuloksellisuutta, johon yhdistyvät niin tehokkuuden kuin taloudellisuuden näkökulmat. Toisaalta myös käsitys tulosten laadusta ja määrästä sekä näihin vaikuttavista seikoista voi vaihdella arvioijan aseman, intressien ja asiantuntemuksen mukaan. (Korkeakoski 2017, 199.)



KUVA 5. Koulutuksen vaikuttavuuden kohteita. (Korkeakoski 2017, 199.)

Kuvassa 5. on kuvattu vaikuttavuuden erilaisia intressitahoja ja konteksteja. Pyrin seuraavaksi valottamaan vaikuttavuuden näkökulmia niin yksilötasolla kuin koulutuksen järjestäjän kannalta keskeisten teemojen kautta.

Hyötynäkökulma. Miten se hyödyttää minun yritystäni? En voi olla poissa yrityksestäni, kun on niin paljon työtä. Ei minulla ole aikaa istua koulun penkillä tai tehdä tehtäviä. Tässä joukko oman, toistakymmentä vuotta kestäneen urani varrella kuulemistani kommentteista, kun olen osallistujia koulutuksiin houkutellut. Juuri nyt, ei juuri tälle yrittäjälle ole oikea aika osallistua koulutukseen.

Samansuuntaisia johtopäätöksiä on tehty tutkijoiden toimesta, katso mm. Bager, Jensen ja Nielsen, jotka toteavat tutkimuksessaan ”Enrollment of SME managers to growth-oriented training programs”

(2015, 578–579), että pienten ja keskisuurten yritysten johtajat kokevat olevansa sidoksissa yritysissään sekä ajankäytön että tehtäviensä suhteen. Heidän on näin ollen vaikea irrottautua oman yrityksen ulkopuolisiin koulutuksiin. Tutkimuksessa nostetaan esiin myös näkökulma välittömän hyödyn tavoittelusta, koulutuksesta haetaan konkreettisia, välittömästi käyttöön otettavissa olevia työkaluja. Koulutuksesta odotetaan niin ikään saatavan sellaista kasvua ja kannattavuutta, joka ei muutoin olisi ollut saavutettavissa. (Bager ym. 2015, 578–579.)

Mikä sitten on riittävän tarkasti määriteltyä hyötyä? Pelkästään vaikkapa laatua, tuotannon kiertonopeutta, markkinaosuutta tai asiakastytyvyyttä kuvaavat numeeriset tiedot eivät joidenkin asian tuntijoiden mukaan ole riittävä perusta mitata koulutusohjelmista saatavia hyötyjä. Esimerkiksi rahoittajilla on tarve saada eksaktia, numeerista tietoa kehittämisohjelmien vaikuttavuudesta. Vaikutusten arviointi on rahoittajien ja muiden intressitahojen näkökulmasta ymmärrettävämpää, kun kaikille toimenpiteille määritellään hinta. (Phillips ja Pulliam Phillips 2012, 135.)

Phillips ja Pulliam Phillips (2012, 135) tuovatkin käsitteen ROI vahvasti vaikuttavuuden arvioinnin työkaluksi. Taloudellisen hyödyn näkökulma on laskettavissa käyttämällä sijoitetun pääoman tuotto - laskentaa. Tämä edellyttää, että kaikelle lasketaan rahallinen arvo mahdollisimman kattavasti.

ROI = sanoista Return on Capital Invested eli suomeksi sijoitetun pääoman tuotto. Taloushallinnossa termi on tullut tutummaksi tarkasteltaessa sijoitusten tuottoa ja sitä, minkälaiseen liiketoimintaan kannattaa sijoittaa. (Rekola-Nieminen ja Salmi 2004, 114.)

Sijoitetun pääoman tuoton laskukaava on

$$100 x = \frac{\text{liiketulos} + \text{rahoitustuotot}}{\text{sijoitettu pääoma (keskimäärin)}} \quad (1)$$

Ohjearvot sijoitetun pääoman tuotolle ovat >15 % hyvä, 5 – 15 % tyydyttävä ja < 5 % heikko. Nämä raja-arvot perustuvat laskentaan pitkän aikavälin sijoitusten tuotosta. (Rekola-Nieminen ja Salmi 2004, 114.)

Esimerkkinä arvonmäärityksestä kuvataan tilanne, jossa keskijohtoa pyydettiin kehittämisohjelmassa nimeämään kaksi keskeistä kehittämistoimenpidettä, jotka heidän näkemyksensä mukaan tarvittiin heille tärkeiden päämäärien saavuttamiseksi. Nämä kaksi kehittämistoimenpidettä puolestaan poikivat runsain määrin uusia kehittämistoimenpiteitä, jotka tuottivat hyvää tulosta. Kun kaikille näille määriteltiin ensimmäisenä vuonna tarkka rahallinen arvo, tuli positiivinen kehitys näkyväksi ja ymmärrettäväksi myös rahoittajatahoille. (Phillips ja Pulliam Phillips 2012, 135.)

Koulutuspolitiikan näkökulmasta koulutuksen hyöty- ja arvonmääritysnäkökulmaa puolestaan tarkastelee Korkeakoski (2017, 18) määritellessään vaikuttavuuden arvioinnin olevan prosessi tai sellaisen prosessin tulos, jossa jokin arvo annetaan asialle, ilmiölle tai toimenpiteelle. Arviointi voi kohdistua esimerkiksi oppimistuloksiin, suoritusten tasoon tai tavoitteiden ja saavutettujen tulosten välisiin suhteisiin (Korkeakoski 2017, 18.)

Phillipsin ja Pulliam Phillipsin (2012, 194) mukaan muun muassa luovuuteen ja innovaatioihin, johtamiseen tai asiakaspalveluun liittyvän kehityksen rahallista arvoa ei kuitenkaan välttämättä pystytä

määrittämään. Tällöin puhutaan ns. aineettomista hyödykkeistä. Vaikka niille ei pystytä laskemaan suoraa, rahallista arvoa, ovat ne kuitenkin yrityksen kokonaisuuden kannalta kriittisiä menestekijöitä. Haasteena on määrittää ja raportoida aineettomat hyödykkeet tehokkaasti muun raportoinnin yhteydessä. (Phillips ja Pulliam Phillips 2012, 194.) Haasteelliselta ylipäättään tuntuukin ajatus siitä, että aivan kaikelle määritellään rahallinen arvo. Mikä lasketaan esimerkiksi yrittäjän osaamispääoman arvo euroissa? Entä, mikä puolestaan on osaamispääoman suhde kasvuun ja yrityksen kehittämiseen?

Yrityksen kasvuun sinänsä on Bagerin ym. mukaan (2015, 578–579) useita suhtautumistapoja; monet pienten tai keskisuurten yritysten omistajajohtajat yrittävät jopa välttää kasvua ja kasvavat vain kysynnän kasvun kautta. Osa johtajista taas hakee aktiivisesti kasvua ja tähän kohderyhmään onkin kirjoittajan mukaan helpompi vaikuttaa koulutuksella, mentoroinnilla ja verkostoitumisen kautta. (Bager ym. 2015, 578–579.) Jälkimmäinen ryhmä vaikuttaisikin olevan otollisempi kohderyhmä yrittäjille kohdistuvan koulutuksen markkinoinnille. Koulutuksen hyödyt pitää kuitenkin pystyä paketoimaan riittävän ymmärrettäviksi, konkreettisiksi ja käytännönläheisiksi.

Käytännön hyötyjä korostaa artikkelissaan myös Bager. Koulutusohjelmien näkökulmasta onkin tärkeää perustella, mitä lisäarvoa koulutuksesta on saatavissa. Yhtiötasolla tarkastellaan tällöin sekä yhtiön omaa panostusta, ulosmitattavaa yrityksen tuloksiin liittyvää hyötyä kuin yrityksen käytäntöihin, päätöksentekoon ja prosesseihin liittyvää, pysyvää parannusta. (Bager ym. 2015, 581.)

Yrittäjien oppiminen näyttäisi pohjautuvan oppijan omaan, kokemukselliseen oppimiseen. Oppimista tapahtuu toisaalta formaalissa koulutuksessa yrityksen tai työpaikan ulkopuolella ja toisaalta non-formaalissa ympäristössä, yrityksissä. Molempia tapoja voidaan hyödyntää e-oppimisella, mentoroinnilla tai erilaisilla verkottamisaktiiviteeteilla. (Bager ym. 2015, 580.) Tämä oppimaisemakuvaus soveltuu mielestäni sellaisenaan kuvaamaan myös yrittäjän oppisopimuskoulutusta.

Oppisopimuskoulutuksessa painopiste niin oppimisen kehittymisen kuin osaamisen osoittamisenkin näkökulmista on aidoissa työtehtävissä, siis tämän tutkimuksen kohderyhmän, yrittäjien omissa yrityksissä. Käytännön tekemiseen ja kokemukselliseen oppimiseen mielistyneet yrittäjät vaikuttaisivatkin olevan mitä mainioin oppisopimuksen kohderyhmä. Haastavaksi olen tämän kohderyhmän kyseessä ollen kokenut, perustella, mikä on formaalin, tutkinnon suorittamisen rooli uuden tiedon omaksumisessa ja soveltamisessa päivittäiseen yritystoimintaan.

Laatunäkökulma. Ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöuudistus antaa koulutuksen järjestäjille entistä suuremmat toimivaltuudet tutkintokoulutuksen järjestämiseen ja suuntaamiseen haluamalleen asiakaskunnalle ja koulutusaloille. Tämä luo tarpeen myös kokonaisvaltaiselle ammatillisen koulutuksen strategiatyölle laadunhallinnan näkökulmasta. Opetus ja kulttuuriministeriön vuoteen 2030 ulottuvassa laatustrategiassa tarkastellaan laatua ohjauksen, johtamisen, varmistamisen ja kehittämisen näkökulmista. Laatustrategiassa todetaankin moniulotteisesti ja yksiselitteisesti: ”Strategisten linjausten tavoitteena on tukea eri vaiheissa olevia toimijoita systemaattisessa, ennakoivassa, asiakaslähtöisessä ja kokonaisvaltaisessa laadunhallinnassa ja sen jatkuvassa parantamisessa yhä nopeammin muuttuvassa toimintaympäristössä. Strategiset linjaukset ovat johtamisen väline eri tasoilla

toimiville ja johto on viime kädessä vastuussa niiden viemisestä osaksi käytännön toimintaa.” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, Kohti huippulaatua, 13.)

Laatustrategiassa todetaan niin ikään tulevaisuuden työpaikkojen siirtyvän teollisuudesta tieto- ja palvelutöihin ja uusien työpaikkojen syntyvän pienirytyksiin, kun palkansaajista tulee yrittäjiä. Toimintaympäristön voimakkaasta muutoksesta kumpuaa täysin uudenlaisia vaatimuksia siitä, miten ammatillisen koulutuksen tulisi vastata tähän toimintaympäristön muutokseen ja osaamistarpeisiin. Tärkeänä nähdään, ettei uuden tiedon rakentelun esteeksi muodostu esimerkiksi oppijan aikaisempi koulutustausta. Tämä periaate on yksi elinikäisen oppimisen ideologian kulmakivistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, Kohti huippulaatua, 16–17.)

Strategisilla kehittämistoimilla rahoittaja haluaa osaltaan varmistaa, että palvelut kautta Suomen ovat tasalaatuisia ja että kehittämistyötä tehdään pitkäjänteisesti ammatillisen koulutuksen kilpailukyvyyn turvaamiseksi ja ammattitaitoisen työvoiman saannin varmistamiseksi. Koulutuksen arviointitiedolla onkin selkeä tarve liittyen koulutusuudistuksen taloudellisuuden ja saavutettavien hyötyjen arviointiin (Korkeakoski 2017, 13). Tulevaisuudessa verkostoyhteistoiminta niin muiden koulutuksen järjestäjien kuin muidenkin verkostokumppanuuksien kanssa korostuu. Laadunhallinnan visiota toteutetaan viiden vaikuttavuustavoitteen avulla; kokonaisvaltainen laadunhallinta, asiakaslähtöisyys, jatkuva parantaminen, tiedolla johtaminen sekä systemaattinen seuranta. Kaikkia näitä tarvitaan, kun koulutuksen keinoin pyritään vastamaan työn ja erilaisten osaamistarpeiden globaaliin ja lokaaliin muutokseen sekä kestäväen kehityksen haasteisiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, Kohti huippulaatua, 45–48.) Tosiasioihin pohjautuvan laatutyön näkökulma korostuu myös kansallisessa koulutuksen arviointityössä, jota Suomessa koordinoi KARVI eli Kansallinen koulutuksen arviointineuvosto. Keskeisiä arviointiin liittyviä kysymyksiä on, millaista kokonaisuutta arviointitieto palvelee ja miten kerättyä arviointitietoa käytetään. Arviointitiedon avulla on tarpeen saada koulutuksen vaikuttavuudesta sekä sen parantamisen edellytyksistä entistä kattavampi ja tosiasioihin pohjautuva kuva. (Korkeakoski 2017, 14–16.)

Asiakastyytyväisyysnäkökulma. Asiakastyytyväisyys linkittyy vahvasti myös koulutuksen vaikuttavuuteen ja siihen millaisia välittömiä ja toisaalta viivästyneitä vaikutuksia asiakas tai kuten tässä tutkimuksessa opiskelija ajattelee koulutuksesta itselleen olleen.

Asiakastyytyväisyyttä voidaan tarkastella lukuisilla tavoilla ja menetelmillä. Yksi käytetyimmistä on ns. suositushalukkuuden mittari, jossa kysytään yksinkertaisesti ”Kuinka todennäköisesti suosittelet koulutusta ystäville tai kollegoillesi? Tätä suositushalukkuutta mitataan NPS-menetelmällä (NPS, eli Net Promoter Score). Tässä menetelmässä asiakkaat arvioivat koulutusta asteikolla 1–10. NPS:n laskentakaava on:

$$NPS = \frac{\text{Suositelijat} - \text{Arvostelijat}}{\text{Vastaajien määrä} \times 100} \quad (2)$$

Kiinnostavin asiakasryhmä kehittämisen kannalta on luonnollisesti arvostelijoiden ryhmä. Kohderyhmän reaktiot ovat tarkastelun mielenkiinnon kohteena myös vaikuttavuuden arviointinäkökulmasta.

(Ahvenainen, Gylling ja Leino 2017, 24; Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 5–7.)

Itsearviointi- ja motivaationäkökulma. Itsearviointi on tarpeen yrityksen tai organisaation kehittämistarpeiden esiin nostamiseksi ja yksilöimiseksi. Itsearviointia voidaan käyttää niin laatujärjestelmän, Six Sigma -menetelmän, prosessin kehittämisen kuin benchmarkauksen työkaluna. Menetelmää voidaan käyttää myös esimerkiksi kehittämisprojektin onnistumisen tuotosten ja tulosten pysyvyyden mittaukseen. (Tuominen, Otala ja Malmberg 2021, 10.)

Itsearviointi itsessään menetelmänä mm.

- saa meidät ajattelemaan uusilla tavoilla ja oppimaan
- auttaa ymmärtämään paremmin muutoksen johtamista
- rohkaisee asettamaan tavoitteet korkeammalle
- saa sitoutumaan muutokseen

Kirjoittajat toteavatkin, että sitoutuminen on sidoksissa osallistumisen asteeseen. (Tuominen ym. 2012, 11.)

Itsearviointiin tueksi on kehitetty tutkittuja, käyttökelpoisia työkaluja, kuten The Malcolm Baldrige Performance Excellence Framework, jossa organisaatiota tarkastellaan johtamisen, strategisen suunnittelun, asiakkuuksien, työvoiman ja toimintojen sekä tulosten näkökulmista. Tärkeä rooli mallissa on analyysin, mittaamisen ja tiedolla johtamisen näkökulmissa. Nämä luovat faktoihin pohjautuvan perustan suorituksen ja kilpailukyvyyn parantamiseen (Tuominen ym. 2012, 12–13.)

Toisaalta toiminnan tuloksellisuutta tai vaikuttavuutta voidaan peilata myös ihmisen omaan, ihmisestä itsestään lähtöisin olevaan motivaatioon ja tavoitteisiin. Vaikuttavuuden voidaan nähdä olevan sidoksissa myös koulutustaustaan sekä kykyyn soveltaa opittua käytäntöön (Bager ym. 2015, 579). Ulkoa tulevat vaatimukset ja kontrolli eivät oppijaa motivoi. Oppimistehtävien tulisi olla sopivia niin oppijan omiin tavoitteisiin kuin taitotasoonkin nähden. Myönteinen palaute auttaa rakentamaan myönteistä minäkäsitystä oppijana. Myönteiset tunteet edesauttavat onnistumista. (Salmela-Aro ja Nurmi 2017, 207.)

Vaikuttavuuden voitaneen ajatella tästä näkökulmasta tarkasteltuna olevan asiakkaan, oppijan hyvinkin subjektiivinen näkemys omasta onnistumisestaan tai epäonnistumisestaan. Tämä näkemys pohjautuu nähdäkseen pitkälti oppijan omaan analyysiin siitä, mitä hänen oli koulutuksessa tarkoitus oppia ja miten koulutuksen keinoin yrityksen kehittämistavoitteita edistää. Tähän näkemykseen vaikuttaa ratkaisevasti koulutuksen alkua edeltävä itsearviointi sekä analyysi yrityksen tilasta ja tarvittavista kehittämistoimista.

Nähdäkseen itsearviointi ja oppijan itselleen asettamat, ei välttämättä tutkintotavoitteeseenkaan liittyvät, tavoitteet määrittävät jossakin määrin myös motivaatiotasoa, sitä kuinka paljon kukin on asettamiensa tavoitteiden eteen valmis työskentelemään. Tutkintotavoitteeseen oppimistavoite tietyllä tavalla kytketään henkilökohtaistamisprosessissa opintojen suunnitteluvaiheessa, kun opiskelijat tekevät oman lähtötasonsa kartoituksen suhteessa tutkinnon osaamisvaatimuksiin. Erikoisammattitutkinnon arviointiasteikko on hyväksytyt – hylätty. Riittävänä onnistumisena, ainakin koulutuksen järjestäjän näkökulmasta voitaneen pitää hyväksytyt tutkintosuoritusta. Parhaimmillaan kuitenkin tutkinnon suorittaminen voi saada aikaan kehityskulun, joka voi poikia niin kasvua kuin kannattavuuttakin. Opiskelijan näkökulmasta on ratkaisevaa, miten hän tutkinnon suorittajana itse on prosessin

kokenut ja ovatko hänen omat, henkilökohtaiset tavoitteensa toteutuneet. Vaikuttavuuden näkökulmasta molempien osapuolten näkökulmat ovat mielestäni relevantteja.

Yksilön oppimismotivaatiolla on ratkaiseva merkitys, kun hän päättää osallistumisestaan koulutus- tai kehitysohjelmaan. Motivaation herättäminen oppimiseen on ensisijaisen tärkeää, koska sillä on puolestaan suora syy-seuraussuhde siihen, kuinka halukkaasti opittua aletaan siirtää käytäntöön. Motivaatio lähtee yksilöstä itsestään. Epäsuorasti yksilöä voidaan motivoida erilaisten koulutusinterventoiden avulla. (Kirwain 2013, 93–94.)

Toinen merkittävästi opitun käytäntöön siirtämiseen vaikuttava tekijä on koulutusohjelman rakenne ja soveltamiskelpoisuus käytännön työhön. Miten sisältö vastaa osallistujan tarpeita ja rakentuuko se ainekselle, jonka osallistuja jo tietää vai tämän esiin nostamille oppimistarpeille. Kouluttajien ja fasilitaattoreiden osaaminen sekä teorian ja käytännön yleinen tasapaino indikoivat sitä, kuinka todennäköisesti opittu otetaan käytäntöön. (Kirwain 2013, 93–94.)

Kaikkein vahvimmin opitun siirtämiseen käytäntöön vaikuttaa Kirwainin (2013, 93–94) mukaan se, kuinka sitoutunut osallistuja itse on näin tekemään. Tämä riippuu toisaalta osallistujan omasta halusta sekä käsityksestä omasta minäpystyvyydestä. Osallistujalla pitää myös olla aikaa, energiaa ja ajattelutilaa soveltaa oppimaansa käytäntöön.

Vaikuttavuuden arviointinäkökulma. Kuten olen edellä todennut, on koulutuksen koettuun vaikuttavuuteen tai jollakin mittaristolla analysoitaviin vaikutuksiin tarjolla monia eri tarkastelukulmia. Tästä voitaneen vetää johtopäätös, että myös vaikuttavuuden arviointia voidaan tehdä monella tavalla, eri lähtökohdista, eri menetelmin ja tarkkuustasoilla.

Koulutuksen vaikuttavuuden käsitteen moniulotteisuus juontaa osaltaan juurensa oppimisen käsitteen moniulotteisuudesta ja siitä, mitä oppiminen on ja mitä sillä ylipäätään tarkoitetaan. Gjerstad (2012) viittaa useisiin lähteisiin kuvatessaan kasvatustieteiden historiallista kehitystä. Oppimisesta behavioristisena, käyttäytymiseen ja reagointiin liittyvänä käyttäytymisen näkyvänä muutoksena, jossa mielen sisäisiä prosesseja ei pystytä tutkimaan, on päädytty nyt vallitsevana olevaan näkemykseen oppimisesta sosiaalisena tapahtumana. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on opiskelijan prosessi, jossa se mitä hän jo tietää, on dynaamisessa vuorovaikutuksessa uuden tiedon kanssa. Oppijan on voitava itse asettaa oppimistavoitteitaan ja opetuksen lähtökohtana on oltava oppijan tapa hahmottaa asioita ja ilmiöitä. Kyky siirtää tietoja eri konteksteihin vuorovaikutuksessa muiden kanssa korostuu. (Gjerstad, 2012.)

Kirkpatrick ja Kirkpatrick (2005) ovat teoksessaan ”Transferring Learning to Behavior – Using the Four Levels to Improve Performance” koonneet hyödyllisiä vinkkejä siitä, kuinka koulutuksessa pelkän tiedon siirtämisen sijaan saada aikaan muutoksia käyttäytymisessä. Avainkysymys on, miten oppiminen siirretään työpaikalle ja miten siitä tehdään osa strategiaa käyttämällä apuna mm. tasapainotettua tuloskorttia ja siihen määriteltyjä mittareita. Juuri tämä näkökulma sai minut tutustumaan Kirkpatrickin arviointimalliin tarkemmin, onhan työelämässä tapahtuva oppiminen ja siellä tapahtuva uuden tiedon ja osaamisen käytäntöön soveltaminen tietyllä tavalla ammatillisen koulutuksen peruspilari.

Tohtori Donald Kirkpatrick Wisconsinin yliopiston johtamisen laitokselta esitteli neliportaisen koulutuksen vaikuttavuuden mallinsa ensimmäisen kerran jo vuonna 1959. Malli on sittemmin tuotu tälle vuosituhanneille hänen ja hänen poikansa James Kirkpatrickin toimesta. Mallia on menestyksellisesti sovellettu lukuisissa erikokoisissa ja toimialoja edustavissa yrityksissä. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, x.).

Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin neljä porrasta ovat:

1. Reaktio
 - Miten opiskelijat reagoivat koulutukseen ja miten tyytyväisiä he ovat? Miten todennäköisesti he suosittelisivat koulutusta muille?
2. Oppiminen
 - Miten tiedot, taidot, ymmärrys ja asenteet ovat kehittyneet?
3. Käyttäytyminen
 - Miten käyttäytyminen on muuttunut vai onko se muuttunut?
4. Tulokset
 - Miten mittatavat suureet, kuten esimerkiksi liikevaihto, laatu, hävikki ja sijoitetun pääoman tuotto ovat kehittyneet?

(Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 5–7.)

Kirjoittajien mukaan kouluttajien vaikuttamismahdollisuudet rajoittuvat kahteen ensimmäiseen portaaseen. Haasteeksi sen sijaan muodostuu kaksi viimeistä vaihetta, joihin vaikuttamismahdollisuudet ovat rajallisemmat. Keskeisiä onnistumisen edellytyksiä jälkimmäisille ovat onnistuminen kahdessa ensimmäisessä vaiheessa. Näiden lisäksi kirkas strategia sekä siihen pohjautuva, oikein suunnattu muutosjohtaminen sekä tulosten mittaaminen ovat keskeisessä roolissa. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 18.) Yhtenä esimerkkinä mittareista Kirkpatrick ja Kirkpatrick (2005, 12) mainitsevat Kaplanin ja Nortonin kehittämän tasapainotetun tuloskortin (Balanced Scorecard).

1. Porras, reaktio

Porrasmallin ensimmäisen vaiheen onnistumisesta on tärkeää saada tietoa osallistujilta. Näin sekä osoitetaan arvostusta osallistujia kohtaan että saadaan arvokasta tietoa kehittämistarpeista. Ensimmäisen vaiheen reaktiot määrittävät, suosittelevatko asiakkaat koulutusta esimerkiksi kollegoilleen. Reaktioilla voi olla vaikutusta myös koulutusohjelmien jatkoon ja rahoitukseen. Tätä varten tulee määritellä, mitä halutaan tietää ja millaisella lomakkeella tietoa kerätään samoin kuin luoda mittaristo, johon reaktioita verrataan. On tärkeää saada palaute nopeasti ja kattavasti kaikilta. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 5.)

2. Porras, oppiminen

Toisessa vaiheessa arvioidaan, missä määrin oppimista on tapahtunut. Kaikissa koulutusohjelmissä pyritään yleensä lisäämään osallistujien tietoja. Lisäksi pyritään lisäämään osallistujien ymmärrystä opetettavista asioista, kuten konsepteista, toimintaperiaatteista tai tekniikoista. Lisäksi pyritään kehittämään uusia tai jo olemassa olevia taitoja, kuten teknistä taitoa tai myyntitaitoja. Monikulttuurisuuskoulutuksissa voidaan pyrkiä vaikuttamaan myös asenteisiin. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 6.)

Vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmasta voidaan kirjallisella kokeella mitata tietoja ja asenteita ennen ja jälkeen koulutuksen. Taitoja puolestaan voidaan mitata näytöllä. Joissain tapauksissa koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin voidaan käyttää verrokkiryhmiä, jotka eivät ole käyneet koulutusta. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 6.)

