

AI-menetelmällä uusia näkökulmia yrittäjyyden tutkimiseen

7.12.2023

Tutkimuksessa lähdetään usein liikkeelle ongelman määrittämisestä ja ratkaisun etsimisestä. Täysin päinvastainen näkökulma on ns. AI-menetelmä, jota hyödynnettiin Seinäjoen ammattikorkeakoulun toteuttamassa naisyrittäjyystutkimuksessa. AI tulee sanoista Appreciative Inquiry, mikä pitää sisällään menetelmän perusidean: arvostavan lähestymistavan. Sen sijaan, että etsittäisiin asioita, jotka eivät toimi, etsitäänkin sitä, mikä toimii kaikista parhaiten.

AI-menetelmän kehittivät alunperin Cooperrider ja Srivastva (1987). AI-menetelmässä keskitytään siihen, mikä esimerkiksi yrityksessä on kaikkein parasta: mikä antaa sille elämän, mitkä ovat sen vahvuudet ja tärkeimmät arvot? Toisin sanoen sen sijaan, että keskityttäisiin siihen, millaisia ratkaistavia ongelmia yrityksessä on, keskitytäänkin siihen, milloin yritys on parhaimmillaan (Sorensen ym., 2022). AI-menetelmään kuuluu neljä eri vaihetta (Cooperrider ym., 2008): 1) Löytäminen eli Discovery, 2) Unelmointi eli Dream, 3) Suunnittelu eli Design ja 4) Toteutus eli Deliver. Ensimmäisessä vaiheessa keskitytään siihen, mikä yrityksessä (tai tutkittavassa kohteessa) toimii parhaiten. Toisessa vaiheessa mietitään sitä, mikä voisi toimia vielä paremmin ja millaista muutosta se vaatisi. Kolmannessa vaiheessa suunnitellaan tarvittavaa muutosta ja neljännessä sen toteuttamista.

Kokemuksia AI-prosessista naisyrittäjien kanssa

SeAMKin naisyrittäjyystutkimuksessa tällainen AI-prosessi käytiin läpi 12 yrittäjänaisen kanssa. Prosessi piti sisällään kaksi tapaamista, joissa ensimmäisessä vaiheessa käytiin läpi sitä, mikä on kyseisen naisen

kohdalla parasta yrittäjyydessä. Tässä Discovery -vaiheessa keskusteltiin siitä, missä yrittäjä on itse hyvä ja millaisia huippuhetkiä yrittäjyys tarjoaa. Näitä asioita lähestyttiin esimerkiksi seuraavilla kysymyksillä: 1) Mikä on parasta sinun yrittäjyydessäsi? 2) Kuvaa jokin huippukokemus yritystoiminnastasi – hetki, jolloin olit erityisen innostunut ja hetkessä mukana – koit eräänlaisen flow-tilan? Mitkä asiat myötävaikuttivat tämän kokemuksen syntymiseen? 3) Jos unohdetaan kaikki vaatimattomuus, niin mitä pidät eniten arvossasi itsessäsi, työssäsi ja yrityksessäsi?

Tämän jälkeen siirryttiin toiseen osioon eli unelmointiin (Dream). Yrittäjää pyydettiin käymään läpi seuraavanlainen ajatusleikki:

”Nukahdat nyt ja heräät viiden vuoden päästä. Tällä välillä hyvä haltijatar on toteuttanut kaikki toiveesi, mitä sinulla voisi olla yritystoimintasi suhteen. Nyt menet yritykseesi, kerro mitä kaikkea siellä on tapahtunut?”

Unelmakuvan kohdalla pohdittiin sitä, missä suhteessa yritys olisi erityisen menestynyt, minkä kokoinen yritys olisi, millaisia tuotteita ja palveluita siellä olisi suhteessa nykyiseen, olisivatko asiakkaat muuttuneet tai yhteistyökumppanit, mikä olisi kilpailuetu ja mikä ylipäätänsä olisi parasta tämän kaiken toteutumisessa.

Toisessa haastattelussa käytiin läpi AI-prosessin kaksi viimeistä vaihetta eli Design ja Delivery. Ensimmäisen haastattelun perusteella jokaiselle naisyrittäjälle piirrettiin aikajana viiden vuoden päähän, johon kirjoitettiin unelmakuva. Ensin yrittäjää pyydettiin miettimään vaihtoehtoisia polkuja unelmatilanteen saavuttamiseksi viiden vuoden päästä. Tämän jälkeen lähdettiin purkamaan janaa taaksepäin miettimällä mitä pitäisi tapahtua minäkin vuonna ja mitä hänen pitäisi tehdä juuri nyt. Samalla pohdittiin myös sitä, mikä yrittäjää auttaisi toteuttamaan nämä asiat.

AI-menetelmä toimi erinomaisesti naisyrittäjien kanssa. Moni haastateltava koki työskentelyn voimaannuttavaksi ja avasi silmiä näkemään omat unelmansa yritystoiminnassa sekä myös löytämään keinoja tuon unelman saavuttamiseksi. Tämän lisäksi menetelmän avulla saatiin mielenkiintoista ja rikasta tutkimusaineistoa esimerkiksi siitä, millaisia kasvutavoitteita naisilla on ja millaisia kasvustrategioita he tunnistivat tuon kasvun toteuttamiseksi.

