

Startup Lapland, Northern Challenge - Kokemuksia valmennusten varrelta

Anu Harju-Myllyaho, restonomi YAMK, projektipäällikkö, Startup Lapland -hanke, Lapin ammattikorkeakoulu

Asiasanat: yrittäjyys, yrittäjyyskasvatus, startup-yritykset

Johdanto

Startup-yrittäjyys ja siihen liittyvät toimintamallit ovat nopeasti tulleet osaksi korkeakoulujen yrittäjyystoimintaa. Myös Lapin ammattikorkeakoulussa (Lapin amk) startupeja ja niihin liittyvää oheistoimintaa on tehty näkyväksi. Lapin amkin hallinnoima ja Lapin yliopiston osatoteuttama Startup Lapland –hanke (ESR, Pohjois-Pohjanmaan Ely-keskus) käynnistyi 1.8.2015 vastaamaan tarpeeseen nostaa startup-tietoutta Lapin korkeakouluissa. Hankkeen pääasiallisena tavoitteena on startup-valmennusohjelman suunnittelu ja toteuttaminen taustaorganisaatioissa. (Startup Lapland 2015). Lisäksi hankkeen tuella korkeakoulujen yrittäjyydestä kiinnostunutta henkilökuntaa ja opiskelijoita on kannustettu osallistumaan erilaisiin startup-yrittäjyystapahtumiin ja –tilaisuuksiin.

Startup on terminä jokseenkin käytetty, mutta sille on muodostunut monia merkityksiä. Tästä syystä ensimmäisenä hankkeen toimenpiteenä oli määritellä, mitä startup-yritys ja –yrittäjyys Startup Lapland –hankkeen puitteissa tarkoittaa. Yleisesti ajatellaan, että startupit ovat nuoria kasvuhakuisia yrityksiä. Steve Blank määrittelee startupit näin:

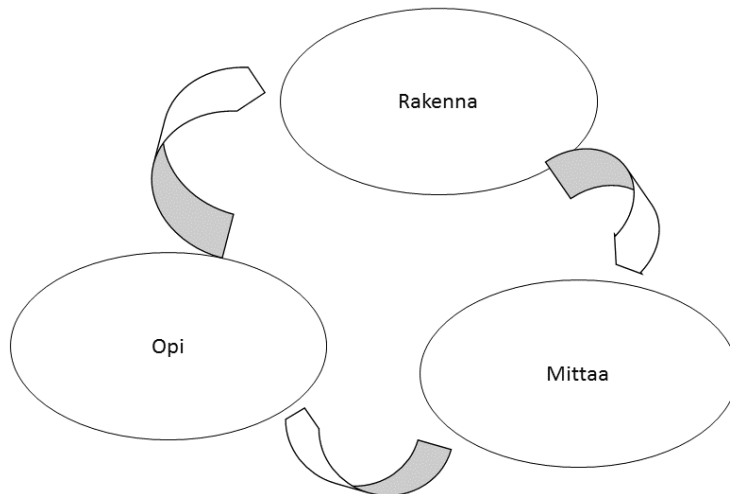
” [...] a startup is an organization formed to search for a repeatable and scalable business model.” (Blank 2010).

Hupparihörhö ja bisnesmies -teoksestaan sekä muiden muassa Hupparihörhö- ja Underhood-yrityksistään tunnettu Sami Kuusela (2013) jatkaa Blankin ajatuksenjuoksua toteamalla, että startup-yritys (Kuusela käyttää synonyymia *kasvuyritys*) ei alkuvaiheessa välttämättä tiedä, kuinka se tekee rahaa mahdollisimman hyvin. Startup-yrityksellä voi siis olla liike- tai

tuoteidea, jolle se etsii mahdollisimman suurta kannattavuutta. (Kuusela 2013, s. 15.) Startup Lapland –hankkeessa ei kuitenkaan lähdetty määrittelemään startup-yrityksiä kovin tiukasti. Lähtökohtana startup-yrittäjyydelle hankkeessa nähdään esimerkiksi Eric Riesin näkökulma aiheeseen:

”a human institution designed to create new products and services under conditions of extreme uncertainty.” (Ries 2017)

Näin ollen ymmärrys startup-yrittäjyydestä voidaan laajentaa koskemaan kaikkia alkavia yrityksiä, sillä varsinkin alkuvaiheessa yritysten tilanne on yleisesti ottaen epävarmaa. Riesin ajatusta mukaillen, Northern Challenge –valmennuksessa ei olla siis painotettu skaalautuvuutta tai teknologianäkökulmaa, vaan liikkeelle ollaan lähdetty siitä, että startupeissa painottuvat prosessi ja tekemisen tapa. Lean startup –menetelmästä kirjan julkaissut Ries (2017) on todennut, että startup-yrityksen menestys voi riippua itse kehittämisprosessista, ja tämä puolestaan tarkoittaa sitä, että menestyvän startupin kehittämistä ja johtamista voi myös opettaa ja oppia (Ries 2017).