3. Porras, käyttäytyminen

Kaikkien tärkein, ja vaikeimmin mitattavissa oleva arvioinnin kohde on käyttäytyminen. Etsitään siis vastausta kysymykseen, miten opiskelijan käyttäytyminen on muuttunut koulutuksen johdosta tai onko se muuttunut. Jos muutosta ei ole tapahtunut, mikä tähän on syynä. Koska käyttäytymisen muutosten mittaaminen kattavasti ennen ja jälkeen koulutusten on käytännössä mahdotonta, on erityisen tärkeää kiinnittää tähän huomiota koulutuksen jälkeen. Mitä osallistuja tekee toisin kuin ennen koulutusta? Tämän osa alueen arviointi on syytä tehdä vasta jonkin ajan kuluttua koulutuksen päättymisen jälkeen, sillä muutos vaatii aikaa. Lisää tietoa saadaan paitsi osallistujalta itseltään, myös alaisilta ja muilta sidosryhmiltä. Muutoksen pysyvyyttä voidaan arvioida toistuvilla seurannoilla. Tämän arvioinnin kohdan kustannuksia saavutettavissa oleviin hyötyihin tulisi myös tarkastella kriittisesti. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 6–7.)

4. Porras, tulokset

Neljännessä vaiheessa tarkastellaan, missä määrin koulutuksen ansiosta on saatu tuloksia. Tuloksia voivat olla esimerkiksi liikevaihto, laatu, pienentynyt hävikki (ajan tai materiaalien), kasvanut myynti, pienentyneet kustannukset, kasvaneet voitot ja sijoitetun pääoman tuotto. Samoin kuin vaiheessa kolme, optimaalista olisi, jos arviointi voitaisiin tehdä ennen ja jälkeen koulutuksen sekä toistaa jonkin ajan kuluttua uudelleen. Tätäkään arviointia ei voi tehdä heti koulutuksen päättymisen jälkeen. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 7.)

Kirjoittajien mukaan koulutusohjelma tulisi suunnitella ja toimeenpanna huolella ja käyttää suunnitteluun riittävästi aikaa. Kirjoittajat kääntävätkin koulutuksen suunnittelun näkökulmasta vaikuttavuuden arviointimallin toisin päin. Suunnittelu aloitetaan viimeisestä, neljännestä kohdasta. Mitä tuloksia koulutuksesta halutaan ja kun tämä on selvitetty, kysytään, miten osallistujien käyttäytymisen pitää muuttua, että saavutetaan halutut tulokset. Edelleen kysytään mitä tietoa, taitoa ja millaista asennetta tarvitaan. Viimein tullaan arviointimallin kohtaan yksi ja kysytään, kuinka oppijat saadaan mukaan ja vastaanottavaisiksi tarvittavalle koulutukselle. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 9.)

4.2 Näkökulman ja teoreettisen viitekehyksen valinta

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa koulutuksen vaikuttavuuden seurantatyökalu. Tehtävä on varsin käytännönläheinen. Tarve löytää selkeä, ymmärrettävä ja riittävän yksinkertainen, käytäntöön sovellettavissa oleva malli johti valitsemaan nimenomaan Kirkpatrickin mallin kyselytutkimuksen rakenteen pohjaksi. Tutkimuksessa kehitettävän kyselyn analysointia ja siihen soveltuvia työkaluja käsitellään teorioiden tasolla luvussa 5.

Kirkpatrickin koulutuksen neliportaista vaikuttamismallia on kiitelty nimenomaan siitä, miten se vähäeleisesti liittää oppimisen käytännön suoritukseksi ja toiminnaksi työpaikoilla. Kirkpatrickin malli sai kin vuonna 2004 ASDT:n (Association of Talent Development) elämäntyöpalkinnon. Mallia on menestyksellisesti käytetty yli 40 vuotta. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 5.)

Kirkpatrickin neliportainen koulutuksen vaikuttavuuden arviointimalli on edelleen ajankohtainen ja käyttökelpoinen asiakkaan todellisten tarpeiden selvittämisessä. Tarpeiden selville saamiseksi käydään liiketoimintajohdon kanssa ensin syvällisiä keskusteluja tarpeista, ongelmista tai mahdollisuuksista. Näin löydetään selkeä kytkös asiakastarpeiden ja koulutuksen välille. (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 9.)

Tässä tarkoituksessa otetaan käyttöön myös neliportainen vaikuttavuuden arviointimalli, mutta nyt käänteisessä järjestyksessä. Ensin mietitään, millaisia tuloksia halutaan saavuttaa (porras 4) ja sen jälkeen pohditaan, mitä pitää tehdä eri tavalla tulosten saavuttamiseksi ja miten käyttäytymistä pitää muuttaa (porras 3). Seuraavaksi määritellään mitä tietoja ja taitoja haluttu muutos edellyttää (porras 2). Viimeiseksi mietitään, miten houkutella osallistujat koulutukseen ja suhtautumaan myönteisesti haluttuun muutokseen (porras 1). (Kirkpatrick ja Kirkpatrick 2005, 9.) Kirkpatrickin Neliportaista koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallia käytetäänkin nykyisin käänteisesti, ennen kaikkea asiakkaan tarpeiden mukaisen koulutuksen suunnittelemiseksi. Kirkpatrickin mallia voidaan toki kritisoida liiankin vähäeleiseksi ja asioita yksinkertaistavaksi, sillä siinä ei suinkaan ole huomioitu oppimisen lukuisia ulottuvuuksia. Toisaalta se mielestäni sitoo yhteen edellä kuvattuja näkökulmia vaikuttavuuteen.

On koko ajan syytä pitää mielessä myös arvioinnin subjektiivinen luonne. Eri henkilöiden arviot voivat vaihdella paljonkin riippuen henkilön omista havainnoista, kokemuksista ja tulkinnoista. Arvot, asenteet ja näkemykset voiva myös osaltaan hämärtää empiirisiä havaintoja ja kokemuksia. (Korkeakoski 2017, 19.)

Oppisopimuskoulutus. Koska oppisopimuskoulutuksessa lähtökohtaisesti sekä osaamisen hankkiminen että näyttötutkinnon peruseriaatteiden mukainen osaamisen osoittaminen tapahtuu työpaikoilla, oppijan omien tavoitteiden suuntaisesti, on Kirkpatrickin malli mielestäni mitä luontevin tarkastelupohja myös tämän tutkimuksen tarkoituksiin, jossa siis tarkastelen koulutuksen vaikuttavuutta yrittäjille suunnatussa tutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa.

Yrittäjän oppisopimuksessa oppiminen työpaikalla toteutuu yrittäjän omassa yrityksessä ja erikoisammattitutkintotasoisessa johtamiskoulutuksessa kyse on pitkälti siitä, missä määrin yrittäjä voi tai haluaa viedä koulutuksessa saamia tietoja ja taitoja osaksi yrityksensä toimintaa ja kehitystä. Tutkinnon suorittaminen sinänsä jo edellyttää, että yrittäjä näyttää osaamistaan mm. päivittämällä kattavasti liiketoimintasuunnitelmansa strategialähtöisesti.

Oppisopimuskoulutus määritellään OPH:n sivuilla seuraavasti:

”Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla.”

Hieman erikoinen muotoilu ”täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä” tarkoittaa yleisimmin jotakin oppilaitoksen käyttämää oppimisympäristöä. Olemme tottuneet puhumaan lähipäivistä ja lähiopetuksesta, mutta Korona-aikana ovat yleistyneet myös verkon välityksellä eri tekniikoilla toteutetut opintopiirit. Opintoja on useimmiten mahdollista edistää myös erilaisilla digitaalisilla oppimisalustoilla, joilla opiskelija voi työskennellä itselleen sopivana ajankohtana.

Oppisopimuskoulutusta voidaan järjestää yrittäjän omassa yrityksessä edellyttäen, että hän työskentelee siinä keskimäärin vähintään 25 tuntia viikossa. Sopijaosapuolet yrittäjän oppisopimuksessa ovat yrittäjä ja koulutuksen järjestäjä. Oppisopimuskoulutuksessa voidaan suorittaa joko koko tutkinto, kuten tämän tutkimuksen kohderyhmässä. Oppisopimuksen voi solmia myös tutkinnon osan tai osien suorittamiseksi. Koulutus on yrittäjälle maksutonta ja yrittäjän mentorina toimivalle toiselle yrittäjälle tai muulle henkilölle maksetaan koulutuskorvausta. (Opetushallitus, 2021, Työelämässä oppiminen.)

Kirkpatrickin neliportaisen vaikuttavuusmallin käyttö kyselytutkimuksen operationalisointiin. Vaikka Kirkpatrickin neliportaista koulutuksen vaikuttavuusmallia onkin kritisoitu liiankin yksinkertaiseksi, tarjoaa se mielestäni selkeän rakenteen tämän tutkimuksen kyselyn operationalisoinnin ja analysoinnin pohjaksi. Kyselyn operationalisointi esitellään tarkemmin tämän tutkimusraportin luvussa 6.4. Kytken Kirkpatrickin neliportaisen koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallin tämän tutkimuksen viitekehikseksi ja tarkastelen kokonaisuutta Kirkpatrickin neliportaisen mallin kautta käänteisessä järjestyksessä aloittaen koulutuksesta toivotuista tuloksista.



KUVA 6. Tutkintotavoite vaikuttavuuden viitekehiksessä – asiakasnäkökulma (Sakki 2021, CC BY-NC.)

Kuvassa 6 on tarkasteltu koulutuksen suunnittelukokonaisuutta yrittäjien tarvelähtöisesti. Jotta päästäisiin selville asiakastarpeesta, johon koulutuksen keinoin voidaan vastata, on palveluntarjoajan, tässä tutkintotavoitteisen koulutuksen järjestäjän, luonnollisesti tunnettava asiakkaan toimintaympäristöä ja toimialaa. Mitkä ovat toimialan megatrendit? Entä mikä vaikutus suhdanteilla on yrittäjän toimintaan? Asiakastarpeiden tunnistamiseksi on tarpeen käydä jatkuvaa, pitkäjänteistä vuoropuhelua yrittäjäkentän kanssa. On pystyttävä tunnistamaan, mitä tarpeita, ongelmia tai mahdollisuuksia koulutuksen keinoin voitaisiin lähestyä.

Yrittäjän näkökulmasta tarpeita voi olla monia ja ne voivat liittyä niin kasvuun, kannattavuuden ja sijoitetun pääoman tuoton kehittämiseen kuin vaikkapa innovaatioihin ja tuotteiden kaupallistamiseen. Pitkän yrittäjärajan tehneillä tarve voi olla myös esimerkiksi yrityksen saattaminen myyntikuntoon ja siirtäminen seuraavalle polvelle tai ulkopuolisen ostajan löytäminen.

Kuvaan kokonaisuutta edellä, kuvassa 6, jossa Kirkpatrickin arviointimallia käytetään käänteisesti. Kohdassa 4 siis pohditaan aluksi, mitä tuloksia halutaan saada aikaan ja mihin tarpeeseen koulutuksen keinoin lähdetään hakemaan ratkaisuja. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tässä vaiheessa tulee tarkasteltavaksi, pystytäänkö tarpeeseen vastaamaan Suomen tutkintorakenteen mahdollistamissa rajoissa ja löytyykö tarpeeseen sopiva tutkinto tai sen osia. Jollei tutkintojärjestelmästä löydy sopivaa kokonaisuutta, tulee pohdittavaksi, onko asiakastarve ratkaistavissa muulla tavoin, esimerkiksi räätälöimällä koulutusta. Huomionarvoista asiakasyrittäjän näkökulmasta on, että tutkintotavoitteinen oppisopimuskoulutus on opiskelijalle maksutonta. Moniin yrityksen kehittämisen haasteisiin pystytään onneksi vastaamaan myös käytettävissä olevan tutkintorakenteen puitteissa.

Oppisopimuksen valmisteluvaiheessa kartoitetaan kunkin yrittäjän tilannetta ja tarpeita suhteessa tutkintojen tarjoamiin mahdollisuuksiin ja vaatimuksiin. Samalla kartoitetaan, mitä osaamista yrittäjältä puuttuu ja miten tuota puuttuvaa osaamista koulutuksen aikana hankitaan. Tavoitteista ja osaamisen hankkimisesta sekä sen osoittamisesta tehdään kirjallinen suunnitelma, jota kutsutaan henkilökohtaiseksi osaamisen kehittämissuunnitelmaksi (HOKS). HOKS:in laatimisen periaatteista ja HOKS:in sisällöistä on säädetty seikkaperäisesti Valtioneuvoston asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta 673/2017 luvussa 3 ja sisällöistä sen 9 §:ssä.

Yrittäjän tavoitteiden saavuttamista turvaa riittävä ohjaus ja tuki sekä kannustus matkan varrella. Tätä tukea on saatavilla koulutuksessa mukana olevilta asiantuntijoilta, vastuuhjaajilta kuin oppisopimuskoulutuksen henkilökunnalta. Tärkeä rooli koulutuksen toteutuksessa on myös yrittäjän mentorilla. Yrittäjän oppisopimuskoulutuksessa yrittäjän tueksi nimetään mentori, jonka tehtävänä on käydä opiskelijan kanssa keskustelua asetetuista tavoitteista, tukea ja ohjata kohti asetettuja tavoitteita ja tutkinnon suorittamista.

Kuvan 6 viimeinen, vaikuttavuuden portaiden kohta 1 on koulutuksen järjestäjän kannalta kriittinen. Koulutus ja sen sisällöt, sekä sitä kautta saavutettavissa olevat höydyt tulee pystyä viestimään ja markkinoimaan sekä myymään yrittäjille selkeästi ja ymmärrettävästi.

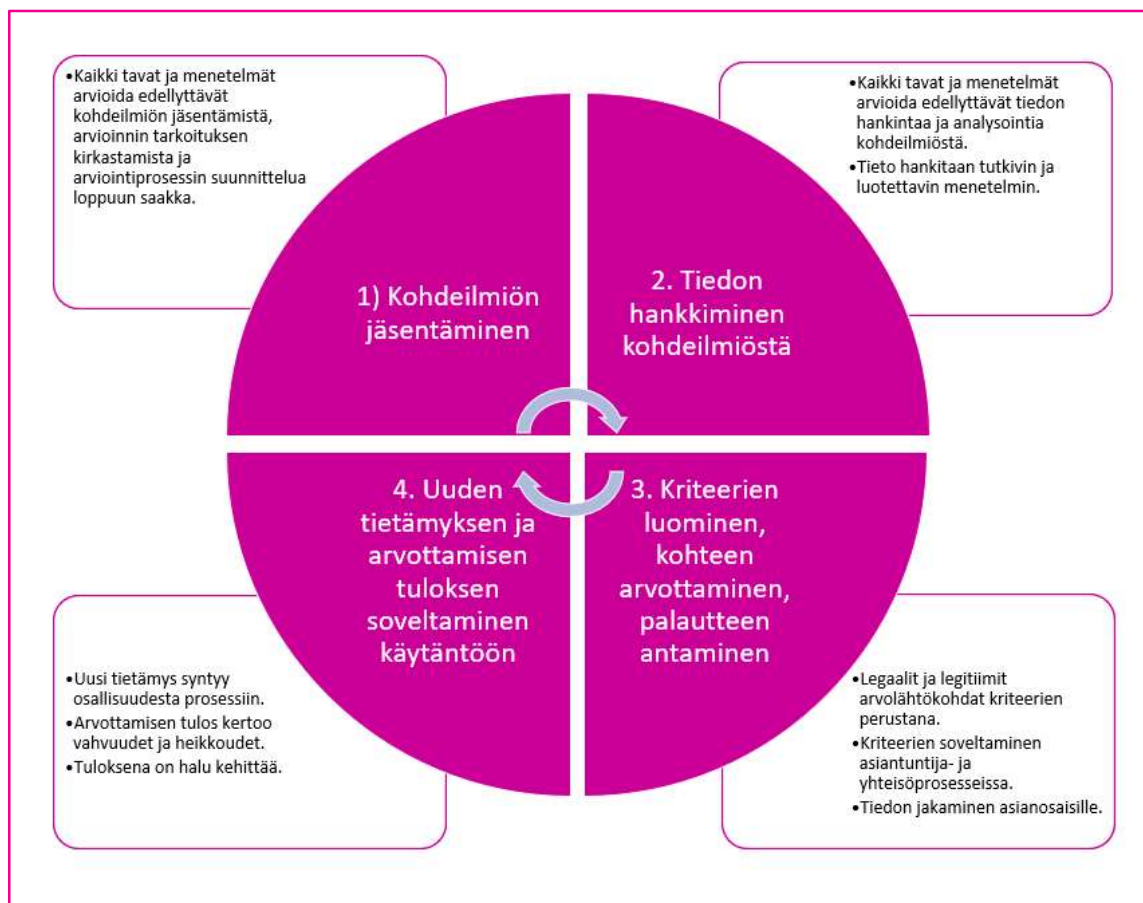
5 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TUTKIMUSPROSESSI

5.1 Tutkimuksen aihe, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Miten opiskelu ja tutkinnon suorittaminen vaikuttavat yrittäjän kokemaan hyötyyn ja antaako se odotetun laisia kehittämisen työkaluja? Miten yrittäjä itse arvioi kokemansa hyödyn ja millaisia seurannaisvaikutuksia koulutuksesta oli vaikkapa liikevaihdon ja työllistämisen näkökulmista? Tutkimuksen tavoitteena on kehittää toimeksiantajalleni Suomen Yrittäjäopistolle seurantatyökalu ja mittaristo koetun hyödyn ja vaikuttavuuden mittaamiseksi. Yrittäjät ovat Suomen yrittäjäpisto Oy:n tarjoamien tutkintotavoitteisten koulutusten keskeisin kohderyhmä. Tieto yrittäjän koulutuksesta saamasta, koetusta hyödystä on siksi arvokasta sekä koulutusten toteutus- ja sisältösuunnittelun että koulutusten markkinoinnin näkökulmista.

Tutkimuksen tarkoituksena on arvioida koulutuksen koettua vaikuttavuutta yrittäjien tutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa. Lähestyn tätä aihetta koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin kautta. Arviointiprosessin vaiheita kuvataan alla näkyvässä kuvassa, jossa korostuu erityisesti arvioinnin kehittävä luonne alkaen arvioinnin suunnittelusta ja päättyen kehittämissuosituksiin (Korkeakoski 2017, 39). Arviointi voidaan toteuttaa joko itsearviointina tai ulkopuolisena arviointina. Itsearviointissa huomio keskittyy yksittäisiin tapauksiin, kun taas ulkopuolinen arviointi ottaa kantaa kokonaisuuksiin ja eri osa-alueiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Parhaimmillaan nämä arvioinnin muodot täydentävät toisiaan (Korkeakoski 2017, 38–39.)

Arviointiprosessin kohteena voivat olla jo tapahtuneet, menossa tai tulossa olevat tapahtumat, joista jälkimmäisessä arvioinnin keinoin hankitaan ennakoit tietoa. Tietoa kerätään tutkimuksen keinoin ja näin saatava tieto voi koskea määriä, eroja tai esimerkiksi syitä ja seurauksia. Arvioinnista puhutaan, kun vastaaja sijoittaa havaintojaan tiettyyn määrään tai laatua kuvaavan asteikon luokkaan tai kohtaan. Vastaajan valitsema numeroarvo edustaa hänen näkemystään tahi käsitystä kysymyksen kohteena olevasta asiasta. (Korkeakoski 2017, 19.)



KUVA 7. Arviointiprosessin keskeiset vaiheet (Korkeakoski 2017, 39).

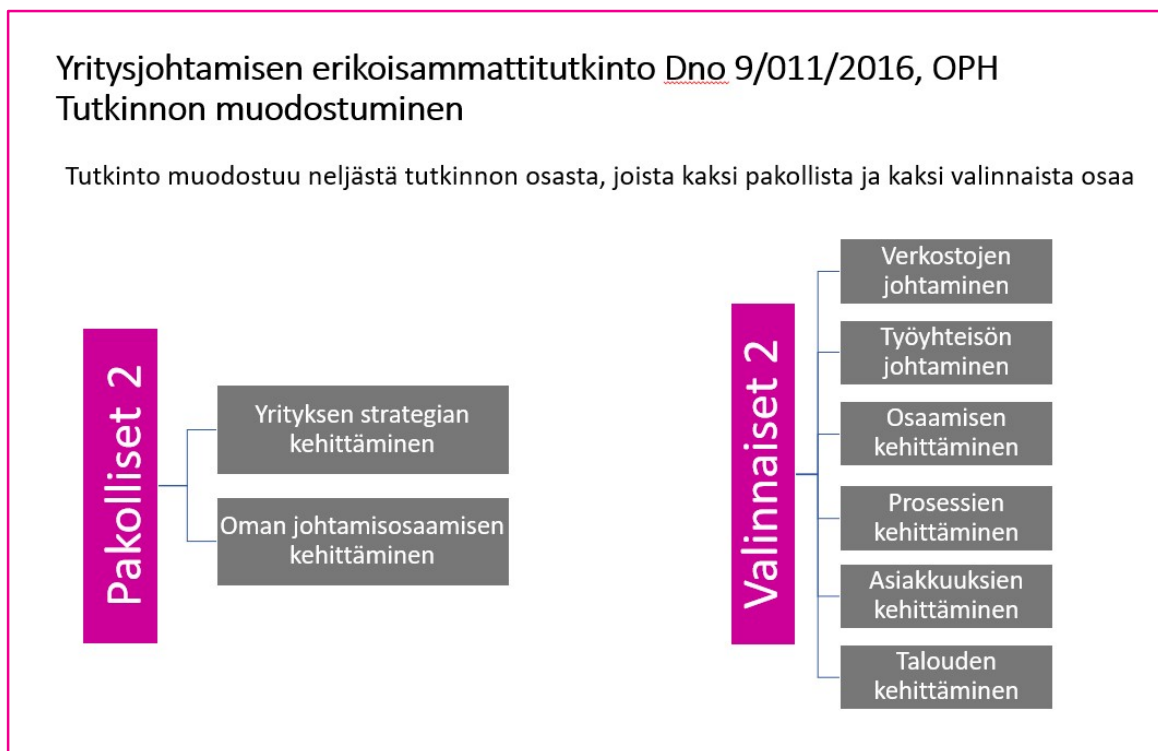
Arviointi on yleensä sidoksissa tiettyyn aikaan ja käyttöyhteyteen. Arviointiprosessin keskeiset vaiheet on kuvattu kuvassa 7. Arvioinnin arvottavat määritelmät tuotetaan tulkinnallisessa analyysissä ja arviointiprosessiin sisältyy useita subjektiivisen tulkinnan vaiheita. Arvio voi kohdistua useaan eri kohteeseen kuten koulutuksen panostuksiin, koulutusprosessiin itseensä, tuloksiin (mm. oppimiseen) sekä koulutuksen viivästyneisiin vaikutuksiin. (Korkeakoski 2017, 21.) Korkeakoski (2017, 21) viittaa useisiin lähteisiin ja todetessaan arvioinnilla tarkoitettavan koulutuksen prosessien ja tulosten arvon tai hyödyn määrittämistä. Kriteerit puolestaan ovat arvon määrittämisen työkalu. Kriteeriperustaisesti voidaan esimerkiksi punnita eri toimintavaihtoehtojen keskinäistä paremmuutta (Korkeakoski 2017, 21). Katso myös Toikko ja Rantanen (2009, 64) tutkimuksellisen kehittämisen kehittämisprosessin vaiheistus: perustelu, organisointi, toteutus, arviointi ja levittäminen.

5.2 Kohderyhmä ja rajaukset

Tutkimuksen perusjoukko muodostuu 36:sta vuonna 2018 ja 2019 opintonsa yrittäjän oppisopimuksella aloittaneesta yrittäjäopiskelijasta. Tämä kohderyhmä rajautuu kahteen eri tutkintotavoitteeseen. Vuonna 2018 aloittaneilla opiskelijoilla oli tavoitteena Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto ja vuoden 2019 aloituksessa on otettu käyttöön uudet, Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon perusteet, joka on yhdistelmä vanhoista Yritysjohtamisen ja Johtamisen erikoisammattitutkinnoista. Nämä tutkintotavoitteiset koulutukset toteutettiin oppisopimuskoulutuksena.

Kaikki perusjoukon opiskelijat olivat omistajayrittäjiä. Vastaajien yrittäjäkokemus oli varsin mittavaa, sillä puolet on toiminut yrittäjänä yli kymmenen vuotta, kolmasosakin yli viisi vuotta. Kuudesosalla vastanneista on tätä lyhyempi yrittäjäkokemus.

Yritysjohdamisen erikoisammattitutkinnon perusteet olivat vielä käytössä, kun ensimmäinen tämän tutkimuksen kohderyhmistä aloitti opintonsa toukokuussa 2018. Tutkinto muodostui kahdesta pakollisesta ja kahdesta valinnaisesta tutkinnon osasta. Tutkinnon rakenne on kuvattu kuvassa 8.



KUVA 8. Yritysjohdamisen erikoisammattitutkinnon muodostuminen.

Yrityksen strategian kehittämisen tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset on kuvattu tutkinnon perusteissa seuraavasti

Tutkinnon suorittaja osaa

- Analysoida ja tehdä johtopäätöksiä yrityksen ja sen toimintaympäristön nykytilasta ja kehityssuunnista
- Kuvata yrityksensä mission, vision ja keskeiset arvot
- Täsmentää yrityksen strategian
- Määritellä yrityksen keskeiset kehittämiskohteet.

(Yritysjohdamisen erikoisammattitutkinto 2016, 5.)

Oman johtamisosaamisen kehittämisen ammattitaitovaatimuksia kuvataan

Tutkinnon suorittaja osaa

- Toteuttaa johtamista

- Arvioida omaa johtamisosaamistaan
- Kehittää omaa johtamisosaamistaan.

(Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto 2016, 7.)

Näissä kahdessa pakollisessa tutkinnon osassa keskeisessä roolissa on opiskelijan itsearviointi ja analyysi yrityksen tilasta ja omasta johtamisosaamisestaan sekä kehityssuunnitelman tekeminen molempiin. Kaksi valinnaista tutkinnon osaa oli mahdollista valita yrittäjän omien kehittämistarpeiden ja -tarpeiden perusteella. Tutkinnon osien sisällöistä löytyy hyviä elementtejä yritysten kehittämistarpeita ajatellen. Tutkinnon rakentumisessa ja tavoiteasetannassa näyttääkin olevan tiettyjä yhtymäkohtia kansainvälisestäkin käytössä oleviin itsearviointityökaluihin, joissa korostuvat analysoinnin, mittaamisen ja tiedolla johtamisen näkökulmat. Nämä ovat avaintekijöitä yrityksen kilpailukyvyn näkökulmasta (Tuominen ym. 2012, 12–13).

