

## **Yrittäjämäisen käyttäytymisen kompetenssit -koulutuksen (kevät 2011) osallistujien blogikirjoitukset**

### **1. päivän antia:**

Opelix-hanke, yrittäjyyskasvatus koulussa

Yrittäjämäisen käyttäytymisen kompetenssit- koulutus 20.01.2011 Hämeenlinna, Fredrika-talo

FT, professori Kari Korpelainen

Kolmepäiväisen koulutuksen aloituspäivä loi kattavan katsauksen muutoksessa olevaan työelämään ja sen haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Kari Korpelaisen selkeä ja keskustelevala esitystyyli mahdollisti kokoaikaisen reflektoinnin ja ajatusten vaihdon osallistujien kesken.

Asiantuntijuuden korostuminen työelämävaatimuksissa haastaa suuressa käymistilassa olevan koulutusjärjestelmän. Lukion opettajana pohdin tietenkin, millä tavoin lukiokoulutus vastaa korkean asteen asiantuntijuuden valmiuksien tuottamisesta ja mikä osuus kasvaneella ammatillisella toisen asteen koulutuksella ja sen sisällön uudistamisella on asiantuntijuuden mahdollistajana.

Asiantuntijuuden edellytys on työn kehittäminen. Kehittäminen vaatii nähdäkseni toisaalta tarpeeksi pitkää kokemusta osaamisalueesta ja toisaalta monipuolisia, uudenlaisia virikkeitä ja toisin tekemisen mahdollisuuksia. Erityisesti minua puhutteli ammattitaidon ylläpidon siirtyminen yksilön omaksi osaamisalueeksi. Työnantajan tehtävä on mahdollistaa yksilön kompetenssien kehittyminen, vaikka se ei sitoudukaan enää työllistämiseen pitkällä aikavälillä. Sitoutumisen todettiin olevan vähenemässä sekä työnantajan että työntekijän kohdalla globaalin liikkuvan elämän myötä. Tämä toisaalta mahdollistaa yksilön monipuolisen ja uudenlaisen kehittymisen.

Suomessa uudistetaan samaan aikaan kaikkia koulutustasoja. Tässä uudistuksessa koulumuotojen välinen vuoropuhelu on ensiarvoisen tärkeää, jotta päällekkäisyyksiä ei synnytetä sinne, missä jokin osaamisalue on selkeästi osoitettavissa tietyn koulumuodon kompetensseiksi.

Yrittäjyyskasvatuksella perus- ja toisen asteen koulutuksessa voidaan kehittää yksilön valmiuksia ja tahtoa kasvattaa omaa osaamistaan kohti asiantuntijuutta. Sen sisältöjen tuominen opetussuunnitelmien toteutuksen tasolle on nyt ajankohtaista.

Eija Stenroth

opinto-ohjauksen ja psykologian lehtori, Turengin lukio

## 2. päivän antia:

Yrittäjämäisen käyttäytymisen kompetensseissa korostuvat myös luovuus ja johtaminen  
Yrittäjämäisen käyttäytymisen kompetenssit -koulutuksen toinen päivä 15.4.2011

Kompetenssikoulutuksen toisena päivänä Kari Korpelainen johdatti kurssilaiset yrittäjyyden henkisten ominaisuuksien taksonomiaan. Hän erittelee henkiset ominaisuudet affektiseen alueeseen (tunne, temperamentti), konatiiviseen alueeseen (motivaatio, joka suuntaa käyttäytymistä, orientaatiot itseen ja tahto, joka ratkaisee sen mitä tuloksia saadaan, toiminnan kontrollistrategiat, orientaatiot muihin) sekä kognitiiviseen alueeseen (deklaratiivinen ja proseduraalinen tieto).

Itselleni tästä merkittävämpänä nousi Freudin konstanssiperiaate, jonka mukaan jokaisella ihmisellä on tietty määrä vapaata energiaa, jonka hän suuntaa johonkin. Mikäli työstä (tai opiskelusta) ei löydy asioita, joihin suunnata tätä energiaa, hän etsii jonkin muun tavan kanavoida sitä. Jos tarjoamme nuorille näitä kanavia, tulee energia suunnattua esimerkiksi yrittäjämäisen käyttäytymisen kehittämiseen.