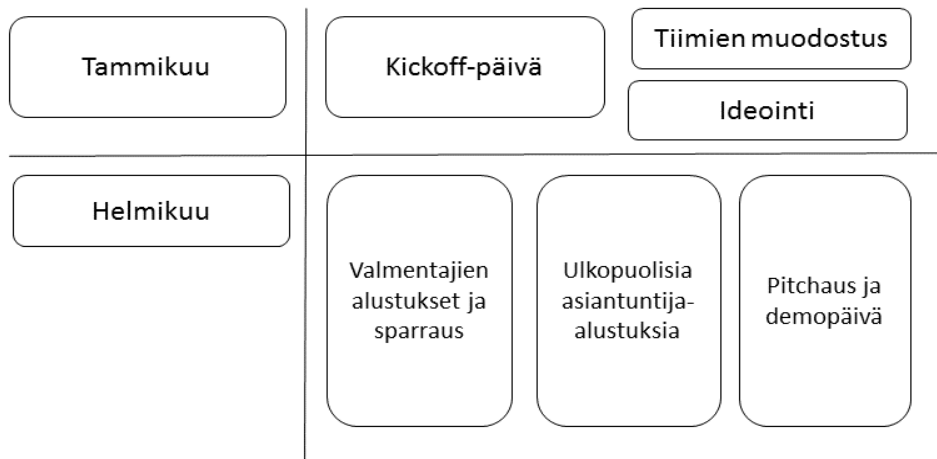


Kuvio 1. Startup-prosessi (mukailtu Ries 2017)

1) Northern Challenge -valmennus

Lapin ammattikorkeakoulussa on toteutettu yrittäjyyttä edistävää toimintaa pitkään. Esimerkiksi Unelmatehdas-hankkeessa tehtiin pohjatyötä monialaisen yrittäjyysvalmennuksen

rakentamiseksi Lapin korkeakoulukonserniin. (Harju-Myllyaho, Hirvaskari, Ojuva 2013). Yrittäjyyttä edistetään myös opintojaksoilla, erilaisissa kehittämissympäristöissä ja tapahtumissa. Northern challenge –valmennuksessa ero aikaisempiin toimintamalleihin on pääasiassa siinä, että ideoita pyritään testaamaan ja kehittämään lean-menetelmän avulla. Lean –menetelmässä tunnistetaan liikeidean ydin, niin sanottu Minimum Viable Product (MVP) ja testataan sitä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, jotta saadaan tietoa siitä, onko tuotteelle tai palvelulle kysyntää tai onko syytä muuttaa jotakin palvelun osaa tai tehdä suurempia korjausliikkeitä. (ks. esim. Ries 2017). Tosiaan, sanonta ”Fail fast, learn fast” tuli viidelle ensimmäisessä valmennuksessa mukana olleelle tiimille tutuksi. Ensimmäisen valmennuksen rakenne on kuvattu kuvioon 2.