Tässä ryhmässä oli 19 opiskelijaa ja heidän valintansa kohdistuivat tutkinnon valinnaisten osien kohdalla HOKS:in mukaisesti. Valinnat on kuvattu alla, taulukossa 1. Yksilöllisten tarpeiden mukaan oli mahdollista valita myös enemmän kuin kaksi tutkinnon osaa.

TAULUKKO 1. Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon valinnaiset tutkinnon osat. Osallistujien valinnat.

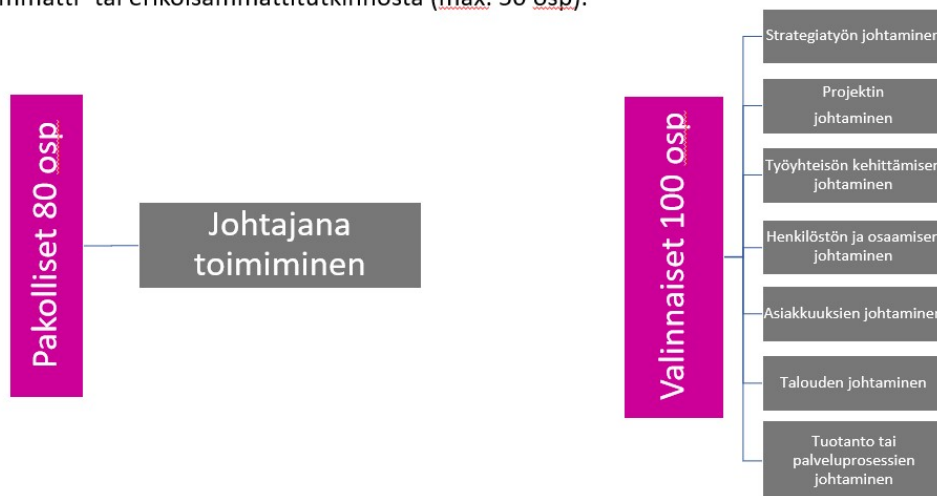
Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	
Valinnaiset tutkinnon osat / valittava väh. 2	Valinnat n
Verkostojen johtaminen	5
Osaamisen kehittäminen	1
Asiakkuuksien kehittäminen	14
Työyhteisön johtaminen	2
Prosessien kehittäminen	6
Talouden kehittäminen	11
	39

Osaamisen kehittämistarpeissa korostuivat tällä ryhmällä selkeästi asiakkuuksien ja talouden kehittämisen tutkinnon osat, mutta tarpeita kohdistui myös muihin tutkinnon osiin. Valinnaisten tutkinnon osien osaamisvaatimukset kiteytyvät kunkin osa-alueen nykytilan arviointiin ja kehittämissuunnitelmien tekemiseen sekä kehittämisprosessin johtamiseen.

Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon tutkinnon perusteet tulivat voimaan 1.1.2019 ja ne korvasivat samalla edellä kuvatut Yritysjohtamisen sekä tuohon asti voimassa olleet Johtamisen erikoisammattitutkinnon perusteet. Tämän uuden tutkinnon perusteissa yhdistyy osaamistavoitteita molemmista, edeltävistä tutkinnon perusteista. Tutkinnossa on kaksi osaamisalaa Johtamisen ja yritysjohtamisen osaamisala sekä sisäisen tarkastuksen osaamisala. Tämän tutkimuksen kohderyhmä opiskeli johtamisen ja yritysjohtamisen osaamisalalla. Tutkinnon rakenne on kuvattu kuvassa 9.

Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, Dno OPH-1224-2018 Johtamisen ja yritysjohtamisen osaamisala. Tutkinnon muodostuminen

Tutkinto muodostuu 180 osaamispisteestä. Näistä 80 osp on pakollisia ja 100 osp valinnaisia. Kukin valinnainen osa on 50 osp:tä. Valinnainen tutkinnon osa voi olla myös tutkinnon osa tai osia toisesta ammatti- tai erikoisammattitutkinnosta (max. 50 osp).



KUVA 9. Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon muodostuminen.

Uusissa tutkinnon perusteissa tutkinnon laajuus on määritelty osaamispisteinä. Koko tutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä, joista pakollinen tutkinnon osa, johtajana toimiminen on tästä 80 osp. Pakollisen tutkinnon osan, johtajana toimiminen, ammattitaitovaatimukset on kuvattu seuraavasti

Opiskelija osaa

- arvioida ja kehittää toimintaansa ja osaamistaan johtajana tai yrityksen omistajana
- tunnistaa yrityksen tai vastualueensa strategian ja toimintaympäristön keskeiset muutokset
- johtaa ja kehittää yrityksen tai vastualueensa henkilöstöä ja työhyvinvointia
- suunnitella ja organisoida yrityksen tai vastualueensa toimintaa ja taloutta
- seurata ja arvioida yrityksen tai vastualueensa tavoitteiden toteutumista ja kehittää toiminnan tuloksellisuutta
- noudattaa toiminnassaan lainsäädäntöä ja eettisen toiminnan periaatteita.

(Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto 2019, 7.)

Tässä ryhmässä oli 17 opiskelijaa ja heidän valintansa kohdistuivat tutkinnon valinnaisten osien kohdalla HOKS:in mukaisesti. Valinnat on kuvattu taulukossa 2. Yksilöllisten tarpeiden mukaan oli mahdollista valita myös 100 osaamispistettä laajemmat opinnot.

TAULUKKO 2. Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon valinnaiset tutkinnon osat. Osallistujien valinnat.

Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto	
Johtamisen ja yritysjohtamisen osaamisala	
Valinnaiset 50 osp kukin, valittava vähintään 100 osp	Valinnat, n
Strategiatyön johtaminen	7
Projektin johtaminen	1
Työyhteisön kehittämisen johtaminen	1
Henkilöstön ja osaamisen johtaminen	2
Asiakkuuksien johtaminen	12
Talouden johtaminen	9
Tuotanto- ja palveluprosessien johtaminen	3
	35

Verrattuna aiempiin tutkinnon perusteisiin, korostuu tässä tutkinnossa nimenomaan johtamisnäkökulma ja arvioinnin kohteissa kiinnitetään paljon huomiota eri osa-alueiden analysointiin ja seurantaan. Kuten Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa, tässäkin ryhmässä korostuivat tarpeet kehittyä asiakkuuksien ja talouden johtamisessa. Myös strategiatyön johtamiseen tunnettiin mielenkiintoa. Vanhassa Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa yrityksen strategian kehittäminen oli pakollinen tutkinnon osa.

Jyväskylän yliopiston Koppa-aineistossa, Menetelmäpolkuja humanisteille, tarkastellaan tutkimusongelmanasettelua ja tutkimusasetelman rajausta useista eri näkökulmista ja aineistossa todetaan, että rajausta voidaan tehdä mm. seuraavilla periaatteilla:

- käsitysten ja asenteiden kuvaaminen
- kokemusten kuvaaminen
- tietyn kohteen tai yksittäisen tapauksen kuvaaminen
- kausaliitteiden eli syy–seuraussuhteiden osoittaminen ja kuvaaminen.

(Koppa, Menetelmäpolkuja humanisteille.)

Tässä tutkimuksessa yhdistyy useita yllä kuvattuja rajausperiaatteita, perusjoukon rajaus tapahtuu aiemmin kuvattujen tutkintotavoitteiden kautta, tutkimuksessa pyritään selvittämään yrittäjien koke-musta koulutuksesta saamastaan hyödystä. Kokemus puolestaan linkittyy vastaajan omiin käsityksiin ja osittain asenteisiin. Kausaalisia syy – seuraussuhteita lähestytään kysymyksillä, joilla pyritään selvittämään koulutuksen vaikutuksia yritystoiminnan kehityskulkuun muutama vuosi koulutuksen jäl-keen. Näin rajattuna tutkimuksella pyritään testaamaan kehitettävää seurantatutkimuksen työkalua monipuolisesti.

5.3 Tutkimuksellisen lähestymistavan ja strategian määrittelyä

Tutkimuksellinen kehittäminen. Tässä työssä konkreettinen kehittämistoiminta yhdistyy tutki-mukselliseen lähestymistapaan. Tätä lähestymistapaa kutsutaankin tutkimukselliseksi kehittämistoiminnaksi (Toikko ja Rantanen, 2009, 19–20). Tutkimuksen lähtökohdista tarkasteltuna puhutaan joko perustutkimuksesta tai soveltavasta tutkimuksesta. Kun perustutkimuksen tavoitteena on edis-

tää tietämystä ja vastata kysymyksiin mitä ja miksi, pyritään soveltavassa tutkimuksessa vastaamaan myös kysymyksen, kuinka. Tiedeyhteisö luokittelee kirjoittajien mukaan tiedontuotannon tavat perustutkimukseen, soveltavaan tutkimukseen ja kehitystyöhön. Perustutkimuksen tuottamaa tietoa sekä sovelletaan käytäntöön että käytetään kehitystyössä. (Toikko ja Rantanen 2009, 19–20.)

Tutkimuksellinen kehittäminen on kehittynyt toimintatutkimuksen tutkimusperinteessä ja se on yleistynyt erityisesti ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä. Toimintatutkimuksessa tutkija tarkastelee ja tulkitsee tilanteita sisältäpäin, omasta näkökulmastaan ja tutkimuksen tehtävänä on usein määrittää, kuinka asioiden pitäisi olla ja kuinka asioita voisi kehittää tai parantaa. (Heikkinen, 2018.)

Heikkisen (2018) mukaan toimintatutkimuksen tunnistaa seuraavista tunnusmerkeistä

- toimintatutkimuksessa käytännön toimijat yhdessä toistensa kanssa
- pohtivat eli reflektoivat ja kehittävät työtään
- analysoivat, kuinka toiminta on historiallisesti kehittynyt nykyiselleen
- kehittelevät vaihtoehtoja ongelmien ratkaisemiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi
- tuottavat toiminnasta uutta tietoa eli teorioita, joiden pätevyyttä arvioidaan keskustelemalla ja kokeilemalla. (Heikkinen 2018.)

Pohdin Heikkisen kuvaaman (2018) toimintatutkimuksen käyttökelpoisuutta tämän tutkimuksen aiheistonkeruun näkökulmasta. Toimintatutkimus kuitenkin edellyttää onnistuakseen nimenomaan yhteisöllistä tiedonrakentelua ja kehittämistä. Jo koulutukseen liittyville lähiopetuspäiville osallistuminen on monelle yrittäjälle varsin haastavaa arjen kiireiden keskellä. Toimintatutkimukseen liittyvä yhteiskehittäminen esimerkiksi erilaisissa työpajoissa ei siksi tämän kohderyhmän kyseessä ollen näyttäisi toimivalta ratkaisulta käytännön aikataulutussyistä. Tästä syystä hylkäsin toimintatutkimuksen tämän tutkimuksen osalta, vaikka se ehkä muuten olisikin voinut tuottaa mielenkiintoisia kehittämisideoita.

Jos aikaa opinnäytetyöhön olisi käytettävissä useampia vuosia, voisi olla informatiivista seurata yrityksen kehittymistä esimerkiksi pitkittäistutkimuksen keinoin. Tällöin voitaisiin vertailla vaikkapa tilinpäätöstietoja ennen ja jälkeen suoritettujen opintojen ja pyrkiä arvioimaan, mitä, mitattavissa olevaa hyötyä koulutuksesta voidaan ajatella seuranneen ja missä määrin esimerkiksi liikevaihto ja liikevoitto ovat kehittyneet koulutuksen jälkeen. Tämän opinnäytetyön puitteissa tämä ei kuitenkaan ole mahdollista, sillä pitkittäistutkimuksessa havainnointiaika voi olla useita vuosia tai jopa vuosikymmeniä (Hirsjärvi ym. 2009, 79).

Tutkimusstrategian valinta. Tämä opinnäytetyö on siis luonteeltaan soveltava tutkimus, jolla pyritään osaltaan vastaamaan ammatillisen koulutuksen kehittämisen tarpeisiin laadunhallinnan ja kilpailukykyyn turvaamisen näkökulmista taloudellisesti ja kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti. Tarve jatkuvalla kehittämiselle on ilmeinen ja tarve aidolle vuorovaikutukselle yrittäjien kanssa nähdään tärkeäksi. Hirsjärvi ym. (2009, 132) avaavat tutkimusstrategian käsitettä kuvaamalla sitä tutkijan menetelmällisten valintojen kokonaisuudeksi. Kirjoittajat viittaavat useisiin lähteisiin ja luettelevat kolme perinteistä tutkimusstrategiaa: 1. Kokeellinen tutkimus, 2. Survey-tutkimus ja 3. Tapaus-tutkimus (Hirsjärvi ym. 2009, 134).

Tässä tutkimuksessa on tarve selittää, kuvata ja vertailla perusjoukon käsitystä kokemistaan koulutuksen vaikutuksista. Tarve rajautuu edellä kuvatuin perustein kahteen tutkintotavoitteisessa yrittäjän oppisopimuskoulutuksessa opiskelleeseen ryhmään ja kohdistuu kaikkiin ryhmän jäseniin samansisältöisenä. Tähän tarkoitukseen soveltuu hyvin standardoitu, kohdistettu kysely, eli Survey-tutkimus. (Hirsjärvi ym. 2009, 134.)

Pohdin myös mahdollisuuksia täydentää tutkimusta täsmentävillä haastattelulla, mutta tulini tutkimuskirjallisuutta lukiessani ymmärrykseen, ettei se tämän tutkimustyön kyseessä ollen ole tarkoituksenmukaista. Haastattelututkimus vaatii onnistuakseen sekä huolellista ennakkosuunnittelua että prosessointia ja analysointia antaakseen niin sanotusti lisäarvoa tutkimukseen (Hirsjärvi 2009, 206).

Haastattelun luotettavuutta voivat heikentää niin haastattelija- kuin haastateltavalähtöiset tekijät. Haastateltava voi kokea haastattelutilanteen epämurkavana ja tuntea kiusausta vastata ns. sosiaalisesti suotavalla tavalla ja turvata itseään toisia vastaan eri tavoilla. Haastattelijan pitää puolestaan osata tulkita vastauksia konteksti- ja tilannesidonnaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 206–207.) Tässä tutkimuksessa oli tarve saada tietoa tutkimusryhmän omasta käyttäytymisestä sekä heidän yritystensä kehityksestä mm. talouden osalta. Näistä asioista ei välttämättä haluta antaa tietoa ulkopuolisen tutkijan käyttöön, vaikka vastaajan anonymiteetti pystyttäisiinkin turvaamaan. Tämä näkökulma sai minut luopumaan haastattelun käytöstä.

Kvantitatiivinen – kvalitatiivinen, vai molempia? Tutkimusmetodologian näkökulmasta tarkasteltuna Survey-tutkimukseni painottuu kvantitatiivisiin menetelmiin. Täydennän kyselyäni avoimilla kysymyksillä, joiden käsittelyssä tulevat kyseeseen myös kvalitatiiviset menetelmät. Tutkijat tosin toteavat, että kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen metodin kytkeminen pelkästään tiettyihin aineistonkeruumenetelmiin, on kapea-alaista (Hirsjärvi ym. 2009, 136). Näkisin kuitenkin, että haastattelututkimusta voitaisiin hyvin käyttää myöhemmin seurantatutkimuksen menetelmänä ennalta valikoiduneen, sitoutuneen asiakasraadin haastattelemiseksi heidän toiveidensa ja kehittämisehdotustensa selville saamiseksi. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen metodin yhdistävää tutkimuksellista lähestymistapaa kutsutaan monimetodiseksi tai triangulaatioksi (Vilkkä 2021, 227; Koppa, Menetelmäpolkuja humanisteille).

Hypoteesien asettaminen. Tutkimuskirjallisuudessa otetaan kantaa siihen, missä tilanteissa ja miten tutkijan kannattaisi käyttää hypoteeseja, joita kutsutaan myös ”valistuneiksi arvauksiksi”. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija tietyllä tavalla ennakoii ratkaisuja tai selityksiä liittyen eroihin, suhteisiin tai syihin. Hypoteesien tulee perustua teoriaan, teoreettisiin malleihin tai aikaisempiin tutkimuksiin ja ne ilmaistaan väitteiden muodossa. (Hirsjärvi ym. 2009, 158.)

Eryyisesti hypoteeseja tarvitaan ratkottaessa sellaisia tutkimusongelmia, joihin on tutkimuksen keinoin haettu ratkaisua tuloksetta jo aikaisemmin. Näissä tilanteissa hypoteesien asettaminen vaatii uusia tarkastelutapoja ja mielikuvituksen käyttöä. Hypoteeseja käytetään erityisesti kvantitatiivisissa tutkimuksissa (Hirsjärvi ym. 2009, 158.)

Tässä opinnäytetyössä voidaan ajatella käytettävän tietynlaisia työhypoteeseja (Hirsjärvi 2009, 159). Pohdinkin tutkimusongelmien asettelussa näitä työhypoteeseja osaongelman asettelun näkökulmasta. Lisääkö suoritettu tutkinto vastaajan kokemusta saadusta hyödystä? Onko tutkinnon osien

valinnalla vaikutusta koettuun hyötyyn ja vastaako tutkinnon peruste osallistujan kehittymistarvetta? Onko yrittäjäkokemuksen pituudella tai vastaajan iällä vaikutusta koettuun vaikuttavuuteen? Entä vaikuttaako osallistujan ajankäyttö koettuun hyötyyn, tutkinnon suorittamiseen tai kokemukseen opiskelun raskaudesta tai helppoudesta. Näitä kysymyksiä pyrin tarkastelemaan vastausten analysoinnin yhteydessä.

Kysely tutkimusmenetelmänä. Kysely tutkimusmenetelmänä on Survey-tutkimuksen keskeisin tiedonkeruumenetelmä. Kysely kohdistetaan kohdejoukolle standardoidusti, samalla tavalla, ja kohdejoukko edustaa tiettyä otosta tai näytettä perusjoukosta. Kysely toteutetaan tavallisesti lomakekyselynä (Hirsjärvi ym. 2009, 193; Vilka 2021, 94.)

Kyselytutkimus voidaan helposti kohdentaa tarvittaessa suurellekin, hajallaan olevalle kohdejoukolle ja menetelmän etuna on, että vastaajien anonymiteetti voidaan turvata. Heikkoutena toisaalta todetaan, että tutkimuksen vastausprosentti saattaa jäädä heikoksi. (Vilka 2021, 94.)

Tutkimusaineiston kerääminen kyselytutkimuksella vaikuttaisi olevan kaikkein käyttökelpoisin vaihtoehto niin toteutettavuuden kuin aikataulujenkin näkökulmista. Tutkimuksen perusjoukko oli toimeksiantajani SYO:n asiakkaita, joten heidän sähköpostinsa olivat tätä kautta käytössäni. Kysely toteutetaan kokonaisotannalla, eli kaikille perusjoukon havaintoyksiköille lähetetään kyselylomake sähköpostitse. Havaintoyksikkönä tässä tutkimuksessa ovat kaikki, kahdessa eri tutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa opiskelleet yrittäjät.

Rakennan Survey-tutkimukseni pääosin strukturoitujen kysymysten varaan, mutta täydennän sitä avoimilla kysymyksillä. Rakennan kyselyn pohjautuen asteikkoihin, joissa vastaaja ottaa kantaa kyselyn väittämiin valitsemalla sen, joka vastaa hänen omaa mielipidettään asiassa. (Hirsjärvi ym. 2009, 200.) Kyselyn operationalisointia on kuvattu tarkemmin tämän tutkimusraportin luvussa 5.4.

Tutkimusmenetelmien yhteiskäytöllä eli triangulaatiolla voidaan pyrkiä parantamaan tutkimuksen validiutta (Hirsjärvi 2009, 233). Triangulaatiosta käytetään myös muita termejä, kuten monimenetelmäisyys, metodien yhdistäminen, monimetodinen lähestymistapa tai kiteyttäminen (Hirsjärvi 2009, 233). Näistä viimeinen, kiteyttäminen antaa mielestäni hienosti tilaa tutkijan katsantokulmille ja näkemyksille. Tässä tutkimuksessa pyrin parantamaan tutkimuksen validiutta täydentämällä valitsemaani määrällisen tutkimuksen menetelmää (Survey-tutkimus) laadullisen tutkimuksen menetelmin, käyttämällä täydentäviä, avoimia kysymyksiä.

Vastausten analysointi. Vastausten analysointiin voidaan käyttää erilaisia Likertin järjestysasteikollisille muuttujille soveltuvia tilastollisia menetelmiä. Koska otoskoko ja ryhmien vertailuasetelmat eivät tässä pilottikyselyssä täytä tietyille analysointimenetelmille asetettuja ehtoja, ei niitä kuitenkaan tässä tutkimuksessa voi käyttää. Kun otoskoko kasvaa, voidaan tuloksia testata ja analysoida useiden erilaisten tilastollisten menetelmien avulla ja siksi eri vaihtoehtoja esitellään tässä lyhyesti.

Järjestysasteikollisten muuttujien analysoinnissa tarkastellaan yksiköiden välisiä suhteita ja havaintojen keskinäistä suuruusjärjestystä tai jakaumaa. Keskiluvuista järjestysasteikollisten muuttujien analysointiin soveltuvat mediaani ja prosenttipisteiden tarkastelu. Hajontaluvuista tähän käyttöön soveltuvat vaihteluväli sekä kvartiilipoikkeama. (Mäkelä 2020.)

Routio (2007) määrittelee mediaanin ja kvartiilin:

”Mediaani on se muuttujan arvo, jota pienempiä ja suurempia arvoja on yhtä monta. Mediaani siis katkaisee suuruusjärjestykseen pannun aineiston kahteen yhtä lukuisaan osaan. Mainittakoon tässä samalla, että ne muuttujan arvot, jotka katkaisevat suuruusjärjestykseen pannun jakauman neljään yhtä lukuisaan osaan, ovat nimeltään kvartiilit.”

Hajontaluvuista Routio (2007) toteaa, että keskilukujen ohella tarvitaan usein tunnuslukua, jonka avulla voidaan ilmoittaa, miten laajalti aineisto jakautuu keskiluvun molemmin puolin. Jos keskilukuna on mediaani, voidaan hajontalukuna käyttää kvartiilipoikkeamaa (eng. quartile deviation). Termillä tarkoitetaan keskimääräistä kvartiiliin (neljänneksen) poikkeamaa mediaanista. Tämä saadaan jakamalla ylä- ja alakvartiilin erotus kahdella. Toinen käytettävissä oleva hajontaluku (engl. range) eli suurimman ja pienimmän arvon erotus. Jos keskilukuna on aritmeettinen keskiarvo, soveltuu hajontaluvuksi keskihajonta (eng. standard deviation). (Routio 2007.)

Kovariaatioksi eli yhteisvaihteluksi kutsutaan tilannetta, jossa kaksi tai useampi muuttuja vaihtelee seuraten toisiaan. Toisin sanoen muuttujien välillä on assosiaatiota. Muuttujien välisiä riippuvuuksia tai assosiaatiota voidaan tarkastella taulukoimalla tai tarkastelemalla tilannetta graafisesti. Ristiintaulukoinnilla voidaan tutkia muuttujien keskinäisiä riippuvuuksia. Näin tehtäessä on kuitenkin pidettävä mielessä, ettei kovin suoria johtopäätöksiä assosiaatioiden syy – seuraussuhteista voida tehdä, kyse voi olla usean osatekijän yhteisvaikutuksesta tai puhtaasta sattumasta. Ristiintaulukoinnissa käytetään vertailun kohteena riippumatonta muuttujaa (eng. independent variable) johon verrataan oletettua seurausta, jota kutsutaan selittäväksi eli riippuvaksi muuttujaksi. Assosiaation voimakkuutta voidaan puolestaan mitata korrelaatiokerroimen avulla. (Routio 2007.)

Assosiaation voimakkuuden arviointiin soveltuu järjestysasteikollisten muuttujien kyseessä ollessa Spearmanin korrelaatiokerroin. Spearmanin korrelaatiokerrointa (Rho) käytettäessä järjestysasteikolliset muuttujat pitää kuvata sijaluvuilla. Mitä lähempänä korrelaatiokerroin on lukua 1 sitä täydellisempi on positiivinen riippuvuus ja mitä lähempänä se on lukua -1, sitä vahvempi on vastausten välinen negatiivinen riippuvuus. (Webropol Professional Statistics, Webropol 3.0.)

Ristiintaulukoinnissa havaittujen assosiaatioiden merkittävyyden analysoinnissa voidaan käyttää Chi²-testiä, eli khiin-neliötestiä. Chi²-testiä käytetään kahden muuttujan (nominaali I. luokitteluas- teikon tai ordinaali- I. järjestysasteikollinen) välistä riippumattomuutta. Testin perusteella voidaan todeta, onko muuttujien välinen ero tilastollisesti merkitsevä. Testin edellytykset ovat, että frekvenssi pitää olla yli 5:n yli 20 %:ssa soluista ja että minimifrekvenssi ei saa olla alle yhden (Webropol Professional Statistics, Webropol 3.0).

Aki Taanila (2012) on määritellyt mentelmäblogissaan Khiin neliötestin käyttöä

”Khiin neliö -testissä määritetään khiin neliö -todennäköisyysjakaumasta niin kutsuttu p-arvo, joka vastaa seuraavaan kysymykseen: Kuinka todennäköistä on saada havaitun suuruinen tai vielä suurempi khiin neliö -testimuuttujan arvo ilman riippuvuutta tai eroa perusjoukossa? Mitä pienempi p-arvo on, sitä enemmän riippuvuuden tai eron yleistäminen perusjoukkoon saa tukea. Toisaalta

mitä suurempi p-arvo on, sitä todennäköisemmin havaitut erot johtuvat otantavirheestä. Vakiintuneen tavan mukaan alle 0,050 (5,0 %) suuruisia p-arvoja pidetään riittävänä näyttönä perusjoukossa olevan riippuvuuden tai eron puolesta.”

Koska tämän tutkimuksen kysely on tehty Webropolilla, on myös vastausten analysointiin luonnollista käyttää Webropolin Professional Statistics-analyysityökaluja. Webropolin perus, ristiintaulukointityökalu tuottaa taulukoita, joista käyvät ilmi vastausvaihtoehtojen prosenttiosuudet sekä keskiarvot. Prosenttiarvot Webropol testaa automaattisesti Chi²-testillä ja saadut keskiarvot t-testin avulla. T-testiä voidaan kuitenkin käyttää vain, jos vertailtavia ryhmiä on kaksi sekä jos jakaumat noudattavat normaalijakaumaa ja että varianssit eivät eroa toisistaan.