Päivän aikana erittelimme myös käsitteitä kompetenssi ja kvalifikaatio. Kompetenssi määriteltiin kyvyksi suoriutua käsillä olevasta tehtävästä, kun taas kvalifikaation on työntekijän kykyä suoriutua omaamiensa tietojen ja taitojen avulla muuttuvista työtehtävistä. Kompetenssien kehittyminen edellyttää metaosaamista, joka yrittäjämäisessä toiminnassa ilmenee kyknä käyttää kompetensseja joustavasti ja proaktiivisesti.

Yrittäjän persoonallisuuteen ja pätevytyteen liitetään yleensä sellaisia ominaisuuksia kuin sitoutuminen, tavoitteellisuus ja sinnikkyys, aloitteellisuus ja vastuunkanto, taito ratkaista ongelmia sekä epävarmuuden sieto, harkittu riskinotto ja riskin hakeminen sekä proaktiivisuus. Yrittäjälle ominaista on myös vähäinen tarve valtaan ja statukseen. Kun vertaa näitä menestyvän johtajan ominaisuuksiin havaitsee, että lista on molemmissa pitkälle samankaltainen.

Toinen läpikäymämme ominaisuuksien lista liittyi yleisiin työelämätaitoihin: elämänhallinta, kommunikointitaito, ihmisten ja tehtävien johtaminen, innovaatioiden ja muutosten hallinta. Kun näitä puolestaan vertaa yrittäjäkompetensseihin, voi jälleen huomata, että lista on lähes samanlainen – vain liiketoiminnan johtamisen kompetenssit voitaisiin lisätä listaan.

Päivän aikana puhuimme – jälleen vilkkaassa vuorovaikutuksessa kouluttajan ja kurssilaisten kesken – myös luovuudesta (joka on itselleni erityisen läheinen aihe johtuen työstäni, johon kuuluu koulumme Luovan yrittäjyyden linjan kehittäminen) sekä siitä miten se liittyy yrittäjämäiseen toimintaan. Saimme todeta, että menestyksen taustalla on aina oltava luovuutta ja nimenomaan sen laajassa merkityksessä ja että sekä innovatiiviselle kuin adaptiivisellekin luovuudelle on paikkansa.

Vielä tutustuimme eksperttiyden eri tasoihin ja jaoimme toisillemme kokemuksia erilaisten yrittäjämäisten toimintatapojen käytöstä opetuksessa ja koulun toimintakulttuurissa.

Pieta Tukkimäki-Hildén  
rehtori, Hämeenlinnan Yhteiskoulun lukio

### 3. päivän antia:

Yrittäjämäisen käyttäytymisen kompetenssit, 30.5.2011 koulutuspäivä  
Blogikirjoitus

Viimeisen päivän koulutuksen anti oli minulle merkittävä ja innostava. Päivän aikana ehdimme puhumaan erittäin monia asioita, joita ei aina tule ajatelleeksi kuin ohimennen.

Kun ryhtyy miettimään esimerkiksi oppimisympäristön luomista sellaiseksi, että se kannustaa itsenäiseen ajatteluun, luovuuteen ja ratkaisujen keksimiseen. Tämä merkitsee sitä, että koko oppijaporukka on otettava mukaan ideoimaan oppimista ja siihen tulee silloin yhdessä tekemisen meininki. Kysynkin, miten voi huoneessa, jossa on luennointipöytä ja kymmenen kahden hengen istuttavaa pulpettia, syttyä luovuus. Asetelma on jo niin jäykkä, että kaikki veltostuvat. Siinä haastetta rakentaa aitoja ympäristöjä. Voisiko niitä oikeasti tehdä työpaikoille? Miksi on erikseen koulutuspulpetit ja työpöytä?