Kuvio 2. Ensimmäinen Startup Lapland Northern Challenge –valmennuksen runko

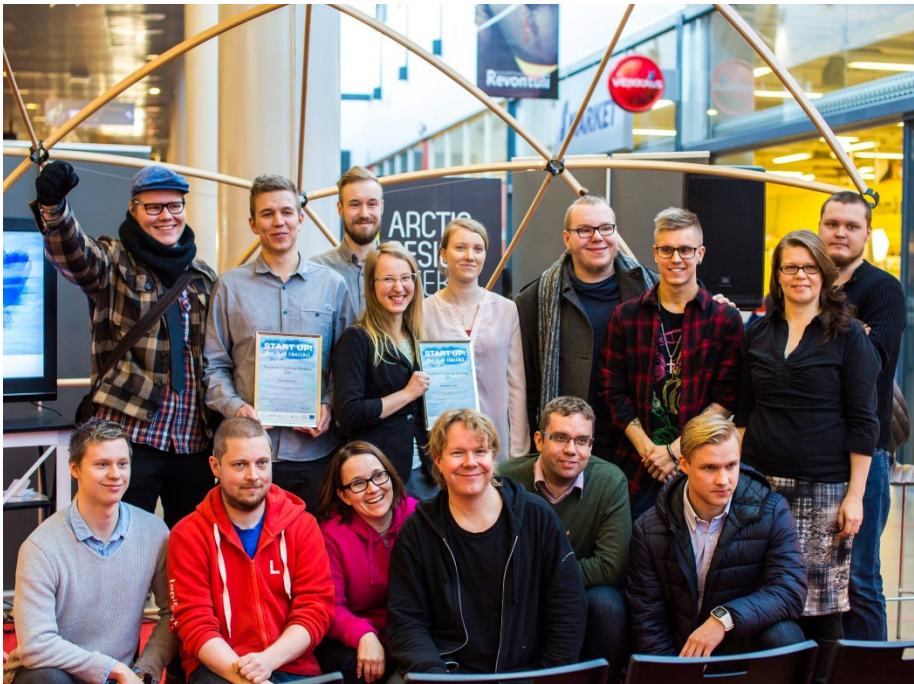
Ensimmäinen monialainen Northern Challenge -valmennus järjestettiin keväällä 2016. Opiskelijarekrytoinnin aikana syksyllä 2015 vierailtiin Suomen suurimmassa Startup-tapahtumassa, Slushissa, mikä vauhditti opiskelijarekrytointia ja toi paljon uusia kokemuksia. Ohjelma käynnistyi kickoff-päivällä 19.1.2016, jolloin innovatiivisilla, liikeidean omaavilla opiskelijoilla oli mahdollisuus rekrytoida tiimiinsä tekijöitä ja esitellä ideaa.

Olenaisena osana valmennusta olivat ulkopuoliset asiantuntijat Heidi Alariesto ja Sami Kuusela. Kuusela tuli Helsingistä Rovaniemelle auttamaan valmennuksen käynnistämässä ja lopuksi hän sparrasi tiimejä loppu-pitchauksiin (hissipuhe). Alarieston johdolla opiskelijat osallistuivat intensiiviviikonloppuun, jossa ideoita vietiin huimin harppauksin eteenpäin.

Valmennuksen ja ryhmäytymisen kannalta tärkeää oli myös Oulun Polar Bear Pitching – tapahtumaan osallistuminen.

Valmennuksen aikana opiskelijat kehittivät tiimeissä liikeideoita nopean kehittämisen, eli lean-menetelmien avulla. Toisilla tiimeillä ideat muuttuivat huomattavasti prosessin aikana, toiset totesivat alkuperäiset ideat toteuttamiskelpoisiksi ja kehittivät niitä edelleen paremmiksi. Joidenkin tiimien ideat osoittautuivat mahdottomiksi tai hyvin hankaliksi toteuttaa, joten myös uudelleenorganisointia tapahtui tiimien keskuudessa.

Valmennus päättyi loppu-pitchauksiin Arctic Design Weekin 2016 (ADW) kinalotapahtumana järjestetyssä pitchaus-näytöksessä Kauppakeskus Revontulessa, jossa viisi tiimiä esitti taidonnäytteensä. Ideoista palkittiin innovatiivisin idea ja paras esitys. (Kuva1)



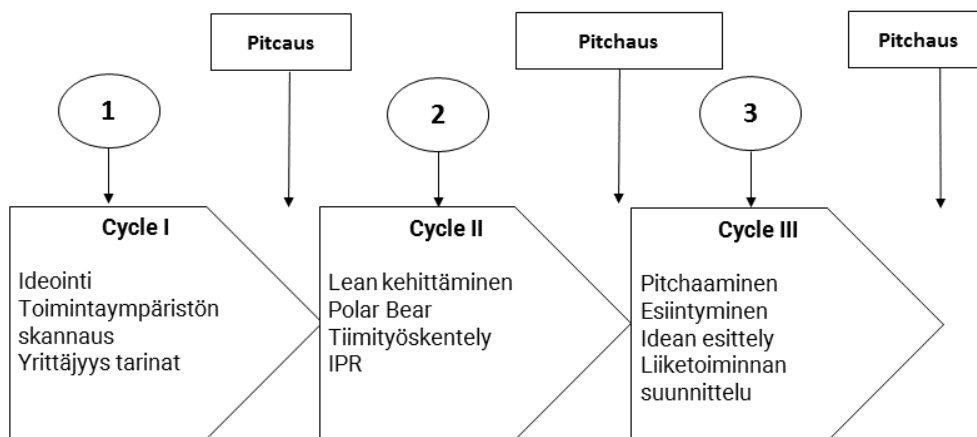
Kuva 1. Iloiset pitchaajat ja sparraajat Revontulessa 26.2.2016 (Kuva: Juho Uutela)