Edellä kuvattuja menetelmiä luotettavampi työkalu tilastollisen merkitsevyyden arviointiin Likertin järjestysasteikollisten muuttujien kyseessä ollen hypoteesien analysointiin onkin Mannin – Whitneyyn testi. Mann-Whitneyyn testissä ei tarvitse olettaa normaalijakautuneisuutta eli se on ei-parametrinen testi. Mann-Whitneyyn testillä mitataan, eroavatko kahden ryhmän mediaanit toisistaan. Tilastollisesti merkitsevänä erona voidaan pitää, jos saatava luku p on $\leq 0,05$. (Webropol Professional Statistics.). Kolmen muuttujan välisten ehtojen testaukseen puolestaan soveltuu Kruskall-Wallis testin avulla testauksen tulos yleistetään koskemaan koko perusjoukkoa (Mäkelä 2020). Se vaatii kuitenkin toimiakseen tässä pilottitutkimuksessa toteutunutta suuremman otoskoon.

Webropolin peruseräraportointi laskee kaikkien vastausten keskiarvon 95 %:n luottamusvälillä. Luottamusväli kertoo, kuinka luotettava keskiarvo on. Yleisesti ottaen suuressa otannassa keskiarvojen vaihteluväli on pienempi ja tulos on näin ollen luotettavampi. Pienessä otannassa vaihteluväli on suurempi ja tuloskin epäluotettavampi (Webropol Professional Statistics).

Tässä pilottikyselyssä vastauksia analysoidaan tarkastelemalla vastausjakaumaa, keskiarvoa ja mediaania sekä korrelaatioita. Ristiintaulukointi ja tulosten analysointi Mann-Whitney sekä Kruskall-Wallis testin avulla tuovan analyysiin lisää tarkastelukulmia ja syvyyttä otoskoon kasvaessa ja testien ehtojen täytyessä paremmin, mikäli työkalu otetaan laajempaan käyttöön.

5.4 Kyselyn suunnittelu ja toteutus

Operationalisointi. Rakennan opinnäytetyöni kyselyn Kirkpatrickin ja Kirkpatrickin (2005, 18) neliportaisen koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallin pohjalle, vaikka onkin nähtävissä, että malli ei ole aivan yksiselitteinen. Voidaan esimerkiksi perustellusti pohtia, missä määrin mahdolliset muutokset yrittäjän käyttäytymisessä olivat koulutuksen aikaan saamia ja missä määrin taas sisäisten tai ulkoisten tekijöiden, vaikkapa perhe- tai markkinatilanteen sanelemia muutoksia.

Kirkpatrickin malli tarjoaa mielestäni tämän opinnäytetyön kyselylle kuitenkin loogisen rakenteen, jonka pohjalta kysely voidaan operationalisoida. Operationalisointi tarkoittaa tutkimuskysymyksen viemistä teoreettiselta, määritelmien ja osatekijöiden tasolta empiiriselle, kyselylomakkeen tasolle. (Vilka 2007, 36; Vilka 2021, 102; Hirsjärvi ym. 2009, 154–156.) Operationalisoinnissa siirrytään tarkastelemaan tutkimuskysymyksiä tutkittavan kannalta ja tätä prosessia voidaan kuvata havainnollisesti käsittekartan avulla (Vilka 2021, 102; Hirsjärvi ym. 2009, 154–156).

Onnistuakseen operationalisoinnissa, on tutkijan tunnettava tutkimuksensa kohde, eli perusjoukko. Näin tutkija pystyy varmistamaan, että teoreettiset käsitteet siirtyvät kysymyksiin tutkittavalle ymmärrettävästi ja kyselylomake mittaa sitä, mitä sillä on haluttu mitata. (Vilka 2021, 102.) Kyselyn valmisteluvaiheessa testasin kysymyksiä etukäteen opinnäytetyön ohjaajilla sekä toimeksiantajan edustajalla ja tein niihin muutoksia saamani palautteen pohjalta.

Havainnollistan teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskyselyni rakentumista kyselyn operationalisointia kuvaavilla käsittekartoilla, jotka on esitelty kuvissa 10 ja 11.



KUVA 10. Kysymysten operationalisointi Kirkpatrickin koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallin pohjalta.

Kuvassa avattu vaikuttavuuden arviointimalli vaikuttavuuden osatekijöihin, reaktioon, oppimiseen, käyttäytymiseen ja tuloksiin. Kuvassa 10 on käytetty Kirkpatrickin alkuperäistä koulutuksen vaikuttavuuden arviointimallia. Mallin pohjalta lähdettiin pohtimaan toimivaa kysymysten esittämisjärjestystä

sekä kysymysten tasoa ja muotoa. Kysymysten lopullinen järjestys ja muoto on näin rakentunut mallin mukaisesti ja se on kuvattu kuvassa 11.

	Miten tiedot, taidot ymmärrys ja asenteet ovat kehittyneet?	Miten käyttäytyminen on muuttunut?	Mitä tuloksia on saavutettu?	Miten tyytyväisiä opiskelijat ovat?
	Sain koulutuksesta tietoa yritykseni kehittämisen tueksi.	Lähiopiskelusta ja itsenäisestä opiskelusta koostuva monimuotoinen opiskelumalli mahdollisti osallistumiseni koulutukseen.	Yritykseni liikevaihto on kasvanut.	Opiskelu oli antoisaa.
	Koulutus vaikutti suunnitelmiini kehittää yritystäni.	Pystyin kytkeämään opintoni yritystoimintaan.	Yritykseni kannattavuus on parantunut.	Opiskelu oli raskasta.
Kysymysten taso ja järjestys →	Tiedän nyt, miten voin kehittää yritystäni.	Käytin opiskeluun paljon aikaa.	Yritykseni verkostokumppanuudet ovat kehittyneet.	Koulutus vastasi odotuksiani.
	Sain koulutuksesta hyödyllisiä työkaluja ja opin, miten niitä käytetään.	Käytän saamiani työkaluja yritykseni kehittämiseen.	Olen pystynyt palkkaamaan lisää henkilökuntaa.	Voisin kehittää osaamistani oppisopimuksella jatkossakin.
	Ymmärrän nyt paremmin, mitkä tekijät vaikuttavat yritykseni tulokseen.	Olen luonut mittariston, jonka avulla seuraan yritykseni tilaa.	Asiakaskuntani on kasvanut ja asiakkuudet ovat kehittyneet.	Voisin käyttää oppisopimusta henkilökuntani osaamisen kehittämiseen.
	Tiedän nyt, mistä voin hakea rahoitusta yritykseni kasvuun.	Osaan entistä paremmin suunnitella ajankäyttöäni.	Prosessimme ovat kehittyneet.	Koulutuksen sisällöt vastasivat omia kehittymistarpeitani.
	Koulutukselle asettamani henkilökohtaiset tavoitteet toteutuivat hyvin.	Muistan huolehtia paremmin myös omasta hyvinvoinnistani.		Kuinka todennäköisesti suositteletisit koulutusta muille?
	1. Oppiminen	2. Käyttäytyminen	3. Tulokset	4. Reaktio

KUVA 11. Operationalisointi, kysymysten taso ja järjestys. (Sakki 2021, CC BY-NC)

Kysymykset ryhmiteltiin tiiviiksi sarjoiksi järjestyksessä: 1. oppiminen, 2. käyttäytyminen, 3. tulokset ja 4. reaktiot. Vastaamisen voidaan ajatella lähtevän liikkeelle helpoimmin pohtimalla omaa oppimista ja palauttamalla mieleen, mistä koulutuksessa oli kyse. Tämä järjestys on siinäkin mielessä perusteltu, että koulutuksen päättymisestä on kuitenkin vastaushetkellä kulunut hiukan aikaa. Tämän jälkeen vastaaja voi lähteä pohtimaan omaa käyttäytymistä liittyen koulutukseen sekä pohtimaan saavutettuja tuloksia. Näin aihe tulee käsiteltyä vastaajan mielessä ja hän voi lopuksi ottaa kantaa siihen, miten tyytyväinen hän on ja suosittelesiko hän vastaavaa koulutusta muille.

Kysymyssarjan lopussa on taustoittavat kysymykset, joihin vastaamisen laitoin pakolliseksi. Nämä monivalintakysymykset jätin kyselylomakkeessa vasta lopuksi, ettei pakolliset vastaukset pelästyttäisi vastaajia ja kasvattaisi katoa. Taustoittavat kysymykset ja vastausvaihtoehdot on kuvattu alla, taulukossa 3.

TAULUKKO 3. Taustoittavat kysymykset

Taustoittavat kysymykset					
	Alle 25 v.	25–34 v.	45–54 v.	55 tai yli	En halua kertoa
Ikä					
Yrittäjäkokemus vuosina	Alle 5 v.	5–10 v.	Yli 10 v.	En halua kertoa	
	Minut itseni	Itseni lisäksi satunnaisesti muita	Sesonkiaikana myös muita	Vakituisesti ulkopuolisia työntekijöitä, kuinka monta?	
Yritys työllistää					

Lisäksi kysyttiin, mikä on yrittäjän toimiala. Pakollisiin kysymyksiin lisättiin myös kysymyssarja, jossa otettiin kantaa siihen, mihin kouluttautumistarve kohdistui sekä pyydettiin kertomaan, toteutuiko tutkintotavoite. Kouluttautumistarpeeseen liittyvät vastausvaihtoehdot on johdettu havaintojoukon läpikäymien tutkintotavoitteisten koulutusten valinnaisista tutkinnon osista.

Lopuksi pyydettiin ottamaan kantaa siihen, miten kysely vastaajan mielestä toimi, sosiaalisesta mediasta tutuksi tulleella peukutusmenetelmällä. Kysely kokonaisuudessaan on tämä tutkimusraportin liitteenä, Liite 1.

Asenneasteikon valinta. Survey-tutkimuksen tyypillinen tiedonkeruumenetelmä on siis kysely, jossa aineistoa kerätään määrämuotoisesti, standardoidusti kohdejoukolta ja saatuja vastauksia käsitellään yleensä kvantitatiivisesti (Hirsjärvi ym. 2009, 193–194). Kysymysten sisällön määrittely tapahtuu operationalisoinnin ja käsitekarttojen avulla ja seuraavaksi tässä tutkimustyössä tuleekin tarkasteluun kysymysten muotoilu ja itse kyselylomakkeen laatiminen.

Koska tämä tutkimus ja sen kysymyksenasettelut pohjautuvat vastaajien omakohtaiseen kokemukseen ja itsearviointiin, päädyttiin tässä tutkimuksessa käyttämään asenneasteikkoa. Asenneasteikon avulla mitataan juuri henkilön omaan kokemukseen pohjautuvaa mielipidettä. Tässä tutkimuksessa mielipidettä siis kysytään läpikäytyyn koulutukseen. Asenneasteikkoa käytetään myös, kun pyritään asiakaslähtöiseen palveluiden kehittämiseen, kuten tässä tutkimuksessa. Mittaamisella pyritään mm. saamaan selville yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia havaintoyksiöiden asenteissa tai mielipiteissä. Asenneasteikkoja ovat Likertin asteikko ja Osgoodin asteikko. (Vilka 2007, 45–47.)

Likertin asteikko on järjestys- eli ordinaaliasteikko ja sitä käytetään paljon tutkimuksissa, joissa halutaan selvittää mielipiteitä. Likertin asteikossa mielipiteitä arvioidaan janalla, jonka toisessa päässä vastaaja on täysin samaa mieltä ja toisessa päässä täysin eri mieltä. Asteikko voi olla 4-, 5–7- tai 9-portainen. Asteikon valintaa ohjaa mm. tutkijan päätös siitä, halutaanko vastaajalle antaa mahdollisuus olla painottamatta vastaustaan kumpaankaan suuntaan tarjoamalla vastausvaihtoehto ”ei samaa eikä eri mieltä”. (Vilka 2007, 46.)

Vaikka sanallisen järjestysasteikon laatiminen onkin Vilkan (2007, 46) mukaan vaikeaa, on vastaajalle kohtuullisen helppoa määrittää kantansa ääripäihin, eli siihen, onko aiheesta täysin samaa vai täysin eri mieltä. Toisaalta samaa mieltä – eri mieltä tyyppiset asenneasteikot voivat houkuttaa vas-

taamaan sosiaalisesti suotavalla tavalla. Vastaaja valitsee silloin sen vastausvaihtoehdon, jota ajattelee odotettavan ja jonka arvelee olevan suotava. (Hirsjärvi ym. 2009, 203.) On myös todettu ihmisten vastaavan, vaikkei heillä olisi mielipidettä kysytyyn asiaan (Hirsjärvi ym. 2009, 203).

Osgoodin asenneasteikossa ääripäihin puolestaan sijoittuvat vastakkaiset adjektiivit, joita arvioidaan yleensä 5- tai 7- portaisella asteikolla (Vilkkä 2007, 47). Kokeilin kyselyn rakentamista aluksi myös tällä menetelmällä, mutta koin täsmällisten, toisilleen vastakkaisten väittämien määrittämisen ja kysymysten muotoilun tällä menetelmällä haastavaksi. Tarvittavien toisilleen vastinpareina toimivien väittämien määrittäminen niin, että ne ovat aidosti toistensa vastakohtia ja ymmärretään niin, on haastavaa sekä kysymysten laatijalle että vastaajalle.

Näin ollen päädyin valitsemaan kyselyn mielipidettä mittaaviin kysymyksiin Likertin 5-portainen järjestysasteikollinen asenneasteikko. En halunnut automaattisesti olettaa, että vastaajilla on mielipide ja siksi annoin mahdollisuuden olla ottamatta kantaa puoleen tai toiseen vastausvaihtoehdolla ”en samaa enkä eri mieltä”. Halusin tehdä vastaamisen mahdollisimman helpoksi ja näin yrittää motivoida perusjoukkoani vastaamaan. Samasta syystä päädyin myös 5-portaiseen asteikkoon.

Kyselyn suunnitteluvaiheessa tehdyt valinnat antavat samalla suuntaviivoja saatujen vastausten analysointiin käytettävissä olevista menetelmistä. Näitä on kuvattu tarkemmin tämän tutkimuksen luvussa 6.5. Pyysin kyselyn sisältöön liittyen kommentit myös toimeksiantajalta, jonka mukaan kyselylomake on hyvä ja kattava, joskin hiukan pitkä (Möller-Aaltonen, 2021).

Kyselyn tekninen toimivuus testattiin sähköpostissa sekä mobiililaitteessa ennen kyselyn lähettämistä. Muutamia ulkopuolisia tahoja pyydettiin myös testimielessä vastaamaan kysymyksiin, jotta nähtiin, kuinka paljon aikaa vastaamiseen kuluu.

Kyselyn aikataulut ja toteutustapa. Tein kyselyn Savonia AMK:n opiskelijoiden käytössä olevalla Webropol-työkalulla ja lähetin kyselyn kohdejoukolle (n. 36) sähköpostitse toukokuussa 2021. Lähetin uuden vastausmuistutuksen vastauslinkkeineen sähköpostitse kahden viikon kuluttua ensimmäisestä viestistä.

Lähetin kyselyn kaikille perusjoukon jäsenille n. 36 ja heistä puolet vastasi. Kyselyn toteutunut otos oli näin ollen n. 18 ja vastausprosentti 50 %. Kyselyn kato eli vastaamatta jättäneiden määrä ei ollut niin suuri, kuin pelkäsin ja vastausprosenttia voidaan jopa pitää kyselytutkimukselle kohtuullisen hyvänä. (Vilkkä 2007, 59.) Kaikki vastaajat olivat vastanneet kaikkiin järjestysasteikollisiin kysymyksiin, eikä kukaan ollut jättänyt kyselyä kesken.

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksia tarkastellaan kahden pääteeman kautta. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten hyvin yrittäjien koulutukselle asettamat toiveet ja tavoitteet olivat toteutuneet. Oliko koulutus toisinaan vastannut yrittäjän henkilökohtaisiin osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Tutkimuksessa haluttiin selvittää myös, oliko koulutuksella vastaajien mielestä ollut vaikutusta yrityksen kasvuun ja kannattavuuteen.

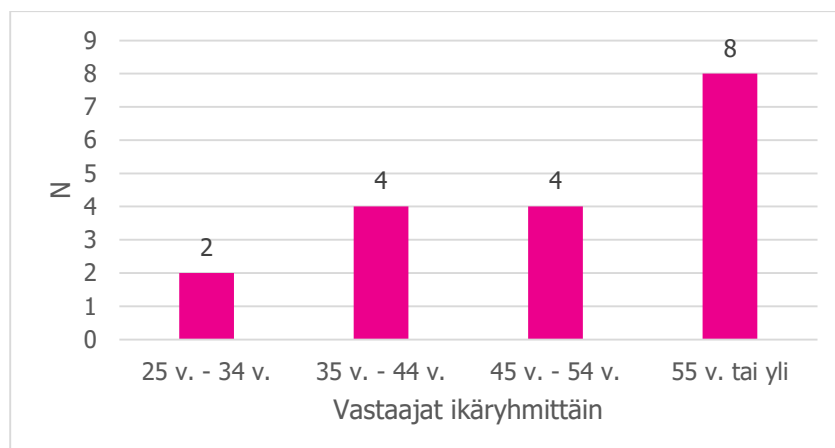
6.1 Taustoittavat kysymykset

Tarkastelen tutkimustuloksia aluksi taustamuuttujien näkökulmasta, koska peilaan jäljempänä saatuja vastauksia joihinkin näistä taustamuuttujista. Kyselyssä nämä olivat pakollisia kenttiä ja kyselyssä ne esitettiin viimeiseksi.

Taustoittavia tietoja tarvittiin, jotta saataisiin tarkastelupohjaa tutkimuksen osaongelmille tai työhyötyteeseille:

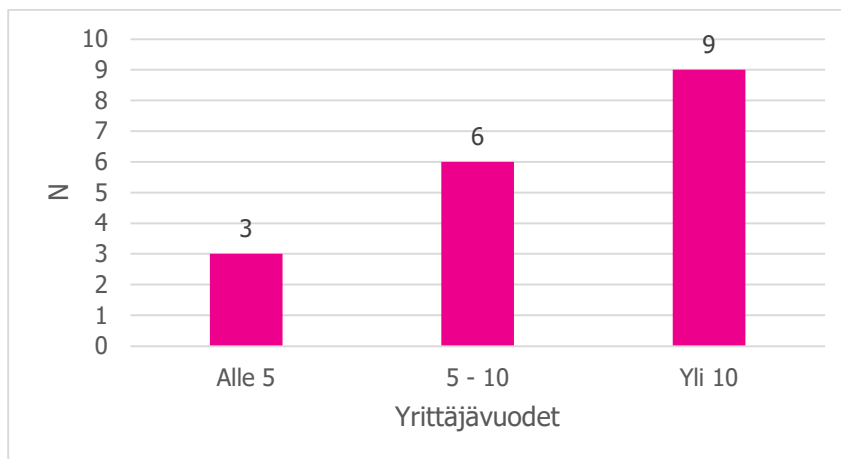
- Miten tutkinnon suorittaminen, tai tutkinnon osien valinta on yhteydessä heidän kokemuksensa hyödyistä?
- Mikä vaikutus vastaajan omalla, opiskeluun kohdennetulla panostuksella ja kokemuksella opiskelun antoisuudesta tai kuormittavuudesta on ollut koettuun hyötyyn.
- Onko yrittäjyysvuosilla ollut vaikutusta koettuun hyötyyn?
- Onko vastaajan iällä ollut vaikutusta koettuun hyötyyn?

Vastaajista kuusi ilmoitti toimivansa kaupan alalla, yksi majoituspalveluissa ja kaksi palveluliiketoiminnassa. Yksi vastaajista toimi hyvinvointialalla ja yksi teollisuudessa. Yrityksen toimialaan koskevaan kysymykseen 7 vastaajaa vastasi ”Muu, mikä?” Avoimessa kentässä täsmennettyjä toimialoja olivat sosiaalihuolto, tuotteiden valmistus, terveysala, graafinen muotoilu, sosiaaliala, markkinointi, elintarviketuotanto. Vastaukset osoittavat, kuinka hankalaa yksiselitteinen toimialaluokittelu ylipäättään on. Voidaanhan ajatella myös, että niin sosiaaliala, markkinointi, terveysala kuin graafinen muotoilukin ovat palvelualoja laajasti ymmärrettynä. Elintarviketuotanto puolestaan voidaan katsoa myös teollisuudeksi.



KUVA 12. Vastaajat ikäryhmittäin.

Kuvasta 12. nähdään vastaajien jakautuminen ikäryhmittäin ja kuva 13. valottaa vastaajien yrittäjäkokemuksen pituutta. Vastaajien joukossa korostui ikäryhmä 55-vuotiaat ja yli, mutta tarkasteltaessa ikäryhmiä suhteessa yrittäjävuosiin, voitiin toisaalta havaita, että tästä joukosta löytyi suhteellisen tuoreitakin yrittäjiä. 5–10 vuotta yrittäjänä oli toiminut kaksi vastaajaa. Yli kymmenen vuotta oli yritystoimintaa takana yli 55-vuotiaista kuudella vastaajalla. Ikäryhmässä 25–34 oli yhdellä yrittäjäkokemusta takanaan jo 5–10 vuotta.



KUVA 13. Vastaajien yrittäjäkokemus vuosina.

Koska haluan peilata tässä tutkimuksessa myös tutkinnon suorittamisen suhdetta koettuun hyötyyn, lisäsin taustoittaviin, pakollisiin kysymyksiin myös kysymyssarjan, jossa vastaaja otti kantaa siihen, mihin hänen kouluttautumistarpeensa kohdistui. Vastausvaihtoehdot on johdettu havaintojoukon läpikäymien tutkintotavoitteisten koulutusten valinnaisista tutkinnon osista. Samoin pyysin ottamaan kantaa myös kysymykseen, toteutuiko vastaajan tutkintotavoite.

TAULUKKO 4. Tutkintotavoitteeni täyttyi

	n	Prosentti
suoritin koko tutkinnon	15	83,3%
suoritin tutkinnon osia	1	5,6%
en suorittanut tutkintoa, mikä tähän vaikutti? Kuvaile tilannettasi alla olevaan tekstikenttään.	2	11,1%

Mitkä seikat estivät sinua saavuttamasta tutkintotavoitetta? Entä miten koit tutkinnon suorittamisen?

- "Koin tutkinnon suorittamisen käytännöllisenä, koska kurssilla yhdistyi lähiopiskelu ja oma-toiminen opiskelu. Ei vaikuttanut liikaa omaan työnteokoikaan."
- "Tunne olevani työurani loppusuoralla."

- "Tutkinto oli kokonaisuus ja sen loppuun vieminen tärkeää yrityksen kehittymisen kannalta. Keskustelut toisten yrittäjien kanssa oli antoisia."
- "Ajanpuute on hankaloittava tekijä. Joiltain osin koulutuksen sisältö oli liian perustasoista."

TAULUKKO 5. Kouluttautumistarpeen kohdistuminen (vastaajan oli mahdollista valita useampia kuin yksi vaihtoehto).

	n	Prosentti
Strategiaan	6	33,3%
Talouteen	11	61,1%
Verkostojen kehittämiseen	2	11,1%
Asiakkuuksien kehittämiseen	14	77,8%
Prosessien kehittämiseen	10	55,6%
Projektien johtamiseen	2	11,1%
Työyhteisön kehittämiseen ja johtamiseen	4	22,2%
Osaamisen kehittämiseen	4	22,2%
Johonkin muuhun, mihin?	0	0,0%

Vahvimmin kehittämis- ja kehittymistarpeet näyttävät siis kohdistuvan asiakkuuksiin, seuraavaksi tulivat varsin tasavertaisina tarve kehittää taloutta sekä yritystoiminnan prosesseja. Neljänneksi suurimman painoarvon vastauksissa sai strategian kehittäminen.

Kun tarkastellaan tässä tutkimusraportissa, taulukoissa 1. ja 2. esitettyjä lukuja siitä, miten koulutukseen osallistujat olivat valinneet tutkinnon perusteiden mukaisia, tarjolla olleita tutkinnon osia, näyttävät samat painotukset toistuvan, vaikka otanta ei edustakaan kaikkia koulutukseen osallistuneita, 36 osallistujasta muodostunutta perusjoukkoa. Tämä näyttäisi antavan aiheen olettaa, että tutkinnon rakenne pystyi vastaamaan siltä osin osallistujien kehittämistarpeisiin ja -odotuksiin kohdullisen hyvin.

Asiakkuuksien kehittäminen oli suosituin tutkinnon osa yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa ja asiakkuuksien johtaminen puolestaan johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa. Talouden kehittäminen nousi niin ikään toiseksi suosituimmaksi, valinnaiseksi tutkinnon osaksi yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa, samoin johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa.

Strategia ja sen kehittäminen nousee tärkeysjärjestyksessä myös johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnossa. Sen puuttuminen yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon valintojen joukosta selittyy sillä, että kyseisessä tutkinnossa yrityksen strategian kehittäminen oli pakollinen tutkinnon osa.

Oletko opiskellut SYO:n koulutuksen jälkeen? Taustoittavissa kysymyksissä pyydettiin myös kertomaan, onko vastaaja opiskellut näiden opintojen jälkeen.

Avoimessa tekstikentässä pyydettiin täsmentämään, millaisesta koulutuksesta on ollut kyse ja kuka sen on järjestänyt. Tämän kysymyksen tarkoituksena oli auttaa vastaajaa jäsentämään, mikä on ollut tämän, SYO:n järjestämän koulutuksen vaikutusta ja mikä sen jälkeen toteutuneiden koulutusten satoa. Tieto siitä, millaisiin koulutuksiin yrittäjät osallistuvat, on toki arvokasta myös koulutuksen järjestäjille.

TAULUKKO 6. Olen opiskellut SYO:n koulutuksen jälkeen

	n	Prosentti
Tutkintotavoitteisesti, mitä	1	5,6%
Olen käynyt lyhytkoulutuksissa, missä	3	16,7%
En ole opiskellut	14	77,8%

Tutkintotavoitteisesti oli opiskeltu ammatillisen opettajan pedagoginen pätevyys. Lyhytkurssien osalta oli hyödynnetty mm. terveys- ja hyvinvointialan koulutusta, käyty oman alan viikonloppukurseilla ja osallistuttu webinaareihin. Koulutuksen järjestäjinä mainittiin Cursor Oy (Kotkan – Haminan seudun yrityspalvelut) sekä XAMK ammattikorkeakoulu. Kun ajatellaan kuluneita 1,5 vuotta, jona aikana pandemia on vaikuttanut arkeemme, eivätkä kokoontumiset lähiopetukseen ole Kymenlaaksoissa olleet mahdollisia, ovat webinaarit varmasti palvelleet tässäkin suhteessa ainoana koulutuksen järjestämistapana vallitsevat koronasuosituksiset ja kokoontumisrajoitukset huomioiden.