Toinen teema, joka puhututti, oli hiljaisen tiedon katoaminen työelämästä pois siirtyvien työntekijöiden mukana. Miten tätä teemaa voitaisiin edistää ja luoda työpaikoille oppimispolkuja järjestelmällisesti vanhemmilta nuoremmille. Mielenkiintoista on kahden erilaisen yritysmuodon ilmaantuminen markkinoille isoissa kaupungeissa. Toinen on [www.mummit.fi](http://www.mummit.fi) ja toinen [www.seniorivalitys.fi](http://www.seniorivalitys.fi), jotka molemmat tähtäävät siihen, että työelämään tulee kokenut henkilö tekemään työtä. Tavoite ei ole kokoaikainen työllistyminen vaan mielekäs kokemuksellisen työpanoksen antaminen toisille ja se tuo mielekkyyttä myös omaan elämään. Onko tämä samalla sitä eläkeputken katkaisua luonnollisella tavalla eikä pakonomaisesti. Tässä mallissa tehdään tuota hiljaisen tiedon siirtoa muille.

Muutenkin tuntuu, että nyt on tullut sosiaalisen median kautta jotenkin uudenlainen aika, jossa nousee erilaisia uusia ja luovia toteutusratkaisuja työelämään. Tämä heijastelee jotain uusia sosiaalisen alueen muutoksia työelämässä. Se on todella hienoa. Ihmisten tietoisuus toisistaan ja asioista on lisääntynyt median kautta ja yhteydenpito on luontevaa. Toki sitten on havaittavissa, että osa ihmisistä jää rannalle. Jotkut eivät osaa, toisilta puuttuvat välineet ja näin syntyy avuttomuus, johon helposti jäädään. Uudenlainen sosiaalisuus tuo ihmisten tietoisuuteen ideoita ja se merkitsee, että enää eivät vanhat konstit tehoa samalla tavalla työelämässä. Myös esimiestyön ja johtamisen on muututtava luonnolliseksi osaksi työelämää.

Tämä suomalaisen työelämän johtaminen on mielenkiintoinen juttu. Vieläkin kuulee aivan liikaa johtamisesta, jota ei johdeta, esimies ei ole tavoitettavissa, hän ei lähde vuorovaikutteiseen keskusteluun työntekijöiden kanssa, määräyksiä annetaan liikaa ylhäältä käsin. Siksi koulutuspäivän yksi teema, jota sivusimme oli johtamisen tutkiminen alaisten kautta eikä johtajan kautta, on äärettömän tärkeää. Tähän teemaan soisi useamman tarttuvan. Onneksi nuorempi työntekijäpolvi on kasvamassa siihen, että he eivät enää anna esimiesten pompotella itseään samalla tavalla kuin vanhat työntekijät. Työelämän kehittämisessä tarvittaisiin nyt sekä ikääntyvien kokemusta että nuorempien reippautta tarttua asioihin uudesta näkökulmasta.

Toki kaikki muutokset edellyttävät sitä, että huolehdimme omasta työllistymiskyvystämme, mikä oli myös päivän teemoja. Tuo huolehtiminen on entistä enemmän yrittäjämäistä toimintaa. Jokaisen on haettava lisää tietoa itse, pysyttävä ajan tasalla ympärillä tapahtuvista asioista, suostuttava joustavuuteen monella tavalla. Mutta se on myös tasapainoisempaa tapaa sovittaa yhteen työ, harrastukset ja oma perhe. Levon merkitys työn tekemisessä on yhtä tärkeää kuin äärimmillään uurastaminen. Pienyrittäjien tulisi myös opetella tämä läksy. Ajattelen aina vanhaa maatalousaikaa, missä työ tehtiin luonnon ehdoilla. Valoisin aika oli kiihkeintä työn tekemisen aikaa ja pimein aika levon ja puhdetöiden aikaa. Nykyinen työrytmi on aivan päinvastainen.

Mitähän se tekee meille ihmisinä? On myös aloja, joissa kysyntä on kesällä kovinta, mutta silti sinne sovitellaan kaikkien lomat. Jäljelle jäävä pieni porukka sitten hikoilee entistä enemmän.

Mikko Metsänen  
Kiipulan ammattiopisto  
Projektipäällikkö, työnohjaaja, Akaan Verkko – hanke  
[mikko.metsanen@kiipula.fi](mailto:mikko.metsanen@kiipula.fi)  
[www.akaanverkko.com](http://www.akaanverkko.com)