Valmennuksen jälkeen kerättiin osallistujien palautetta sekä valmentajien ja järjestäjien havaintoja onnistumisista ja kehittämiskohteista. Lisäksi Neea Ketola (2016), Lapin yliopiston opiskelijat teki kandidaatin tutkielman havainnoimalla valmennusta osallistujan näkökulmasta. Tutkielmasta saatiin paljon arvokasta tietoa käytäntöihin ja ryhmäytymiseen liittyen.

Ketola (2016, s. 24) kirjoittaa tutkielmassaan mm. että

”Toisaalta tällaisessa tilanteessa johtajan johtajuustaidot pistetään koetukselle, koska johtajan tulisi osata yhdistää tiimensä niin, että kaikki kulkevat yhtenäisenä joukkona kohti yhteistä päämäärää ja pyrkivät parhaimpaan mahdolliseen suoritukseen tiimensä hyväksi. Huonollakin tiimillä on pakko pystyä tekemään tulosta, koska johtajalla ei ole mahdollisuutta luovuttaa. ”Paska tiimi” ei siis välttämättä ole toiminnan este, se voi myös olla tärkeä opettaja siitä, miten annetuilla resursseilla pystyy työskentelemään tehokkaasti.” (Ketola 2016, s. 24.)

Kevään 2016 valmennus oli tiivis kokonaisuus, mutta palautteen perusteella koettiin, että ”esivalmennus”-tyyppinen aloitus voisi olla paikallaan, jotta opiskelijat pääsisivät ideoimaan ja pohtimaan myös toimintaympäristön tarjoamia mahdollisuuksia. Lisäksi mm. Ketolan kandidityön pohjalta todettiin, että olisi hyvä, jos opiskelijoilla olisi mahdollisuus vaihtaa tiimiä, lähteä valmennuksesta tai tulla mukaan valmennukseen tiettyinä aikoina kesken valmennuksen. Näin valmennus olisi joustavampi. Kehittämisen tuloksena kevään 2017 valmennus järjestettiin syklillä 19.1.2017-5.4.2017. (kuvio 3.).



Kuvio 3. Northern challenge 2017

Vuoden 2017 Northern Challenge –valmennus muodostui varsin erilaiseksi kuin ensimmäinen. Tälläkin kertaa painottuivat matka Polar Bear –tapahtumaan sekä Heidi Alarieston pitämä intensiiviviikonloppu. Myös alun pre-valmennusosio tuotti hyviä ideoita (Kuva 2). Palautteen kerääminen ja analysointi ovat vielä tämän valmennuskierroksen osalta kesken, mutta eräs opiskelija kirjoittaa reflektiopaperissaan seuraavaa:

”Opin ryhmätyöskentelystä paljon. Ennen kaikkea huomasin, miten suuri etu ryhmätyöskentelyssä on ideoinnin kannalta verrattuna itsenäiseen työskentelyyn. Ryhmätyöskentelyssä ideoista muovautuu parempia, koska tällöin ei lukkiudu ajattelemaan vain omasta näkökulmasta asioita. Kun kaikki tuovat omat ideansa esille syntyy lopputuloksesta parempi. Ryhmämme toimi mielestäni sulavasti ja saimme mielestäni hyvän lopputuloksen.” (Nothern Challenge –osallistuja, 2017)



Kuva 2. Ideointia pre-valmennuksessa keväällä 2017 (kuva: Sari Nisula)

Syklimalli toimi toivotulla tavalla ja uusia opiskelijoita saatiin rekrytoitua mukaan valmennukseen pitkin matkaa. Ensimmäisen valmennuksen kohdalla kuitenkin oltiin todettu, että tiimi- ja ryhmähengellä on suuri merkitys onnistumisen kannalta ja valmennuksen aikana myös muut valmennettavat oman tiimin lisäksi tulevat tärkeäksi osaksi oppimiskokemusta. Tästä näkökulmasta syklimalli poikkesi edellisen vuoden tiiviimmästä valmennusmallista.