Terveiset SYO:lle. Vastaaja saattoi antaa myös vapaamuotoista palautetta, kiitoksia tai kehittämisehdotuksia. Koulutuksen kehuttiin palautteessa olleen mielenkiintoista ja vastaajan yksilölliseen tilanteeseen sopivaa. Koulutuksen kehuttiin myös olleen monipuolisen ja opettajien laadukkaita. Vastauksissa toivottiin myös, että sama tuttu opiskelijajoukko voitaisiin kutsua koolle muutaman kerran vuodessa johonkin tehopäivään, vaikkapa Teams-yhteydelläkin.

Kehitettävää puolestaan nähtiin olevan lähipäivien toteutuksessa ja niiden tason asettamisessa osallistujille sopivalle tasolle. Osa osallistujista oli kokenut ryhmätyötehtävät tasoltaan liian helpoiksi osallistujien kokemuspohjaan nähden. Myös asioiden kertaaminen oli koettu osin tarpeettomaksi.

6.2 Tulosten tarkastelu kysymyssarjoittain

Survey-tutkimuksen tuloksia käsitellään edellä, tässä tutkimusraportissa, kuvassa 11 esitettyssä, operationalisoinnin mukaisessa järjestyksessä. Taustoittavat kysymykset on esitelty edellä, muilta osin vastausten tarkastelu noudattelee samaa järjestystä, jota kyselyssä on käytetty.

Vastaajia pyydettiin ottamaan kantaa neljän kysymyssarjan väittämiin. Vastaajilla oli mahdollisuus olla ottamatta kantaa puoleen tai toiseen vastaamalla en samaa enkä eri mieltä. Vastausten frekvenssijakaumat on taulukoitu Webropolin antamassa, suhteellisessa muodossa.

6.2.1 Oppiminen

Ensimmäisen kysymyssarjan teema oli oppiminen ja vastaajaa pyydettiin ottamaan kantaa viisipor-
taisella asteikolla seitsemään oppimista, tietojen, taitojen ja ymmärryksen kehittymistä tarkastele-
vaan väittämään.

TAULUKKO 7. Vastaukset oppimiseen liittyviin kysymyksiin, n. 18.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Sain koulutuksesta tietoa yritykseni kehittämisen tueksi.	0,0%	0,0%	11,1%	72,2%	16,7%	4,1	4,0
Koulutus vaikutti suunnitelmiini kehittää yritystäni.	0,0%	0,0%	27,8%	50,0%	22,2%	3,9	4,0
Tiedän nyt, miten voin kehittää yritystäni.	0,0%	0,0%	27,8%	50,0%	22,2%	3,9	4,0
Sain koulutuksesta hyödyllisiä työkaluja ja opin miten niitä käytetään.	0,0%	0,0%	16,7%	66,6%	16,7%	4,0	4,0
Ymmärrän nyt paremmin, mitkä tekijät vaikuttavat yritykseni tulokseen.	0,0%	11,1%	16,7%	50,0%	22,2%	3,8	4,0
Tiedän, nyt, mistä voin hakea rahoitusta yritykseni kasvuun.	0,0%	11,1%	38,9%	22,2%	27,8%	3,7	3,5
Koulutukselle asettamani henkilökohtaiset tavoitteet toteutuivat hyvin.	0,0%	5,5%	16,7%	61,1%	16,7%	3,9	4,0

Avoimet vastaukset oppimiseen liittyviin kysymyksiin

- "Koulutus on toiminut hyvänä suunnan näyttäjänä yritystoiminnan kehittämisessä."
- "Koulutuksen päättymisestä on nyt 1,5 vuotta, eikä ihan kaikkea osaa erottaa, mikä on kou-
lutuksen ansiota ja mikä on osa yrityksen vakituista toimintaa."

Väittämästä "sain koulutuksesta tietoa yritykseni kehittämisen tueksi" täysin samaa mieltä oli kolme ja jokseenkin samaa mieltä kolmetoista vastaajaa. Kaksi vastaajaa ei osannut tai halunnut määrittää kantaansa kysymykseen. Herätteitä yrityksen kehittämisestä ja myös tietoa kehittämisen tueksi oli kokenut saaneensa 13 vastaajaa ja 5 ei halunnut määrittää kantaansa. Hyödyllisiä työkaluja koulu-
tuksesta koki saaneensa viisitoista vastaajaa ja kolme ei ottanut kantaa puoleen eikä toiseen. Kysy-
myksestä "Ymmärrän nyt paremmin, mitkä tekijät vaikuttavat yritykseni tulokseen" kaksi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä, neljä täysin samaa mieltä ja yhdeksän jokseenkin samaa mieltä. Kolme vas-
taajaa ei halunnut ilmaista kantaansa. Yrityksen kasvun rahoittamista koskevan kysymyksen koh-
dalla kaksi vastaajaa oli niin ikään jokseenkin eri mieltä, peräti seitsemän vastaajaa ei ilmaissut kan-
taansa ja täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevia yhdeksän. Henkilökohtaisten, koulutukselle aset-
tamiensa tavoitteiden arvioinnin osalta kolme oli täysin ja yksitoista jokseenkin samaa mieltä. Yksi oli
jokseenkin eri mieltä ja kolme ei ilmaissut kantaansa.

Tarkasteltaessa saatuja vastauksia edelleen, voidaan todeta, että vastaajien kokemus oppimisesta on ollut yleisesti ottaen varsin korkealla tasolla, mediaani asettuu kaikkien muiden vastausten osalta neljään, paitsi rahoituksen saatavuutta koskevan kysymyksen kohdalla, jossa se on 3,5.

Vaikkakin, kuten avoimista vastauksista käy ilmi, ei yrityksen kehityskulkuja ja syy – seuraussuhteita voi yksiselitteisesti selittää koulutuksen vaikutuksilla, näyttää kuitenkin siltä, että eväitäkin kehittämisen tueksi on kattavasti matkaan saatu.

6.2.2 Käyttäytyminen

Käyttäytymiseen liittyviä kysymyksiä oli seitsemän ja niiden avulla pyrittiin selvittämään osallistujien oman toiminnan vaikutusta lopputulokseen, koettuun hyötyyn ja vaikuttavuuteen. Tässäkin kysymyssarjassa oli mahdollisuus olla ottamatta kantaa puoleen tai toiseen. Koska perusteluna koulutukseen osallistumattomuudelle kovin usein kuulee käytettävän ajan puutetta, haluttiin erikseen selvittää koulutusjärjestelyjen suhdetta osallistumiseen.

TAULUKKO 8. Käyttäytyminen. Vastaukset käyttäytymiseen liittyviin kysymyksiin, n. 18.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Lähiopiskelusta ja itsenäisestä opiskelusta koostuva monimuotoinen opiskelumalli mahdollisti osallistumiseni koulutukseen.	0,0%	0,0%	0,0%	38,9%	61,1%	4,6	5,0
Pystyin kytkemään opintoni yritystoimintaan.	0,0%	5,5%	0,0%	55,6%	38,9%	4,3	4,0
Käytin opiskeluun paljon aikaa.	5,5%	16,7%	50,0%	22,2%	5,6%	3,1	3,0
Käytän saamiani työkaluja yritykseni kehittämiseen.	0,0%	5,5%	0,0%	66,7%	27,8%	4,2	4,0
Olen luonut mittariston, jonka avulla seuran yritykseni tilaa.	5,5%	16,7%	44,4%	27,8%	5,6%	3,1	3,0
Osaan entistä paremmin suunnitella ajankäyttöäni.	0,0%	16,6%	27,8%	38,9%	16,7%	3,6	4,0
Muistan huolehtia paremmin myös omasta hyvinvoinnistani.	0,0%	11,1%	16,7%	38,9%	33,3%	3,9	4,0

Avoimet vastaukset käyttäytymiseen liittyviin kysymyksiin

Mitä muuta tulee mieleesi tähän liittyen? Tähän kohtaan vastaajat eivät olleet kirjanneet yhtään vastausta, mikä on hiukan yllättävää. Itsearviointi ja reflektointi toisaalta vaativat jonkin verran myös harjaantumista ja voi olla, että omaan käyttäytymiseen liittyvät kysymykset koettiin jossakin määrin haastaviksi, tästä kertoo myös se, että ei samaa eikä eri mieltä vastauksia oli tässä kysymyssarjassa kaikkein eniten.

Kysymys ”Lähiopetuksesta ja itsenäisestä opiskelusta koostuva monimuotoinen opiskelumalli mahdollisti osallistumiseni koulutukseen” tuotti koko kyselyn yksimielisimmät vastaukset; täysin samaa mieltä oli yksitoista ja jokseenkin samaa mieltäkin setsemän vastaajaa. Kukaan ei ollut eri mieltä ja kaikilla on kanta tähän kysymykseen. Vaikuttaa siis siltä, että tämä koulutuksen toteutusmalli miellytti erityisesti tätä kohderyhmää.

Erikoisammattitutkinnon suorittaminen edellyttää oppimista käytännössä, tässä tapauksessa siis yrittäjien omassa yrityksissä, sekä vahvaa käytäntöön soveltamista. Osaamisen osoittamiseen näytöissä

vaaditaan vahvasti omaan yritystoimintaan liittyvää analysointia ja kehittämistä. ”Pystyin kytkemään opintoni yritystoimintaan” kysymykseen vain yksi vastasi olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä. Jokseenkin samaa mieltä oli kymmenen vastaajaa ja täysin samaa mieltä seitsemän. Tämän valossa näyttääkin siltä, että osallistujat olivat pystyneet soveltamaan koulutuksessa saamiaan oppeja omassa yritystoiminnassaan varsin hyvin.

Kysymykseen ”Käytin opiskeluun paljon aikaa” ei yllättäen osattu tai haluttu ottaa kantaa sillä peräti yhdeksän vastaajaa kertoi olevansa ei samaa eikä eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli kolme ja täysin eri mieltä yksi vastaaja. Täysin samaa mieltä väittämän kanssa oli yksi vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä neljä.

Oliko koulutuksessa käsitellyjä aiheita prosessoitu oman ajankäytön ja hyvinvoinnin tai tiedolla johtamisen ja mittaamisen näkökulmista ja oliko saatuja työkaluja otettu aktiiviseen käyttöön? Yrityksensä kehittämiseen saamiaan työkaluja kertoivat käyttävänsä lähes kaikki, vain yksi oli tästä asiasta täysin eri mieltä. Yrityksensä tilaa seuraa luomansa mittariston avulla kuusi vastaajaa, kahdeksan ei ilmoita kantaansa ja neljä on jokseenkin tai täysin eri mieltä asiasta. Ajankäytön suunnitteluun liittyvästä kysymyksestä täysin samaa mieltä oli kolme, jokseenkin eri mieltä myös kolme, viisi ei ilmaissut kantaansa ja seitsemän ilmoitti olevansa jokseenkin samaa mieltä.

Hajontaa oli myös omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen liittyvissä vastauksissa; jokseenkin tai täysin samaa mieltä oli onneksi enemmistö, kolmesta. Jokseenkin eri mieltä ilmoitti olevansa kaksi ja kolme ei ilmaissut kantaansa tähän kysymykseen. Ylipäätään tässä kysymyssarjassa mahdollisuutta jättää vastaamatta oli käytetty huomattavan monen kysymyksen kohdalla.

Tarkasteltaessa saatuja vastauksia edelleen, voidaan todeta, että vastaajien käsitys omasta käyttäytymisestä on ollut varsin vaihtelevaa. Korkeimman mediaanin tuotti monimuotoista toteutusta koskeva kysymys, mediaanin 5. Alimmat mediaanit tuottivat kysymykset liittyen omaan ajankäyttöön sekä oman yrityksen tilan seuraamiseen mittariston avulla, mediaani molemmissa vastauksissa oli 3. Loput kysymykset asettuivat tähän välille, mediaaniin 4.

6.2.3 Tulokset

Mitä tuloksia koulutus on tuottanut, onko se ollut edesauttamassa yritystä kasvuun ja onko sen kannattavuus parantunut? Kansantalouden näkökulmasta tämä on tärkeä kysymys, sillä teknologian kehittyessä ja markkinoiden nopeassa muutoksessa on yrityksen kehityttävä entistä kilpailukykyisemmäksi voidakseen kasvaa ja työllistää. Tähän tarvitaan osaamista.

TAULUKKO 9. Tulokset. Vastaukset tuloksiin liittyviin kysymyksiin, n. 18.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Yritykseni liikevaihto on kasvanut.	16,7%	11,1%	27,8%	22,2%	22,2%	3,2	3,0
Yritykseni kannattavuus on parantunut.	5,6%	0,0%	33,3%	38,9%	22,2%	3,7	4,0
Yritykseni verkostokumppanuudet ovat kehittyneet.	5,5%	16,7%	27,8%	44,4%	5,6%	3,3	3,5
Olen pystynyt palkkamaan lisää henkilökuntaa.	66,7%	0,0%	11,1%	11,1%	11,1%	2,0	1,0
Asiakaskuntani on kasvanut ja asiakkuudet ovat kehittyneet.	22,2%	0,0%	22,2%	38,9%	16,7%	3,3	4,0
Prosessimme ovat kehittyneet.	0,0%	11,1%	22,2%	44,5%	22,2%	3,8	4,0

Avoimet vastaukset tulokseen liittyviin kysymyksiin

- ”Myönteistä kehitystä on tapahtunut, mutta siihen vaikuttaa varmasti koulutuksen lisäksi moni muukin osatekijä, kuten pandemian aiheuttama ymmärrys käsihygieniasta. Ihmisten lisääntynyt kotona vietetty aika, sekä ihmisten kiinnostus ekologisia vaihtoehtoja kohtaan.”
- ”Näihin kysymyksiin vastaamiseen vaikutti korona, koska emme elä vielä normaaliaikaa.”
- ”Korona on vaikuttanut liikevaihtoon negatiivisesti.”

Kuten sopi olettaa, on 2020–2021 vaikuttanut pandemia ollut osaltaan vaikuttamassa vastauksiin, mikä ilmenee avoimistakin vastauksista. Yrityksen toimiala on todennäköisesti ollut omalta osaltaan vaikuttamassa tulokseen. Osalla toimialoista Koronan vaikutukset ovat olleet positiivisia, toisilla negatiivisia. Liikevaihtonsa katsoi kasvaneen kahdeksan vastaajaa, kun jokseenkin tai täysin eri mieltä asiasta oli viisi vastaajaa. Viisi vastaajaa ei halunnut kertoa tilanteestaan. Näistä viimeksi mainittu voi toisaalta kertoa myös tilanteesta, jossa liikevaihto on pysynyt entisellä tasolla.

Yrityksen kannattavuuden parantumisen kannalla oli yksitoista vastaajaa, kuusi ei ilmaissut kantaansa kysymykseen ja yksi oli täysin eri mieltä tilanteestaan. Asiakaskuntansa kasvusta ja asiakkuuksien kehittymisestä kertoi kymmenen vastaajaa, kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä ja seitsemän jokseenkin samaa mieltä tästä kysymyksestä. Toisaalta neljä vastaajaa oli täysin eri mieltä, eikä neljä vastaajaa ilmaissut kantaansa kysymykseen. Verkostokumppanuuksien osalta kehitystä katsoi tapahtuneen yhdeksän vastaajaa, kolme oli jokseenkin eri mieltä ja viisi vastaajaa ei ilmaissut kantaansa. Kysymyksestä ”Olen pystynyt palkkamaan lisää henkilökuntaa” täysin samaa mieltä oli kaksi ja jokseenkin samaa mieltä kaksi vastaajaa. Täysin eri mieltä tämän vastauksen osalta oli peräti kaksitoista vastaajaa, kaksi ei ilmaissut kantaansa tähän kysymykseen.

Prosessiensä osalta kehitystä katsoi tapahtuneen kaksitoista vastaajaa, neljä ei kertonut kantaansa ja kaksi oli jokseenkin eri mieltä prosessiansä tilasta.

Tarkasteltaessa saatuja vastauksia edelleen, voidaan todeta, että tässä kysymyssarjassa mediaanin vaihtelu eri kysymysten välillä oli huomattavan suuri. Alhaisimman mediaanin, 1 tuotti lisähenkilökunnan palkkausta koskeva kysymys. Korkeimmat mediaanit, 4 ilahduttavasti puolestaan saivat kannattavuuden, asiakkuuksien ja prosessien kehittymiseen liittyvät kysymykset.

6.2.4 Reaktiot

Reaktioilla tarkoitetaan opiskelijan omakohtaista kokemusta tunnetasolla. Käsitys esimerkiksi siitä, miltä opiskelu itsestä tuntui, ohjaa vahvasti myös hänen käyttäytymistään ja sitä, miten hän opiskelusta omista verkostoistaan kertoo. Suosittelisiko hän vastaavaa koulutusta omille yrittäjäkollegoilleen?

TAULUKKO 10. Reaktiot. Vastaukset reaktioihin liittyviin kysymyksiin, n. 18.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo	Mediaani
Opiskelu oli antoisaa.	5,5%	11,1%	5,6%	55,6%	22,2%	3,8	4,0
Opiskelu oli raskasta.	33,3%	33,3%	16,7%	11,1%	5,6%	2,2	2,0
Koulutus vastasi odotuksiani.	11,1%	16,7%	16,7%	44,4%	11,1%	3,3	4,0
Voisin kehittää osaamistani oppisopimuksella jatkossakin.	5,6%	5,6%	22,2%	44,4%	22,2%	3,7	4,0
Voisin käyttää oppisopimusta henkilökuntani osaamisen kehittämiseen.	11,1%	5,6%	22,2%	38,9%	22,2%	3,6	4,0
Koulutuksen sisällöt vastasivat omia kehittymistarpeitani.	11,1%	5,6%	22,2%	44,4%	16,7%	3,5	4,0

Avoimet vastaukset reaktioihin liittyviin kysymyksiin

- ”Erityisen antoisia olivat opiskelijoiden keskustelut ja heidän kokemuksensa. Vertaistuki on paikallaan, kun tekee paljon töitä yksin tai tosi suppeassa porukassa.”

”Opiskelu oli antoisaa” -kysymykseen vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä kymmenen ja täysin samaa mieltä neljä henkilöä. Täysin tai jokseenkin erimielisiä oli kolme ja yksi ei ilmaissut kantaansa. Raskaana opiskelun oli kokenut vain kolme ja loput olivat tämän väittämän kanssa siis eri mieltä. Kolme vastaajaa ei ilmaissut kantaansa.

Tässä kysymyssarjassa pyrittiin selvittämään asiakastytyväisyyttä samansuuntaisilla kysymyksillä, kuten ”Koulutus vastasi odotuksiani” ja ”Koulutuksen sisällöt vastasivat omia kehittymistarpeitani.” Oppimiseen liittyvässä kysymyssarjassa oli jo peilattu tyytyväisyyttä kysymyksellä ”Koulutukselle asettamani henkilökohtaiset tavoitteet toteutuivat hyvin”. Näistä koulutuksen koki vastanneen odotuksiaan kymmenen vastaajaa, täysin tai jokseenkin eri mieltä oli viisi ja kolme ei ilmaissut kantaansa. Koulutuksen sisältöjen ja omien kehittymistarpeiden osalta vastaukset jakoutuivat niin, että täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli yksitoista vastaajaa, kolme oli täysin tai jokseenkin eri mieltä ja neljä ei ilmaissut kantaansa.

Kun tässä kysymyssarjassa esiintyneet kysymykset ”Koulutus vastasi odotuksiani” ja ”Koulutuksen sisällöt vastasivat omia kehittymistarpeitani.” laitetaan vertailuun oppimiseen liittyvässä kysymyssarjassa esiintyneen ”Koulutukselle asettamani henkilökohtaiset tavoitteet toteutuivat hyvin” ja tarkastellaan vastausten keskinäistä suhdetta Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla, saadaan odotusten toteutumisen osalta Rho-luvuksi 0,74 ja sisältöjen vastaavuutta osallistujan kehittymistarpeiden osalta Rho 0,72. Vastausten välillä on siis tilastollisesti tarkasteltunakin riippuvuutta.

Täysin tai jokseenkin samaa mieltä oppisopimuskoulutuksen käyttökelpoisuudesta yrittäjän oman osaamisen kehittämiseen oli kymmenen vastaajaa, täysin tai jokseenkin eri mieltä oli kaksi vastaajaa ja kantaansa ei kertonut neljä vastaajaa. Vastaukset kysymykseen, voisiko oppisopimuskoulutusta käyttää yrityksen henkilökunnan kouluttamiseen jakautuivat samansuuntaisesti, positiivisesti asian näki yksitoista vastaajaa, täysin tai jokseenkin eri mieltä oli kolme ja kantaansa ei ilmaissut neljä vastaajaa.

Alhaisimman mediaanin, 2 tuotti opiskelun raskauteen liittynyt kysymys ja että muissa kysymyksissä mediaani asetui neljään. Kun sitten tarkastellaan vastausten jakaumaa, voidaan havaita, että tässä kysymyssarjassa kysymykset olivat jakaneet mielipiteitä varsin voimakkaasti.

Käytin reaktioiden kartoittamiseen myös Net Promoter Score (NPS) mittaria. Kyseessä on suositushalukkuuden mittari, joka antaa tietoa siitä, kuinka iso osa asiakkaista olisi valmis suosittelemaan yritystä tahi palvelua omille ystäville, tuttaville tai kollegoille. Suosittelemattomuutta kysyin tässä kysymyssarjassa kysymyksellä ”Kuinka todennäköisesti suosittelet koulutusta muille”. (Ahvenainen ym. 2017, 25.)

Kysymykseen, kuinka todennäköisesti suosittelet koulutusta muille, annoin vastausvaihtoehdoiksi kaksi ääripäätä ”En lainkaan todennäköisesti” tai ”Erittäin todennäköisesti” asteikon toisessa ääripäässä. Asteikko NPS mittarissa on 0–10, jossa 0 edustaa kaikkein kriittisimmin suhtautuvia ja 10 kaikkein tyytyväisimpiä suosittelevia. Analysoin vastaukset käyttämällä NPS:n laskennassa käytettävää kaavaa, jossa suosittelevien suhteellisesta osuudesta vähennetään kriittisesti suhtautuvien suhteellinen osuus. (Ahvenainen ym. 2017, 25.)

TAULUKKO 11. Vastaukset suosittelemattomuutta kartoittavaan kysymykseen, n. 18.

Arvostelijat							Passiiviset		Suosittelevat	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
n = 5							n = 7		n = 6	
27,8%							38,9%		33,3%	
0	1	0	1	1	0	2	1	6	4	2
0,0%	5,5%	0,0%	5,6%	5,6%	0,0%	11,1%	5,6%	33,3%	22,2%	11,1%

Arvostelijat löytyvät asteikon väliltä 0–6, passiiviset asteikon välistä 7–8 ja suosittelevat 9–10 (Ahvenainen ym. 2017, 25).

Kun taulukon 13. arvot sijoitetaan laskentakaavaan, saadaan NPS-luvuksi 5. Kaikkien vastausten keskiarvo on 7,3 mikä on varsin neutraali lopputulema. Tyytymättömien joukko on hiukan pienempi kuin suosittelijoiden. Tuotekehitystyön näkökulmasta tyytymättömien joukko olisi kuitenkin kaikkein tärkein ja asteikkoa 0–6 käyttäneiden tyytymättömyyden syihin olisi tärkeää päästä käsiksi. Tämän tutkimuksen luottamuksellisen luonteen vuoksi ei ole mahdollista esittää arvostelijoille täsmentäviä kysymyksiä, mutta joitakin viitteitä tyytymättömyyden syihin onkin löydettävissä vapaamuotoisista vastauksista.

6.2.5 Vastaukset avoimiin kysymyksiin

Pyrin täydentämään kokonaisuutta kussakin kysymyssarjassa avoimilla kysymyksillä. Avoimiin kysymyksiin on kirjattu varsin niukasti täydentäviä huomioita, mikä jättää paljon sijaa arveluille. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta erityisen kiinnostava on luonnollisesti kysymys tutkinnon suorittamiseen liittyen. Mikä tai mitkä tekijät tutkinnon suorittamista jarruttavat tai estävät? Mitkä seikat estivät sinua saavuttamasta tutkintotavoitetta? Entä miten koit tutkinnon suorittamisen? Kysymykset ovat vaikuttavuuden näkökulmasta keskeisiä. Tunne siitä, että koulutukselle asetettu tutkintotavoite on saavutettu, ei ole vähämerkityksellinen yrittäjän oman kehittämisspolun eikä kaiketi itseluottamuksenkaan näkökulmasta. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tutkinnon suorittamisella on suora vaikutus koulutuksen järjestäjän saamaan rahoitukseen ns. suoriterahoituksen kautta. Asiakaspalautteella on puolestaan vaikutusta koulutuksen järjestäjälle maksettavaan vaikuttavuusrahoitukseen.

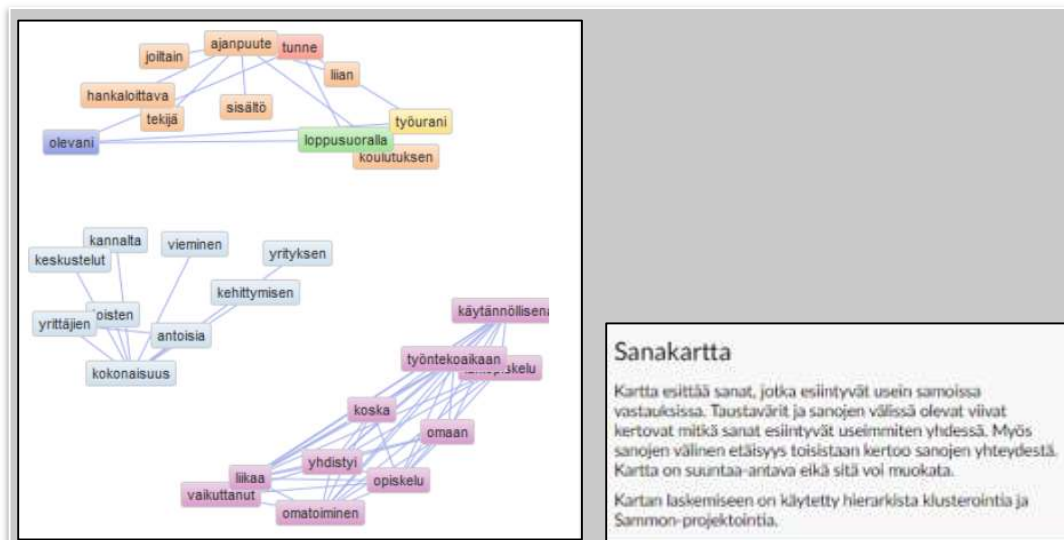
Mitkä seikat estivät sinua saavuttamasta tutkintotavoitetta? Entä miten koit tutkinnon suorittamisen? Näillä kahdella kysymyksellä haettiin lisävalaistusta vastaajan omasta kokemuksesta siitä, mitä estäviä tekijöitä tutkinnon suorittamiselle oli. Vastaksista muodostui kuvassa 14 näkyvä sanaparvi. Vastaukset on kirjoitettu auki luvussa 6.1.