AI-menetelmän taustalla on useita periaatteita

Cooperriderin ym. (2003) mukaan kaikissa AI-menetelmää soveltavissa prosesseissa on kaksi peruskysymystä. Ensimmäinen liittyy siihen, milloin tutkittava kohde on eloisimmillaan, parhaimmillaan ja toimivassa suhteessa eri yhteisöihinsä. Toiseksi tarkastellaan mahdollisuuksia parantaa tilannetta entisestään omiin arvoihin nojautuen. Stavros ym. (2015) määrittelevät AI:n perustan seuraavasti:

“AI:n ytimessä on pyrkimys parhaaseen ihmisissä ja heidän organisaatioissaan mahdollisuuksia pursuavassa ympäröivässä maailmassa. AI ei ole niinkään muutos niissä menetelmissä ja malleissa, joita muutosprosesseissa käytetään, vaan se on perustavanlaatuinen muutos koko näkökulmassa. AI näkee inhimillisen järjestelmän kokonaisuuden ja tutkii tuon järjestelmän vahvuuksia ja mahdollisuuksia.”

AI:lla on viisi periaatetta: konstruktionistinen, simultaaninen, poeettinen, ennakoiva ja positiivinen (Cooperrider ym., 2003). Konstruktionistinen periaate liittyy siihen, että sosiaalinen tieto ja organisaation

kohtalo ovat kietoutuneet yhteen, ja rakentava organisaatiomuutos vaatii yhteistyötä mielikuvituksen ja järkeilyn välillä. Simultaanisuuden periaate tunnustaa, että prosessiin liittyvä tutkimisvaihe ja muutos eivät ole erillisiä hetkiä, vaan ne voivat ja niiden tulisi olla samanaikaisia. Poetiikan periaate on metafora ymmärtää inhimilliset organisaatiot avoimena kirjana – organisaation tarinaa kirjoitetaan jatkuvasti yhteistyössä. Ennakoivan periaatteen mukaan tulevaisuuden kuva ohjaa organisaation nykyistä toimintaa. Viides periaate "positiivinen" on kaikkein konkreettisin – kuten Cooperrider ym. (2003) toteavat: "*Muutos vaatii suuria määriä positiivista tunnetta, sosiaalisia siteitä sekä asenteita kuten toivoa, inspiraatiota ja pelkkää iloa yhdessä luomisesta"*. Whitney ja Trosten-Bloom (2010) korostavatkin, että AI luo mahdollisuuksia ihmisille unelmoida, jakaa unelmiaan ja tukea ihmisiä kannustamalla ja mahdollistamalla positiivisen asenteen.

*Seinäjoen ammattikorkeakoulun "Naiset esiin ja eteenpäin: Naisyrittäjyyden kasvutekijät maaseudulla" -tutkimushankkeen yhtenä keskeisenä tavoitteena on selvittää, miten naisten innovaatiotoimintaa voidaan edistää ja tukea. Tutkimuksessa haastateltiin 12 eteläpohjalaista naisyrittäjää. Tutkimuksen rahoittaa Töysän Säästöpankkisäätiö. Tutkimusta valottavassa sarjassa on aiemmin ilmestynyt:*Löytöretkellä yrittäjyyden ytimeen | @SeAMK-verkkolehtiNaisyrittäjien innovointi vaatii tarkempaa tutkimusta | @SeAMK-verkkolehtiMitä innovointi tarkoittaa naisyrittäjille? | @SeAMK-verkkolehti"Verkostoa me tarvitaan, ihmisiä ympärillemme"

Sanna Joensuu-Salo
tutkijayliopettaja, dosentti
SeAMK

Anmari Viljamaa
tutkijayliopettaja
SeAMK

Emilia Kangas
yliopettaja
SeAMK

Lähteet

Cooperrider, D., Whitney, D., & Stavros, J. (2003). *Appreciative Inquiry Handbook. The First in a Series of AI Workbooks for Leaders of Change.* Lakeshore Communication, Inc. and Berret-Koehler Publishers, Inc.

Cooperrider, D., & Srivastva, S. (1987). Appreciative Inquiry in organizational life. In D. L. Cooperrider, P. F. Sorensen, Jr., T. F. Yaeger, & D. Whitney (Eds.), *Appreciative Inquiry: Foundations in positive organization development* (pp. 61-104). Champaign, IL: Stipes.

Sorensen, P.F., Yaeger, T.F., Savall, H., Zardet, V., Bonnet, M., & Peron, M. (2022). A Review of Two Major Global and International Approaches to Organizational Change: SEAM and Appreciative Inquiry. *Organization Development Journal, Summer 2022*, 21-27.

Stavros, J., Godwin, L., & Cooperrider, D. (2015). Appreciative Inquiry: Organization Development and the Strengths Revolution. In W. Rothwell, R. Sullivan, & J. Stavros (Eds.), *Practicing Organization Development: A guide to leading change and transformation* (4th Ed.), Wiley.

Whitney, D., & Trosten-Bloom, A. (2010). *The Power of Appreciative Inquiry: A Practical Guide to Positive Change* (2nd Ed.). Berrett-Koehler Publishers, Inc.