2) Oppimiskokemuksia

Molemmilla valmennusmalleilla, tiiviillä kokonaisuudella ja syklimallilla, on omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Yhtäältä tiivis kokonaisuus voi osoittautua liian lyhyeksi kehittämisen kannalta ja saattaa johtaa siihen, että valmennus tehdään loppuun ”hampaat irvessä” tiimin ja idean toimivuudesta tai toimimattomuudesta huolimatta. Toisaalta syklimalli ei välttämättä sitouta osallistujia prosessiin ja prosessi voi muodostua liian pitkäksi. Molemmissa valmennuksissa on ollut mukana sekä Lapin amkin että Lapin yliopiston

henkilökuntaa ja opiskelijoita ja vahvuus onkin ollut monialaisuudessa ja innovatiivisissa tiimeissä.

Lapin ammattikorkeakoulun ja Lapin yliopiston yrittäjyyskasvatukseen ja -toimintoihin startup-valmennus tuo hyvän lisän. Startup-toiminta ja ketterä kehittäminen ovat tärkeitä myös suuremmissa organisaatioissa, sillä niiden avulla on mahdollista löytää uusia toimintamalleja ja inspiraatiota.

Tapahtumiin osallistuminen ja ”startup-pöhinän” luominen alueella ovat olleet tärkeitä asioita, sillä startupit ovat tulleet suomalaiseen yrityskenttään jäädäkseen. Hankkeesta on osallistuttu esimerkiksi Slush-tapahtumaan, joka on ollut sekä opiskelijoille että henkilökunnalle motivoiva kokemus. Mahdollisuuksien luominen ja tapahtumiin osallistumisen tukeminen nähdään tärkeänä myös jatkossa. Opiskelijan kokemusta kuvaa hyvin erääseen raporttiin kirjattu kuvaus:

”Reissu oli kaikin puolin erittäin mielenkiintoinen ja opin paljon uutta ja tapasin lukemattoman määrän uusia ihmisiä. Mielestäni parhain verkostoitumistilaisuus oli kuitenkin afterpartyt jossa ihmiset ja sijoittajat tulivat helpommin juttelemaan ja kellään ei ollut kiire. Käteen reissusta jäi paljon hyödyllistä tietoa tulevaa start up -valmennusta varten ja vinkkejä omaan elämään ja opiskeluun, kannatti todellakin lähteä!!” (Slush-osallistuja 2016.)



Kuva 3. Startup-valmennusta intensiiviviikonlopun aikana keväällä 2017 (kuva: Sari Nisula)

Lähteet

- Blank, S. (2010). What's a startup? First principles. Osoitteessa <https://steveblank.com/2010/01/25/whats-a-startup-first-principles/>. Haettu 6.4.2017.
- Harju-Myllyaho A., Hirvaskari M., Lempiäinen M., Ojuva J., (2014). Unelmatehdas - Oivalla porukalla! Sarja B. Raportit ja selvitykset, Lapin ammattikorkeakoulu.
- Ketola, N. STARTUP-VALMENNUS. Tutkimus johtajuuden merkityksistä startup-valmennusohjelmassa. Kandidaatin tutkielma. Lapin yliopisto.
- Kuusela, S. (2013). Hupparihörhö ja bisnesmies. Opas startup-kulttuurin ymmärtämiseen. Helsinki: Taloustieto Oy.
- Ries, E. (2017). The lean startupmethodology. Osoitteessa <http://theleanstartup.com/principles>. Haettu 7.4.2017.
- Startup Lapland (2017). Hankesuunnitelma.

Linkkejä artikkelissa mainittujen tapahtumien ja toimijoiden verkkosivuille:

Startup Lapland –hankkeen blogi: <http://startupaland.blogspot.fi/>

Slush: <http://www.slush.org/>

Polar Bear Pitching: <http://www.polarbearpitching.com/>

Lainaukset ovat otteita Startup Lapland -hankkeen osallistujien raporteista reflektiopapereista (julkaisemattomia).