Kuvassa 14 nähdään Webropolin avoimista vastauksista louhima sanaparvi

yrityksen yrittäjien yhdistyi vieminen vaikuttanut tärkeää
työurani työntekoaikaan tutkinto tutkinnon tunne toisten
tekijä suorittamisen sisältö perustasoista opiskelu omatoiminen
omaan olevani lähiopiskelu loppuun loppusuoralla liikaa liian
käytännöllisenä kurssilla koulutuksen koska kokonaisuus
keskustelut kehittymisen kanssa kannalta joiltain hankaloittava
antaisia ajanpuute aiheista

KUVA 14. Sanaparvi avoimista vastauksista. Webropol Professional Statistics

Tutkinnon nähtiin olevan kokonaisuus, jolla on selkeä kytkös yrityksen kehittämiseen ja siksi tutkinnon suorittaminenkin oli tärkeää. Ajanpuute haastoi tai sitten ei haastanut, kokemus tästäkin tuntui olevan kovin yksilöllinen. Kuten tilastollisessa tarkastelussa todettiin, näyttää nimenomaan ajankäytöllä olleen kuitenkin selkeä kytkös siihen, oliko tutkinto saatu suoritettua vai ei. Kuva 15. esittelee sanojen välisiä suhteita tarkemmin.



KUVA 15. Sanakartta. Webropol Professional Statistics

Sekä sanaparvi että sanakartta näyttäisivätkin olevan varsin mielenkiintoisia, käyttökelpoisia ja visuaalisia analysointityökaluja, jos vastausten välisiä suhteita ja tiettyjen sanojen esiintyvyyttä halutaan tutkia tarkemmin. Kattavan tilannekuvan saamiseksi tässäkin olisi toivottavaa, että avoimia vastauksia olisi käytettävissä enemmän kuin tässä pilottitutkimuksessa.

SYO:lle lähetetyistä, vapaamuotoisista palautteista nousi esiin näkökulma, jonka mukaan toteutuksessa tulisi paremmin huomioida osallistujien osaamistaso ja kokemus. Lähipäivien toteutuksessa nähtiin olevan kehitettävää; ryhmätyöt oli koettu osallistujan taitotasoon nähden liian yksinkertaisina ja yhden vastauksen mukaan jo läpikäydyn kertaus oli nähty osittain tarpeettomana. Kouluttajien toivottiin perehtyvät paremmin koulutettaviin ryhmiin ja niiden osaamistasoon ja huomioivan kokeneempien yrittäjien osaamistaso. Toisaalta alun nähtiin olleen sekava eikä ensimmäisen kerran jälkeen ollut selvää, mitä opiskelijan pitäisi tehdä. Yksi vastaaja suositteli näitä opintoja ja tutkinnon suorittamista työuran alku- tai keskivaiheilla.

Kun toisaalta peilataan kokemuksia tutkinnon suorittamiseen, on tutkinnon suorittaminen toisaalta nähty hyödyllisenä kokonaisuutena, joka on vienyt yrityksen kehittämistä eteenpäin.

Jokaisen, neljän kysymyssarjan jälkeen esitettiin kysymys ”Mitä muuta tulee mieleesi aiheeseen liittyen?” Kuten olettaa sopi, tuloksia koskevan kysymyssarjan jälkeen oli parikin vastaajaa kertonut Koronan vaikuttaneen liikevaihtoon ja tietysti myös kysymyksiin vastaamiseen. Tutkimus on toteutettu Korona-aikana, mutta oli tietoinen ratkaisu olla huomioimatta sitä erikseen kysymyksenasettelussa. Korona on kuitenkin, ainakin koetun laisena pandemiana, toivottavasti ohimenevä ilmiö.

Omaan käyttäytymiseen liittyvät kysymykset oli koettu ilmeisesti hankaliksi, koska tämän kysymyssarjan osalta ei vapaamuotoisia vastauksia ollut yhtään. Samassa kysymyssarjassa mahdollisuutta olla ottamatta kantaa oli käytetty huomattavan usein.

7 ANALYYSI JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

7.1 Johtopäätökset kysymyssarjoittain

Käsittelen jäljempänä saatuja tuloksia Kirkpatrickin ja Kirkpatrickin (2005, 18) vaikuttavuuden arviointimallin mukaisessa käänteisessä järjestyksessä, jota on käsitelty tarkemmin luvussa 5.4. Pohdintässä osassa saatujen tulosten valossa, miten koulutuksen järjestäjä voisi kehittää koulutustarjontaansa ja miten koulutuksen vaikuttavuutta voitaisiin lisätä niin osallistujan, koulutuksen järjestäjän kuin rahoittajan näkökulmista.

Jäsenmän tutkimushavaintoja ja kehittämisehdotuksia neljän vaikuttavuuden portaan järjestyksessä tulokset, käyttäytyminen, oppiminen ja reaktiot.

Tulokset. Millaisia tuloksia koulutuksella halutaan saavuttaa?

Tuloksia voidaan tarkastella niin kansantalouden ja työllisyyden, tutkinnon suorittamisen kuin yrittäjän henkilökohtaisten tulostavoitteiden kautta. Välttämättä yrittäjä ei ole hakemassa kasvua tai edes suunnittele ulkopuolisen työvoiman palkkaamista, vaikka siihen kansantalouden näkökulmasta selkeästi olisikin tarvetta, kun tarkastellaan Suomen Yrittäjien aiheeseen liittyviä tilastoja, katso kuva 4.

Liikevaihdon kasvua oli tapahtunut niin alle 5 vuotta kuin pidempäänkin, yli 10 vuotta toimineissa yrityksissä. Koronan vaikutuksesta ei erikseen kysytty, mutta vapaissa vastauksissa vaikutukset tuotiin esiin. Vaikutukset olivat joissakin yrityksissä myös positiivisia. Viiden vastaajan tilanne jäi epäselväksi, sillä he eivät ilmaisseet kantaansa. Tämän voidaan toisaalta tulkita myös tarkoittavan, että liikevaihto oli pysyttäytynyt ennallaan.

Yrittäjän näkökulmasta kasvuakin merkittävämpi voi olla yrityksen kannattavuus. Kannattavuuden vastasikin parantuneen peräti yksitoista vastaajaa. Kuusi ei ilmaissut kantaansa, mikä voi tässäkin tuki tarkoittaa sitä, ettei muutosta entiseen ollut tapahtunut, kannattavuus ei siis ollut myöskään huonontunut.

Kysymykseen ”Olen pystynyt palkkaamaan lisää henkilökuntaa” saatiin vastauksia molemmista ääripäistä. Suurimmat erot löytyivät yrityksistä, jotka työllistävät vakituisesti ulkopuolisia työntekijöitä, vastauksia löytyi molemmista ääripäistä. Yksinyrittäjistä kukaan ei ollut vastannut lisänneensä henkilökuntaa. Toisaalta kukaan ei viestinyt myöskään henkilökuntaansa vähentäneen.

On selvää, että voidakseen työllistää, pitää yrityksellä olla palkanmaksukykyä ja pitkän tähtäimen kasvua. Kynnys ensimmäisen, ulkopuolisen työntekijän palkkaukseen on kuitenkin usein suuri ja työntekijän palkkaus nähdään paitsi taloudellisesti riskialttiina, myös aikaa vievänä ja työläänä. Kun tarkastellaan henkilöstökysymystä tutkintojen antamassa viitekehyksessä, herääkin kysymys pitäisikö yrittäjille suunnattuihin tutkintoihin lisätä myös tätä näkökulmaa.

Kun tuloksia tarkastellaan tutkinnon rakenteen näkökulmasta, voidaan koulutuksen vaikuttavuuden todeta olleen tässä joukossa varsin hyvällä tasolla. Asiakaskuntansa kasvusta ja asiakkuuksien kehittymisestä kertoi kymmenen vastaajaa. Toisaalta neljä vastaajaa oli täysin eri mieltä, eikä neljä vas-

taajaa ilmaissut kantaansa kysymykseen. Verkostokumppanuuksien osalta kehitystä katsoi tapahtuneen yhdeksän vastaajaa ja prosessiensa osalta kehitystä katsoi tapahtuneen kaksitoista vastaajaa, neljä ei kertonut kantaansa ja kaksi oli jokseenkin eri mieltä prosessiensa tilasta.

Kyselyssä tarkasteltiin vastaajien subjektiivista kokemusta koulutuksesta saamastaan hyödystä usean eri muuttujan kautta. Tarkasteltaessa vastauksia kysymykseen kouluttautumistarpeen kohdistumisesta, nousi korrelaatiotarkastelussa esiin erityisesti projektien johtaminen. ”Kouluttautumistarpeeni kohdistui projektien johtamiseen” tuotti korkeimman Spearmanin korrelaatiokertoimen kysymysten ”Sain koulutuksesta tietoa yritykseni kehittämisen tueksi”, sekä ”Sain koulutuksesta hyödyllisiä työkaluja ja opin miten niitä käytetään”. Projektinjohtamistyökaluja ja -osaamista näyttäisi tämän perusteella saadun.

Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta hyvänä tuloksena voidaan pitää hyväksytyä tutkintosuoritusta. Parhaimmillaan kuitenkin tutkinnon suorittaminen voi saada yrityksessä aikaan kehityskulun, joka voi poikia niin kasvua kuin kannattavuuttakin. Suoria syy – seuraussuhteita ei koulutuksen vaikutuksista luonnollisesti voida vetää.

Käyttäytyminen. Mitä pitäisi tehdä eri tavalla, että tulokset voitaisiin saavuttaa? Mitä yrittäjän itsensä pitäisi tehdä, mahdollisesti eri tavalla kuin ennen, että hän kokisi saavuttaneensa koulutuksesta vaikuttavuutta. Oliko koulutuksessa käsitellyjä aiheita prosessoitu oman ajankäytön ja hyvinvoinnin tai tiedolla johtamisen ja mittaamisen näkökulmista ja oliko saatuja työkaluja otettu aktiiviseen käyttöön?

Lähipäiviin osallistumisaste oli varsin hyvällä tasolla ja kaikkien vastaajien mieleen tuntuikin olevan monimuotoinen, lähipäivistä ja itsenäisestä opiskelusta koostuva toteutusmalli sillä kukaan ei ollut tämän väittämän kanssa eri mieltä. Toisaalla, avoimissa vastauksissa nostettiin esiin myös lähipäivissä yrittäjäkollegoiden kanssa käytävän keskustelun merkitys sekä toive opiskeluryhmän jatko-oppaamisista jonkin teeman ympärille. Vaikka Korona-aikana onkin totuttu erilaisiin etätoteutuksiin, kannattanee tämä pitää mielessä, kun pohditaan yrittäjille suunnattujen koulutusten toteutuksia.

Kysymykseen ”Käytin opiskeluun paljon aikaa” ei haluttu ottaa, sillä peräti yhdeksän vastaajaa kertoi olevansa ei samaa eikä eri mieltä. Ajankäyttö on tietystikin suhteellista, ja se miten paljon lisää itse kukin katsoi juuri opiskeluun käyttäneensä, on hyvinkin yksilöllistä. Olisikin mielenkiintoista selvittää, miksi tähän kysymykseen ei haluttu ottaa kantaa.

Vertailtaessa tutkinnon suorittaneiden ryhmää ei tutkintoa suorittaneisiin, on löydettävissä viitteitä mm. ajankäytön, yritystoimintaan sovellettavuuden ja koulutuksen sisältöjen vastaavuudesta omini henkilökohtaisiin kehittymistarpeisiin. Näistä selkeimpänä nousi esiin juuri ajankäyttö.

Yrityksensä kehittämiseen saamiaan työkaluja kertoivat käyttävänsä lähes kaikki. Enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että osaa huolehtia omasta hyvinvoinnistaan entistä paremmin. Vain hyvinvoiva yrittäjä jaksaa kehittää yritystään.

Erittäin positiivisena voidaan pitää tulosta, jonka mukaan väittämän ”Sain koulutuksesta tietoa yritykseni kehittämisen tueksi” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli kuusitoista vastaajaa.

Kaksi ei ottanut kantaa puoleen tai toiseen. Myös herätteitä yrityksensä kehittämiseen sekä tarvittavaa tietoa koki saaneensa kolmetoista vastaajaa viiden jättäessä kantansa ilmoittamatta.

Tarkasteltaessa saatuja vastauksia tutkinnon suorittamisen tilan mukaan, saatiin viitteitä siitä, että ajankäytöllä, yritystoimintaan sovellettavuudella ja sisältöjen vastaavuudella omiin kehittymistarpeisiin on osaltaan ollut vaikutusta tutkinnon suorittamisen etenemiseen.

Tämä on varsin luonnollista, sillä erikoisammattitutkinnon suorittaminen edellyttää yrittäjältä vahvaa oman yritystoiminnan analysointia ja kehittämistä sekä soveltamista käytännön työskentelyyn. Tutkinnon suorittamisaste oli vastaajien joukossa kiitettävällä tasolla, suorittihän kahdeksastatoista vastaajasta peräti viisitoista koko tutkinnon ja yksi tutkinnon osia. Tutkimus antaa silti aiheen miettiä, miten loputkin opiskelijat pystyttäisiin kannustamaan tutkintoon asti. Opiskelun vaatimaan ajankäyttöön on kiinnittää riittävästi ja realistisesti huomiota jo opintojen pariin hakeutumista pohdittaessa. Aikaa pitää pystyä käyttämään paitsi lähipäiviin osallistumiseen, myös yrityksen kehittämistyöhön. Se miten aikaa vievänä tai "ylimääräisenä" kukin osallistuja tämän työskentelyn kokee, on hyvin henkilökohtaista. Kysymykseen "Käytin opiskeluun paljon aikaa" jätti kantansa ilmaisematta peräti yhdeksän vastaajaa.

Tämän kysymyssarjan kohdalla oli huomattavan usein käytetty vaihtoehtoa en samaa enkä eri mieltä. Myöskään avoimeen kysymykseen ei saatu yhtään vastausta. Tämän kysymyssarjan osalta kysymyksenasettelua ja muotoilua tuleekin pohtia vielä lisää. On myös pohdittava, pitäisikö mahdollisuus olla ottamatta kantaa kokonaan poistaa.

Selittävänä tekijänä toisaalta voi olla myös se, omaan käyttäytymiseen liittyvät kysymykset koettiin jossakin määrin haastaviksi sillä itsearviointi ja reflektointi toisaalta vaativat jonkin verran myös harjaantumista.

Oppiminen. Mitä tietoja ja taitoja haluttu muutos vaatii? Oppimiseen liittyvässä kysymyssarjassa vastaajaa pyydettiin ottamaan kantaa seitsemään oppimista, tietojen, taitojen ja ymmärryksen kehittymistä tarkastelemaan väittämään.

Henkilökohtaisten, koulutukselle asettamiensa tavoitteidensa kokivat toteutuneen parhaiten koko tutkinnon suorittaneet ja heikoimmin vastaavasti ne, jotka eivät olleet tutkintoa suorittaneet. Tutkintotavoite ja näin ollen tutkinnon perustehan määrittää ne sisällöt, joita tutkintoon valmentavassa koulutuksessa käsitellään. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tätä tulosta voitaneen pitää onnistumisena myös opintojen henkilökohtaistamisessa.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että vastaajien kokemus oppimisestaan on ollut varsin korkealla tasolla. Suoria johtopäätöksiä opitun vaikutuksista tuloksiin ei kuitenkaan tässäkään voida tehdä, vaikka tämä johtopäätös houkuttelisikin.

Erittäin positiivisena voidaan pitää tulosta, jonka mukaan väittämän "Sain koulutuksesta tietoa yritykseni kehittämisen tueksi" kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli kuusitoista vastaajaa. Kaksi ei ottanut kantaa puoleen tai toiseen. Myös herätteitä yrityksensä kehittämiseen sekä tarvittavaa tietoa koki saaneensa kolmetoista vastaajaa viiden jättäessä kantansa ilmoittamatta.

Kun kysymyssarjassa tulokset yrityksensä kannattavuuden kertoi parantuneen yksitoista vastaajaa, olivat vastaukset kysymykseen ”Ymmärrän nyt paremmin, mitkä tekijät vaikuttavat yritykseni tulokseen” kertoivat ymmärryksenkin asiassa kasvaneen, sillä yhdeksän vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä ja neljä täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Tarkasteltaessa tuloksia tutkinnon suorittamisen tilan mukaan, saatiin viitteitä siitä, että henkilökohtaisten, koulutukselle asettamiensa tavoitteidensa kokivat toteutuneen parhaiten koko tutkinnon suorittaneet ja heikoimmin vastaavasti ne, jotka eivät olleet tutkintoa suorittaneet. Tutkintotavoite ja näin ollen tutkinnon peruste määrittää ne sisällöt, joita tutkintoon valmentavassa koulutuksessa käsitellään. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tätä voitaneen pitää myös onnistumisena opintojen henkilökohtaistamisessa.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että vastaajien kokemus oppimisestaan on ollut varsin korkealla tasolla. Suoria johtopäätöksiä opitun vaikutuksista tuloksiin ei kuitenkaan voida tehdä, vaikka tämä johtopäätös houkuttelisikin.

Reaktiot. Miten houkuttaa osallistujat koulutukseen ja suhtautumaan myönteisesti haluttuun muutokseen? Reaktioilla tarkoitetaan opiskelijan omakohtaista kokemusta tunnetasolla. Käsitys esimerkiksi siitä, miltä opiskelu itsestä tuntui, ohjaa vahvasti myös hänen käyttäytymistään ja sitä, miten hän opiskelusta omista verkostoistaan kertoo. Suosittelisiko hän vastaavaa koulutusta omille yrittäjäkollegoilleen?

Kysyttäessä suoraan, kuinka todennäköisesti suosittelisit koulutusta muille, saatiin NPS-luvuksi 5. Arvostelijoita oli 5, suosittelijoita 6 ja neutraaleja 7. Kaikkien vastausten keskiarvo on 7,3. Kun vastauksia sitten tarkastellaan kysymyksittäin, syntyy hiukan ristiriitainenkin näkemys asiakastyytyvyyden tai tyytymättömyyden tilasta ja syistä. ”Opiskelu oli antoisaa” -kysymykseen vastasi olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä neljätoista henkilöä. Täysin tai jokseenkin erimielisiä oli kolme. Raskaana opiskelun oli kokenut vain kolme ja loput olivat tämän väittämän kanssa siis eri mieltä. Valtaosa oli siis kokenut koulutuksen antoisana eikä se, tutkinnon suorittaminenkin huomioiden ollut tuntunut kuormittavalta.

Kun henkilökohtaisten, koulutukselle asettamiensa tavoitteiden koki joko täysin tai jokseenkin täysin toteutuneen neljätoista vastaajaa, olivat reaktioita koskevien kysymysten osalta vastaajat kriittisempiä. Väittämän ”Koulutus vastasi odotuksiani” kanssa jokseenkin tai täysin eri mieltä oli viisi vastaajaa ja kolme ei ilmaissut kantaansa.

Koulutuksen sisältöjen ja omien kehittymistarpeiden osalta vastaukset jakautuivat niin, että täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli yksitoista vastaajaa, kolme oli täysin tai jokseenkin eri mieltä ja neljä ei ilmaissut kantaansa.

Koulutus ei siis osallistujien mielestä ollut vastannut kaikin osin odotuksia eikä se ollut vastannut omia kehitystarpeita, vaikka koulutukselle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet olivatkin valtaosin toteutuneet. Tämä herättää kysymyksiä ja on ilman muuta haaste sekä koulutuksen markkinoinnin että opintojen henkilökohtaistamisen suuntaan. Mitkä sitten ovat yrittäjien odotukset tai omat kehittymistarpeet? Mihin tarpeeseen koulutuksen avulla luvataan vastata? Opiskelijan odotusten ja kehity-

tymistarpeiden läpikäynti on otettava entistä tarkempaan tarkasteluun opiskelijan opintojen henkilökohtaistamisen eri vaiheissa. Mitä osaamista hänellä jo on ja mitä osaamista käsillä olevan tutkinnon puitteissa voidaan saavuttaa? On myös pystyttävä viestimään avoimesti, mihin tarpeisiin tutkintotavoitteinen koulutus ei voi vastata. Näistä keskusteluista voisi toisaalta saada hyviä koulutusaihoita muihin, osallistujille mahdollisesti maksullisiin koulutuksiin. Valtaosa vastaajista koki oppisopimus-koulutuksen käytön olevan mahdollista sekä oman että työntekijöidensä kouluttamiseksi jatkossakin.

7.2 Koulutukseen liittyvät kehittämissuhteet

Kokonaisuutena koulutus oli tarjonnut sekä tietoa, että työkaluja yrityksen kehittämisen tueksi. Opinnot oli koettu antoisiksi ja henkilökohtaiset koulutukselle asetetut tavoitteet olivat valtaosan mielestä toteutuneet hyvin. 15 kahdeksastatoista opiskelijasta oli suorittanut koko tutkinnon ja yksi tutkinnon osia. Tätä voidaan pitää erittäin hyvänä tuloksena.

Kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä tai yleistyksiä tulee luonnollisesti tässä, kuten muissakin tilastollisissa tutkimuksissa välttää. Tiedossa on, että vaikkapa luottamusvälitarkastelu antaa sitä tarkemman tuloksen, mitä suurempi otanta on. Tuloksiin voi olla vaikutusta usealla eri osatekijällä. Kyse voi olla myös puhtaasta sattumasta. (Routio 2007.)

Kyselyn tulokset antavat viitteitä ja monin osin näyttävät vahvistavan käsitystä koulutuksen positiivisista vaikutuksista niin yrittäjän osaamispääoman kuin kannattavuutta mittaavien tunnuslukujen osalta. Esiin nousee silti myös kehittämistarpeita. Kehittämistarpeet painottuvat tulosten tulkinnan perusteella niin opintojen henkilökohtaistamiseen kuin käytännön toteutukseenkin. Nopeasti muuttuva toimintaympäristö haastaa myös tutkintojen rakenteita, vaikka niitä jatkuvasti päivitetäänkin. Viimeisimpänä tulossa oleva päivitys on Yrittäjyyden ammattitutkinto, joka astuu voimaan 1.1.2022. Siinä on jo otettu huomioon muun muassa yrityskauppoihin ja digitalisaatioon liittyviä tarpeita.

Koulutukseen hakeutumisvaiheessa olisi tärkeää pyrkiä mahdollisimman kattavasti selvittämään, mitä yrittäjä jo osaa, eli tunnistaa hänellä jo olevaa osaamista. Yhtä tärkeää olisi pyrkiä selvittämään, mitä odotuksia ja tavoitteita yrittäjällä koulutukselle on. Vasta kun tämä pohjatyö on tehty riittävän tarkasti, pitäisi lähetä pohtimaan, millä tavoilla näihin odotuksiin ja tarpeisiin voidaan vastata. Kokonaisuutta, jossa sekä aikaisempi että puuttuva osaaminen todetaan sekä osaamisen hankkimista ja osoittamista suunnitellaan, kutsutaan henkilökohtaiseksi osaamisen kehittämissuunnitelmaksi (HOKS). Tutkinnon perusteessa määritellään tutkintosuorituksen ammattitaidon arviointikohteet ja -kriteerit, jotka osallistujan tulee tutkintosuorituksessaan täyttää.

Tutkintotavoite tuo mukanaan puuttuvan osaamisen hankkimista ja osaamisen osoittamisen yrittäjien kyseessä ollen, yritysten monipuolisella johtamisella ja kehittämisellä tutkinnon perusteiden mukaisesti. Tämä kokonaisuus tuo tullessaan usein myös lisää tekemistä sekä aikataulutuksen painetta. Toteutuksesta pitää pystyä viestimään samaan aikaan totuudenmukaisesti, mutta houkuttelevasti, jotta opiskelijoita koulutukseen mukaan saadaan. Jäin myös pohtimaan, miten koulutuksen markkinointiin saataisiin mukaan lisää niitä, jotka olivat kokeneet opinnot hyvin antoisina ja hyödyllisinä. Näitä kuitenkin oli valtaosa, mikä ei kuitenkaan näkynyt kovin voimakkaasti suositteluhalukkuudessa.

Kun sitten koollla on lähipäivässä hyvinkin erilaisella kokemustaustalla varustettu, heterogeeninen ryhmä, jää kouluttajan haasteeksi organisoida opetus niin, että kukin osallistuja kokee saavansa omalle taitotasolleen sopivaa antia ja vastiketta omalle ajankäytölleen. Voisiko esimerkiksi tarkkaan harkitulla ryhmäjaolla ja eri tasoilla tehtävänänoilla ruokkia mielenkiintoa tehokkaammin? Henkilökohtaistamisen yhteydessä voidaan toisaalta myös todeta, ettei osallistujan tarvitse osallistua niitä teemoja koskevaan opetukseen, jotka hän jo hallitsee.

Avoimissa vastauksissa oli nostettu esiin ajatus muutamia kertoja vuodessa koolle kutsuttavasta ”tehopäivästä”. Tämän toiveen toteuttaminen voisi palvella after sales näkökulmaa ja tarjota mahdollisuuden sitouttaa asiakkaita eräänlaiseen asiakasraatiin. Tätä voitaisiin toki kutsua myös yliopisto-maailmasta tutummaksi tulleeksi alumnitoiminnaksi. Näin tarjoutuisi mahdollisuus sitä kautta syventää asiakasymmärrystä ja rakentaa asiakkuuksia. Tapaamisten yhteydessä asiakasraadille voitaisiin toteuttaa erilaisia tuotekehitystä tukevia kyselyitä ja tämä tarjoaisi mahdollisuuden myös koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin pitkittäistutkimuksen keinoin. Hyvin hoidetut tapaamiset voisivat palvita osallistujaa omien verkostojen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Koulutuksen järjestäjä puolestaan voisi toteuttaa tapaamisissa vaikkapa erilaisia tuotekehitystyöpajoja, jotka palvelisivat koulutuksen järjestäjän kehittämistarpeita sekä tarvetta olla ”asiakkaan iholla” ja rakentamassa asiakasymmärrystä. Sitoutuneet asiakkaat olisi kenties helpompi houkutella mukaan some-markkinointiin, kertomaan omista opiskelukokemuksistaan ja stepeistään yritystoimintansa kehittämiseksi.

Pohdittavaksi luonnollisesti jää, miten nuo ”alumni” tai sparrauspäivät voidaan toteuttaa taloudellisesti kannattavalla tavalla. Teams-yhteydellä toteutettuna kustannukset luonnollisesti jäävät pienemmiksi. Paremmat mahdollisuudet keskinäiseen ajatustenvaihtoon tarjoutuisivat luonnollisesti lähitapaamisessa.

Rajasin tämän opinnäytetyön ulkopuolelle yrittäjän mentorin roolin tutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa. Mentorilla on kuitenkin tärkeä rooli opintojen aikana yrittäjäopiskelijan tukijana ja sparraajana. Oppisopimusten valmisteluvaiheessa mentorin rooli ja henkilöys tuntui olevan yrittäjä kovastikin askarruttava asia. Onneksi yrittäjien käytettävissä on erilaisia mentoripankkeja, joista voi poimia omia tarpeitaan vastaavan sparraajan. Mentoroinnissa on kuitenkin aina kyse vuorovaikutuksesta ja luottamuksesta, joten mentorin valinta kannattaa tehdä huolella. Tässä opinnäytetyössä tarkastelluissa toteutuksissa koulutuksen järjestäjällä oli myös tarjolla sopiva mentor, jollei yrittäjä tällaista omista verkostoistaan voinut tai halunnut hankkia.

Miten yrittäjä arvioi mentorin roolia oman kehittymisensä tukijana, sparraajana ja tutkintotavoitteen saavuttamisen tukijana? Entä toimiko yhteistyö ja millaisia mentorointimalleja muodostui käytännössä? Nämä kaikki ovat kiinnostavia kysymyksiä, joiden tutkimisen arvelen olevan kokonaisuuden ja yrittäjän asiakaskokemuksen kannalta relevantteja kysymyksiä seuraavien kyselyiden teemoiksi.

7.3 Kyselyyn liittyvät kehittämis ehdotukset

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa koulutuksen järjestäjälle seurantatyökalu koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi yrittäjien tutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa. Kyselytutkimusten toteuttamisen kannalta yksi suurimpia haasteita ylipäätään on kadon, eli vastaamatta jättä-

neiden suuri määrä. Mikä sitten voi olla vaikuttamassa haluttomuuteen vastata? Ilmeisin selitys lie-
nevät ajankäytön haasteet. Yrittäjille suunnataan kohtuullisen paljon eri aiheita koskevia kyselyitä ja
lisäksi heistä ovat luonnollisesti kiinnostuneita erilaisia kaupallisia tuotteita kaupitsevat puhelinmyy-
jät. Kun arki on täynnä itse yritystoimintaan liittyvää työtä, on ymmärrettävää, että ajankäyttöä prio-
risoidaan. Näin pitääkin tehdä.

Tämän pilottikyselyn (n. 36) perusjoukon muodostivat kaikki koulutukseen osallistuneet. Kyselyn
vastausprosenttia voidaan pitää Survey-tutkimukselle kohtuullisena n. 18, eli 50 %. Vastaajien akti-
vointi ja vastaamisen varmistaminen on kuitenkin haaste kaikissa kyselytutkimuksissa. Yrittäjän, ja
vastaajan ajankäytön haastetta pohdin kyselyn teknisen toteutuksen näkökulmasta. Kyselyyn vas-
taaminen tulee olla mahdollisimman helppoa ja nopeaa. Olemme opintoihin liittyvän innovaatiopro-
sessin yhteydessä keskustelleet paljon erilaisista tekoälyn käyttömahdollisuuksista ja jäinkin pohti-
maan, miten tekoälyä (AI) voisi käyttää asiakaskokemuksen, tässä yhteydessä nimenomaan kyse-
lyyn vastaamisen helpottamiseksi. Uusi tekniikka tuo mukanaan myös uusia vastausmahdollisuuksia,
esimerkiksi ääniohjautuva vastaustapa mahdollistaa palautteen antamisen puhumalla, mikä voisi olla
mieluisampi vastaustapa ainakin joillekin vastaajille.

Yllättäen tähän tarpeeseen näyttikin heti kyselyn vastausajan umpeuduttua tulleen ainakin jonkinas-
teinen tekninen ratkaisu, sillä Webropol-ohjelma, jolla tämän opinnäytetyön kysely toteutettiin, päi-
vitettiin kesäkuussa versioon 3.0. Päivitysraportissa kerrottiin, että äänivastausmahdollisuus on nyt
valittavissa avoimissa kysymyksissä Webropol 3.0. versiossa sekä saman ohjelmistotoimittajan asia-
kaskokemusta mittaavissa WOTT-palautelaitteissa. Käytä äänivastaamista vaihtoehto näyttikin ole-
van valittavissa luotavan kyselyn asetuksista. Jäin pohtimaan, olisiko myös järjestysasteikollisiin ky-
symyksiin mahdollista jatkossa vastata ääniohjautuvasti. WOTT-palautelaite on mobiiliteknologiaan
perustuva, tabletilla operoitava välittömän palautteen keruutapa. WOTT:in avulla voidaan seurata
esimerkiksi myymälästä poistuvien asiakkaiden tyytyväisyyttä jatkuvasti, tarvittaessa vaihtuvin kysy-
myksin. (Webropol Suomi.)

Voisiko tämänkaltaisten palautelaitteiden käyttöä kenties laajentaa myös koulutusmaailmaan, on ky-
symys, jota jäin pohtimaan. Tekoälyn käyttö erilaisissa asiakastytyväisyyttä mittaavissa sovelluk-
sissa kasvaa vauhdilla, mutta vielä joitakin vuosia sitten, tehokkain keino palautteen keräämiseksi
kattavasti, oli oman kokemukseni mukaan vaatia osallistujia vastaamaan paperilomakkeille ennen
poistumista koulutustilasta.

Palautelaitteen avulla pystyttäisiin varmistamaan vastaaminen ja maksimoimaan palauteprosentti
ainakin viimeisessä lähipäivässä kerättävän palautteen osalta. Palaute siirtyisi laitteen avulla suoraan
palautejärjestelmään analyysiä varten. Palautteen antaminen olisi helppoa ja nopeaa eikä vaatisi
osallistujilta omien laitteiden käyttöä.

Myös saatetekstin sävyllä ja käytettävissä olevilla palkitsemismenetelmillä näyttäisi olevan jonkin
verran vaikutusta vastausaktiivisuuteen. Palkkiona vastaajien kesken lupasin arpoa 100 euron arvoi-
sen lahjakortin hyvälaatuiseen ravintolaan. Uskon tämän osaltaan kannustaneen vastaamaan. Toi-
saalta varioin myös vastausmuistutuksen tekstiä hivenen käskävämmäksi, vaikkakin hyvin varovai-
sesti. Vastausmuistutuksen jälkeen vastaajien määrä kuitenkin kaksinkertaistui.

Mittavirheet tässä tutkimuksessa on pyritty eliminoimaan Webropol Professional Statistics ohjelman analyysi- ja laskentatyökaluilla. Luotettavuuden arviointiin on käytetty Webropolin analysointityökalua ja samaa asiaa on esimerkiksi mitattu useamman kysymyksen avulla. Turhaa tiedon siirtämistä Webropolin tuottamista taulukoista vaikkapa Excel-taulukoihin on pyritty välttämään ja näin välttämään kirjausvirheitä.

Satunnaisvirheiden mahdollisuus on, jos vastaaja on ymmärtänyt kysymyksen jotenkin toisin kuin olin ajatellut, mutta ilmeisiä virheitä ei mielestäni tutkimustulosten analysointivaiheessa tullut esiin. Jos vastaaja muistaa asioita väärin vastatessaan tai ymmärtää kysymykset toisella tavalla, kuin tutkija on tarkoittanut, voi syntyä satunnaisvirheitä. Satunnaisvirheitä voivat aiheuttaa myös kirjaus- tai tallennusvirheet kyselyn toteutus- tai käsittelyvaiheessa. (Vilka 2021, 194.)

Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen toistettavuutta ja mittauksen luotettavuutta ja tarkkuutta. Luotettavuutta arvioidaan mm. perusjoukon edustavuuden, vastausprosentin ja mittavirheiden kautta. Mittavirheillä tarkoitetaan sitä, miten luotettavasti käytetyt mittarit kykenevät mittaamaan tutkittavia asioita. (Vilku 2007, 150.)

Hirsjärvi ym. (2009, 231) toteavat tehdyn tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin olevan tärkeä osa tutkimustyötä. Luotettavuuden mittaukseen on olemassa erilaisia tilastollisia menetelmiä. Samaa asiaa voidaan esimerkiksi mitata kahden kysymyksen avulla ja laskea niiden välinen korrelaatiokerroin (Vilka 2007, 149). Kyselytutkimuksessa tulee yleisesti ottaen välttää liian pitkälle meneviä johtopäätöksiä mahdollisista syy – seuraussuhteista. Tiedossa on, että vaikkapa luottamusvälitarkastelu antaa sitä tarkemman tuloksen, mitä suurempi otanta on. Kun ristiintaulukoinnin avulla tarkastellaan muuttujien keskinäisiä riippuvuuksia, on pidettävä mielessä, että tuloksiin voi olla vaikutusta usealla eri osatekijällä. Kyse voi olla myös puhtaasta sattumasta. (Routio 2007.)

Syytä on pitää mielessä myös, että arvioinnissa on aina kyse vastaajan subjektiivisesta näkemyksestä ja että annettu arviointi kuvastaa vastaajan henkilökohtaisia havaintoja näkemyksiä ja tulkintoja. Arvot, asenteet ja näkemykset voiva myös osaltaan hämärtää empiirisiä havaintoja ja kokemuksia. (Korkeakoski 2017, 19.) Pienehkössä otannassa tämä näkökulma korostuu.

Tutkimuksen reliabiliteetin eli luotettavuuden näkökulmasta näkisin, että tutkimus on hyvin ja helposti toistettavissa. Perusjoukon edustavuus kasvaa, jos toimeksiantaja ottaa kyselyn laajemmin käyttöönsä yrittäjäasiakkailaan. Myös tutkimuksen luotettavuuden arviointiin saadaan tällöin lisää Likertin järjestysasteikollisen kyselytutkimuksen tulosten analysointiin soveltuvia työkaluja, kuten ristiintaulukointi ja Mannin-Whitneyn sekä Kruskall-Wallis testit. Toistettavuutta helpottanee myös se, että toimeksiantaja käyttää jo Webropol-työkalua asiakaspalautteiden keräämiseen.

Kysymykseen, ”Miten kysely mielestäsi toimi?” neutraalisti vastasi kahdeksan ja tyytyväisiä oli yhdeksän, joten yksi oli jättänyt peukuttamatta mitään vaihtoehtoa. Tästä voitaneen vetää varovainen johtopäätös, että kysely toimi vastaajien mielestä kohtuullisen hyvin niin tekniikan kuin sisältöjensäkin näkökulmista. Kaikki vastaajat olivat, tätä viimeistä kohtaa lukuun ottamatta vastanneet kaikkiin kysymyksiin, eikä kukaan ollut jättänyt kyselyä kesken sen aloitettuaan.

Tutkimuksen validius puolestaan kuvastaa tietyllä tavalla, onko tutkimusmenetelmän valinnassa onnistuttu, toisin sanoen, ovatko mittarit tai tutkimusmenetelmät mitanneet sitä, mitä on ollut tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Kun arvioidaan tutkimuksen validiteettia, pohditaan mm. kuinka hyvin kysely on operationalisoitu ja onnistuttu teoreettisten kysymysten siirtämisessä arkikielelle. Edelleen tarkastellaan kysymysten, vastausvaihtoehtojen ja mittarien onnistumista ja sitä, onko vastaaja ymmärtänyt kysymykset tutkijan tarkoittamalla tavalla ja mitä epätarkkuuksia mittariin mahdollisesti sisältyy. (Vilka 2007, 150.)

Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt parantamaan tutkimuksen validiutta täydentämällä valitsemani määrällisen tutkimuksen menetelmää (Survey-tutkimus) laadullisen tutkimuksen menetelmin, käyttämällä täydentäviä, avoimia kysymyksiä. Vastauksia avoimiin kysymyksiin tuli kuitenkin valitettavan vähän. Operationalisointi ja kysymyksenasettelu sekä järjestysasteikon valinta olivat pääpiirteissään selkeät ja mielestäni onnistuneet. Kukaan ei ollut jättänyt kyselyä kesken, kyselyyn suhtauduttiin joko positiivisesti tai vähintäänkin neutraalisti. Sähköpostitse toteutettu Survey-tutkimus toimi tässä tapauksessa, käytettävissä olevan ajan ja resurssien näkökulmasta hyvin.

Työllistämistä koskevan taustamuuttujan osalta voisi olla perusteltua lisätä täsmentävä kysymys siitä, onko yrittäjän suunnitelmissa ylipäätään palkata ulkopuolista henkilökuntaa. Useinhan on tilanne, jossa yrittäjä on täysin tyytyväinen pystyessään työllistämään itsensä yritystoimintansa kautta. Koska kuitenkin halusin pitää kyselyn helposti lähestyttävänä, oli pakolliset taustamuuttujakysymykset kuitenkin rajoitettu kuuteen.

Mitä tulee annettuihin vastausvaihtoehtoihin, jäin pohtimaan, pitäisikö vastaus ”Ei samaa eikä eri mieltä” poistaa vastausvaihtoehtojen joukosta, koska sitä oli käytetty kohtuullisen runsaasti erityisesti käyttäytymistä koskevassa kysymyssarjassa. Tämän vastausvaihtoehdon runsas käyttö puolestaan hankaloittaa tulosten tulkintaa. Ilmaan jää roikkumaan kysymys, eikö vastaaja tiennyt vai eikö hän vain halunnut ilmaista kantaansa kysymykseen. Tästä nousee välittömästi jatkokysymys, mikä tähän mahtoi olla syynä.

Jos tämä vastausvaihtoehto poistettaisiin, voisi kuitenkin toisaalta syntyä painetta vastata ns. sosiaalisesti hyväksyttävällä tavalla. Vastaaja valitsee silloin sen vastausvaihtoehdon, jota ajattelee odotettavan ja jonka arvelee olevan suotava. (Hirsjärvi ym. 2009, 203.) On myös todettu ihmisten vastaavan, vaikkei heillä olisi mielipidettä kysytyyn asiaan (Hirsjärvi ym. 2009, 203).

Perustellusti voidaan toki esittää myös kysymys, kannattaako vaikuttavuutta yrittää mitata. Hyvä kiteytys aiheeseen löytyy Sitran verkkosivuilta, joilla Matti Aistrich (2014) pohtii vaikuttavuusteemaa:

”Vaikuttavuutta kannattaa yrittää mitata, vaikka tiedämmekin, ettei lopputulos tule olemaan täydellinen. Ehkä lopulliseen tavoitteeseen ei koskaan päästä, epävarmuutta jää. Mutta mittaaminen siinä määrin kuin se on käytännössä ja taloudellisesti järkevää, syventää kuitenkin ymmärrystä tutkitusta aiheesta ja sen syy-seuraussuhteista. Kokemuksen kertyessä seuraavalla kerralla mittaamisessakin onnistutaan paremmin.”

7.4 Toimeksiantajan palaute

Toimeksiantajan edustajat ovat perehtyneet tutkimusraporttiin ja antaneet siitä palautetta. Toimeksiantajan mukaan tutkimustuloksissa ei noussut mitään erityisen huolestuttavaa. Esiin nousseet kehittämisasiat kohdistuivat sellaisiin asioihin, joiden kanssa koulutuksen järjestäjä painiskelee usein. Tutkimuksen perusteella vahvistui käsitys siitä, että yksilölliset kehittymistarpeet tulisi pystyä ottamaan tarkemmin huomioon. Koulutuksen järjestäjä pyrkii jatkuvasti kehittämään ja on jo löytänytkin kustannustehokkaita ja joustavia menetelmiä osallistujien yksilöllisten tarpeiden huomioimiseksi.

Erityisen positiivista toimeksiantajan mielestä oli, että vaikka koulutus ei kaikkien mielestä täysin vastannut odotuksia, koettiin siitä saatu oppi tukevan yrityksen kehittämistä. Tutkimuksessa esiin nousseet ”tehopäivät” ja alumnikokoukset ovat jo olleet ihan tuoreessakin keskustelussa (Möller-Aaltonen 2022). Toimeksiantajan kutsusta opinnäytetyötä esitellään myös Suomen Yrittäjäopiston Yrittäjyystiimissä.

8 POHDINTA

Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, sillä käsite on varsin moniulotteinen. Koulutuksen vaikuttavuutta arvioitaessa vaikuttavuuden yläkäsitteenä voidaan ainakin jossakin mielessä pitää sen tuloksellisuutta. Tämän käsitteen alle puolestaan kytkeytyy useita näkökulmia niin tehokkuudesta, taloudellisuudesta, tulosten laadusta kuin määrästäkin. Arviot näihin kaikkiin vaikuttavista seikoista voivat puolestaan vaihdella suurestikin tarkastelukulman mukaan.

Tämän opinnäytetyön aiheena oli tutkia Suomen Yrittäjäopiston toteuttamien, yrittäjille suunnattujen johtamiskoulutusten vaikuttavuutta ja yrittäjien kokemusta niistä saamastaan hyödystä oman liiketoimintansa kehittämisessä. Työn tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle, Suomen yrittäjäopisto Oy:lle seurantatyökalu tuottamansa koulutuspalvelun pitkän aikavälin vaikutusten arvioimiseksi. Seurantatyökalun sisältämä mittaristo antaa vertailukelpoista tietoa yrittäjien johtamiskoulutusten kehittämisen tueksi. Tällaista mittaristoa toimeksiantajalla ei vielä ole käytössä eikä seurantaa koulutuksen vaikuttavuudesta ole tehty.

Yrittäjät ovat Suomen Yrittäjäopisto Oy:n tarjoamien tutkintotavoitteisten koulutusten keskeisin kohderyhmä. Syvällinen tieto yrittäjän kokemuksesta koulutuksesta saamastaan hyödystä syventää asiakasymmärrystä ja on arvokasta koulutusten sisältöjen ja toteutuksen kehittämiseksi sekä kohderyhmämarkkinoinnin terävöittämiseksi. Tutkimuksen avulla saadaan tärkeää tietoa laadunhallinnan ja jatkuvan parantamisen periaatteiden näkökulmista sillä myös Opetus- ja kulttuuriministeriö kannustaa koulutuksen järjestäjiä systemaattiseen, ennakoivaan ja kokonaisvaltaiseen laadunhallintaan ja parantamiseen osana koulutuksen järjestäjän strategista johtamista.

Miten opiskelu ja tutkinnon suorittaminen vaikuttivat yrittäjän toimintaan ja antoiko se halutunlaisia kehittymisen ja kehittämisen työkaluja? Entä miten yrittäjä itse arvioi kokemansa hyödyn ja täytyikö tutkintotavoite? Nämä olivat keskeiset tutkimuskysymykset. Tutkimus toteutettiin sähköpostitse kyselytutkimuksena. Tutkimuksen kohderyhmä rajautui kahteen, vuosina 2018–2020 tutkintotavoitteisella oppisopimuskoulutuksella opiskellutta yrittäjäryhmää. Tutkintotavoitteena koulutuksissa on ollut yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto tai johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto.

Aiheen valintaan vaikutti sen ajankohtaisuus niin kansantalouden kuin koulutuksen järjestäjänkin näkökulmista. Kansantaloudellisesta näkökulmasta aihe on tärkeä, sillä yrittäjien kasvupotentiaalin tunnistaminen ja kasvuun kannustaminen on Suomen kilpailukyvyyn, innovaatioiden ja työllisyyden näkökulmasta äärimmäisen tärkeää. Ammatillisen koulutuksen järjestäjänkin näkökulmasta aiheella on painoarvoa, sillä ammatillisen koulutuksen rahoitus jakautuu 2018 alussa toteutetun lainsäädäntöuudistuksen jälkeen perusrahoitukseen, suoriterahoitukseen ja vaikuttavuusrahoitukseen. Vaikuttavuusrahoituksen osatekijät ovat työllistyminen ja jatko-opintoihin siirtyminen, opiskelijapalaute ja työelämäpalaute.

Tässä tutkimuksessa tausta-ajatuksena koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin oli siis tarve sukeltaa syvemmälle asiakasymmärrykseen. Proaktiivista ja syvällistä ymmärrystä asiakkaan tarpeista on tarve jatkuvasti rakentaa koulutuspalveluiden tuotekehityksen ja toteutusten kehittämiseksi ja tutkintotavoitteiden saavuttamiseksi. Saatavaan asiakasymmärrykseen voidaan luotettavasti perustaa

myös tälle ryhmälle kohdistettavaa asiakasmarkkinointia. Kyselyssä päädyttiinkin tämän vuoksi hyödyntämään Kirkpatrickin neliportaista koulutuksen vaikuttavuusmallia ja tarkasteltu osallistujien käsitteitä läpikäydyin, tutkintotavoitteisen oppisopimuskoulutuksen tuloksista, käyttäytymisensä muutoksista, omasta oppimisestaan sekä reaktioistaan opintoihin liittyen. Mallia käytetäänkin nykyään juuri koulutuksen tarvekartoituksen, suunnittelun ja tuotekehityksen tarpeisiin.

Kyselyn operationalisointi ja tulosten tarkastelu rakentui pohdinnalle koulutuksella saavutettavissa olevista tahi saavutetuista tuloksista, tähän liittyneistä toimenpiteistä ja muutoksista yrittäjän omassa käyttäytymisessä sekä kokemukselle oppimisesta. Tästä kaikesta rakentuvat, osin osallistujan omien arvojen ja asenteiden ohjaamana reaktiot, osallistujan subjektiivinen näkemys koulutuksen kokonaisuudesta. Omien reaktioidensa ohjaamana hän kertoo koulutuksesta omille verkostoilleen ja suosittelee, tai on suosittelematta koulutusta muille.

Tuotekehityksen näkökulmasta erityisen kriittisiä pisteitä ovat ketjun alku ja loppu. Mihin tarkoitukseen koulutuksella haetaan vastauksia ja toisaalta tutkintojen viitekehityksessä pystytään vastaamaan? Koulutuksen päätyttyä olisi tärkeää saada osallistujat viestimään omista kokemuksistaan ja avautumaan avoimesti ja rohkeasti myös mahdollisista kehittämisnäkemyksistään. Yrittäjät ovat vahvasti verkostoituneita ja siksi olisi ensiarvoisen tärkeää saada lukuisat tyytyväiset asiakkaat myös kertomaan onnistumisen kokemuksistaan eri foorumeilla.

Kyselyn tulokset antavat vahvoja viitteitä siitä, että koulutuksesta on saatu kattavasti eväitä, tietoa, taitoa ja ymmärrystä oman yrityksen kehittämisen tueksi. Tutkintotavoitteen on nähty olevan olennainen osa yrityksen kehittämistä ja opiskelun olleen antoisaa eikä edes kovin kuormittavaa. Näin näyttävät tutkintotavoitteisen opiskelun parhaat puolet silloin, kun tutkintotavoite on oikein valittu ja henkilökohtaistamisessa on onnistuttu. Tutkinnon suorittaminen kytkeytyy silloin luontevalla tavalla osaksi yrityksen arkea ja kehittämistoimintaa. Tämä tulos viittaa myös siihen, että tutkinnon suorittamisen tarjoama mahdollisuus strukturoituun ja ohjattuun yrityksen kehittämiseen on oivallettu oikein.

Juuri henkilökohtaistaminen, sen kaikissa vaiheissaan alkaen hakeutumisesta ja päättyen tutkinnon hyväksymiseen, on osa-alue, johon tulosten perusteella kohdistui myös kehittämistarpeita. Olisi äärimmäisen tärkeää pystyä riittävän kattavasti selvittämään ja tunnistamaan yrittäjällä jo olevaan osaamista sekä odotuksia ja omia tavoitteita kouluttautumiseensa liittyen. Näin voidaan riittävällä tarkkuustasolla myös pohtia, mikä tutkinto, mitkä sisällöt ja millainen toteutusmalli juuri häntä parhaiten palvelee. Tavoitteen asetantatasolla tuotiin esiin näkemys, että tutkinnon suorittaminen palvelusi paremmin opintojen alku- tai keskivaiheilla. Tämä on kuitenkin näkemys, josta itse olen vahvasti eri mieltä. Vaikka tutkinto arvioidaankin asteikolla hyväksyty – hylätty, voi kokeneempi yrittäjä toki tutkinnon puitteissa asettaa itselleen riman riittävän korkealle haastaakseen omaa johtamisaosaamistaan ja kykyään kehittää yritystään.

Kokonaisuutta, jossa sekä aikaisempi että puuttuva osaaminen todetaan sekä osaamisen hankkimista ja osoittamista suunnitellaan, kutsutaan henkilökohtaiseksi osaamisen kehittämissuunnitelmaksi (HOKS). Tutkinnon perusteella määritellään tutkintosuorituksen ammattitaidon arviointikoh-

teet ja -kriteerit, jotka osallistujan tulee tutkintosuorituksessaan täyttää. Koulutuksen sisällöt ja toteutus noudattelevat tutkinnon perusteen vaatimuksia. Tätä kautta kehittämispaine kohdistuu myöskin tutkinnon perusteisiin. Millaisia mahdollisuuksia tai rajoitteita se opinnoille antaa?

Mitä tulee lähipäivien toteutukseen, nousi esiin toiveita tason asettamisesta kaikkia osallistujia paremmin palvelevalle tasolle. Tämä on, heterogeenisen ryhmän ollessa kyseessä, toteutuksen kannalta suuri haaste, johon voidaan vastata vain huolellisella ennakkosuunnittelulla esimerkiksi ryhmäjakojen ja tehtävänantojen kautta. Tässä suunnittelussa palataan jälkeen tutkinnon ammattitaitovaatimukseen ja sisältöihin. On toisaalta tunnistettava myös tarpeet, joihin tutkinnon puitteissa ei voida vastata.

Työn tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle toimiva seurantatyökalu sen tuottaman koulutuspalvelun pitkän aikavälin vaikutusten arvioimiseksi. Tällaista seurantaa koulutuksen vaikuttavuudesta ei ole aikaisemmin tehty. Tuotin tässä opinnäytetyössä seurantatutkimuksen työkalun. Survey-tutkimuksen operationalisointi rakentui edellä mainitun Kirkpatrickin vaikuttavuusmallin pohjalle ja se pilotoitiin sähköpostikyselynä toukokuussa 2021.

Pilottikyselyn (n. 36) perusjoukon muodostivat kaikki koulutukseen osallistuneet. Kyselyn vastausprosenttia voidaan pitää Survey-tutkimukselle kohtuullisena tai jopa hyvänä n. 18, eli 50 %. Vastaa- jien aktivointi ja vastaamisen varmistaminen on kuitenkin haaste kaikissa kyselytutkimuksissa. Yrittäjän, ja vastaajan ajankäytön haastetta pohdin niin kyselyn teknisen toteutuksen kuin kyselyn sisältö- jenkin näkökulmasta. Kyselyyn vastaaminen tulee olla mahdollisimman helppoa ja nopeaa. Kaikki vastaajat olivat vastanneet kaikkiin kysymyksiin eikä kukaan ollut jättänyt kyselyä kesken sen aloi- tettuaan. Kyselyn toimivuuteen liittyvään kysymykseen saatujen vastausten perusteella voitaneen vetää varovainen johtopäätös, että kysely toimi kohtuullisen hyvin niin tekniikan kuin sisältöjensäkin puolesta.

Tutkimuksen reliabiliteetin eli luotettavuuden näkökulmasta näyttäisikin siltä, että tutkimus on hyvin ja helposti toistettavissa. Perusjoukon edustavuus kasvaa, jos toimeksiantaja ottaa kyselyn laajem- min käyttöönsä yrittäjäasiakkailaan. Myös tutkimuksen luotettavuuden arviointiin saadaan tällöin lisää Likertin järjestysasteikollisen kyselytutkimuksen tulosten analysointiin soveltuvia työkaluja. Toistettavuutta helpottanee myös se, että toimeksiantaja käyttää jo Webropol-työkalua asiakaspa- lautteidensa keräämiseen.

Mittavirheet tässä tutkimuksessa on pyritty eliminoimaan Webropol Professional Statistics ohjelman analyysi- ja laskentatyökaluilla ja tulokset on esitelty Webropolista suoraan saatavissa olevassa muo- dossa. Samaa teemaa on lähestytty useamman kysymyksen avulla. Turhaa tiedon siirtämistä Webro- polin tuottamista taulukoista vaikkapa Excel-taulukoihin on pyritty välttämään ja näin välttämään kirjausvirheitä. Tämä helpottaa ja nopeuttaa tulosten analysointia huomattavasi. Ilmeisiä satunnais- virheitä, eli tilanteita, joissa vastaaja olisi ymmärtänyt kysymyksen jotenkin toisin kuin oli ajateltu, ei tutkimuksessa noussut esiin.

Kyselytutkimuksen suurin haaste on vastaajien aktivointi ja kadon minimointi. Vastaajien aktivoi- miseksi voidaan toki luoda erialisia palkitsemisjärjestelmiä, kilpailuja tai, kuten tässä pilotissa, arpa-

jaisia. Yrittäjän arjen kiireissä korostuu myös vastaamisen kaikinpuolinen helppous. Uudenlaiset, ääniohjautuvat vastausmenetelmät ja AI tuovat tässäkin mielessä uusia mahdollisuuksia esimerkiksi vapaamuotoisten vastausten saneluun. Näissä toteutuksissa tulee toivoakseni samalla huomioiduksi erilaisten oppijoiden, joita yrittäjienkin joukossa on, tarpeet. Tätä näkökulmaa toki jo tutkinnon suorittamisen ja näyttöjenkin näkökulmista huomioidaan.

Tämä opinnäytetyö on lähtenyt liikkeelle ja toteutettu pitkittyneen Korona-pandemian aikana. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ei toki ollut vielä tietoa siitä, kuinka pitkällinen pandemia meillä oli kässissämme. Survey-tutkimus osoittautuikin myös tässä mielessä oikeaan osuneeksi valinnaksi, kun pohdin, miten vaikuttavuustutkimusta lähtisin yrittäjien keskuudessa toteuttamaan. Nähtävissä toki on, että Korona on yritystoimintaan, toimialasta riippuen vaikuttanut. Osalla onneksi myös positiivisesti. Kiitos tästä syväasukelluksesta yrittäjien näkemyksiin tässä haastavassa ajassa kuuluukin luonnollisesti paitsi kaikille koulutukseen osallistuneille, erityisesti pilottikyselyyni vastanneille.

LÄHTEET

- Ahvenainen, Perttu, Gylling, Janne ja Leino, Sani 2017. Viiden tähden asiakaskokemus – Tee asiakkaistasi faneja. Kauppakamari. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/viiden-tahden-asiakaskokemus-2017#kohta:Viiden\(\(20\)t\(\(e4\)hden\(\(20\)asiakaskokemus](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/viiden-tahden-asiakaskokemus-2017#kohta:Viiden((20)t((e4)hden((20)asiakaskokemus). Viitattu 12.6.2021.
- Aistrich, Matti 2014. Kannattaako vaikuttavuutta yrittää mitata? Sitran artikkeli 3.3.2014. <https://www.sitra.fi/artikkelit/kannattaako-vaikuttavuutta-yrittaa-mitata>. Viitattu 30.11.2021.
- Bager, T.E., Jensen, K.W., Nielsen, P.S. and Larsen, T.A. 2015, "Enrollment of SME managers to growth-oriented training programs", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 21 No. 4, 578-599. <https://doi-org.ezproxy.savonia.fi/10.1108/IJEBR-12-2014-0224>. Viitattu 13.3.2021.
- Gjerstad, Eevastiina. 2012. Opetuksen ja oppimisen perusteet. Luentoaineisto. Kymenlaakson kesäyliopisto/Helsingin yliopiston avoin yliopisto. Syyskuu 2012.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko, Sajavaara, Paula. 2009. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä Oy/Tammi.
- Heikkinen, Hannu 2018. Toimintatutkimus: Kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu. <https://www.elibrary.com/book/978-952-451-516-0>. Viitattu 12.6.2021.
- Johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. Johtamisen ja yritysjohtamisen osaamisala. Diaarinumero OPH-1224-2018. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/7289567>. Viitattu 9.6.2021.
- Kirkpatrick, Donald ja Kirkpatrick, James 2005. Transferring Learning to Behavior: Using the Four Levels to Improve Performance. Berrett-Koehler Publishers, Inc. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.savonia.fi/lib/savoniafi/detail.action?docID=335397>. Viitattu 19.6.2021.
- Kirwan, Cyril 2013. Making sense of organizational learning. Putting theory into practice. Taylor & Francis group. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.savonia.fi/lib/savoniafi/detail.action?docID=1164382>. Viitattu 4.11.2021.
- Koppa, Menetelmäpolkuja humanisteille, Jyväskylän yliopisto. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat>. Viitattu 6.3.2021.
- Korkeakoski, Esko 2017, Arvio ja menesty! Arviointitoiminnan perusteet, prosessit ja menettelyt. Mediapinta.
- Mäkelä, Pentti 2020. Määrälliset tutkimusmenetelmät. Opetusmateriaali. Osa 4. Parametrien estimoinnista ja hypoteesien testauksesta. Savonia-ammattikorkeakoulu.
- Möller-Aaltonen, Sanna 2020. Koulutuspäällikkö. Suomen Yrittäjäopisto. Haastattelu 5.6.2020.
- Möller-Aaltonen Sanna 2021. Koulutuspäällikkö. Suomen Yrittäjäopisto. Yksityinen sähköpostiviesti 26.4.2021. Viestin saaja Marjut Sakki.
- Möller-Aaltonen Sanna. Koulutuspäällikkö. Suomen Yrittäjäopisto. Yksityinen sähköpostiviesti 3.1.2022. Viestin saaja Marjut Sakki.
- Opetushallitus 2021, Ammatillisen koulutuksen opiskelijapalaute. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillisen-koulutuksen-opiskelijapalaute>. Viitattu 12.7.2021.

- Opetushallitus 2021, Ammatillisen koulutuksen aloittaneiden opiskelijoiden määrä lisääntyi. <https://www.oph.fi/fi/uutiset/2020/ammattillisen-koulutuksen-aloittaneiden-opiskelijoiden-maara-lisaantyi>. Viitattu 7.2.2021.
- Opetushallitus 2021, Työelämässä oppiminen. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>. Viitattu 12.7.2021.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö, Tutkintojen ja koulutuksen järjestäjät 2019. https://minedu.fi/documents/+tutkintojen+ja+koulutuksen+jarjestajat+1.1.2019+alkaen_netiveriso.pdf. Viitattu 9.2.2021.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus ammatillisen koulutuksen rahoituksen laskentaperusteista 1244/2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201244>. Viitattu 12.7.2021.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019, Kohti huippulaatua: Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-657-7>. Viitattu 14.6.2021.
- Oppisopimuskoulutus. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>. Viitattu 10.6.2021.
- Phillips, Jack. Pulliam Phillipis, Patricia. 2012. Proving the value of HR how and why to measure ROI. Society for Human Resource Management. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.savonia.fi/lib/savoniafi/detail.action?docID=919254>. Viitattu 19.6.2021.
- Rekola-Nieminen, Leena. Salmi, Ilari. 2004. Tilinpäätöksen rakentaminen ja tulkinta. Edita Publishing Oy.
- Routio, Pentti 2007. Tuote ja tieto. Tuotteiden tutkimus ja kehittäminen. <http://www2.uiah.fi/projects/metodi/f00.htm>. Viitattu 10.11.2021.
- Sakki, Marjut 2021, Tutkintotavoite vaikuttavuuden viitekehyydessä – asiakasnäkökulma. 10.6.2021.
- Sakki, Marjut 2021, Operationalisointi, kysymysten taso ja järjestys. 10.6.2021.
- Salmela-Aro, Katariina. Nurmi, Jari-Erik (Toim.). 2017. Mikä meitä liikuttaa? Motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-796-6>. Viitattu 12.6.2021.
- Suomen Asiakastieto. <https://www.asiakastieto.fi/yriytykset/fi/suomen-yrittajaopisto-oy/02088501/taloustiedot>. Viitattu 9.6.2021.
- Suomen virallinen tilasto (SVT), Opiskelijat ja tutkinnot. ISSN=2737–0399. Julkaistu 10.6.2021. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/opiskt/2020/opiskt_2020_2021-06-10_tie_001_fi.html. Viitattu 10.6.2021.
- Suomen Yrittäjäopisto. <https://www.syo.fi/syo/>. Viitattu 9.6.2021.
- Suomen Yrittäjäopisto, koulutukset. <https://www.syo.fi/koulutukset/>. Viitattu 9.6.2021.
- Suomen Yrittäjäopisto, strategia ja laatu. <https://www.syo.fi/syo/strategia-ja-laatu/>. Viitattu 9.6.2021.
- Suomen Yrittäjät 2021. Yritystilastot 2019. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajyyssuomessa-316363>. Viitattu 13.2.2021.
- Suomen Yrittäjät 2021. Yrittäjyystilastot. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/yrittajyystilasto_2021_su.pdf. Viitattu 12.7.2021.
- Suomen yrittäjien Pk-yritysbarometri 1/2021. <https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/tutkimukset/pk-yritysbarometrit/pk-yritysbarometri-12021-642333>. Viitattu 20.2.2021.

Taanila, Aki 2012. Akin menetelmäblogi. Analysointiosaaminen kurssimateriaali. <https://tilastoapu.wordpress.com/analysointiosaaminen-kurssimateriaali/>. Viitattu 10.11.2021.

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta, Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Tampere. Tampereen yliopistopaino. <http://ekirjasto.kirjastot.fi/ekirjat/tutkimuksellinen-kehittamistoiminta-nakokulmia-kehittamisprosessiin-osallistamiseen-ja-tiedontuotantoon>. Viitattu 9.6.2021.

Tuominen, Kari, Ojala, Leena-Maija, Malmberg, Lasse 2013. Learning and Development Excellence Criteria. How to Apply the Baldrige and the Investors in People Standard? Oy Benchmarking Ltd. <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.994843689106248>. Viitattu 9.6.2021.

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673>. Viitattu 12.6.2021.

Vilkka, Hanna 2021. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. 5. päivitetty painos. Painopaikka Otava Kirjapaino Oy, Keuruu 2021, Kustantaja Jyväskylä.

Vilkka, Hanna. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. <https://finna.fi/Record/vanaicat.125977>. Viitattu 12.6.2021.

Webropol Suomi. Asiakastytyväisyyden mittaaminen. Julkaisuaika tuntematon. <https://webropol.fi/tuotteemme/lisamoduulit/asiakastytyvaisyyden-mittaaminen/>. Viitattu 8.8.2021.

Webropol Professional Statistics. Webropol 3.0. Ohjelmiston sisäinen dokumentti. Julkaisuaika tuntematon. <https://new.webropol-surveys.com/>. Viitattu 12.11.2021.


Yritys- ja yhteisötietojärjestelmä. <https://tietopalvelu.ytj.fi/yritystiedot.aspx?yavain=108951&tarkiste=603FD5D973A989E00C8B066AC023DED26FB8E616>. Viitattu 7.2.2021.

Yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto. Diaarinumero 9/011/2016, OPH. <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/1929760>. Viitattu 9.6.2021.

LIITE 1: KYSELYLOMAKE

LIITE 2: TIETOSUOJASELOSTE

Tutkimus SYO:n koulutuksen vaikuttavuudesta

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

Tämä kysely on osa YAMK-opinnäytetyötäni, jossa kehitän toimeksiantajalleni Suomen Yrittäjäopisto Oy:lle pitkittäisseurannan työkalua koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi ja yrittäjille suuntaaman koulutuksen kehittämiseksi.

Kysely rakentuu Donald ja James Kirkpatrickin teorialle koulutuksen vaikuttavuudesta, jonka mukaisesti vaikuttavuutta tarkastellaan neljästä eri näkökulmasta, l. portaasta. Portaavat ovat: 1. reaktiot, 2. oppiminen, 3. käyttäytyminen ja 4. tulokset.

Tämän kyselyn aineistoja käsitellään anonymisti, eikä yksittäisiä vastauksia tulla yhdistämään vastaajiin, heidän yrityksiinsä tai sähköpostiosoitteisiin. Tuloksia analysoidaan yleisellä tasolla. Toivon, että vastaat mahdollisimman pian, viimeistään kuitenkin 31.5.2021 mennessä.

Vastaan mielelläni mahdollisiin mieltäsi askarruttaviin kysymyksiin marjut.sakki@edu.savonia.fi.
InnoTech- liiketoiminta, YAMK

Vastanneiden kesken arvotaan ravintola Vaustin 100 euron arvoinen lahjakortti.

Lämmin kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Arvioi SYO:n koulutuksen vaikutusta oman oppimisesi näkökulmasta

Mitä mieltä olet seuraavista oppimiseen liittyvistä väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Sain koulutuksesta tietoa yritykseni kehittämisen tueksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus vaikutti suunnitelmiini kehittää yritystäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän nyt, miten voin kehittää yritystäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain koulutuksesta hyödyllisiä työkaluja ja opin miten niitä käytetään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ymmärrän nyt paremmin, mitkä tekijät vaikuttavat yritykseni tulokseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tiedän, nyt, mistä voin hakea rahoitusta yritykseni kasvuun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutukselle asettamani henkilökohtaiset tavoitteet toteutuivat hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta tulee mieleesi tähän liittyen?

Arvioi SYO:n koulutuksen vaikutusta oman käyttäytymisesi näkökulmasta.

Mitä mieltä olet seuraavista käyttäytymiseesi liittyvistä väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Lähiopiskelusta ja itsenäisestä opiskelusta koostuva monimuotoinen opiskelumalli mahdollisti osallistumiseni koulutukseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyin kytkemään opintoni yritystoimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytin opiskeluun paljon aikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Käytän saamiani työkaluja yritykseni kehittämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen luonut mittariston, jonka avulla seuraan yritykseni tilaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan entistä paremmin suunnitella ajankäyttöäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muistan huolehtia paremmin myös omasta hyvinvoinnistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta tulee mieleesi tähän liittyen?

Arvioi SYO:n koulutuksen vaikutusta yrityksen tulosten näkökulmasta.

Mitä mieltä olet seuraavista yrityksesi tulokseen liittyvistä väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Yritykseni liikevaihto on kasvanut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yritykseni kannattavuus on parantunut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Yritykseni verkostokumppanuudet ovat kehittyneet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt palkkamaan lisää henkilökuntaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asiakaskuntani on kasvanut ja asiakkuudet ovat kehittyneet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prosessimme ovat kehittyneet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta tulee mieleesi tähän liittyen?

Arvioi SYO:n koulutuksen vaikutusta siitä näkökulmasta, mitä reaktioita tai tuntemuksia se sinussa herätti.

Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Opiskelu oli antoisaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelu oli raskasta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutus vastasi odotuksiani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voisin kehittää osaamistani oppisopimuksella jatkossakin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voisin käyttää oppisopimusta henkilökuntani osaamisen kehittämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koulutuksen sisällöt vastasivat omia kehittymistarpeitani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä muuta tulee mieleesi tähän liittyen?

Kuinka todennäköisesti suosittelisit koulutusta muille?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
En lainkaan todennäköisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin todennäköisesti

Tutkintotavoitteeni täyttyi

- suoritin koko tutkinnon
- suoritin tutkinnon osia
- en suorittanut tutkintoa, mikä tähän vaikutti? Kuvaile tilannettasi alla olevaan tekstikenttään.

Mitkä seikat estivät sinua saavuttamasta tutkintotavoitetta?

Entä miten koit tutkinnon suorittamisen?

Millaisia terveisiä haluaisit lähettää SYO:lle?

Taustakysymykset

Enää muutama taustoittava kysymys, joihin toivon sinun vastaavan. Tietoja käytetään vain aineiston luokitteluun, eikä niitä kytketä yksittäisiin vastaaniin.

Ikä *

- Alle 25 vuotta
- 25 - 34 v.
- 35 - 44 v.
- 45 - 54 v.
- 55 v. tai yli
- En halua kertoa ikääni.

Olen toiminut yrittäjänä *

- Alle 5 vuotta
- 5 - 10 vuotta
- Yli 10 vuotta
- En halua kertoa

Yritykseni työllistää *

- minut itseni
- itseni lisäksi satunnaisesti muita
- sesonkiaikana myös muita
- vakituisesti ulkopuolisia työntekijöitä. Kuinka monta henkilöä?

Yritykseni toimiala on *

- Kauppa
- Kuljetus
- Majoitus
- Palvelu
- Rakentaminen
- Teollisuus
- IT
- Hyvinvointi
- Energia
- Muu, mikä

Kouluttautumistarpeeni kohdistui (voit valita useampia vaihtoehtoja)

*

- Strategiaan

- Talouteen
- Verkostojen kehittämiseen
- Asiakkuuksien kehittämiseen
- Prosessien kehittämiseen
- Projektien johtamiseen
- Työyhteisön kehittämiseen ja johtamiseen
- Osaamisen kehittämiseen
- Johonkin muuhun, mihin?

Olen opiskellut SYO:n koulutuksen jälkeen *

- Tutkintotavoitteisesti, mitä
- Olen käynyt lyhytkoulutuksissa, missä
- En ole opiskellut

Mitä muuta mahdollisesti tulee mieleesi koulutukseen liittyen?

Tämä kysely on osa YAMK-opinnäytetyötäni, jossa kehitän toimeksiantajalleni Suomen Yrittäjäopisto Oy:lle pitkittäisseurannan työkalua koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi ja yrittäjille suuntaaman koulutuksen kehittämiseksi.

Tämän kyselyn aineistoja käsitellään anonymisti, eikä yksittäisiä vastauksia tulla yhdistämään vastaajiin, heidän yrityksiinsä tai sähköpostiosoitteisiin. Tuloksia analysoidaan ja käsitellään opinnäytetyössä yleisellä tasolla. Kysely on lähetetty Savonia-ammattikorkeakoulun sähköpostista ja toteutetaan Savonia-ammattikorkeakoulussa käytössä olevalla Webropol -järjestelmällä.

Lämmin kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

[Tämän opinnäytetyön tietosuojaselosteeseen voi tutustua tarkemmin täältä](#)

Olen lukenut tietosuojaselosteen ja antamani tietoja saa käyttää yllä kuvattuun tarkoitukseen *

Kyllä

Ei

Haluatko osallistua ravintola Vaustin lahjakortin arvontaan?

Kyllä. Sähköpostiosoitteeni, johon haluan ilmoituksen mahdollisesta voitosta:

Miten kysely mielestäsi toimi?



Tyytymätön



Neutraali



Tyytyväinen

Palaa halutessasi taakse päin painamalla Previous. Muista kyselyn lopussa lähettää vastauksesi painamalla **Submit**.



**OPINNÄYTETYÖHÖN LIITETTÄVÄ
TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS
EU:n yleinen tietosuoja-asetus
13 ja 14 artiklat
Laatimispäivä: 5.4.2021**

Tietoa tutkimukseen osallistuvalle

Olet osallistumassa Savonia-ammattikorkeakoulussa tehtävään opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen. Tässä selosteessa kuvataan, miten henkilötietojasi käsitellään tutkimuksessa.

Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Sinuun ei kohdistu mitään negatiivista seuraamusta, jos et osallistu tutkimukseen tai jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen. Jos keskeytät osallistumisesi tutkimukseen, ennen keskeytystä kerättyä aineistoa voidaan kuitenkin käyttää tutkimuksessa. Tämän selosteen kohdassa 14 kerrotaan tarkemmin, mitä oikeuksia sinulla on ja miten voit vaikuttaa tietojesi käsittelyyn.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Sama kuin opinnäytetyön tekijä.

2. Kuvaus tutkimushankkeesta ja henkilötietojen käsittelyn tarkoitus

Tämä kysely on osa YAMK-opinnäytetyötäni, jossa kehitän toimeksiantajalleni Suomen Yrittäjäopisto Oy:lle pitkittäisseurannan työkalua koulutuksen vaikuttavuuden arvioimiseksi ja yrittäjille suuntaaman koulutuksen kehittämiseksi.

Tämän kyselyn aineistoja käsitellään anonyymisti, eikä yksittäisiä vastauksia tulla yhdistämään vastaajiin, heidän yrityksiinsä tai sähköpostiosoitteisiin. Tuloksia analysoidaan ja käsitellään opinnäytetyössä yleisellä tasolla. Kysely on lähetetty Savonia-ammattikorkeakoulun sähköpostista ja toteutetaan Savonia-ammattikorkeakoulussa käytössä olevalla Webropol - järjestelmällä.

3. Tutkimuksen suorittajat

Tutkimusrekisterin tietoja käyttää opinnäytetyön tekijä.

4. Tutkimuksen nimi ja tutkimuksen kestoaika

Tutkimuksen nimi: Koulutuksen vaikuttavuus ja yrittäjien tarpeet – Tutkintotavoiteisessa oppisopimuskoulutuksessa opiskelleiden yrittäjien kokemuksia.

Henkilötietojen käsittelyn kesto: Kyselytutkimus toteutetaan toukokuussa 2021 ja tietoja käsitellään opinnäytetyön analysointi- ja kirjoitusvaiheessa vuoden 2021 aikana.

5. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste

Henkilötietoja käsitellään yleisen tietosuojasetuksen 6 artiklan 1 kohdan mukaisella perusteella.

Henkilötietojen käsittelyperusta tässä tutkimuksessa on

- tutkittavan suostumus
- tieteellinen tai historiallinen tutkimus tai tilastointi

6. Mitä henkilötietoja tutkimusaineisto sisältää

Tässä tutkimuksessa käsitellään henkilötietoja ikäluokkien tasolla (alle 25 vuotta, 25-34, 35-44, 45-54, 55 tai yli).

7. Arkaluonteiset henkilötiedot

Tutkimuksessa ei käsitellä arkaluonteisia henkilötietoja.

8. Mistä lähteistä henkilötietoja kerätään

Tallennettavat tiedot saadaan kyselytutkimuksella, joka toteutetaan sähköpostitse kohderyhmälle lähetettävällä Webropol-linkillä. Webropol on Savonia-ammattikorkeakoulun käytössä oleva järjestelmä.

9. Tietojen siirto tai luovuttaminen edelleen

Tietoja ei siirretä tai luovuteta edelleen.

10. Henkilötietojen suojauksen periaatteet

Tiedot ovat salassa pidettäviä.

Manuaalisen aineiston suojaaminen: Manuaalisia aineistoja ei ole

Tietojärjestelmissä käsiteltävät tiedot:

käyttäjätunnus salasana käytön rekisteröinti kulunvalvonta
 muu, mikä:

Suorien tunnistetietojen käsittely:

Suorat tunnistetiedot poistetaan analysointivaiheessa
 Aineisto analysoidaan suoraan tunnistetiedoin, koska (peruste suorien tunnistetietojen säilyttämiselle):

11. Henkilötietojen käsittely tutkimuksen päättymisen jälkeen

Tutkimusrekisteri hävitetään
 Tutkimusrekisteri arkistoidaan:
 ilman tunnistetietoja tunnistetiedoin

Mihin aineisto arkistoidaan ja miten pitkäksi aikaa:

12. Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaavan yhteystiedot

Savonia-ammattikorkeakoulun tietosuojavastaava on tietohallintopäällikkö Matti Kuosmanen. Häneen saa yhteyden sähköpostiosoitteesta tietosuoja@savonia.fi

Savonian tietosuojavastaavalta saat tietoa mm. tietojärjestelmien suojauksista, tietojärjestelmä- ja rekisteriselosteista ja muista tietosuojaan ja tietoturvaan liittyvistä menettelyistä.

13. Mitä oikeuksia sinulla on ja oikeuksista poikkeaminen

Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 1 mainittu henkilö.

Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)

Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi tutkimuksessa ja mitä henkilötietojasi tutkimuksessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:

- a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin
- b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsittelyyn ole muuta laillista perustetta
- c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsittelyyn ole olemassa perusteltua syytä
- d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai
- e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen velvoitteen noudattamiseksi.

Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:

- a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa tutkija voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden
- b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista
- c) tutkija ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsittelyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi
- d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odotettaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet.

Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)

Sinulla on oikeus saada tutkijalle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely suoritetaan automaattisesti.

Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin tutkija ei voi käsitellä henkilötietoja, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn

edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Tutkija voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

Valitusoikeus

Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.

Yhteystiedot:

Tietosuojavaltuutetun toimisto

Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki

Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki

Vaihde: 029 56 66700

Faksi: 029 56 66735

Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi