



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Mitä kuuluu, duunirinki?

Duunirinkitoiminta Keski-Suomen 4H-yhdistyksissä Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen jälkeen

Terhi Ljungkvist

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko. (210 op)

11 / 2013

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Terhi Ljungkvist	Sivumäärä 59 ja 8 liitesivua
Työn nimi Mitä kuuluu, duunirinki? Duunirinkitoiminta Keski-Suomen 4H-yhdistyksissä Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen jälkeen	
Ohjaava(t) opettaja(t) Tero Lämsä	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Nuorten Keski-Suomi ry, Turo Teittinen	
Tiivistelmä <p>Opinnäytteen tarkoituksena on tuottaa arviointitietoa Keski-Suomen 4H-yhdistysten duunirinkitoiminnasta. Työssä tarkastellaan duunirinkitoiminnan nykytilaa sekä sitä, miten Nuorten Keski-Suomi ry:n toteuttama ja 4H-toiminnanjohtajille suunnattu valmennuskoulutus vaikutti duunirinkitoimintaan paikallisyhdistyksissä. Lisäksi tavoitteena on selvittää duunirinkitoiminnassa mukana olevien nuorten osallisuuden kokemuksia. Arviointi pohjautuu duunirinki-toimintamallin tarkoituksen ja tavoitteiden lisäksi Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen ja siihen sisältyvän valmennuskoulutuksen tavoitteiden toteutumisen tarkasteluun. Opinnäytetyön tilaajana on Nuorten Keski-Suomi ry.</p> <p>Työ on toteutettu kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusotteella, joskin sen tekemisessä on hyödynnetty myös pääasiassa kvantitatiivisen tutkimuksen piiriin kuuluvia menetelmiä. Tutkimusaineisto koostuu seitsemän duunirinki-valmentajan teemahaastattelusta, nuorten ryhmähaastattelusta ja Webropol-ohjelmalla toteutetun kyselyn vastauksista. Kysely oli suunnattu kaikille Keski-Suomen 4H-yhdistysten 19 toiminnanjohtajalle ja siihen vastasi kymmenen toiminnanjohtajaa.</p> <p>Työn teoriatausta rakentuu osallisuusteorioiden ja –mallien pohjalta. Lisäksi työn keskeistä tietopohjaa on koulutuksen vaikuttavuuden arviointia käsittelevä teoria.</p> <p>Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen aikana ja duunirinki-valmennuskoulutuksen myötä duunirinkitoiminta käynnistyi 16 4H-yhdistyksessä ja toiminnan piirissä on nyt lähes pari sataa keski-suomalaista nuorta. Valmentajakoulutus avasi toiminnanjohtajille duunirinkitoiminnan keskeisiä periaatteita ja toiminnan tavoitteita. Lisäksi koulutuksesta saatiin intoa ja varmuutta ottaa uusi toimintamalli käyttöön. Nuorille duunirinki tarjoaa tärkeitä ensimmäisiä työelämäkokemuksia ja mahdollisuuden toteuttaa itselle tärkeitä tavoitteita. Haasteena on muun muassa varmistaa duunirinkitoiminnan vakiintuminen osaksi 4H-yhdistysten perustoimintaa.</p> <p>Opinnäytteen tuloksia voidaan hyödyntää laajalti käynnistettäessä duunirinkitoimintaa tai suunniteltaessa valmentajakoulutuksen kaltaisia prosesseja työntekijöiden perehdyttämiseksi toimintamalliin. Eri-tyyppisten käyttökelpoisia tulokset ovat Keski-Suomen duunirinki-toimijoiden keskuudessa esimerkiksi tulevien kehittämistoimien ja –hankkeiden yhteydessä. Keski-Suomen 4H-piiri voi hyödyntää tuloksia toteuttaessaan Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen loppuarviointia ja –raportointia. Duunirinki ei kuitenkaan ole sidoksissa yksittäiseen järjestöön, vaan sen työmenetelmiä voidaan hyödyntää laajemminkin järjestö- ja nuorisotyön piirissä. Siten työstä on hyötyä 4H:n lisäksi myös muille tahoille, jotka työskentelevät nuorten työelämä- ja ryhmätoimintataitojen sekä osallisuuden edistämiseksi.</p>	
Asiasanat osallisuus, työyhteisötaidot, voimaantuminen, valtaistuminen, järjestötoiminta, kvalitatiivinen tutkimus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Terhi Ljungkvist	Number of Pages 59 + 8 annex pages
Title How is it going, Job ring? Job ring –activities in Central Finland’s 4H-associations after the project “Young people employing themselves”	
Supervisor(s) Tero Lämsä	
Subscriber and/or Mentor Nuorten Keski-Suomi ry / Turo Teittinen	
Abstract <p>The aim of this thesis is to evaluate how operation model called Job ring works in 4H-associations in Central Finland. The study looks into the current situation and how training directed to 4H-executive directors affects on Job ring activities in local 4H-organisations. The aim is also to take a look at how young people experience inclusion in Job ring. The evaluation is based on the purpose and aims of Job ring –operation model as well as the aims set to both “Young people employing themselves” – project and the training included in the project.</p> <p>This thesis is ordered by Nuorten Keski-Suomi ry (The Youth Organization of Central Finland). It is based on qualitative research approach even though some quantitative methods are used as well. The research material consists of seven theme-based interviews (4H-executive directors), a group interview (youngsters) and answers collected via Online survey.</p> <p>The theoretical background section introduces theories and models of inclusion. Educational effectiveness theory is also presented because it gives a good insight into the theory and practice behind evaluation.</p> <p>During the project “Young people employing themselves” Job ring came into operation in sixteen local 4H-associations reaching nearly two hundred young people around Central Finland. The training helped the 4H-executive directors to understand the aims and purpose of Job ring. It also helped them to understand their own tasks and roles as the coaches of the Job ring and enabling young people’s inclusion and participation in the Job ring.</p> <p>The thesis is meaningful for the professional field of youth work and civic activities. It offers perspectives on how to develop Job ring –activities. It also gives perspectives about the further educational needs among the executive directors. The results are usable widely in local, regional and national level when setting up new Job rings or developing existing ones.</p> <p>It is worth mentioning that the Job ring as an operating model is not meant only for the 4H-organisation but to all actors working with young people, especially in areas such as work and social life skills, empowerment and inclusion. In that sense the results can be widely used in the future. More specifically the 4H-regional organization can use the results for evaluation and reporting the results of “Young people employing themselves” –project.</p>	
Keywords inclusion, work skills, empowerment, organizational activities, qualitative research	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TAUSTA JA TAVOITTEET	8
2.1 Nuoret itsensä työllistäjänä -hanke	8
2.2 Valmennuskoulutus	8
2.3 Mikä on duunirinki?	9
2.4 Tutkimuskysymykset ja -ote	11
2.5 Tutkimusaineiston keruu, käsittely ja analysointi	13
3 NUORTEN OSALLISTUMINEN JA OSALLISUUS	15
3.1 Osallisuuden määrittelyä	16
3.2 Osallisuusmalleja	20
3.3 Osallisuus duuniringissä	25
4 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI	26
4.1 Mihin arviointia tarvitaan?	27
4.2 Mitä tarkoitetaan koulutuksen vaikuttavuudella?	27
5 TULOKSET	29
5.1 Duunirinkitoiminta Keski-Suomen 4H-yhdistyksissä	29
5.2 Valmennuskoulutus ja sen vaikuttavuus duunirinkitoimintaan	34
5.3 Nuorten osallistuminen ja osallisuus duuniringissä	39
6 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT	44
7 LOPUKSI	50
LÄHTEET	55
LIITTEET	60

1 JOHDANTO

Nuorisotyöttömyyttä voidaan pitää yhtenä 2000-luvun merkittävimmistä yhteiskunta-rauhaa ja nuorten sosiaalisten oikeuksien toteutumista uhkaavana tekijänä sekä maailmalla että meillä Suomessa. Tilastot ovat synkkää luettavaa: Suomessa nuorisotyöttömyys kosketti syyskuussa 2013 yli 35 000 alle 25-vuotiasta nuorta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a).

Sekä kansallisella että EU-tasolla on käynnissä suomalaisnuoriin vaikuttavia toimenpideohjelmia ja hankkeita, joilla nuorten työttömyyskehitys pyritään pysäyttämään. Kansallinen nuorisotakuu astui voimaan vuoden 2013 alusta ja sen tarkoituksena on turvata jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle tai alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle nuorelle aikuiselle työ-, opiskelu- tai harjoittelupaikka kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi jäämisestä. EU:ssa uskotaan mahdollisuuksiin pysäyttää kasvava nuorisotyöttömyys turvaamalla nuorelle jokin jatkopaikka pitkittyvän työttömyyden sijaan (Saraste 2013; Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b.) Puhutaan eurooppalaisesta nuorisotakuusta, jonka EU on nostanut tänä vuonna yhdeksi kärkiteemoistaan (Haikonen 2013, 22).

Nuorten työllistymisen tiellä on paitsi rakenteellisia yhteiskunnallisia ongelmia, myös asenteellisia esteitä. Moni nuori kokee työnantajien ja yhteiskunnan vaatimukset kohtuuttomiksi; nuorelta työnhakijalta odotetaan sekä työkokemusta että koulutusta. Lisäksi on oltava ”oikea tyyppi”, joka istuu hyvin työyhteisöön. Ei ihme, että nuoret kokevat riittämättömyyttä omasta osaamisestaan ja valmiuksistaan. Toisaalta julkisessa keskustelussa esitetään välillä jyrkkiäkin näkemyksiä paitsi nuorten työelämävalmiuksien, myös heidän työelämäasenteitaan kohtaan.

Nuorisotyöttömyys koskettaa yhteiskunnan virallisten instituutioiden lisäksi myös nuoris- ja järjestötoimintaa ja kansalaisyhteiskunnan toimijoita. Työtä nuorille 2010 – hankkeen tavoitteena oli työllistää nuoria muutaman kuukauden pituisiin nuorisotyöhön liittyviin tehtäviin. Erityisen aktiivisia työllistäjiä olivat järjestöt. 4H oli yksi niistä järjestöistä, jotka palkkasivat nuoria ja kannustivat toimijoitaan kaikilla organisa-

tiotasoilla osallistumaan hankkeeseen ja mahdollistamaan nuorille työkokemuksen kartuttamisen. (Allianssi 2010a.)

4H:lla on takanaan pitkä kokemus nuorten työllistämistoiminnasta. Järjestön yksi päätehtävistä ja – teemoista on nuorten yrittäjyyskasvatus ja työelämäkokemusten mahdollistaminen esimerkiksi 4H-yrittäjyyden tai työpalvelutoiminnan kautta (Suomen 4H-liitto 2013; Keski-Suomen 4H-piiri 2013a). Tätä työtä täydentämään on otettu duunirinkitoiminta, jota Keski-Suomen 4H-piiri on lähtenyt 4H-järjestössä pilotoimaan ja viemään eteenpäin. 4H-piirin Nuoret itsensä työllistäjänä – hanke käynnistettiin hallinnoimaan ja organisoimaan 4H-yhdistysten toiminnanjohtajien kouluttamista toimintamalliin sekä duunirinkitoiminnan käynnistämistä paikallisyhdistyksissä vuosina 2011 -2013.

Helsingin Sanomat haastatteli toukokuussa 2013 4H-yrittäjiä. Jutussa kerrottiin 4H-yrittäjyyden olevan hyvä vaihtoehto esimerkiksi perinteisemmäksi mielletylle kesätyölle. Moni peruskoulun päättävä ja vailla työkokemusta oleva kun jää vaille kesätyötä. (Takala 2013.) Erityisen tärkeinä usein pidetään nuoren kannalta niitä aivan ensimmäisiä työkokemuksia, sillä ensimmäiset työelämäkokemukset ovat merkittävä tapahtuma ihmisen elämänkaareissa. Ne näyttävät usein suuntaa myöhemmälle työelämä- ja urakehitykselle. Myös duuniringistä nuori voi löytää itselleen esimerkiksi kesätyöpaikan.

Oma kiinnostukseni aiheeseen kumpuaa lukuvuoden mittaisesta kokemuksesta Humakin Opiskelijatiimistä Jyväskylästä. Tästä kokemuksesta sain kipinän tarttua Keski-Suomen 4H-yhdistysten duunirinkitoimintaa käsittelevään opinnäytetyöhön, sillä opiskelijatiimissä on paljon yhteisiä nimittäjiä 4H:n duunirinkitoiminnan kanssa. Molemmissa muun muassa hyödynnetään tiimioppimista ja opitaan yrittäjyyttä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa arviointitietoa duunirinkitoiminnan käynnistymisestä Keski-Suomen 4H-yhdistyksissä, nuorten osallistumisesta ja osallisuudesta duuniringissä sekä siitä, miten toiminnanjohtajille suunnattu valmennuskoulutus heijastui duunirinkitoimintaan.

Duunirinkitoiminta käynnistyi ja laajeni vauhdilla saaden vahvan alun 4H-paikallisyhdistyksissä. Toiminnan piirissä on lähes pari sataa perus- ja toisella asteel-

la koulua käyvää nuorta eri puolilla Keski-Suomea. Valmennuskoulutus edesauttoi toiminnan käynnistymistä duunirinki-toimintamallin periaatteiden mukaisesti muun muassa kiinnittämällä huomiota nuorten osallistamiseen ja aikuisen rooliin ja tehtäviin duunirinki-valmentajana. Nuorille duunirinki mahdollistaa tärkeiden ensimmäisten työelämäkokemusten saamisen ja työskentelyn itselle tärkeiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Nyt hankkeen päätyttyä on tärkeää varmistua siitä, että toiminta saadaan vakiinnutettua osaksi yhdistysten perustoimintaa ja huolehtia duunirinki-toimintamallin keskeisten periaatteiden toteutumisesta.

2 TAUSTA JA TAVOITTEET

2.1 Nuoret itsensä työllistäjänä -hanke

Nuoret itsensä työllistäjänä – hanke oli Keski-Suomen 4H-piirin hallinnoima hanke ajalla 1.9.2011- 31.8.2013. Hankkeen mallina on käytetty aikoinaan Nuorten Keski-Suomi ry:n (myöhemmin myös NuK-Su) aloittamaa duunirinki-toimintamallia. Hankkeen alkaessa duunirinkitoimintaa oli ennalta Keuruun 4H-yhdistyksessä, jossa toiminta alkoi vuonna 2008. Hankkeen tavoitteena oli käynnistää vastaava toiminta 18 muussa Keski-Suomen 4H-yhdistyksessä. (Keski-Suomen 4H-piiri 2013b.) Hankkeen rahoitti Keski-Suomen liitto nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi osoitetusta hanke-rahasta (Keski-Suomen liitto 2011, 1).

Duunirinki on kaikille nuorille avointa toimintaa. Tavoitteena oli hankeaikana saada toimintaan mukaan 180 14- 28-vuotiasta nuorta, eli keskimäärin 10 nuorta /yhdistys. Toimintaa oli tarkoitus markkinoida koulujen, Internetin ja lehti-ilmoitusten kautta. Yhteistyönä kunnan nuorisotoimen ja etsivän nuorisotyön kautta oli tarkoitus tavoittaa niitä nuoria, jotka ovat jääneet vaille jatkokoulutuspaikkaa sekä maahanmuuttajanuorille. Hankeajan jälkeen toiminnan on tarkoitus vakiintua osaksi 4H-yhdistysten perustoimintaa. (Keski-Suomen 4H-piiri 2013b.)

4H-yhdistysten toiminnanjohtajat perehdytettiin toimintamalliin järjestämällä koulutusta. 4H-piirin tehtävänä oli järjestää toimihenkilöiden koulutukset, toimia hankkeen tiedottajana, hoitaa raportointi ja kirjanpito. Paikallisella tasolla yhdistysten vastuulla oli muun muassa tiedottaminen ja yhteistyökumppaneiden hankkiminen, nuorten rekrytointi duunirinkiin, ryhmien valmentaminen, nuorten koulutukset, työtodistukset sekä asiakkaiden laskuttaminen ja palkkojen maksaminen nuorille. (Keski-Suomen 4H-piiri 2013b.)

2.2 Valmennuskoulutus

Valmennuskoulutus oli Nuorten Keski-Suomi ry:n toteuttama ja 4H:n toimihenkilöille suunnattu valmennusprosessi. Nuoret itsensä työllistäjänä – hanke osti valmennusprosessin NuK-Sulta asiantuntijapalveluna. Valmennuskertoja järjestettiin viisi aikavälillä 26.1.2012 – 23.1.2013.

Valmennuskoulutus rakennettiin teemojen pohjalta. Valmennuskoulutukselle asetettiin seuraavat tavoitteet:

”Saada kaikille ymmärrys ja osaaminen siitä, miten nuoresta tehdään objektin sijaan subjekti (miten osallistetaan nuori heti alusta alkaen osaksi prosessia sekä valmentaa seuraavista teemoista: ryhmäyttäminen, johtamisen tasot / vaiheet (rekrytointi, sitouttaminen, motivointi), markkinointi, nuorten innostaminen.” (Teittinen 2013.)

Valmennusten peruslinjauksiksi oli kirjattu:

- ”keskusteleva, kokemusten vaihtoon perustuva prosessi (ei yksittäisiä infoja, vaan valmennus etenee duunirinki-vaiheiden mukaisesti)
- osallistava
- valmennus -> ei koulutus!” (Teittinen 2013.)

2.3 Mikä on duunirinki?

Duunirinki on nuorten oma työnvälitystiimi, jossa työkokemuksen kartuttamisen ohella opitaan yrittäjyyttä ja työelämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja. Duunirinki perustuu 4H:n muun toiminnan tavoin tekemällä oppimiseen ja toiminnassa käytetään yhteistoiminnallisia työtapoja. Koska nuoret ovat toiminnan keskiössä - ja parhaimmillaan aloitteen- ja päätöksentekijöinä – on heillä myös valtaa ja vastuuta toiminnasta. Nuorten tukena toimivat osaavat valmentajat, joiden tehtäviin kuuluu muun muassa vastata tiimin oppimisprosessin etenemisestä ja yhteisöllisyyden kehittymisestä. Valmentaja valmistee tiimin tapaamisia yhdessä nuorten kanssa ja ohjaa tiimin yhteisten sääntöjen luomista. (Lämsä 2007, 3, 6, 9; Sovijärvi 2013, 23; Sovijärvi & Tilkanen, 8-9; Suomen 4H-liitto.)

Tyypillisiä nuorille soveltuvia ja tarjottavia töitä ovat esimerkiksi lastenvahti-, siivous-, puutarhanhoito- ja myyntitehtävät. Työt ovat kestoaltaan vaihtelevia. Lyhyimpien muutamien tunnin tehtävien lisäksi voidaan hoitaa pidempiä urakoita tai saada useita viikkoja kestävä kesätyö. Töiden hankkimisessa valmentajalla on usein alkuun isompi rooli, mutta tarkoituksena on, että nuoret hankkisivat töitä ja markkinoisivat osaamistaan itse mahdollisimman paljon. (Lämsä 2007, 5, 6.)

Duuniringin toimintaa ja oppimista ohjaavana punaisena lankana on kasvu sisäiseen yrittäjyyteen (Lämsä 2007, 10 -11). Sisäinen yrittäjyys on yrittäjyyttä palkkatyössä ja yleisesti omassa elämässä, ja se voi ilmetä kenen tahansa kohdalla ammattiin, ikään tai sukupuoleen katsomatta (Koiranen & Peltonen 1995, 10). Kansikas (2007, 59) kuvailee sisäistä yrittäjää innovatiiviseksi ja aloitteelliseksi, ihmiseksi, joka on vahvasti sitoutunut työhönsä ja innostaa myös muita parempiin suorituksiin. Sisäinen yrittäjä toimii yrittäjämäisesti palkkatyössä. Se on halua ja osaamista luovaan ajatteluun ja yhteistyötaitoja. Sisäinen yrittäjyys ilmenee työyhteisössä (tai duuniringissä) muun muassa niin sanottuna psykologisena omistajuutena, tunteena siitä että kuuluu ryhmään ja haluna vaikuttaa sen toimintaan, sosiaalisina taitoina, vastuun kantamisena, muiden huomioimisena, uskalluksena tehdä kehittämissuhteita ja toteuttaa parannusideoita. (mt., 61 -62.) Yrittäjyyskasvatuksella pyritään kehittämään kokonaisvaltaisesti yritteliästä perusotetta elämässä (Lehtonen & Lehtonen 2008, 49).

Duuniringin vuosikello etenee kouluvuotta myötäillen alkaen alkusyksystä, jolloin uudet tiimit aloittavat ja jo pyörivät tiimit tapaavat kesätauon jälkeen. Alkuun valmentajan rooli on keskeisempi ja hiljalleen hän siirtyy taka-alalle. Alussa painopiste on toisiin tutustumisella ja nuorten ryhmäytymisellä toimivaksi tiimiksi. Nuorten oma rooli ja vastuu kasvavat vuoden edetessä. (Lämsä 2007, 6 -8.)

Säännölliset valmennukset kokoavat yhteen duunirinkinuoret ja valmentajan. Nuoret itse tekevät tapaamisten eteen mahdollisimman paljon ja monipuolisesti, kuten suunnittelevat duuniringin tapaamisia, markkinoivat itseään ja osaamistaan, hankkivat työkeikkoja ja – urakoita sekä tekevät päätöksiä ja arvioivat toiminnan kulkua. (Lämsä 2007, 8, 14 -15.) Duuniringissä nuorten keskinäinen vuorovaikutus ja vertaisuus ovat keskiössä. Tiimin tunnusmerkkeihin kuuluu muun muassa se, että tiimillä on vähintään yksi yhteinen päämäärä, josta kaikkien tiimin jäsenten tulee olla tietoisia voi-

dakseen sitoutua siihen. Tavoitteena on saavuttaa tiimi, jonka jäsenet luottavat toisiinsa, sitoutuvat yhteisiin kokoontumisiin sekä ovat yhteisvastuussa tekemisistään. (mt., 15; Nuorten Keski-Suomi ry 2012.)

Duunirinkitoiminnassa tapahtuva oppiminen on luonteeltaan non-formaalia tai informaalia oppimista. Tällaisen oppimisen voi tiivistää sanontaan ”*learning by doing*” (Council of Europe 2006, 37; Fields 2007, 18), eli tekemällä oppiminen, joka on myös 4H-järjestön TOP-yrittäjyyskasvatuksen pedagogiikan perustana (4H 2013). Ohjattu harrastustoiminta, nuorisotyö ja järjestöjen toimintaan osallistuminen ovat tyypillisiä nuorisokasvatuksen piirissä olevia non-formaalien kasvatuksen ympäristöjä (Nieminen 2010, 49). Tekemällä oppiminen nojaa osallistujien keskinäiseen vuorovaikutukseen ja autenttisiin tilanteisiin ja oppimiskokemuksiin. Tekemällä oppivassa yhteisössä nuoret ovat keskiössä omassa oppimisprosessissaan valmentajan tukiessa taustalla (Council of Europe 2006, 37; Lämsä 2007, 6, 8). Tästä on kyse duuniringissäkin.

Informaalina oppimisena pidetään jokapäiväisessä elämässä tapahtuvaa oppimista ja sitä kuvataankin usein sanalla spontaani, odottamaton tai yllättävä oppiminen (Council of Europe 2006, 37). Informaali oppiminen voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta. Järjestötoiminnassa informaalia oppimista tapahtuu esimerkiksi osallistumalla kokouksiin tai hoitamalla luottamustehtäviä. Duuniringissä informaalia oppimista voisi siis olla esimerkiksi nuorten osallistuminen valmennuksiin ja erilaisiin tapahtumiin. Informaali oppiminen painottaa yksilön ja ryhmän omaa oppimisprosessia, jossa ihminen tavoittelee sellaisia tietoja, taitoja ja kokemuksia joiden avulla hän kykenee suuntaamaan omaa toimintaansa (Nieminen 2010, 49). Non-formaalia oppimista pidetään suunnitellumpana prosessina ja sille on ominaista se, että oppimista tukemassa on nuorten parissa työskentelevä aikuinen (Council of Europe 2006, 37; Fields 2007, 18). Non-formaalia oppimista tapahtuu duunirinkitoiminnassa esimerkiksi kursseille osallistuttaessa.

2.4 Tutkimuskysymykset ja -ote

Alkuperäiset tutkimuskysymykset tutkimuksen alussa olivat:

- 1) Miten duunirinki toimii yhdistyksissä?
- 2) Miten duunirinki-valmentajakoulutuksessa on onnistuttu?
- 3) Miten nuorten osallisuus ilmenee ja toteutuu duunirinkitoiminnassa?

Tutkimuksen edetessä tutkimuskysymys kaksi tarkentui muotoon ” Valmentajakoulutuksen vaikuttavuus - Miten valmentajakoulutus vaikutti duunirinkitoimintaan 4H-yhdistyksissä?” Tutkimuskysymys muuttui, koska kävi ilmi, että 4H-piiri oli jo kerännyt koulutuksesta tavanomaisen koulutuspalautteen, jossa kysyttiin koulutuksen toteutukseen ja kouluttajiin liittyviä asioita. Näin ollen ei ollut mielekästä eikä perusteltua toistaa jo tehtyä, vaan miettiä mikä palvelisi paremmin opinnäytetyön kaikkia osapuolia.

Opinnäytetyö on toteutettu kvalitatiivisella tutkimusotteella, joka soveltuu hyvin uusiin ilmiöiden tutkimiseen ja kokonaiskuvan muodostamiseen tutkittavasta aiheesta. Kvalitatiiviselle tutkimukselle on ominaista deskriptiivisyys, tutkittavan ilmiön kuvailevuus, jonka tarkoituksena on selittää ja ymmärtää kohdeilmiötä. Tämän työn painopiste on siten nuorten ja valmentajien kokemuksissa. Analyysi ei ole irrallinen osa tutkimuksen lopussa, vaan analyysia tehdään läpi tutkimuksen. (Alasuutari 2011, 51; Hirsjärvi & Hurme 2004, 136; Kananen 2008, 24 -25, 32.) Opinnäytteessä tämä näkyy muun muassa tutkimuskysymysten tarkentumisena sekä siinä, miten kyselylomakkeen vastaukset auttoivat rajaamaan teemahaastatteluiden aiheita.

Usein kvalitatiivisen menetelmän käyttäminen edeltää kvantitatiivisin menetelmin kerättyä tutkimusaineistoa. Kvalitatiivinen tutkimus voi tällöin toimia esimerkiksi pohjana kyselypatteriston rakentamiselle. (Kananen 2010, 73.) Tässä työssä toimin juuri päinvastoin; kysely edelsi haastatteluita, koska ensin oli saatava aiheesta yleisempi ja kokonaisvaltaisempi kuva, jonka analyysin pohjalta syvennyin aiheeseen teemahaastattelujen kautta. Kysely rakentui yhdessä työn tilaajan, kohteen ja koulutuksesta vastaavien kanssa käytyjen keskustelujen, niissä esiin tulleiden toiveiden ja tarpeiden sekä taustaperehtyneisyyden (teoreettinen viitekehys, hankeasiakirjat, duunirinkitoimintamalli jne.), pohjalta. Kyseessä on siten kvalitatiivinen tutkimus, jonka tekemisessä on hyödynnetty kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän mahdollisuuksia antaa yleisempi kuva duunirinkitoiminnasta Keski-Suomessa ja valmennuskoulutukseen osallistuneiden toiminnanjohtajien kokemuksista.

Haastattelu on hyvä tapa selvittää toiminnassa tapahtuneita muutoksia (Frisk 2008, 39), joten se sopi menetelmänä hyvin muun muassa sen selvittämiseen, miten valmentajakoulutus heijastui duunirinkitoimintaan. Käytin yksilö-, pari- ja ryhmähaastattelua. Toiminnan muuttumisen arvioimisessa on hyvä käyttää sekä ulkopuolisen tekemää että osallisten itsensä toteuttamaa arviointia. Arvioinnin perustan muodostaa osallistujien itsearviointi. (mt., 29.) Toiminnanjohtajat toimivat oman oppimisena ja kokemustensa arvioitsijoina ja minun tehtävänäni oli toimia ulkopuolisena arvioitsijana.

2.5 Tutkimusaineiston keruu, käsittely ja analysointi

Tutkimusaineisto koostuu sähköisestä kyselystä sekä haastatteluista (4H:n toiminnanjohtajat ja työntekijät sekä duunirinkinuoret). Kyselyn vastaukset ja haastattelut muodostavat yhdessä aineiston ja sen pohjalta tehdyn analyysin. Kyselyllä oli esitutkimuksen piirteitä, sen oli tarkoitus auttaa tutkimustehtävän täsmentämisessä (Heikkilä 2008, 22). Sen tarkoituksena oli antaa sekä yleisluontoisempaa tietoa duuniringeistä ja valmennuskoulutuskokemuksista että auttaa tutkimuksen rajaamisessa ja tarkentamisessa. Tämän tehtävän se täyttikin.

Ensimmäinen tutkimusaineiston keräämisen vaihe oli kyselyn lähettäminen kaikille 19 Keski-Suomen alueen 4H-toiminnanjohtajalle. Ensimmäisellä lähetyskierroksella (5.5.2013) kyselyyn vastasi kahdeksan (8) toiminnanjohtajaa. Toisen kerran lähetin kyselylinkin muistutusviestin kera pari viikkoa ensimmäisestä viestistä 17.5.2013. Tällä kertaa kyselyyn tuli kaksi (2) vastaajaa lisää. Koska molemmilla aiemmilla lähetyskerroilla vastaajat olivat vastanneet kyselyyn vuorokauden kuluessa viestin lähettämisestä, päätin lähettää kyselyn vielä kolmannen kerran 5.6.2013. Kolmannella lähetyskerralla lisää vastaajia ei kuitenkaan enää tullut. Näin ollen kyselyyn vastasi kaikkiaan kymmenen toiminnanjohtajaa.

Lähetin kyselyn (Liite 1) sähköpostilinkkinä ja sen mukana oli saateviesti, jossa kerrottiin muun muassa kyselyn tarkoituksesta. Toteutin kyselyn anonyymisti siten, että tuloksia koottaessa ja analysoitaessa yksittäistä vastaajaa ei tunnistanut. Kysely oli

kaksiosainen. Ensimmäinen osa käsitteli duunirinkitoimintaa yleisesti yhdistyksissä (kysymykset 1-9), toinen osio käsitteli valmentajakoulutusta ja siitä saatuja kokemuksia (kysymykset 10 -16).

Mikäli kaikki toiminnanjohtajat olisivat vastanneet kyselyyn, olisi havaintoyksiköiden määrä ollut 19. Lopulta ja odotetusti (kato) havaintoyksiköiden määrä jäi kuitenkin tätä pienemmäksi. Kun havaintoyksiköitä on vähän, ei kyselyn analyysia ole mielekästä eikä perusteltua tehdä tilastollisin menetelmin. (Kananen 2010, 67.) Kyselyssä oli sekä strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Strukturoidut kysymykset valmiine vastausvaihtoehtoineen olivat väittämämuotoisia monivalintakysymyksiä. Käytin vastausvaihtoehtoisissa Likert-asteikkoa sillä poikkeuksella, että jätin keskimmäisen vaihtoehdon ”en osaa sanoa” pois. (Heikkilä 2008, 53; Valli 2007, 115 -117.) Tämä ”pakottaa” vastaajat ottamaan kantaa ja ilmaisemaan mielipiteensä suuntaan tai toiseen. Mielestäni valinta palvelikin hyvin tutkimusta, koska kyselyyn vastannut kohdejoukko oli jo lähtökohtaisesti pieni ja houkutus valita niin sanotusti neutraali vaihtoehto voi olla suuri. Avoimiin kysymyksiin vastaaja sai puolestaan kertoa omin sanoin niin suppeasti tai laajasti kuin halusi.

Haastattelin yhteensä seitsemää duunirinkien parissa työskentelevää tai työskennellyttä henkilöä. Viisi haastateltavaa toimii toiminnanjohtajina ja kaksi muina 4H-työntekijöinä. Haastatteluotokset on anonymisoitu tunnistettavuuden takia. Osa haastateltavista toi myös itse esiin toiveen mahdollisimman vahvasta anonymiteetista. Siksi haastatteluotteita ei ole merkitty tai nimetty minkäänlaisin tunnistein. Haastateltavat toiminnanjohtajat (5 hlö) valittiin arpomalla, jonka jälkeen Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen ohjausryhmä arvioi arvottujen yhdistysten edustavan monipuolisesti duunirinkitoimintaa Keski-Suomessa. Haastatteluaineisto täydentyi vielä kahdella muulla 4H-työntekijällä hieman sattumalta; he olivat mukana haastattellessani duuniringissä mukana olevia nuoria ja nuorten ryhmähaastattelun jälkeen sain tilaisuuden haastatella myös heitä. Molemmilla heistä on kokemusta duuniringin valmentamisesta.

Toteutin haastattelut puolistrukturoidun ja teemahaastattelun yhdistelmällä. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat valmiiksi mietittyjä ja kaikille haastateltaville samat, mutta niihin vastataan avoimesti vailla haastateltavan antamia vaiht-

toehtoja (Eskola & Vastamäki 2007, 27). Minulla oli joitakin valmiita kysymyksiä kaikille haastateltaville, mutta jokainen haastattelu oli ainutlaatuinen tilanne keskustelun eläessä haastateltavien mukana. Käytin tukenani teemahaastattelurunkoa (Liite 2), jossa haastattelun aihepiirit olivat valmiina, mutta niiden käsittelemisen järjestys ja osittain myös laajuus ja syvyys vaihtelivat haastattelusta toiseen (mt.).

Duunirinkinuoria haastattelin ryhmänä (Liite 3). Tavoitteenani oli toteuttaa 2-3 nuorten ryhmähaastattelua, mutta lopulta vain yksi haastattelu-aika saatiin sovitettua opin- näytetyöaikatauluun. Haastatteluun otti osaa kolme (3) nuorta. Ryhmähaastattelu- menetelmän valintaan oli useampia syitä. Ensimmäkin ryhmähaastattelu mahdollistaa usean henkilön yhtäaikaisen haastattelun, joten se oli ”kustannustehokas” vaihtoehto. Haastatteluajan sopiminen tapahtui toiminnanjohtajien välityksellä ja vaikutti helpoimmin järjestettävältä sopia haastattelu duuniringin säännöllisen tapaamisen yhteyteen. Ajattelin myös nuorten saavan toisistaan tukea. Ryhmäkeskustelussa nuoret pystyivät kertomaan paitsi henkilökohtaisista kokemuksistaan myös auttamaan toisi- aan sekä pohtimaan yhdessä. Haastattelussa kävikin niin, että nuoret muistelivat yh- dessä, täydensivät toistensa vastauksia ja siten tukivat toinen toisiaan.

Teemahaastatteluiden analyysin suoritin käyttämällä ensin tiivistämistekniikkaa, jos- sa ideana on kaivaa tekstistä esille kiinnostavat ja useamman kerran toistuvat asiat. Tiivistämisellä pyritään luomaan hajanaisesta aineistosta selkeää ja esittämään asiat lyhyemmin. Tämän jälkeen etenin yhdistämällä havaintoja ja nimeämällä eri havain- tojen yhteisiä piirteitä sekä löytämään yhteyksiä eri asioiden välillä. Näin toimiessa tarkoituksena ei kuitenkaan ole tarkoitus luoda esimerkki- tai tyyppitapauksia tai pyr- kiä yleistämään tuloksia. (Alasuutari 2011, 40 -42, 82 -83; Eskola & Suoranta 2008, 137; Hirsjärvi ym. 2004, 137, 144 -145; Kananen 2010, 61.)

3 NUORTEN OSALLISTUMINEN JA OSALLISUUS

Osallisuudesta puhutaan paljon paitsi kansalaistoiminnan ja nuorisotyön piirissä myös laajemmin yhteiskunnallisessa keskustelussa. Yhtä yhteisesti hyväksyttyä mää- ritelmää osallisuudesta on ollut vaikea löytää, mutta etenkin tuoreemmassa osalli-

suusteoriassa ja – keskustelussa käsite on selkiytynyt. Opinnäytteen teoreettinen viitekehys rakentuu osallisuusteorioiden, -mallien ja sitä edistävien hyvien käytänteiden pohjalta. Seuraavassa avaan osallisuuden käsitettä tämän opinnäytteen valossa ja teoriataustan rakentajana. Osallisuuden teoria linkittyy myös työn tietopohjana olevaan koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin, sillä sekä duunirinki-toimintamallin että valmennuskoulutuksen ydinsisältöä on nuorten osallisuuden edistäminen.

3.1 Osallisuuden määrittelyä

Englannin kielessä osallisuuteen viitataan sekä käsiteparilla *inclusion-exclusion* että käsitteellä *participation*. Eksluusio, josta käytetään myös nimitystä osattomuus, tarkoittaa ulkopuolelle sulkemista. Sitä, että joku on sivussa tai syrjäytynyt itselle tärkeistä ja yhteiskunnallisesti merkittävistä yhteisöistä, kuten koulu- tai työelämästä. Inklusio (osallisuus) tarkoittaa mukaan ottamista ja kuulumista merkityksellisiin lähiyhteisöihin. Participation puolestaan viittaa toimintana osallistumiseen, mutta myös kokemuksena ja tunteena osallisuuteen. (Kiilakoski & Gretschel & Nivala 2012, 15; Kiilakoski 2007, 12, Nivala 2008, 248.)

Suomessa osallisuuden teoriaa on lähdetty rakentamaan näiden käsitteiden kautta. Osallisuus on vahvasti läsnä poliittisella agendalla muun muassa erilaisissa toimenpideohjelmassa, kuten Opetus- ja kulttuuriministeriön laatimassa Lapsi- ja nuorisopoliittikan kehittämissuunnitelmassa 2012- 2015. Osallisuus on yksi ohjelman kärkitavoitteista ja siinä painotetaan lasten ja nuorten mahdollisuuksia vaikuttaa omaan elämäänsä ja yhteiskuntaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 4, 6.) Nuorisolakiin on puolestaan kirjattu lasten ja nuorten oikeus osallistua käsiteltäessä paikallista ja alueellista nuorisotyötä ja – politiikkaa sekä tulla kuulluiksi heitä koskevista asioista (Nuorisolaki 2006/ 8 §). Huomionarvoista on se, että harvemmin virallisissa asiakirjoissa määritellään sitä, miten lasten ja nuorten kuuleminen tulisi toteuttaa tai miten heidän näkemysensä tulisi vaikuttaa lopulliseen päätöksentekoon.

Etenkin mediassa ja arkikeskusteluissa osallisuus määrittyy usein syrjäytymisen vastinpariksi. Tällöin osallisuus koskettaa niitä, joilla asiat ovat pääasiassa hyvin; ihmisiä, joilla on työ- tai opiskelupaikka tai ovat esimerkiksi jonkin tukitoimenpiteen piiris-

sä. Syrjäytyneitä ja osattomia ovat puolestaan yhteiskunnallisesta elämästä – kriittisesti voitaisiin todeta, että yhteiskunnan näkökulmasta – sivussa olevat, kuten työttömät tai koulupudokkaat. Tällainen osallisuusmääritelmä linkittyy aiemmin mainittuun inklusio-eksklusio käsitepariin. Näin osallisuutta tulkittaessa ja ymmärrettäessä osallisuuden kokemus laajentuu koskemaan yksilöstä koko yhteiskunnan hyvinvointia (Nivala 2008, 247). Tällainen osallisuusmääritelmä on mielestäni liian kapea ja erityisen altis kritiikille. Se kaventaa osallisuuden kokemisen olevan jotakin sellaista, jonka kuka tahansa ulkopuolinen voi todeta ihmisellä olevan tai puuttuvan esimerkiksi sen perusteella mihin sosioekonomisiin tai muihin ryhmiin kuuluu.

Osallisuuteen kasvetaan ja kasvatetaan. Kun nuori saa mahdollisuuden oppia, ideoida ja toteuttaa itselle ja lähiyhteisölleen mielekkäitä asioita, hän oppii samalla vaikuttamaan laajemminkin yhteisöissä. Nuorena opittu osallisuus seuraa nuorta aikuisuuteen ja sitoo häntä osaksi yhteiskuntaa. (Allianssi 2010b; Kiilakoski 2007, 15.)

Näin osallisuuden määrittelee muun muassa Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry kotisivuillaan. Siihen kiteytyy hyvin osallisuuden eri elementit, joihin viitataan yksittäisten tutkijoiden osallisuusmäärittelyissä. Allianssin käyttämässä määritelmässä käy ilmi nuoriso- ja kansalaiskasvatuksen tavoitteet. Ajatus siitä, että nuoruudessa saaduista vaikuttamisen, yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin kokemuksista ponnistetaan kohti tervettä aikuisuutta ja täysipainoista kansalaisuutta. Osallisuuden tunne yhdessä projektissa voi olla niin vaikuttava, että se johtaa jatkuvaan kansalaisuuteen (Gretschel 2002, 49, 50 -51).

Gretschelin (2008, 245) mukaan osallisuudessa onkin lopulta kyse tunteesta. Osallisuus on tunnetta siitä, että on merkityksellinen osa yhteisöä ja kokee kykenevänsä toimimaan siinä omia sekä yhteisöllisiä tarpeita ja tavoitteita edistääkseen. (mt.) Gretschel tarkastelee osallisuuden ilmenemistä kahden ulottuvuuden kautta, jotka ovat valtautuminen ja voimaantuminen. Nämä ovat englanninkielisen *empowerment* – käsitteen kaksi eri näkökulmaa. Voimaantumisella tarkoitetaan nuoren omaa kokemusta subjektina olemisesta ja toimimisesta. Sitä, että nuori kokee olevansa osa yhteiskuntaa ja eri yhteisöjä sekä kokee kykenevänsä toimimaan niissä. Valtautumisella tarkoitetaan tietoja ja taitoja sekä kykyjä ja resursseja, joita nuori kartuttaa osallistumalla. Valtautunut nuori tuntee vaikuttamisen keinoja ja osaa käyttää niitä. (Gretschel 2008, 245; Gretschel 2002, 50; Horelli & Haikkola & Sotkasiira 2008, 233; Lai-

tinen 2006, 87.) Osallisuudessa ei siten ole kyse yksin osallistumisen ja mukana olemisen rakenteista, vaan yhteisöön kuulumisen tunteesta.

Osallisuuden tunne näkyy nuorten tunteista sekä tiedoissa ja taidoissa. Nuorella on usko omaan tekemiseensä ja tunne pätevydestä. (Gretschel 2002, 49, 50 -51.) Siten osallisena olemisen kokemus duuniringistä voi heijastua ja vaikuttaa nuoren elämään ja tulevaisuuteen kokonaisvaltaisesti. Duuniringissä osallisuus voi ilmetä esimerkiksi nuoren ajatuksina ja kokemuksina siitä, että minä osaan, pystyn, voin toimia sekä vaikuttaa yksin ja yhdessä muiden kanssa. Osallisuutta tulisi kuitenkin tulkita subjektista, ihmisestä itsestään käsin, ei ulkopuolisen arviona. Siksi on kysyttävä nuorilta itseltään, miltä mukana oleminen duuniringissä tuntuu.

Osallisuus ei synny itsestään, vaan se edellyttää tavoitteellista toimintaa. Lasten ja nuorten osallisuuden toteutumisen suhteen aikuisen velvollisuutena on varmistaa, että nuorilla on riittävät tiedot eri asioiden taustoista ja perusteista. (Herranen & Mäntyselä-Lamppu 2011, 36; Kiilakoski 2007, 17.) Edellisellä viitataan Allianssin lainauksessa esiin nostettuun kasvatukselliseen tavoitteeseen, jonka toteutumista aikuiset ja laajemmin yhteiskunta voivat tukea mahdollistamalla nuorille erilaisia osallisena olemisen kokemuksia tai vaihtoehtoisesti he voivat toimia päinvastoin torppaamalla nuorten omat aloitteet.

Osallisuuden tunteen syntymisen ensiaskel on osallistuminen, mukaan lähteminen. Kun osallistuminen tuottaa konkreettisia tuloksia, on kokemuksesta mahdollisuus kehittyä tunne (Horelli ym. 2008, 222; Laitinen 2006, 85-87; Nivala 2008, 308). ”Minä osaan ja pystyn” – kokemukset ovat yksilölle merkityksellisiä ja voimaannuttavia. Gretschel (2008, 246) jakaa osallisuuden edelleen sosiaaliseksi osallisuudeksi ja vaikuttamiseen liittyväksi osallisuudeksi.

Tässä työssä painopiste on sosiaalisessa osallisuudessa, vaikka nämä kaksi osallisuuden näkökulmaa linkittyvätkin monilta osin toisiinsa ja niiden välille eron tekeminen voi toisinaan olla vaikeaa. Sosiaalinen osallisuus pitää sisällään oman elämän hallintaa, hyväksyttävänä pidettävää elintasoa ja elämänlaatua. Lisäksi käsitteellä viitataan muun muassa sosiaalisiin tietoihin ja taitoihin (myös voimaantuminen, valtautuminen) sekä yhteisöön kuulumisen tunteeseen. Nuorten harrastustoiminta, jota

myös duunirinki edustaa, on yksi sosiaalisen osallisuuden edistämismuoto. (Council of Europe 2006; Gretschel 2008, 246.)

Osalliset ovat toiminnan subjekteja. Subjektina olemisella viitataan yksilön vaikutusmahdollisuuksiin, osallistumiseen itseä koskeviin asioihin ja vastuun kantamiseen omasta tekemisestä. Myös Sisäasianministeriön ja Suomen Kuntaliiton Osallisuushankkeessa 1997 -2001 osallisuuskäsitettä lähestyttiin yksilön subjektiuden kautta. Osallinen on toiminnan subjekti silloin kun hänellä on valtaa ja vastuuta omasta osallistumisestaan ja sen seurauksista. (Salmikangas 2002, 97; Valtioneuvosto 2002.) Nuoren subjektiuden tukeminen on yksi niistä asioista, joihin valmennuskoulutuksessa haluttiin erityisesti kiinnittää toiminnanjohtajien huomiota.

Osallisena oleminen tarkoittaa mukana olemisen lisäksi mahdollisuutta muuttaa yhteisöä, johon kuuluu (Kiilakoski & Gretschel & Nivala 2012, 15). Nivalan (2008, 308) mukaan todellinen osallistuminen edellyttää passiivisena vastaanottajana toimimisen sijaan siirtymistä aktiiviseen toiminnan toteuttajan rooliin. Osallisuutta edistävänä osallistumisena ei tällöin nähdä esimerkiksi jonkin tilaisuuden yleisössä olemisena, vaan esimerkiksi osallistumista järjestelytyöhön, joka jollakin tavalla edistää tapahtuman toteutumista.

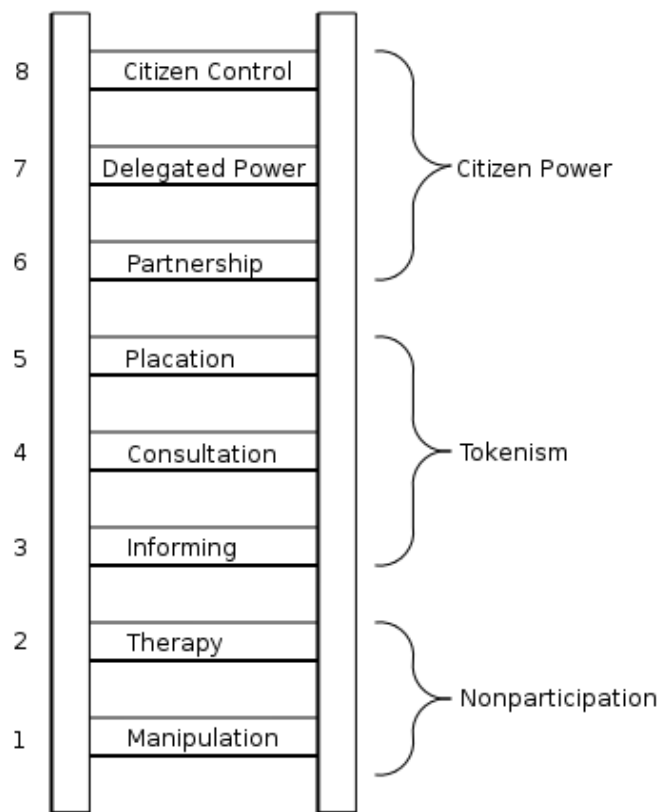
Oman elämän osalliseksi kasvamisen myötä on mahdollisuus kasvaa myös aktiiviseksi kansalaiseksi (Herranen & Mäntysalo-Lamppu 2011, 36). Aktiivinen kansalaisuus on osallisuuden tavoin saanut monta eri määritelmää. Monissa yhteyksissä aktiivista kansalaisuutta käytetään paitsi osallisuuden synonyymina myös sen seurauksena. Harju kuvailee aktiivista kansalaista osallistuvaksi ja vaikuttavaksi ihmiseksi. Harju jakaa aktiivisen kansalaisuuden henkis-kulttuuriseen, toiminnalliseen ja poliittiseen kansalaisuuteen. Aktiivisuuttaan voi toteuttaa monin eri tavoin, eikä eri tapojen arvottaminen ole mielekäästä. Tärkeintä olisi saada mahdollisimman moni jollakin alueella aktiiviseksi kansalaiseksi. Usein eri tavoin syrjäytyneet ovat vailla mahdollisuutta täyteen kansalaisuuteen. (Harju 2005.)

3.2 Osallisuusmalleja

Sherry R. Arnsteinin osallisuuden tikkaita ”*A Ladder of Citizen Participation*” (Kuvio 1) pidetään nykyisten osallisuusmallien pohjana. Arnstein laati kahdeksanportaiset tikkaat vuonna 1969 arviointityökaluksi kuvaamaan kansalaisten mahdollisuuksia osallistua ympäristön kehittämiseen ja vaikuttaa päätöksentekoon. (Horelli & Kyttä & Kaaja 2002, 31.) Tikkaat pyrkivät määrittelemään kansalaisten ja julkisen organisaation välistä valtasuhdetta (Flöjt 2013).

Kaksi alinta askelmaa manipulaatio (*Manipulation*) ja terapia (*Thearapy*) kuvaavat näennäisvaikuttamista (*Nonparticipation*). Kolmas askelma on tiedonsaanti (*Informing*), neljäs konsultaatio (*Consultation*) ja viides yhteissuunnittelu (*Placation*). Näitä kolmea vaikuttamistapaa Arnstein kutsui tokenismiksi, jolloin kansalaisten mielipiteellä ei välttämättä ole todellista vaikutusta päätöksentekoon. Kolme viimeisintä askelmaa kuvaavat vaikuttavimpia osallistumistapoja. Kumppanuus (*Partnership*), delegoitu toimivalta (*Delegated power*) sekä kansalaisvalvonta (*Citizen control*) kuvaavat kansalaisten itsenäistä toimivaltaa (*Citizen power*) tehtäessä päätöksiä. (Flöjt 2013; The Scottish Government 2013.)

Horellin ym. (2002, 32) mukaan suunnitteluun ja päätöksentekoon osallistumisessa on kyse inhimillisestä, moraalisesta ja demokraattisesta oikeudesta, jopa velvollisuudesta uudenlaisessa hyvinvointivaltiossa. Lisäksi he kuvaavat osallistumista voimavarana jonka avulla voidaan ratkaista globalisaation, paikallisen ja globaalin kohtaamisen, ongelmia (mt.).

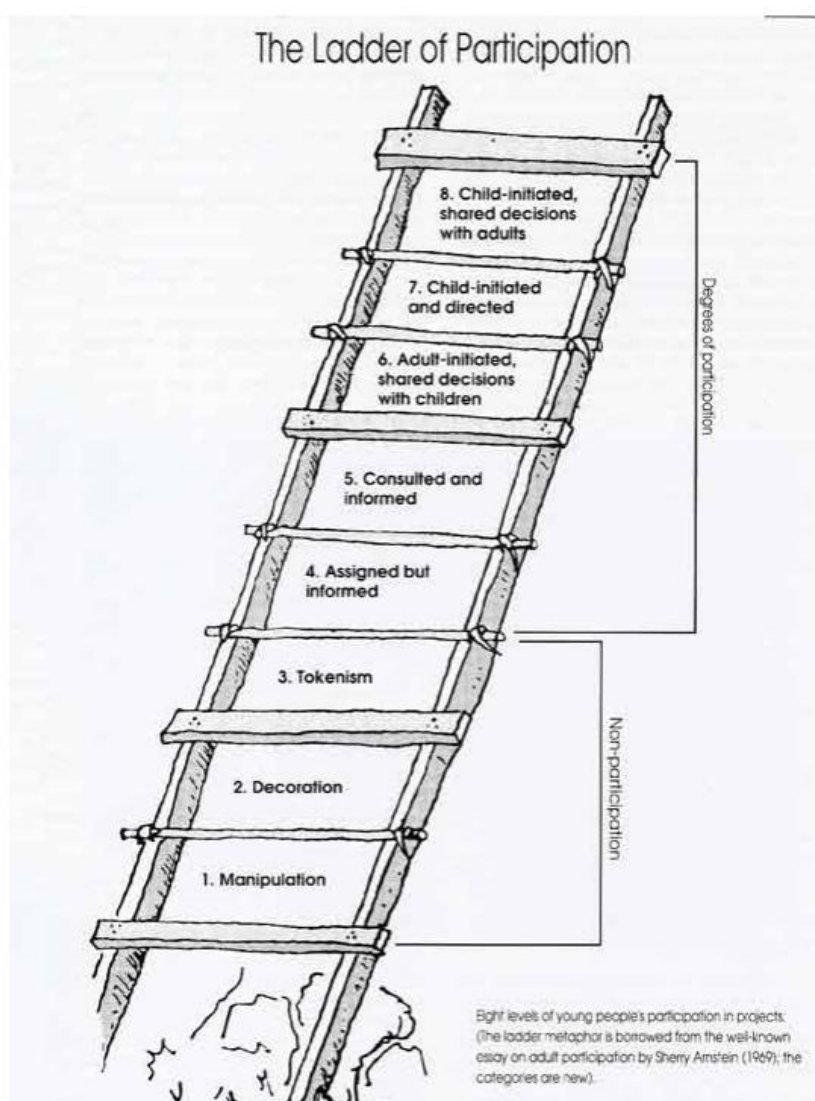


Kuvio 1. A Ladder of Citizen Participation (The Scottish Government 2013)

Roger Hartin malli ”*Ladder of Participation*” eli osallisuuden tikapuut (Kuvio 2) koostuu Arnstreinin mallin tavoin kahdeksasta askelmasta, ja Hart käyttikin Arnsteinen mallia oman versionsa pohjana. ”*Ladder of Participation*” on yksi tunnetuimmista ja viitatuimmista osallisuuden malleista kansalaistoiminnan ja nuorisotyön toimialalla. Se on kehitetty kuvaamaan ennen kaikkea lasten ja nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Se on suunniteltu havainnollistamaan lasten ja nuorten osallistumisen astetta erilaisissa projekteissa. (Hart 1992, 8 -10.) Mallissa edetään alhaalta ylöspäin nuorten osallistumattomuudesta kohti osallisuutta.

Portaiden kolme alinta askelmaa (*Manipulation, Decoration, Tokenism*) eivät edusta lainkaan nuorten osallisuutta. Seuraavilla viidellä askelmalla nuorilla on mahdollisuus eri tavoin osallistua. Nämä askelmat siis edistävät osallisuutta. Neljännellä portaalla (*Assigned but Informed*) nuorilla on merkityksellinen rooli ja he itse päättävät osallistumisestaan ymmärrettyään mistä projektissa on kyse. Viidennellä askelmalla (*Consulted and Informed*) aikuiset vastaavat yhä toiminnan suunnittelusta ja toteutukses-

ta, mutta nuoret toimivat konsultteina. Nuorten mielipiteistä ja näkemyksistä ollaan aidosti kiinnostuneita. Kuudennella portaalla (*Adult-initiated, Shared Decisions with Children*) aikuiset ovat aloitteentekijöitä, mutta päätökset tehdään yhdessä nuorten kanssa. Seitsemäs porras (*Child-initiated and Directed*) kuvaa toimintaa, jossa nuoret itse ovat aloitteentekijöitä ja vastaavat toiminnan johtamisesta. Tikapuiden viimeinen porras (*Child-initiated, Shared Decision with Adults*) edustaa nuorten omia projekteja, joita tukemassa on aikuisia. Kahdeksannella askelmalla nuoret siis toteuttavat omia ideoitaan ja hankkeitaan, mutta saavat halutessaan riittävää tukea ja apua aikuisilta. Hartin mallissa nuorten osallisuutta edustaa ja edistää portaiden kolmen viimeisimmän askelman ilmentämä toiminta. (Council of Europe 2008, 14; Hart 1992, 11 -14.)



8

Kuvio 2. The Ladder of Participation (Hart 1992)

Nigel Thomasin (2002) malli ”*Osallisuuden ulottuvuudet*” on yksi tuoreimmista osallisuusmalleista. Thomas jakaa osallisuuden ulottuvuuksiksi (Oranen 2007). Edellisiin malleihin verrattuna Thomasin mallissa uutta on muun muassa näkemys siitä, että mahdollisuus valita tulisi nähdä yhtenä osallisuutta rakentavana tekijänä (mt.). Toisin sanoen osallistumista voi myös olla se, että päättää jättää tekemättä jotakin. Thomasin malli tausta on brittiläisessä lastensuojelussa, mutta se soveltuu hyvin lasten ja nuorten osallisuuden käsittelemiseen myös muissa yhteyksissä.

1 Mahdollisuus valita
2 Mahdollisuus saada tietoa
3 Mahdollisuus vaikuttaa prosessiin
4 Mahdollisuus ilmaista itseään
5 Mahdollisuus saada apua ja tukea itsensä ilmaisemiseen
6 Mahdollisuus itsenäisiin päätöksiin

Kuvio 3. Osallisuuden ulottuvuudet (mukailten Oranen 2007)

Muita kansainvälisiä osallisuusmalleja ovat muun muassa Harry Shierin *Osallisuuden tasomalli* sekä Kirbyn ja Gibbsin malli. *Osallisuuden tasomalli* soveltuu kuitenkin nähdäkseni paremmin pienten lasten osallistumisen tarkasteluun, sillä se ei sisällä lainkaan tilannetta, jossa lapset tekisivät päätöksiä ilman aikuisen vaikutusta asiaan. Duunirinkinuorilta voidaan sitä puolestaan odottaa ja parhaimmillaan siihen myös rohkaistaan ja kannustetaan. Kirby ja Gibbs (2006) tarkastelu soveltuu niin ikään mielestäni paremmin duunirinkinuria pienempien lasten osallisuuden tarkasteluun, vaikka myös tämä malli tarjoaa mahdollisuuden reflektoida omaa rooliaan nuorten osallistumisen mahdollistajana ja tukijana. Mallissa lähestytään lasten osallisuutta siitä näkökulmasta, millaista tukea lapset tarvitsevat aikuisilta osallistuakseen (Veninen & Leinonen & Ojala 2010.) He jakoivat omassa tutkimuksessaan aikuiset seuraaviin rooleihin sen mukaan millaista tukea aikuiset ajattelivat lasten tarvitsevan osallistuakseen ja tehdäkseen päätöksiä: pidättäytyjä, havainnoija, mahdollistaja, aktivoija, neuvoja, informoija, ohjaaja ja aktiivinen toimija. (mt.)

Suomessa paljon käytetty lähestymistapa edellä esitettyjen kansainvälisten mallien lisäksi on muun muassa Sisäasianministeriön ja Suomen Kuntaliiton osallisuushankkeesta tutuksi tullut malli 2000-luvun alusta. Mallin on alun perin laatinut Anna-Katriina Salmikangas kuvaamaan kuntalaisten osallisuutta ja sitä on kehittänyt

eteenpäin Anu Gretschel erityisesti nuorisotyöhön ja nuorten parissa tehtäviin hankkeisiin soveltuvaksi. Salmikankaan mallissa osallisuus jakautuu tieto-, konsultaatio/suunnittelu-, päätös- ja toimintaosallisuudeksi. Gretschelin mallissa sitä on täydennetty toimintaosallisuudella. (Flöjt 2013; Flöjt 1999; Salmikangas 2002, 97; Valtioneuvosto 2002.) Toisinaan näkee myös malleja, joissa portaikkoa on edelleen täydennetty toimintaosallisuuden jälkeisellä arviointiosallisuudella.

(6 Arviointiosallisuus)	- Nuoret arvioivat tai ovat mukana arvioimassa projektia, jonka ovat toteuttaneet
5 Toimintaosallisuus	- Nuoret toteuttavat tai ovat mukana toteuttamassa omaa projektiaan
4 Toimeenpano-osallisuus	- Nuoret päättävät itsenäisesti tai ovat mukana päättämässä toimenpiteistä ja resursseista
3 Päätösosallisuus	- Nuorilla on aktiivinen rooli ja valtaa asioista päätettäessä
2 Konsultaatio-osallisuus	- Nuoret kertovat asioistaan ja tilanteestaan aikuisille neuvoteltaessa
1 Tieto-osallisuus	- Aikuisten kysyessä nuoret antavat tietoja

Kuvio 4. Osallisuuden portaavat (mukaillen Gretschel 1999)

Osallisuusmalleja ei kuitenkaan pidä käsittää mustavalkoisesti toiminnan laadun arvioimisen mittarina. Aina nuorten osallistuminen tikkaiden ylimpien askelmien edustamalla tavalla ei ole edes tarpeellista. Myös nuorten välillä voi olla suuriakin eroja, jolloin eri aikoina ja eri tehtävissä nuorten halu osallistua ja ottaa vastuuta vaihtelevat. (Hart 1992, 11.) Kuten Thomasin malli muistuttaa, voi sivuun jättäytyminen olla vapaaehtoinen valinta. Osallisuus perustuu sellaiseen osallistumiseen, jonka lähtökohtina on aito valinnanvapaus ja – mahdollisuus. Tässä esitetyt ja muut osallisuusmallit ovat yksinkertaistuksia, mutta ne auttavat hyvin kuvaamaan eroja yksilöiden ja ihmisryhmien osallistumisen tavoissa ja asteessa.

Edellä esiteltyjä malleja käytin pohjana kyselylomaketta suunnitellessani ja kysyesäni nuorten osallistumisesta, duunirinkitapaamisten suunnittelusta sekä nuorten mahdollisuudesta osallistua duunirinkiä koskevaan päätöksentekoon ja arviointiin.

3.3 Osallisuus duuniringissä

Duunirinki-toimintamallissa on paljon yhteistä edellä kuvattujen mallien suhteessa nuorten osallisuuteen. Esimerkiksi Hartin kahdeksas porras edustaa hyvin duunirinki-toiminnan ihanne- ja tavoitetilaa. ”*Child-initiated, Shared Decision with Adults*” - tasolla toimivat nuoret ovat sekä voimautuneita että valtautuneita.

Omien ideoiden toteuttaminen ei kuitenkaan tee aikuisia tarpeettomiksi nuorten projektien tukijoina. Aikuisella duuniringin valmentajalla on tärkeä tehtävä ja rooli osallisuuden kokemusten mahdollistajana nuorille. Nuorille on annettava aidosti tilaa ja mahdollisuuksia toimia, ja samaan aikaan on huolehdittava riittävän tuen antamisesta. Valmentajan ja nuorten tapaamiset eivät saa olla aikuisten näköisiä tilanteita, sillä aikuisten liian aktiivinen rooli vie pois nuorten toimijuutta (Gretschel 2002, 58). Gretschel (mt.) toteaaakin mielestäni osuvasti, että aikuinen saa olla aikuinen – vanhempi, kokeneempi ja viisaampi-, mutta omaa tietämystään ei saa laittaa nuorten ja nuoruuden päälle. Nuorisolähtöisyys tarkoittaa duuniringin kohdalla sitä, että nuoret itse suunnittelevat ja tekevät mahdollisimman paljon itse omista henkilökohtaisista sekä ryhmänä yhteisöllisistä tarpeistaan käsin.

Valmentajan tärkeimpiä tehtäviä duuniringissä on mahdollistajana toimimisen lisäksi herätellä osallistumishalua. Nivalan (2008, 311) mukaan lähtökohtana tällöin on sellaisen toiminnan toteuttaminen, jossa osallistujien henkilökohtaiset vahvuudet pääsevät esiin ja niitä voidaan tukea, mikä puolestaan motivoi osallistumaan. Osallistumishalun kannalta tärkeässä asemassa ovat aiemmat osallistumiskokemukset ja tavoitteena on rakentaa aloitteellisuutta ja aktiivisuutta tukeva osallistumisen ympäristö ja ilmapiiri. (mt.)

Hart kuvaa mahdollistajaksi (*animator*) aikuista, joka tietää miten nuorten potentiaali saadaan esiin ja kukoistamaan (Hart 1992, 14). Nuorten osallisuutta tukeva aikuisen

rooli vaihtelee tilanteen ja nuorten mukana. Aikuinen toimii innostajana, kannustajana, rohkaisijana sekä tarvittaessa tukee ja antaa neuvoja. Kyseessä on kaksisuuntainen vuorovaikutus: duuniringin valmentaja on nuorten kanssa oppimassa. Myös aikuinen saa ja kannattaakin innostua sekä ottaa vastaan vinkkejä ja neuvoja nuorilta. Tällainen mahdollistaja luottaa ja uskoo nuoriin, antaa tilaa toimia sekä tehdä myös virheitä ja epäonnistua. (Herranen & Mäntysalo-Lamppu 2011, 36.)

Jans ja De Backerin (2001) onnistuneen osallistumisen malli *Three Cs for Successful Participation* soveltuu mielestäni erityisen hyvin duunirinkitoimintaan. Esittelen mallin tässä, sillä se kiteyttää hyvin sen, mitkä tekijät myös duuniringissä ovat nuorten osallistumisen kannalta olennaisia. Kolme c:tä tulevat englanninkielisistä sanoista *challenge, connection* ja *capacity*. ”*Challenge*” eli haaste tarkoittaa, että toiminnan tulisi olla riittävän haastavaa nuorille. Haasteesta on kyse sellaisessa toiminnassa, joka saa nuoret ponnistelemaan ja ylittämään rajojaan. Tämän opinnäytetyön tilaaja NuK-Su käyttää ”mottonaan” sanontaa nuorten oikeudesta saada oman kokoisiaan haasteita (Nuorten Keski-Suomi ry 2013) ja siitä on nähdäkseni tässäkin kolmen c:n mallissa ja duunirinkitoiminnassa kyse: oman ja sopivan kokoisista haasteista. Haasteet eivät myöskään saa olla liian suuria, kohtuuttomia ponnistuksia tai resursseja vaativia ja saavuttamattomissa olevia. Liian suuret haasteet saavat nuoret luovuttamaan, turhautumaan ja jättämään toiminnan. On tärkeää, että duuniringin valmentaja tutustuu ja tuntee mukana olevat nuoret, tiedostaa näiden osaamista, kuuntelee heidän toiveitaan ja tarpeitaan, sillä ne muodostavat toisen ”c:n”. ”*Capacitylla*” viitataan pätevyyteen, kasvun mahdollisuuksiin ja suorituskykyyn. Viimeinen ”c” *Connection* merkitsee yhteyttä ja sitoutumista, tunnetta siitä, että minä olen osa tätä projektia ja ryhmää. (Council of Europe 2008, 20 -23; Council of Europe 2006, 19.)

4 KOULUTUKSEN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi on työn tietopohjaa. Perehdyin koulutuksen vaikuttavuuden arviointiin liittyvään teoriaan voidakseni toteuttaa duunirinkivalmentajakoulutuksen arviointia.

4.1 Mihin arviointia tarvitaan?

Miksi arviointia tarvitaan? – kysymykseen maallikon vastaus voisi olla esimerkiksi jotakin sen suuntaista, että ilman arviointia ei tapahdu kehittymistä. Teemme arviointia kaiken aikaa jokapäiväisessä elämässämme aivan arkiselta tuntuissa valinnoissa.

Arviointitoiminta jaetaan tulosvastuu-, kehittämis- ja tiedontuottamisarviointiin (Council of Europe 2002/2012, 76; Heinonen 2001, 48, 51; Kirkpatrick 1996, 20; Välijärvi & Kupari 2010, 22- 23).

Tulosvastuuarvioinnin tarkoituksena on osoittaa koulutuksen oikeutus. Heinonen (2001, 48) käyttää tulosvastuuarvioinnista nimitystä tilivelvollisuus. Tulosvastuuarviointi vastaa kysymyksiin koulutuksen hyödyistä ja vaikutuksista. Sitä käytetään etenkin julkisrahoitteisissa projekteissa ja siinä painottuu usein taloudellinen näkökulma. Kehittämisarvioinnissa painopiste on toiminnan kehittämisessä. Sen avulla pyritään parantamaan meneillään olevaa (pitkäkestoista) koulutusta ja vastaavia hankkeita tulevaisuudessa. Tiedontuottamisarvioinnin tavoitteena on tuottaa arviointitietoa ja lisätä ymmärtämystä. Sillä pyritään ymmärtämään ja selittämään arvioinnin kohteena olevaa toimintaa. Tällöin saatua tietoa ei ole välttämättä tarkoitus välittömästi hyödyntää esimerkiksi kehittämistyössä. (mt., 48 -49, 51.)

Koulutuksella pyritään oppimisen edistämiseen ja muutoksiin käytännön toiminnassa. Koulutuksen jälkeisellä arvioinnilla pyritään selvittämään, miten koulutus on muuttanut osallistujien toimintaa työssä. (Frisk 2008, 27.) Koulutuksen arviointi edellyttää toiminnan tavoitteiden olevan tiedossa, analysoitu ja kirjattu ylös. Arviointikriteerit, mitä ja miten arvioidaan, on oltava tiedossa ennen varsinaisen arvioinnin aloittamista. (Jakku-Sihvonen 2001, 134.) Koulutuksen arviointi tehdään suhteessa koulutuksen tavoitteisiin (Kupias & Koski 2012, 168).

4.2 Mitä tarkoitetaan koulutuksen vaikuttavuudella?

Kaikki haastattelemanani aikuiset ovat tai ovat olleet työsuhteessa 4H-järjestöön. Heille työntekijöinä ja 4H:lle järjestönä koulutus on väline, jolla pyritään vaikuttamaan työpaikan toimintojen sujuvuuteen ja tehokkuuteen (Nurmi & Kontiainen 2000, 32). Tässä tapauksessa toimintojen sujuvuus ja tehokkuus viittaa uuden toimintamallin käyttöön ottamiseen ja sen mahdollisuuksien hyödyntämiseen parhaalla mahdollisella tavalla.

Friskin (2008, 40) mukaan vaikuttavuus muodostaa yhdessä tehokkuuden ja taloudellisuuden kanssa koulutuksen tuloksellisuuden arvioinnin. Koulutuksen vaikuttavuus tarkoittaa koulutukselle asetettujen tavoitteiden ja tehtävien täyttymistä. Vaikuttavuus tarkastelee ja mittaa koulutuksen onnistumista. (Raivola & Valtonen & Vuorensyrjä 2000, 12.) Vaikuttavuus vastaa siis kysymykseen, mitä hyvää koulutus on saanut aikaan siihen osallistuneessa yksilössä ja tämän työpaikalla.

Koulutuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella eri subjektitasoilla: yksilö, instituutio ja alue (Nurmi & Kontiainen 2000, 33). Tässä työssä keskitytään yksilö- (toiminnanjohtaja) ja instituutiotason (4H-paikallisyhdistys) vaikuttavuuden tarkasteluun.

Vaikuttavuuden tarkastelussa keskeistä on koulutuksen tuottamat valmiudet, joista lopulta hyötyvät niin yksilö, organisaatio kuin yhteiskuntakin. Oppimista tapahtuu sekä yksilö- että yhteisö- ja organisaatiotasolla. Syy-seuraussuhteen toteennäyttäminen ei ole kuitenkaan aivan mutkatonta. Vaikuttavuus on ilmiönä käsitettä monimutkaisempi. Koulutus voi tuottaa osallistujille oppimistuloksia vaikka koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin ei päästäisikään. Vaikuttavuuden osoittaminen on vaikeaa, mutta erityisen hankalaa se on silloin jos arvioinnin tavoitteista on epäselvyyttä. (Korkeakoski & Tynjälä 2010, 10 -11, 201.)

Arviointia tarvitaan toiminnan eli koulutuksen kehittämiseksi ja päätöksenteon tueksi. Onnistunut koulutus on vaikuttava; osallistujat ovat saaneet sellaisia valmiuksia, jotka voidaan valjastaa toiminnan kehittämiseen, mikä edelleen tukee organisaatiota pääsemään tavoitteisiinsa. (Frisk 2008, 5.)

Nuoret itsensä työllistäjänä - hankkeeseen ostetun valmentajakoulutuksen tavoitteena oli vaikuttaa duunirinkitoiminnan käynnistymiseen, laajenemiseen ja toimintamallin kehittämiseen. Hyviksi todettujen käytäntöjen levittäminen on yksi esimerkki arvioinnin vaikutuksista koulutuksessa (Korkeakoski ym. 2010, 13). Valmentajakoulutuksen

tarkoituksena oli avata osallistujille duunirinkitoimintamallia ja sen keskeisiä periaatteita.

Toiminnan muuttumisen arvioinnin ajankohdaksi ei ole olemassa yhtä oikeaa aikaa, mutta tyypillisesti se tehdään 3-6 kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä (Frisk 2008, 29;). Viimeinen toiminnanjohtajien valmentajakoulutus järjestettiin tammikuussa 2013. Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin noin puoli vuotta koulutuksen päättymisen jälkeen kesän 2013 aikana. Arvioinnin ajankohdalla on merkitystä tuloksiin, sillä koulutuksen tulokset tai vaikutukset eivät yleensä näy koulutuksen aikana tai heti sen päätyttyä (mt., 2008, 41). Koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa tarkastellaan sitä, miten koulutukseen osallistuneet käyttävät opittuja asioita työssään (mt. 6).

Arvioin koulutusta katsomalla taaksepäin ja nimeämällä sen heikkoudet ja vahvuudet. Tavoitteena on lähestyä arviointia käytännönläheisesti siten, että saatu arviointitieto olisi mahdollisimman hyvin jatkossa hyödynnettävissä konkreettisissa tilanteissa työn tilaajalle ja muille sidosryhmille, vaikka arviointitiedolle ei juuri nyt hankkeen päätyttyä ole välitöntä käyttöä esimerkiksi päätöksentekotilanteissa. Valmentajakoulutuksen vaikuttavuuden arviointi pohjautuu Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen, duunirinkitoimintamallin ja valmentajakoulutuksen tavoitteiden täyttymisen arviointiin.

5 TULOKSET

5.1 Duunirinkitoiminta Keski-Suomen 4H-yhdistyksissä

Duunirinkien tilannetta ja tunnusmerkkejä selvitin pääasiassa kyselyn avulla.

Duunirinkitoiminta on alkanut yhdistyksissä pian valmennusten alettua. Viidessä yhdistyksessä toiminta alkoi kahden ensimmäisen valmennuskerran myötä kevään 2012 aikana. Kaikissa yhdistyksissä toiminta käynnistyi ennen viimeistä valmennuskertaa, joka järjestettiin tammikuussa 2013. Aineistosta ei käy ilmi yhteys sen välillä,

miten mistäkin yhdistyksestä on osallistuttu valmennuksiin ja sen mahdollinen vaikutus duunirinkitoiminnan alkamisajankohtaan.

Duuniringeissä on mukana vaihteleva määrä nuoria, 7-17 nuorta /duunirinki. Kyselyyn vastanneissa yhdistyksissä toimii yhteensä noin 100 nuorta, eli keskimäärin 10 nuorta /yhdistys. Joissakin yhdistyksissä on useampia duunirinkejä. Tähän on vaikuttanut muun muassa nuorten runsas kiinnostus duunirinkitoimintaa kohtaan sekä pitkät välimatkat yhdistyksen toiminta-alueen sisällä.

Nuoria on rekrytoitu vaihtelevin keinoin. Joidenkin yhdistysten luottaessa vanhoihin tuttuihin verkostoihin kertoen duuniringistä 4H-yrittäjille, toiset mainostavat toimintaa kauppojen ilmoitustauluilla. Paljon on hyödynnetty muun muassa oppilaitoksia markkinoinnissa. Nuorten rekrytoiminen duunirinkiin on koettu pääasiassa helpoksi.

Minusta nuoret on lähteny tosi hyvin mukaan ja sit siinä oli vielä alussa semmonen ku mietittiin et miten tehään, 4H:n palkkalistoilta vai yrittäjyyttä ja jos niitä tehtäskin vähän molempia.

Osa tullut sitä kautta, että ovat olleet 4H-toiminnassa muuten, osalla oli tuttuja 4H:ssa. Erikseen ei ole haettu ulkopuolelta nuoria, vaan he ovat niitä jotka ovat tulleet muutenkin mukaan.

Meillä se nyt koostuu yrittäjistä, jotka ovat monella saralla aktiivisia. Ovat olleet innoissaan lähdössä mukaan ja kyselleet jo, että mikä juttu tää on, eikä niinkään että heille ois pitänyt ajatusta jotenkin erityisesti myydä.

Kaikissa yhdistyksissä rekrytoiminen ei kuitenkaan ole sujunut toivotusti. Yksi haastateltavista kertoi yhdistyksellä olleen suuria vaikeuksia duuniringin käynnistämisessä.

Mä en meinannut saada sitä (duunirinkiä) millään, koska tääl on niin pienet kuviot.

Toinen haastateltu puolestaan näkee pienen paikkakunnan vahvuutena.

Pienellä paikkakunnalla on siitä helppo, et aika pitkälle tunnetaan toisemme. Joskus toki myöskin haaste, mutta että se on helppo kun on tutut ihmiset. Sit voi vähän niinku tönästä ite, et "hei mä tiän et sul on tämmönen vahvuus, entäs jos laitettaisiinkin se poikimaan".

Nuoria on rekrytoitu mukaan myös mainostamalla valmiiksi raamitettua toimintaa.

Me on mainostettu sitä sen kv-jutun kautta. Et ei niin, et tule mukaan duunirinkiin. Nuoret niinku just ja just tietää, että se on duunirinki. Et se on enemmänki menny meillä kv-painotteisena. Se on se kv-porukka mikä kerää sitä rahaa ja näin pois päin.

Duuniringit kokoontuvat vaihtelevasti. Suurimassa osassa yhdistyksiä duunirinki koostuu noin joka toinen viikko, eli 2-3 kertaa kuukaudessa. Hajontaa on kuitenkin suuresti, sillä osa duuniringeistä kokoontuu kerran viikossa tai useammin, kun taas toisessa ääripäässä on kokoontuminen kerran kuukaudessa tai harvemmin.

Näissä duuniringin tapaamisissa on muun muassa koulutauduttu, jaettu työtehtäviä, suunniteltu tulevaa sekä valmisteltu yhteisiä projekteja. Seuraava lainaus tiivistää hyvin, mitä kaikkea tapaamisissa on tehty.

Me keskustellaan, jaetaan työtehtäviä, käydään läpi ajankohtaisia asioita, esim. palkoista, vaitiolovelvollisuusasioista, kurseista yms. syödään, suunnitellaan, joskus hieman jotain ryhmäytymisjuttuja alussa.

Valmennuksissa eniten käsiteltyjä aiheita ovat: nuorten vaikutusmahdollisuudet duuniringissä, markkinointi, menneet työkeikat, työkeikkojen saaminen sekä nuorten koulutustarpeet ja – tarpeet. Lisäksi varsin yleisesti käsiteltyjä aiheita ovat: työelämässä tarvittavat taidot, menneet työkeikat ja viestintä. Suhteellisen vähän käsiteltyjä aiheita, joskin vaihtelua esiintyy eri duunirinkien välillä, olivat puolestaan nuorten jaksaminen, verkostoituminen ja taloushallinta.

Monessa yhdistyksessä nuoret ovat päässeet töihin heti alusta alkaen, toisista todetaan, että töitä on pian saatava lisää, jotta toiminta ei kuihdu kasaan ja nuoret turhaudu. Muutamassa yhdistyksessä nuoret itse ovat vastuussa yhteydenotoista työnantajiin. Tavallisempaa kuitenkin on, että työtehtävät tulevat jotakin muuta kautta, kuten toiminnanjohtajan verkostoista. Joillakin seuduilla 4H:n muu työpalvelutoiminta on tullut niin tutuksi ihmisille, että töitä tarjotaan ilman varsinaista markkinointiakin.

Ku meil on ollu sitä työllistämistoimintaa ja yritystoimintaa ni asiakashan ei välttämättä tiedä, et missä toiminnassa tää nuori nyt on. Se haluaa sen palvelun ja sit se maksaa laskun tai sen työn ja se on sillä siisti.

Meillä tässä on se ”hankaluus”, että töitä on ilman että niitä tarvitsee etsiä.

Koska palvelu on alueella uusi, tästä syystä työtilauksia on tullut alkuun vähänlaisesti. Jotta toiminta jatkuu, tulee markkinointia tehdä lisää ja työtilauksia saada enemmän.

Kysyin nuorilta miten he ovat hankkineet työkeikkoja. Nuoret kertoivat saaneensa työkeikkoja sekä valmentajan kautta että itse hankkimalla.

Valmentajan kautta...Joo ja ite kans. Meil on ainaki ollu mainoksia koupoissa ja sitte flaiereita ollaan jaettu torilla.

Sit mul on ainaki ollu silleen, et jos mä oon käyny jossain paikassa ni sit se on niinku suositellu mua jolleki toiselle, vanhemmille ihmisille.

Puskaradion lisäksi nuorten mielestä hyvä tapa hankkia itse keikkoja on tavata mahdollisia asiakkaita kasvotusten.

No varmaan se, et ku ollaan oltu esim. torilla myymässä ja ne tulee ostamaan, ni samalla sit niinku kerrot siitä et sä teet semmosta muutakin. Ne on saattanu heti varata ajan vaikka ikkunanpesuun.

Kysyin haastatteluissa onko mukana olevilla nuorilla joitakin yhteisiä nimittäjiä. Mukana olevia nuoria kuvaillaan aktiivisiksi, oma-aloitteisiksi ja vastuuntuntoisiksi.

Yleensä ne on sellaset, jotka pärjää hyvin koulussa ja ottaa elämässä muutenkin haasteita vastaan. Ne on kaikessa hyviä.

Ja ne on meillä varsinki semmosia vanhoja tai semmosia 18- ja 17-vuotiaita, et semmosia tosi ulospäin suuntautuvia, aktiivisia ja itsenäisiä nuoria. Semmosia aika tyypillisiä 4H-nuoria.

Kun on yrittäjistä kysymys, niin ne on valmiiksi aika aktiivisia nuoria. Että ehkä nyt jos miettis, niin ois mielenkiintoista hakea niitä ei niin aktiivisia nuoria mukaan toimintaan. Et jos oltais hankkeen alussa, voi olla että siihen etittäis toisenlaisia.

Aktiiviset nuoret. Mikä on toisaalta tietty vähän kurja. Mut mun mielestä siellä on ollut myös semmosia yllättäjiä. Kyllä ihan jo niissä, jotka ylipäättään rohkastu ja uskalsi lähteä, mutta myöskin näissä jotka on jääny. Semmosii, et on varmaan niinku löytäny itestään uusia piirteitä. Se on ihan tosi iso haaste, että miten saatais myös ne nuoret mukaan, jotka ei ole joka paikassa. Sitten taas se, että tässä mukana oleminen vaatii tietynlaiset luonteenpiirteet.

Kyselyn avoimeen kysymykseen ”Miten kehittäisit duunirinkitoimintaa” tuli kirjo erilaisia vastauksia. Jaoin vastaukset neljään kategoriaan: 1) markkinointi, 2) nuorten sitouttaminen/sitoutuminen 3) valmentajan rooli/työtehtävät, 4) muut.

Markkinointi oli yleisin kehittämiseen liittyvä vastaus läpi aineiston.

Markkinointia enemmän, mutta nuoret eivät ole kokeneet tähän tarvetta.

Hiukan erilaista markkinointia ja näkyvyyttä enemmän koululla.

Moni vastaaja suuntaisi toimintaa jatkossa nykyisiä duunirinkiläisiä (peruskouluikäisiä) vanhemmille nuorille.

Ottaisin vähän vanhempia nuoria duunirinkiin, koska 8-9 lk:n ikäiset eivät sitoudu/eivät ehdi tehdä töitä.

Lisäksi moni toivoisi enemmän aikaa keskittyä duunirinkitoimintaan ja valmentamiseen.

Haluaisin että minulla olisi käytössä enemmän aikaa duuniringin kehittämiseen ja valmisteluihin.

Muut kehittämistarpeet ja – ideat koskivat muun muassa duunirinkityön tekemistä niiden nuorten parissa, jotka eivät itse löydä toiminnan pariin ja nuoria, jotka tarvitsevat muita enemmän tukea.

Tässä olisi nyt mahdollisuus saada ”syrjäytymisvaarassa” olevia nuoria mukaan kesätöihin, jos olisi jokin taho, mikä näitä lempeästi ohjailisi duunirinkiin.

Haastatellut nuoret ovat pääasiassa tyytyväisiä duunirinkinsä toimintaan. Heidän mielestään duunirinki voisi kuitenkin tehdä yhdessä enemmän asioita sisällöltään töihin liittyvien valmennusten ulkopuolella. He keskustelivat asiasta kolmistaan näin:

Vois olla ihan kiva välillä olla yhdessä ilman, et miettii pelkkiä työasioita.

Joo ja jotain kivaa! Mennään vaikka yhdessä pelaamaan jotain.

Tai syömään.

Näkemykset duunirinkiin käytettävissä olevien resurssien riittävydestä jakoivat mielipiteitä. Yleisesti esiintyy huolta etenkin työntekijöiden ajan riittämisestä.

Ehkä ei. Ku mulla on niin paljon tekemistä. Niin ehkä jos mulla ois semmonen, joka mun apuna ois. Niinku tekis ehkä noita toimistohommia vähän enemmän, ku mulla jää niitä niin hirveesti vielä tän kaiken muun lisäksi.

Resursseihin kerrotaan saatavan tukea myös yhdistysten muista hankkeista ja toiminnasta. Eräs haastateltava kertookin, ettei duuniringin erottaminen muusta nuorten työllistämistoiminnasta ole mielekästä.

Koen, että resurssit on riittävät. Hyvin paljon limitty toinen toisiinsa: tapahtumiin osallistuminen, duunirinkitoiminta, yrittäminen...

No meillähän on tänä vuonna vielä ja viime vuonna huippuresurssit, kun meillä on se oma hanke. Et mä en nyt mitenkään osaa tähänkään haastatteluun erotella sitä duunirinkitoimintaa vaan se on sitä nuorten työllistämistoimintaa.

Enemmistö toiminnanjohtajista arvioi itsellään olevan selkeän käsityksen roolistaan duuniringin valmentajana. Tähän käsitykseen sisältyy muun muassa oma rooli nuorten mukaan saamiseksi ja heidän tukemiseksi.

Pyysin kyselyvastaajia antamaan yleisarvosanan (kouluasteikolla 4-10) duuniringin toimivuudesta yhdistyksessä. Vastaajat antoivat arvosanaksi tasaisesti seitsemää ja kahdeksaa. Keskiarvoksi tuli 7,7.

5.2 Valmennuskoulutus ja sen vaikuttavuus duunirinkitoimintaan

Tässä osiossa käydään läpi tulokset, jotka koskevat valmentajakoulutuksesta saatuja kokemuksia sekä sitä, miten valmennuskoulutus vaikutti duunirinkitoimintaan ja heijastui työhön nuorten parissa.

Selvitin valmentajakoulutuksen hyötyjä, oppeja ja muita kokemuksia kyselylomakkeen toisella osiolla (kysymykset 10 -16) sekä haastatteluissa kysymällä muun muassa mitä valmennuksesta jäi päällimmäisenä mieleen, mitä siitä opittiin ja miten valmennuksen hyödyt konkretisoituvat työssä duunirinki-valmentajana. Lisäksi tässä osiossa tarkastellaan vastauksia, jotka koskevat duunirinkitoiminnassa tapahtuneita muutoksia valmennuskoulutuksen myötä ja sen edetessä. Kaikki aineistossa mukana olevat työntekijät yhtä lukuun ottamatta osallistuivat valmennukseen. Osa oli mukana jokaisella valmennuskerralla, osa vain yhdellä tai kahdella kerralla.

Osallistujilla oli varsin vaihtelevia toiveita ja odotuksia valmennusten suhteen. Eniten toivottiin käytännön vinkkejä ja työkaluja omaan työhön. Lähes kaikki mainitsivat markkinoinnin olleen sellainen teema, jonka koki itselleen vieraaksi ja jota toivoi valmennuksissa käsiteltävän. Paljon toivottiin myös ryhmän muodostumisen vaiheiden, nuorten osallistamisen ja yleisesti valmentajuuden käsittelemistä.

Valmentajakoulutus vaikutti myönteisesti monien yhdistysten päätökseen aloittaa duunirinkitoiminta. Koulutuksesta koetaan saadun lisäintoa ja varmuutta valmentajana toimimiseen.

Yhdistyksessämme ei ollut duunirinkitoimintaa ennen koulutusta. Toiminta käynnistyi koulutuksen ansiosta.

Sain varmuutta ja intoa toteuttaa dr-toimintaa omalla paikkakunnallamme vaikka aiempaa kokemusta eikä mallia työpalvelusta ollutkaan.

Mitä valmennuksissa ja prosessin aikana opittiin, entä mihin oltiin tyytyväisiä? Yleisesti oltiin tyytyväisiä siihen, että valmennuskoulutus auttoi muodostamaan selkeän kuvan duunirinkitoiminnan tarkoituksesta ja tavoitteista. Vastaajat ovat saaneet uusia näkökulmia muun muassa omaan rooliinsa ja tehtäviinsä valmentajana.

Koen, että koulutukset /valmennukset toivat itselleni varmuutta, joka heijastuu nuoriin.

Mainontaa ja markkinointia on lisätty. Nuoret ovat huomanneet vielä paremmin duuniringin hyödyt.

Erityisesti myönteistä palautetta ja kiitosta herätti menetelmä, jossa osallistujat saivat kotitehtävänä lukea kirjoja, joista sitten keskusteltiin muiden osallistujien kanssa seuraavassa tapaamisessa.

Kerran siellä oli semmonen kotitehtävä, et piti lukea kirjoja ja sit me keskusteltiin niistä ryhmissä. Ni se oli kiva kokemus.

Kritiikkiä herätti niiden osallistujien toiminta, jotka eivät olleet lukeneet kirjaa. Siihen oltiin pettyneitä, että kaikki eivät panostaneet yhteiseen koulutukseen samalla tavalla.

Mitä muutoksia duunirinkitoiminnassa sitten tapahtui koulutuksen myötä? Toiminnasta on pyritty tekemään säännöllisempää ja tavoitteellisempää. Tähän on vaikuttanut muun muassa toimintamallin idean selkiytyminen. Monessa yhdistyksessä markkinointia lisättiin koulutuksesta saadun innostuksen ja ideoiden myötä, mikä puolestaan on auttanut saamaan lisää asiakkaita. Moni myös arvioi toiminnan tehostuneen.

Toiminnasta on tullut säännöllistä ja tavoitteellisempaa, jollakin tavalla myös toiminnan sisältöihin on saanut ideoita.

Mainontaa ja markkinointia on lisätty. Nuoret ovat huomanneet vielä paremmin duuniringin hyödyt.

Kaikki eivät osanneet nimetä, mitä hyötyä koulutuksesta on. Kritiikkiä esitettiin myös valmennuksen taustalla vaikuttanutta mallia kohtaan.

Mut minullehan se Tiimiakatemia...se on sellanen punanen vaate ja näähän valmentti Tiimiakatemian mallilla.

Muutama vastaaja piti koulutusta pirstaleisena. Valmennusten olisi toivottu olevan paremmin yhteen nivoutuvia ja toisaalta tiiviimmässä aikataulussa järjestettyjä.

Koulutukset ovat olleet jotenkin irallisia osasia ja liian pitkällä aikavälillä. Tiheämpi valmennusprosessi olisi ollut parempi.

Merkityksellistä on ollut saada keskustella muiden toiminnanjohtajien kanssa duuniringi-kokemuksista. Muilta kerrotaan saadun tukea ja vinkkejä omaan toimintaan. Vertaistuki toistuu monessa vastauksessa kysyttäessä koulutuksesta saatuja hyötyjä.

Muiden toiminnanjohtajien kanssa oli hyvä saada jakaa kokemuksia ja ideoita duuniringin toiminnasta.

Edelleen valmentajakoulutuksen ja hankkeen hyötyjä pohtiessaan eräs haastateltava kertoi.

Ainahan tämmöisissä kehittyy joku osa-alue. Ehkä se on meillä ollut kurssitoiminta, mikä on kehittynyt.

Duunirinkien kurssitoiminta onkin ollut varsin vilkasta. Kurseja on järjestetty muun muassa puutarhanhoitoon, siivoukseen ja autonpesuun liittyen. Kurseja on vedetty paitsi oman yhdistyksen voimin, myös osallistumalla muiden järjestämille tai yhteistyössä (esim. kunta) järjestetyille kursseille. Joissakin yhdistyksissä on hyödynnetty eri alojen asiantuntijoita nuorten valmentamisessa.

Määki oon sitten touhunnu tytöille erilaisia asiantuntijoita. On ollu yrittäjävieras, on ollu semmonen taloushallinnon valmennusilta. Sitte että tulis siinäki semmonen aikuisten oikeesti elämä, että löytyy hyviä asiantuntijoita jotka on hirmusen hyviä siinä omassa. Ja ne tehokkaasti osaavat sua neuvoo ja nopeesti. Et esimerkiks taloushallinnon vetäminen näille tytöille, ni imun pitäis ensin opetella ite se hyvin, et mä vois in sitä neuvoo. En mä oo mikään kaupallisen alan koulutettu, enkä muutenkaan semmonen talouspuolen ihminen. Se on kuitenkin sillä tavalla, et ainakin

mää ite ajattelen et niin hyviä asiantuntijoita ku mää nyt mun omista verkostoista löyän. että he (nuoret) kokevat, että tää on vakavaa hommaa.

Koulutuksen käytännönläheisyys jakoi vastaajat kahtia. Puolet arvioi koulutuksen käytännönläheisyyden tukevan omassa työssä valmentajana. Ne, jotka eivät olleet tyytyväisiä käytännönläheisyyden tasoon, olisivat toivoneet lisää konkreettisempia esimerkkejä ja työkaluja, joita käyttää tukena omassa työssä.

Et ehkä sellasta, että olisi konkreettisia työkaluja, kun me mennään valmentamaan niitä meidän nuoria. Sitä jäin vähän kaipaamaan. Vaikka niinku sitä tavallaan luvattiin. Mä en ehkä sit osannut ammentaa niistä harjoitteista ja niistä jutuista konkretiaa sitten tänne. En mä tiedä tarvitiinko ihan sellaista valmentajakoulutusta ku mitä siellä annettiin. Tai ainakaan mä en tarvinnut.

Osallistujien mielipiteitä vahvasti jakavaa sisältöä valmennuksissa olivat ryhmäytymisharjoitukset, pelit ja leikit. Osalle leikit ja pelit olivat turhauttava kokemus ja veivät tilaa muulta itselle tärkeämmältä sisällöltä, toisille puolestaan ryhmäytymisharjoitukset yms. olivat juuri sitä mitä koulutukselta toivottiin.

Siellä vähän leikittiin ja laulettiin ja kaikennäköistä ryhmäytymisharjoitusta ja semmosia. Varmaan siis niinku sellasille yhdistyksille, joilla ei oo kokemusta työllistämistominnasta tai sellasille, joilla ei oo kauheasti ryhmänohjauskokemusta.

Jotenki mä en saanu siitä silloin mittään irti. Mut ehkä ois..hankala sanoa, kun en ollut alusta asti mukana, et mulla jäi varmaan ne tärkeimmät ensimmäiset tapaamiset niinku pois siitä. Et ois pitänyt ite kiriä, et mikä tuu juttu niinku on ja varsinkin kun ei saanut mistään, et piiriltä ei tullut semmosta et "hei prepataanpas tää nyt tähän aiheeseen sisään ennen ku tulee näihin koulutuksiin mukaan, et kirii näitä muita. Vaan hyppäs sinne kesken kaiken ja sit siellä harjoteltiin lähinnä leikkejä.

No varmaan vähän erilaisesta ryhmäyttämisestä. Mulla on yleensä se, että mulla pitää olla kauheen iso kokonaisuus monissa asioissa. Mä en kovin pienissä ryhmissä mitään tee koskaan. Siinä mielessä se oli hyvä juttu.

Kaiken kaikkiaan valmentava ote, osallistaminen ja sen välittäminen. Että mistä niitä nuoria voi saada mukaan toimintaan. Koin sen hyvin semmonsena avartavana ja hyvänä juttuna, et se liittyy monella tavalla muuhunkin toimintaan.

Markkinointi on aihe, joka toistui kyselyvastauksissa ja haastatteluissa melkein mistä tahansa asiasta tai osiosta kysyttäessä läpi tutkimusaineiston hankinnan.

Mä oisin kaivannut enemmän sitä, että meitä ois koulutettu vaikka markkinointiin. Ei siihen miten mää vedän, miten mää kohtaan nuoren tai miten mää vedän jonkun leikin tai miten mää tutustutan ne. Et se siis turhautti oikeesti niin paljon. Vaan ennemmin siihen, että varsinkaan ku mä en oo ammatiltani mikään taloushallinnon tai en oo saanut mitään yritys-koulutusta enkä mitään semmosta, ni siihen oisin kaivannu tiukkaa tietoa, et näin markkinoidaan. Ja miten sä valmennat ne nuoret siihen, et sä osaat kertoa niille tarkat tiedot markkinoinnista, viestinnästä ja tämmösestä.

Toivoin käytännön ideoita koulutukseen, markkinointivinkkejä.

Halusin käytännön vinkkejä markkinoinnista sekä kuulla kokemuksista dr-toiminnasta muilla paikkakunnilla.

Markkinoinnin ja mainonnan kerrotaan lisääntyneen monessa yhdistyksessä koulutuksen edetessä. Toisaalta moni arvioi oman osaamisensa markkinointiin liittyen yhä puutteelliseksi.

Kysyin toiminnanjohtajilta sekä kyselyssä että haastatteluissa, miten heiltä kerättiin palautetta valmennuskoulutuksen eri vaiheissa ja miten he kokivat mahdollisuutensa vaikuttaa koulutuksen sisältöihin. Molempien kysymysten osalta vastaukset jakautuivat kahtia: noin puolet oli sitä mieltä, että heiltä ei ole kerätty palautetta ja noin puolet sitä, mieltä, että palautetta on kysytty. Osa muisti heiltä kerätyn kirjallista palautetta jonkin koulutuskerran päätteeksi. Niin ikään puolet vastaajista arvioi mahdollisuutensa vaikuttaa koulutuksen sisältöihin hyviksi. Sillä, miten on kokenut mahdollisuutensa vaikuttaa, on joidenkin vastaajien mukaan ollut merkitystä myös siihen miten mielekkäiksi koki valmennuksen aiheet ja aktiviteetit.

Et ehkä ei sit saanu ihan sitä mikä ois itteä palvellu. Ei sitä varmaan osannut ite sillain tuoda esiin, ku kuitenkin meni toisten laatimaan koulutukseen.

Kysyin haastateltavilta, miten he näkevät duunirinkitoiminnan tulevaisuuden yhdistyksessään. Asiaa ei ole vielä juuri ehditty miettiä. Kysyttäessä moni kuitenkin arveli toiminnan jatkuvan.

Jos nuorilta tulee toiveita, että sitä jatketaan, niin sit sitä ainakin jatketaan. Mutta se on tosiaan vähän häilyväistä tän meidän muun työllistämistoiminnan kanssa. Ne menee niin kuin lomittain, pitkittäin. Sitten kun se ei ole enää projekti, niin sitten sitä on vapaampaa tehdä. Projektilla on

tietysti aina omat juttunsa. Tietysti tärkeitä on ollut se, että siihen on ollut rahoitus (piirin hankkeesta). Että teettäähän se töitä.

Duunirinkitoimintaa tulee olemaan varmaan ainakin tämän vuoden loppuun. Niin kauan ku nämä 8.-luokkalaiset on täällä. Eli ne on nyt ysiluokan ajan vielä ainakin, niinku sen vuoden kevääseen. Sitten mä en tiedä miten tulee uusia.

Kyselyvastaajien koulutuksen antamat yleisarvosanat vaihtelivat (kouluasteikolla 4-10) välillä 6-9. Koulutuksen keskiarvoksi tuli 7,7.

5.3 Nuorten osallistuminen ja osallisuus duuniringissä

Nuorten ryhmähaastatteluun osallistui kolme 8- 9-luokalla olevaa tyttöä. He ovat olleet mukana duuniringissä noin vuoden ja toimivat duuniringissä 4H-yrittäjinä joko yksin tai yhdessä toisen nuoren kanssa. Tytöt ovat tehneet 4H-yritystensä kautta siivouskeikkoja ja myyneet itse tekemiään leivonnaisia. Näiden kolmen tytön lisäksi heidän duunirinkiinsä kuuluu kolme muuta nuorta.

Tytöt ovat perehtyneet uusiin työtehtäviin osallistumalla erilaisille kursseille. He ovat käyneet yritys-, puutarha- ja kerhonojajakurssit sekä suorittaneet hygieniapassin.

Duuniringissä parasta on tyttöjen mukaan ollut hyvän mielen tuottaminen asiakkaille ja rahan tienäminen omaan käyttöön. Yksi tytöistä ei ole asettanut itselleen erityisiä tavoitteita. Kaksi muuta toimivat yrittäjinä yhdessä ja heidän tavoitteenaan on Amerikan matka kesälle 2014. Tavoitteeseen pääsemistä varten heillä on kuukausittainen työ- ja tulostavoite. Tämä on auttanut töiden suunnittelussa ja etenemisen seuraamisessa.

On helpottanut tosi paljon niinku sitä et osaa laskea vähän et mitä tarvii tehdä ja minkä verran.

He kertovat ottaneensa vastaan lähes kaikki tarjotut työt. Eniten töitä on keväällä ja loppukesästä, kun esimerkiksi ikkunanpesu on asiakkaille ajankohtaista. Töiden, harrastusten, koulun sekä perheen ja ystävien yhdistäminen on onnistunut pääasiassa hyvin. He kertovat olleensa väsyneitä lähinnä silloin, kun töiden kanssa samaan ajankohtaan on osunut paljon kokeita koulussa.

Nuorten ryhmäytymiseen ollaan pääasiassa tyytyväisiä. Haastatteluissa valmentajat kertoivat käyttäneensä aluksi aikaa nimenomaan nuorten ryhmäytymiseen. Tämä näkyy myös kyselyn avoimessa kysymyksessä, jossa vastaajia pyydettiin kertomaan mitä duuniringin tapaamisissa on tehty: tapaamisissa on tutustuttu, leikitty ja pelattu. Haastatellut nuoret puolestaan kertoivat kokevansa olevansa ”porukka” muiden duunirinkiläisten kanssa. Toisaalta joidenkin valmentajien mukaan mahdollisesta yhteenkuuluvuuden tunteesta huolimatta toimintaa halutaan markkinoida omien yritysten kautta, jolloin asiakkaille ei välttämättä edes näy kyseessä olevan duunirinkitoiminta, vaan 4H-yrittäjyys.

Mieluummin markkinoijaan ihan sillä omalla yrityksellä ja omaa juttua..sen takia, että jos jotkut ei tuu tänne valmennukseen.

Vastausten perusteella nuoret sitoutuvat toimintaan melko hyvin. Jonkin verran nuorten duunirinkiläisten suhtautuminen ja toiminta herättävät kuitenkin närää.

Meidän pienen yhdistyksen duuniringin nuoret ovat kovin nuoria. Heille sitoutuminen asiaan on vielä hakusessa. Esim. siivouskeikka saatetaan perua muutamaa tuntia ennen jne.

Eräs haastateltava kertoi nuorten itse pitävän melko hyvin huolta siitä, että kaikki osallistuvat samalla tavalla.

Semmonen vapaamatkustajuus, ni se ei toimi. Tää ryhmä huolehtii siitä, että pitää olla oikeudenmukainen ja tasapuolinen.

Nuorten sitoutuminen duunirinkiin tarkoittaa paitsi asiakkailta tulevien tehtävien hoitamista kunnialla, myös muiden nuorten huomioon ottamista. Tytöt kertovat omasta asenteestaan töitä kohtaan sekä yksittäisten nuorten toiminnan vaikutuksista koko duunirinkiin.

No ku tekee näitä juttuja, ni ei ainakaan tee niitä vaan rahan kiilto silmissä. Vaan sillain et siin tulee hyvä jälki ja niinku sun maine kumminkin, se vaikuttaa kuitenkin aika paljon muihin ku pelkästä itteen.

Et jos joku tekee vaikka huonosti jonkun keikan ni sitte siitä tulee kaikille 4H-yrittäjille vähän semmonen...

Kysyin nuorilta mikä heistä on tuntunut vaikealta tai haastavalta. He kertoivat, että vaikeilta ovat tuntuneet sellaiset asiat joista ei ole aiempaa kokemusta.

Niin no aluks tuntu oikeestaan kaikki vaikeelta.

Ihan aluks oli kaikkii laskuja ja kaikkee, kuittien tekemistä.

Ensimmäistä kertaa uuteen paikkaan lähteminen jännittää.

Varmaan niinku se, et ensimmäistä kertaa ku lähet johonki.

Samasta asiasta puhuivat monet haastatellut aikuiset.

Se on se ensimmäinen juttu kauheen usein pelottava niille.
Jotkut asiat jännittää hirveesti.

Nämä samat alkuun vaikeilta tuntuneet asiat ovat juuri niitä, joista nuoret arvelevat hyötyvänsä myöhemmin. Kysyin heiltä mitä hyötyä he arvelevat duunirinkikokemuksesta heille jatkossa olevan. Nuoret kertoivat oppineensa duuniringissä tekemään muun muassa veroilmoituksen, hoitamaan laskutuksen ja muita paperitöitä. Duuniringissä mukana oleminen on myös tuonut lisää rohkeutta tarttua itse asioihin.

Valmentajilta samaa asiaa kysyttäessä mainittiin abstraktimpia asioita, muun muassa sisäiseen yrittäjyyteen liittyvien ominaisuuksien esiin pääsemistä, kuten rohkeutta toteuttaa omia ideoita ja projekteja sekä halua johtaa itse itseään ja omia tekemisiään.

Duunirinki nähdään kokonaisvaltaisesti nuorta kehittävänä, jossa opitaan tietoja ja taitoja sekä tätä hetkeä että tulevaisuutta varten.

Kokonaisuuden hahmottuminen. Kun osallistutaan tapahtumiin, niin miten tapahtuman kaari, päätökset ja kaikki. Työelämässä joutuu tekemään projektiluontoisesti. Sellainen kyky tuoda itseään esille, kertoa omasta asiasta johon usko. Se auttaa työhaastatteluissa, yrittäjänä toimimisessa. Ja kontaktien luominen ja yhdessä muiden kanssa tekeminen tukee myöhemminkin tiimissä toimimista.

Valmentajat kertovat myös monien itsetuntemuksen lisääntyneen duuniringissä.

Löytyy niitä kiinnostuksenkohteita ja ihan semmosia, että ”mää luulin että mää tykkään tästä” ja sit ei välttämättä ookaan nii. Mut varmasti on selasia, että kun tein silloin ku olin mukana duuniringissä, niin haluan nyt sit lähtee opiskelemaan alaa. Ehkä on myös niitä, jotka sanoo että musta tulee isona yrittäjä. Että saa päättää miten mää teen ja millon mää teen.”
”Ne tulee tutuiks erilaisten ammattien kanssa. Niinku huomaa, että tästä mä tykkään ja tästä en. Joku haluaa tehdä fyysistä työtä tulevaisuudessa ja toinen ei.

Valmentajat ovat yksimielisiä siitä, että duunirinkitoiminnassa opitaan työelämätaitoja. Haastatteluissa nuorten työelämätaitojen kehittymisen kerrotaan käytännössä näkyvän esimerkiksi osaamisena hallita isoja kokonaisuuksia, kuten kahvituksen järjes-

tämisessä itse alusta loppuun. Haastatellut nuoret kertoivat jo mainittujen paperitöiden lisäksi oppineensa työelämään liittyvistä säännöistä.

Useimmissa duuniringeissä on kyselytulosten mukaan jonkinlainen yhteinen tavoite. Duuniringin yhteisten tavoitteiden tärkeys ja niiden motivoiva merkitys korostuvat kun duunirinki työskentelee ja kerää rahaa yhteiseen pottiin, esimerkiksi yhteistä ulkomaanmatkaa varten. Tämä onkin varsin luonnollista, koska yhteisen tavoitteen eteen työskenneltäessä on jo lähtökohtana sitoutuminen muuhun ryhmään ja yhteiseen tekemiseen.

Haastateltavat tarkastelivat duuniringin tavoitteita eri näkökulmista: jotkut oman toimenkuvansa tai yhdistyksen näkökulmasta, toisen puolestaan nuorten kannalta.

Nuoret innostuisi siitä yrittämisestä. Kun yritys on perustettu ja sen kanssa yksin painiskelee, niin hyvin herkästi käy alkuinnostuksen jälkeen niin, että se kuivuu kasaan. Tavoitteena, että into säilyy ja se homma kehittyy.

Joo mä kyselin silloin ihan ensimmäisessä vai toisessa tapaamisessa, että mitä ne niinku odottaa ja mitkä niiden tavoitteet. Ne oli aika hienoja minun mielestä. Saada työkokemusta, saada vähän rahaa. Mua helpotti siinä vaiheessa hirveesti, että ahaa ne ei ootakaan mitä miljoonia. Se on aika tärkeitä niille saada se ensimmäinen työtodistus.

No varmaan ne hankkeen tavoitteet mitkä nyt ylipäänsä oli, mutta että saadaan ryhmät koolle, saadaan nuorille töitä sitä kautta ja se, että ne käy niissä valmennuksissa.

Budjetti tehtiin silloin ku ryhmä alotti. Et nuoret ite laski sen, että mitä me tarvitaan matkakustannuksiin ja näin poispäin ja sitä katottiin koko ajan ja sitä kohti mennään.

Päätöksentekoon nuoret osallistuvat vaihtelevasti. Valmentajat kertoivat nuorten päättävän esimerkiksi siitä, mihin tapahtumiin osallistutaan sekä siitä, mitä töitä ja missä määrin he tekevät. Joidenkin vastaajien mielestä nyt on liian aikaista arvioida, miten nuoret osallistuvat päätöksentekoon, koska toiminta on vasta alussa ja valmentajan vastuu on vielä suuri. Niin ikään kysyttäessä nuorten osallistumisesta duunirinkiä koskevaan arviointiin, olivat vastaukset vaihtelevia. Tähän mennessä arviointi on liittynyt lähinnä menneiden työkeikkojen arviointiin. Siihen mikä on mennyt hyvin ja mikä huonosti.

Nuoret ovat suunnitelleet itse duuniringin tapaamisia jonkin verran, vaihtelua eri yhdistysten välillä esiintyy. Joissakin yhdistyksissä nuoret ovat olleet alusta asti oma-toimisia ja aktiivisia tapaamisten suhteen, toisissa suunnittelu- ja valmistelutyö on pitkälti valmentajan vastuulla.

No jonkun verran, mut nuoret tuntuu olevan niin kiireisiä ettei siitä tahdo tulla mitään. Hyvä jos paikalle pääsevät kun on jotain valmista suunniteltu.

Valmentajat näkevät nuorten oman vastuun, roolit ja tehtävät merkittävänä.

Tosi paljon. Et varsinkin kun meillä menee se yritystoimintana, ni itse markkinoivat, itse tekevät paperityöt, itse tekevät duunin, itse arvioivat sitä.

Toisaalta esitettiin kritiikkiä nuorten vastuun ottamiseen kohdistuvaa vaatimusta kohtaan:

Sitä on mun mielestä pikkusen liikaa. Kun se on niin totaalista..annetaan vastuuta tässä tapauksessa nuorille. Niille ei anneta mitään valmista. Nuorilla on kuitenkin aika pienet eväät. Aikuisilla sentään on kokemusta, josta ammentaa. Mut eihän niillä nuorilla oo ja sit niitten pitäis lähtee ihan tyhjältä.

Entä miten valmentajat näkevät oman roolinsa nuorten osallisuuden mahdollistamiseksi. Valmentajat kokevat heidän tehtävään olevan nuorten tukemisen. Valmentaja antaa nuorten myös tehdä virheitä, sillä kompastusten nähdään kuuluvan asiaan. Haastateltavien mukaan hyvä valmentaja ei tee nuorten puolesta asioita.

Sehän ei ole siinä ringin keskiössä, ei todellakaan. Vaan ringin ulkopuolella oleva valmentaja. Ohjaa, opastaa, neuvoo, kannustaa, tsemppaa. Ei tee puolesta. Ei neuvo liikaa. Antaa nuorille itte oivaltamisen mahdollisuuden.

Pitää tutustua nuoriin ja niiltä nuorilta saada ne jutut.

Semmonen sivusta ohjailija, et lähinnä semmonen tai ainaki ite oon. Et siinä ne oppii kaikista eniten ku ne joutuu miettimään ja ideoimaan ite kaiken alusta asti, plus me annetaan niille myös se, et jos ne epäonnistuu ni ne saa epäonnistua. Se on ok, et me ei niinku aina olla pelastamassa niitä niiltä epäonnistumisilta, koska sit jos ne menee ihan oikeestikin työelämään yrittäjiksi tai muuta ni niitähän tulee ja siitähän ne oppii.

6 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT

Hankkeen alkaessa 1.9.2011 duunirinki toimi yhdessä 19 yhdistyksestä. Hankeaikana toiminta on käynnistynyt 16 yhdistyksessä, nyt toimintaa on siis kaikkiaan 17 yhdistyksessä. Vaikka aivan hankehakemuksen tavoitteeseen käynnistää duunirinkitoiminta kaikissa alueen 4H-yhdistyksissä ei ylletty, voidaan duunirinkien käynnistymisen laajuuteen mielestäni olla tyytyväisiä. Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen tarjoamat aineelliset (mm. raha) ja aineettomat (mm. koulutus) resurssit tukivat yhdistyksiä tavoitteeseen pääsemisessä. Kahdessa yhdistyksessä duunirinkitoimintaa ei ole. Syitä tähän en osaa eritellä tai pohtia, sillä kummastakaan näistä yhdistyksistä ei vastattu kyselyyn tai osallistuttu haastatteluun.

Hankkeen tavoitteena oli saada mukaan 180 uutta nuorta 18 eri yhdistyksen duunirinkeihin. Joissakin yhdistyksissä on useampi duunirinki. Näin on esimerkiksi maaseutukunnissa, joissa välimatkat ovat pitkät. Alaikäisten nuorten onkin luontevinta toimia omalla asuinalueellaan kulkemisen helppouden takia. Vuoden 2012 aikana yhdistykset raportoivat piirille 163 duunirinkitoiminnassa mukana olevaa nuorta. Oma aineistoni on yhdenmukainen piirin tietojen kanssa: nuoria on mukana duuniringeissä keskimäärin 10 /yhdistys. Hanketavoitteeseen on tältä osin päästy. Mielestäni hankkeelle oli onnistuttu asettamaan realistiset määrälliset tavoitteet. Instituutiotasolla vaikuttavuus määritellään usein tunnusluvuin, kuten osallistujamäärin, kun taas yksilötasolla vaikuttavuus on pedagogista ja sosiaalista (Raivola & Valtonen & Vuorensyrjä 2000, 14). Tämä näkyy mielestäni tämänkin työn taustalla olevassa hankkeessa ja opinnäytetyön aineistossa. 4H-piirin ja hankkeen osalta onnistuminen ja valmennuskoulutuksen vaikuttavuus näyttäytyy erilaisin luvuin. Toiminnanjohtajatasolla painottuvat esimerkiksi sellaiset asia ja valmiudet, jotka liittyvät oman valmennusotteen muuttumiseen ja vuorovaikutukseen nuorten kanssa.

Pääasiassa duuniringit vaikuttaisivat toimivan yhdistyksissä hyvin. Ne pyrkivät koontumaan säännöllisesti ja toimimaan nuorisolähtöisesti, mikä näkyy esimerkiksi siten, että koulutuksen myötä toiminnanjohtajat kiinnittivät aiempaa enemmän huomiota nuorten omien ideoiden esiin saamiseen. Moni myös arvioi saaneensa uutta itsevarmuutta työskentelyyn nuorten kanssa.

Valmentajakoulutus auttoi toiminnanjohtajia muodostamaan ymmärryksen siitä, mitä duunirinkitoiminta omassa yhdistyksessä voisi olla. Duunirinkejä on lähdetty rakentamaan jo olemassa olevan toiminnan puitteissa, mikä on luultavasti myös tukenut resurssien kohdentamisessa. Lisäksi koulutus kirkasti duunirinkitoiminnan tarkoitusta ja tavoitteita sekä avasi toimintamallin keskeisiä periaatteita. Toimintamalli vaikuttaisi antaneen yhdistyksille toiminnan käynnistämiseen tukea antavat raamit, joiden pohjalta yhdistykset toteuttavat duunirinkitoimintaa kukin omalla tavallaan. Esimerkiksi niissä yhdistyksissä, joissa on vahva perinne 4H-yrittäjyydestä, on duunirinki sidottu yrittäjätoiminnan kanssa yhteen. Voi myös olla, että koulutuksen ja yhdessä vietetyn ajan aikaan saama ryhmäinnostus tai positiivisessa hengessä ”sosiaalinen paine” saivat aikaan toimintaa, kun huomattiin mitä kaikkea muut ovat tehneet ja saaneet aikaiseksi. Innostus tarttuu ja aktiivisuus synnyttää aktiivisuutta.

Tulokset osoittavat markkinoinnin tärkeyden duunirinkitoiminnassa ja siihen liittyvän koulustarpeen sekä nuorten että aikuisten parissa. Markkinoinnin onnistuminen on keskeisiä duuniringin haasteita, sillä se on tärkein väylä saada lisää asiakkaita ja tilauksia. Markkinointi on duunirinkitoiminnassa aina ajankohtaista ja aiheen käsittelylle on jatkossakin tarvetta. Moni toiminnanjohtaja kokee markkinoinnin kentän itselleen vieraaksi ja oman talousosaamisensa puutteelliseksi. Tämä näkyy vahvana toiveena mahdollisimman konkreettisesta markkinointikoulutuksesta. Liian yleispiirteisestä markkinoinnin käsittelystä on vaikea saada tarttumapintaa.

Valmennuskoulutuksessa onnistuttiin yhdistämään monipuolisesti erilaisia menetelmiä ja oppimisympäristöjä. Osallistujat kokivatkin tämän erityisen hyödylliseksi itselleen ja valmennusryhmälle. Friskin (2008, 33) mukaan monimuotokoulutus, jossa yhdistyvät itsenäinen työskentely, yhteiset koulutusjaksot ja työpaikalla sovellettavat tehtävät luovat hyvän pohjan opittujen asioiden käyttöön ottamiselle. Hyvänä esimerkkinä tähän liittyen on tuloksissa mainittu kirjatehtävä, jossa on juuri tämänkaltaisesta koulutuksesta kysymys; kirja luettiin ensin itsenäisesti, jonka jälkeen sen herättämistä ajatuksista ja kysymyksistä keskusteltiin toisten kanssa, lopuksi oppeja pyritään soveltamaan omassa työssä.

Koulutukseen osallistuneiden toimihenkilöiden taustat ovat varsin vaihtelevat. Monella on takanaan pitkä ura ja/tai koulutus nuorten parissa tehtävästä työstä. Tämä hei-

jastuu arvioni mukaan myös annettuihin vastauksiin ja kokemuksiin valmennuskoulutuksesta. Esimerkiksi ne vastaajat, jotka kertoivat tehneensä paljon töitä nuorten ohjaamisen parissa, suhtautuivat ryhmäytymis- ja leikkiosioihin kriittisemmin, kun taas vastaajat joiden kokemus tältä osin oli vähäisempi, kokivat ne selkeästi myönteisemmin ja itselleen hyödyllisempinä. Varovaisesti voisikin sanoa, että mitä kokeneemmaksi ja varmemmaksi duunirinkivalmentaja itsensä tuntee työssään nuorten kanssa, sitä enemmän he kaipasivat ”tiukkaa asiaa” esimerkiksi markkinointiin liittyen. Jatkossa voisikin olla hyödyllistä toteuttaa koulutuksia niin sanottuina täsmäkoulutuksina, jolloin toiminnanjohtajat voisivat jakautua koulutusryhmiin omien tarpeidensa mukaan.

Osallistava ja yhdessä oppiva työote on sisäistetty hyvin, sillä vaikka moni arvioi omat valmiutensa esimerkiksi markkinoinnin suhteen vajavaisiksi ja olisi halunnut markkinointia käsiteltävän enemmän valmennuksissa, ei se ole estänyt heitä käsittelemästä markkinointia tapaamisissa nuorten kanssa. Erityisen myönteistä tuloksissa onkin se, että vaikka valmentajat olisivat kokeneet jonkin asian tai aiheen itselleen vieraaksi ja vaikeaksi, eivät he ole vältelleet sen käsittelemistä nuorten kanssa. Haasteista selvitäkseen toiminnanjohtajat ovat käyttäneet erilaisia keinoja; yksi on kutsunut tutun asiantuntijan puhumaan nuorille, toinen on kouluttautunut itse ymmärtääkseen paremmin ja pystyäkseen valmentamaan nuoria aiheesta, kolmas on kysynyt nuorilta apua ja näkökulmia asian eteenpäin viemiseksi. Kaikki edellä mainituista tavoista ovat mielestäni kelpo ratkaisuja, sillä duuniringissä valmentaja on paitsi nuorten tukena, myös itse oppimassa ja kehittämässä osaamistaan.

Kokemuksia valmentajakoulutuksen pirstaleisuudesta voidaan pitää erityisen harmillisina, sillä kouluttajien tavoitteena oli nimenomaan välttää yksittäisiä infoja ja rakentaa vaiheittain etenevä valmennusprosessi. Pidempikestoisella, väljällä valmentajakoulutuksella on toki myös omat myönteiset puolensa, kuten mahdollisuus kuunnella osallistujien toiveita ja tarpeita. Valmennuskoulutuksen kaltaisen pidempikestoisen prosessin aikana on mahdollista tarkastella tavoitteita ja kohdentaa koulutuksen sisältöjä uudelleen osanottajien tarpeiden pohjalta (Kupias ym. 2012, 168). Osallistajat arvioivat kuitenkin omat mahdollisuutensa vaikuttaa varsin vaihtelevasti. Tähän voi olla useita syitä. Valmennuksiin osallistuttiin vaihtelevalla aktiivisuudella ja toiminnanjohtajat arvioivat siitä saatuja kokemuksia subjektiivisesta näkökulmasta; mitä tarjolla

oli silloin kun itse pääsin osallistumaan, miten minua osallistujana huomioitiin ja mitä sellaista uutta sain valmennuksesta irti, joka tukee ja syventää aiempaa osaamistani.

Nuoret itsensä työllistäjänä – hanke halusi tavoittaa yhteistyössä kuntien nuorisotoimien ja etsivän nuorisotyön kautta duunirinkiin niitä nuoria, jotka ovat vailla jatkokoulutuspaikkaa. Tämän tavoitteen täyttymisestä aineistoni ei anna viitteitä. Duuniringissä mukana olevat nuoret vaikuttaisivat olevan tukevasti kiinni opinnoissaan perus- tai toisella asteella. Yhteistyö kuntien nuorisotoimen tai etsivää nuorisotyötä toteuttavien tahojen kanssa ei noussut esille kysyessäni duunirinkiin liittyvistä yhteistyökuvioista. Itse jäin pohtimaan, kuinka hyvin duunirinki toimintamallina aidosti mahdollistaa erilaisten osallistujien mukana olemisen. Edellyttääkö duunirinki nuorilta joitakin sellaisia tietoja ja taitoja tai ominaisuuksia ja piirteitä, jotka voivat sulkea pois tai rajoittaa joidenkin nuorten osallistumista? Onnistuuko toiminta tavoittamaan niitä nuoria, joille formaali koulutus maistuu puulta ja joille järjestö- ja kansalaistoiminnan kenttä voisi tarjota uusia mahdollisuuksia ja myönteisiä oppimiskokemuksia? Aineisto antaa aiheutta kysyä: missä määrin tavoitteeseen pääsyä on aidosti painotettu ja missä määrin tavoite on tullut hankerahoittajan kriteereistä? Jäin pohtimaan tavoitteen tarkoituksenmukaisuutta.

Nuorille duunirinki on tarjonnut itsensä voittamisen paikkoja. Ensimmäiselle työkeikalle lähtemisen jännitys on vaihtunut onnistumisen kokemukseksi. Tunteeksi siitä, että minä osaan ja pystyn. Nuorten voimaantumista duuniringissä edistävät nuorten kokemuksissa mukana elävät valmentajat. He edistävät voimaantumista niinkin pieneltä tuntuvilla teoilla kuin positiivisen palautteen antamisella. Myös hyvin keskenään ryhmäytyneet nuoret ruokkivat toisissaan voimaantumisen tunnetta. Valtautumista on tapahtunut uusien taitojen oppimisena ja tietojen lisääntymisenä.

Duuniringistä tekee erityisen mielenkiintoisen nuorten toimintaympäristön se, että siinä toimiessaan nuoret liikkuvat useilla eri elämän alueilla, niissä eri yhteisöissä ja toimintakentillä, jotka yhdessä tukevat nuoren kasvua aktiiviseksi kansalaiseksi. Duunirinki voi olla yhdelle nuorelle harrastus, toiselle työpaikka, tai se voi olla yhdistelmä molemmista, miksei jopa jotakin aivan muuta.

Monella duunirinki-nuorella on tausta 4H-yrittäjänä ja myös duuniringissä he toimivat yrittäjinä. Nuorten ryhmähaastattelusta mieleeni jäi erityisesti se, että nuoret eivät

puhuneet duuniringistä, vaan 4H-yrittäjyydestä. Ehkä henkinen sitoutuminen on voimakkaammin tehty suhteessa omaan toimintaan 4H-yrittäjänä kuin duunirinkinimiseen ryhmään. Siihen, onko kyseessä hyvä vai huono asia en näe tarpeelliseksi ottaa kantaa. Mielestäni on kuitenkin hyvä pohtia sitä, miten ryhmästä muodostuisi nuorille aidosti merkityksellinen yhteisö, sillä tiimioppimisessa opitaan paitsi jakamalla omia kokemuksia, myös muiden kanssa yhdessä tekemällä.

4H-yrittäjien, joita aineistoni mukaan on suhteellisen paljon duunirinkiläisissä, kerrottiin olevan niin kiireisiä, että he eivät ehdi osallistua säännöllisiin valmennuksiin. 4H-yrittäjäpainotteisissa duuniringeissä vaikuttaisi myös yhteiset tavoitteet olevan epäselvemmät. Tällöin voi olla paikallaan pohtia yhdessä nuorten kanssa, miksi duunirinki on olemassa ja mitä se edellyttää sen jäseniltä onnistuakseen. Duunirinki ei ole duunirinki ilman säännöllisiä kokoontumisia ja niissä aktiivisessa vuorovaikutuksessa olevaa ryhmää. Mikäli nuorilla ei ole elämäntilanteen (esim. kiire) tai muusta syistä johtuen halua tai mahdollisuutta osallistua valmennuksiin, voi 4H-yrittäjyys tai työpalvelutoiminta tarjota nuorelle tätä tyydyttävän osallistumisen kokemuksen. Joissakin tapauksissa voi olla tarvetta sen ajatuksen kirkastamiseksi, mitä lisäarvoa duunirinki tuo 4H:n muun nuorten työllistämisen parissa tehtävän toiminnan rinnalle ja miten se olennaisesti eroaa muista toimintamuodoista. Nyt uhkana on paikoitellen se, että duunirinki näyttäytyy jonkin toisen toiminnan päälle liimatulta tarralta vailla toimintamallin ytimessä olevia säännöllisiä kokoontumisia ja pyrkimystä tiimioppimiseen.

Nuorten kesken on suuresti vaihtelua kyvyssä ja halussa ottaa vastuuta ja valtaa. Valmentajat ovat olleet alkuun pitkälti vastuussa toiminnasta. Tätä ei mielestäni pidä kuitenkaan tulkita nuorten varpaille astumisena, sillä varsinkin alkuun nuorille voi uudessa toiminnassa olla epäselvää miten ja mihin kaikkeen on mahdollista vaikuttaa. Nuorten vaikutusmahdollisuuksia duunirinkitoimintaan on käsitelty yhdistyksissä usein. Mitä kiinteämmäksi ja turvallisemmaksi ryhmä kasvaa, sitä enemmän nuorilla on luultavasti rohkeutta ja halua ohjata duunirinkiä itse aktiivisesti eteenpäin.

Lähtökohtaisesti duunirinki toimintamallina mahdollistaa nuorille monipuolisia osallistumisen ja toiminnan kenttiä, mutta aktiivinen ja omatoiminenkin nuori saattaa tarvita alkuun päästäkseen varsin konkreettista tukea, etenkin jos hänellä ei ole ennalta hyviä kokemuksia vaikuttamisesta.

Työn teoriaosuudessa käsiteltiin sitä, miten osallisuuden kokemukset yhdestäkin projektista tai yhteisöstä tukevat matkalla kohti aktiivista kansalaisuutta. Osallisuuden edellytyksinä ovat sekä yhteiskunnan tarjoamat mahdollisuudet että yksilöiden valmiudet tarttua näihin mahdollisuuksiin (Nivala 2008, 249). Jos tästä näkökulmasta tarkastellaan duunirinkinuorten valmiuksia osallistua aikanaan työelämään tai jo nyt aktiivisesti ajaa omaa asiaansa ja vaikuttaa lähiyhteisöissään, voi heidän valmiutensa arvioida hyviksi. Duunirinki on siten vaikuttanut heidän työelämätaitoihinsa myönteisesti. Toisaalta duuniringissä mukana olevien nuorten valmiudet vaikuttivat jo lähtökohtaisesti hyviltä.

Duunirinkitoiminnassa ja sen taustalla vaikuttavassa pyrkimyksessä synnyttää osallistumista ja kasvattaa aktiivisia, osallisuutta kokevia ihmisiä on laajemmin kyse kansalaiskasvatuksesta. Niemi (2010, 65) kirjoittaa nuorten kansalaiskasvatuksen taustalla olevan ajatuksen siitä, että nuorena opitut asiat ja saadut vaikuttamiskokemukset kantavat elämässä eteenpäin. Duuniringin lisätessä ja syventäessä esimerkiksi nuorten työelämätaitoja voidaan paikallisten 4H-yhdistysten katsoa tarjoavan työelämävalmiuksien kehittymisen näkökulmasta laadukasta toimintaa ja valmentavan heitä tulevaisuuden haasteisiin.

Yksi keskeisistä huomiota vaativista kysymyksistä työn kohteen ja tilaajan suuntaan on mielestäni se, miten on huolehdittu ja varmistuttu siitä, että Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen aikana käynnistetyt ja kokeillut hyvät käytänteet vakiintuvat osaksi 4H:n perustoimintaa. Duunirinkitoimintaa on kokeiltu ja edelleen kehitetty eteenpäin Keski-Suomen 4H-yhdistyksissä. Kuitenkin aineistoni mukaan monessa yhdistyksessä duunirinkitoiminnan tulevaisuutta ei ole juuri mietitty. Myös jatkossa käytettävissä olevista resursseista ollaan huolestuneita. Mahdollisesti näillä kahdella tekijällä on yhteys toisiinsa. Yhdistysten on saatava riittävästi tarvitsemaansa tukea ja tarpeidensa mukaista koulutusta myös jatkossa. Aluetapaamisten jatkaminen hankkeen päätyttyä voisi olla yksi hyvä käytäntö, sillä ne on koettu hyvinä paikkoina vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia. Jäin myös miettimään, voisiko duunirinki-valmentajiksi kouluttaa tehtävästä kiinnostuneita vapaaehtoisia. Onhan kyseessä järjestötoiminta, joka usein mahdollistaa vapaaehtoisten ja palkatun henkilökunnan yhteistyön. Toisaalta vapaaehtoisten kouluttaminen ja johtaminen vaatii sekin resursseja, mutta mielestäni eri vaihtoehtoja kannattaa avoimesti punnita ja harkita.

Ei ole olemassa yhtä oikeaa tapaa toteuttaa duunirinkitoimintaa, kuten ei ole kahta samanlaista duunirinkiäkään. Joissakin yhdistyksissä toiminta on käynnistynyt ja laajentunut vauhdilla, ja on syntynyt useampia duunirinkiporukoita. Toisissa otetaan ensiaskeleita ja haetaan vielä omalle duuniringille muotoa. Duuniringit ovat – ja saavat olla – omannäköisiä. Etenemisaikataulun ei tulisikaan olla itseisarvo.

7 LOPUKSI

Opinnäytetyötä aloittaessani oli uuden ja vieraalta tuntuvan haasteen edessä. Tunsin epävarmuutta tehdessäni valintoja: kenen näkökulmasta asiaa lähestyn, mikä on olennaista ja mikä ei, entä mitä haluan aineistostani nostaa tähän pitkän prosessin lopulliseen dokumentaatioon. Usean tutkimusmenetelmän oppiminen sekä niiden soveltaminen ja sujuva käyttäminen arveluttivat. Useamman menetelmän yhdistäminen oli paitsi antoisaa ja tutkimusta palvelevaa, mielestäni myös erittäin suuri riski virhetulkinnoille ja ylimääräiselle tai turhalle työlle. Pohdin useamman kerran sitä, olisiko työ tehtävissä kenties yksinkertaisemmin. Toisaalta koen toimineeni perustellusti ja harkiten. Koska duunirinki on varsin uudenlainen toimintamalli Suomessa ja Keski-Suomessa, ei siitä ollut paljoa valmista lähdemateriaalia olemassa.

Myös arviointiin aina liittyvä eettinen näkökulma mietitytti. Onhan arviointitoiminnalla arvioinnin kohteeseen kohdistuvia seuraamuksia (Heinonen & Jakku-Sihvonen 2001, 150). Arviointitoiminnassa käytetään valtaa ja aina valtaa käytettäessä tulisi olla erityisen tietoinen sen voimasta ja ymmärtää mahdollisia seuraamuksia. Pohdin paljon omaa toimintaani ja tekemiäni valintoja työn edetessä, mutta arvioni mukaan työhön ei liity varsinaisia eettisiä ongelmia. Esimerkiksi haastattelemani nuoret olivat riittävän vanhoja osallistuakseen ilman haastattelulupaa ja käsittelemämme aihepiirit luonteeltaan arkipäiväisiin keskusteluihin verrattavissa.

Näin jälkikäteen tulee mieleen monia asioita, jotka olisin voinut tehdä toisin, kenties fiksummin. Ensimmäistä haastattelua tehdessäni jännitys oli viedä vallan ja meninkin suoraan asiaan sen kummemmin tutkimuksen taustoista ja tarkoituksesta, saati alkavasta haastattelusta kertomatta. Ei ehkä paras mahdollinen tapa aloittaa haastattelua

ventovieraan ihmisen kanssa. Kompastukset kuulunevat asiaan ja jos joskus tulevaisuudessa teen vastaavanlaista työtä osannen kiertää monet karikot. Haastavimpana koin työn rajaamisen. Taiteilin useiden toiveiden ja tarpeiden trapetsilla ja välillä pelkäsinkin työni leviävän sen syvenemisen sijaan. Jos nyt aloittaisin työn alusta, saattaisin jättää nuorten osallisuuden tarkastelun kokonaan omaksi tutkimukseksi. Tässä mielessä koen epäonnistuneeni työn rajaamisessa. Toisaalta osallisuus on niin olennainen osa paitsi duunirinki-toimintamallia myös toteutetun valmennuskoulutuksen sisältöjä, etten tiedä olisinko voinut jättää sitä ainakaan kokonaan pois.

Tutkimuksen osallistujamäärä ja kokonaisuaineisto on mielestäni hyvä. Yllätyin myönteisesti siitä, miten kattavasti kyselyvastaajat olivat jaksaneet vastata ja syventyä kyselyyn, vaikka se oli suhteellisen pitkä ja joukossa oli useita avoimia kysymyksiä. Voi olla, että kyselyyn vastanneet suhtautuivat opinnäytetyötäni ja sen käsittelemiä aiheita kohtaan myönteisemmin tai kokivat asian itselleen tärkeämmäksi kuin he, jotka jättivät vastaamatta. Mikäli näin on, se luonnollisesti yksipuolistaa aineistoani.

Ajankohtana kesän kynnyks ei ole hedelmällisin aika tehdä tutkimusta. Voi olla, että toisena ajankohtana olisin saanut enemmän vastauksia kyselyyn. Nuorten aineisto jäi toivottua pienemmäksi osallistuneiden nuorten lukumäärän osalta. Kesä vaikutti myös nuorten ryhmähaastatteluiden järjestämiseen, koska useimmat duuniringit jäivät kesätauolle toukokuussa. Näin ryhmähaastatteluiden lopullinen määrä jäi vain yhteen. Vaikka muutaman nuoren haastattelu ei ole aineistona kovin laaja ja kattava, olen nuorilta saatuun aineistoon tyytyväinen. Nuorten äänen kuunteleminen oli tutkimuskysymysteni kannalta välttämätöntä. Heidän kokemuksensa duuniringistä ovat lopulta kuitenkin ne kaikkein tärkeimmät, sillä ilman nuoria ei olisi duunirinkiä.

Haastatteluajoista useampi siirtyi alun perin sovitusta ajasta ja yksi haastattelu yritettiin kokonaan perua työkiireisiin vedoten. Vain yksi haastattelu järjestyi alun perin sovittuna ajankohtana. On ymmärrettävää, että erityisesti kesän kynnyksellä halutaan kaikki mahdollinen työaika käyttää tehokkaasti ja järkevästi tulevia kesälomia silmällä pitäen, mutta samaan aikaan tällainen toiminta antaa varsin valitettavan kuvan yhdistyksestä. Opinnäytetyötä tekevän opiskelijan näkökulmasta tällainen on erittäin harmillista. Ehkä en onnistunut haastatteluajoista soittaessani motivoimaan kohderyhmää tarpeeksi ja kertomaan riittävästi työn taustoista. Ehkä työn tavoite ja tarkoitus

jäivät epäselviksi. Joka tapauksessa itse haastattelut sujuivat lopulta hyvin ja sain kattavan ja monipuolisen aineiston. Kiitän kaikkia sekä kyselyyn vastanneita että haasteltuja toiminnanjohtajia, työntekijöitä ja nuoria.

Tutkimuksellisen työn luotettavuus koostuu reliabiliteetista ja validiteetista. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitaan oikeita asioita, siis sitä mitä halutaan saada selville. Validiteettia tarkasteltaessa keskeistä on aineiston riittävyys. (Kananen 2010, 144.) Arvioni mukaan aineistoni laatu on hyvä: monipuolinen, kattava ja tutkimuskysymyksiin vastaamisen mahdollistava. Validiteetti jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Ulkoinen validiteetti käsittelee sitä, miten hyvin tuloksia voidaan yleistää toisaalla, eli siirtää. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tulkinnan ja käsitteiden virheettömyyttä. (Jakku-Sihvonen 2001, 113, 128; Kananen 2008, 123.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen reliabiliteetti koostuu neljästä näkökulmasta. Ne ovat luotettavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus (Kananen 2010, 70). Laadullinen tutkimus ei kvantitatiivisen tutkimuksen tavoin pyri yleistettävyyteen (Jakku-Sihvonen 2001, 128; Kananen 2010, 70). Ulkoista yleistettävyyttä olennaisempi asia kvalitatiivisessa tutkimuksessa on tulosten siirrettävyys (Jakku-Sihvonen 2001, 128). Tutkimuksen siirrettävyys tarkoittaa sitä, että tutkimuskohde kuvataan tarkoin, jolloin tuloksia toisaalla sovellettaessa lähtötilanteen vastaavuutta voitaisiin verrata (Kananen 2010, 71). Vahvistettavuudella puolestaan tarkoitetaan tulkinnan samankaltaisuutta tutkijasta riippumatta (Kananen 2008, 124). Olen pyrkinyt kuvaamaan työn kulun mahdollisimman hyvin, jotta ulkopuolinenkin lukija voisi saada siitä mahdollisimman hyvän ja luotettavan kokonaiskuvan.

Kun laadullisen tutkimuksen yhteydessä puhutaan esimerkiksi riittävästi haastateltavien lukumäärästä, on kyse saturaatiosta eli aineiston kylläntymisestä. Käytännössä kyse on siitä, että kun haastateltavat kertovat samoista asioista ja aineisto alkaa ns. toistamaan itseään, on saturaatio saavutettu ja aineistoa voidaan siltä osin pitää riittävän kattavana. (Kananen 2010, 70.) Opinnäytetyössäni saturaatiosta on merkkejä siinä, miten vastaukset jakautuivat tasaisesti ”kahteen leiriin” riippumatta juurikaan aiheesta tai kysymyksistä. Hyvin monen kysymyksen ja keskustellun teeman kohdalla puolet vastaajista on yhtä mieltä toisen puoliskon ollessa toista mieltä.

Koen, että oli helppoa pysytellä ulkopuolisena ja pyrkiä mahdollisimman suureen objektiivisuuteen työtä tehdessä. En tuntenut tutkimuskohdetta tai siihen sidoksissa olevia ihmisiä ennalta. Aloitin työn niin sanotusti puhtaalta pöydältä. Ulkopuolisuudella on myös haittapuolensa. Voi olla, että vailla tutkimuskohteeseen liittyvää ”hiljaista tietoa” jätin joitakin sellaisia asioita kysymättä tai tulkintaa tehdessä huomiotta, jotka olennaisesti voisivat vaikuttaa tai muuttaa tehtyjä johtopäätöksiä.

Opinnäytetyö onnistui mielestäni vastaamaan tutkimuskysymyksiin, mutta kuten kaikilla töillä, myös tällä on heikkoutensa. Kaikki kolme tutkimuskysymystä linkittyivät yhteen. Duunirinkitoiminnan yleiskatsausta tarvittiin, jotta voitiin tarkastella siinä tapahtuneita muutoksia. Valmennuskoulutuksessa käsitellyt aiheet ja opitut asiat heijastuivat puolestaan valmentajien kautta duunirinkinuorille. Duuniringin tarkoitus ja tavoite on nuorten osallisuudessa.

Osallisuuden tutkiminen, sen kokemisen toteaminen, on erittäin vaikeaa. Ulkopuolinen tarkastelee osallisuutta herkästi rakenteellisena asiana, esimerkiksi arviona siitä miten hyvin nuori periaatteessa pystyy vaikuttamaan asioiden kulkuun. Osittain koen myös itse sortuneeni tämän kaltaiseen analyysiin. Minulla ei ole aiempaa tietoa nuorten keskinäisestä vuorovaikutuksesta tai muista toimintaan liittyvistä tekijöistä. Ulkopuolelta tulevalle haastattelijalle ei välttämättä myöskään haluta kertoa aivan kaikkea siitä, mitä tutussa porukassa sanoisi ääneen. Duunirinkiin, jonka nuoria kävin haastattelemassa, kuuluu kaikkiaan seitsemän jäsentä. Haastatteluun (joka pidettiin tavanomaisen duunirinki-tapaamisen yhteydessä) saapui vain kolme nuorta. Mielestäni onkin perusteltua esittää sama kysymys kuin aikuisten vastaajien kohdalla: tavoittiko työni juuri ne kaikista motivoituneimmat ja innostuneimmat duunirinkinuoret? Lisäksi nuorten antamiin vastauksiin ovat voineet vaikuttaa muun muassa kahden aikuisen valmentajan läsnäolo haastattelutilanteessa. Hetkittäin minusta vaikuttikin siltä, että nuoret eivät ole haastattelussa pääroolissa, vaan aikuisen näkökulma. Ehkä nuorten hetkittäinen hiljaisuus ja miettimistäuot johtivat siihen, että aikuiset kokivat tarpeelliseksi täyttää hiljaisuutta ja ottivat puheenvuoron. Jäin myös miettimään, oliko haastattelu lopulta kuitenkin paras mahdollinen menetelmä osallisuuden kokemusten selvittämiseksi. Esimerkiksi pidempikestoisella havainnoimisella voisi saada paremman aineiston, mutta sen työn tekemisen jätän seuraaville opinnäytetyötä tekeville opiskelijoille.

Koska aineistoni koostuu vain pienestä joukosta haastatteluita ja kyselyvastauksia, ei sen pohjalta voida eikä mielestäni ole tarpeenkaan, tehdä yleistyksiä. Vain hyvin harva kokemus tai näkemys läpäisee koko aineiston. Lähimmäksi tätä pääsivät markkinoitiin liittyvät kokemukset. Muutoin työn tulososioon päätyivät sellaiset asiat, jotka antavat mielestäni eniten olennaista tietoa tutkimuskysymysten näkökulmasta, ja jotka toistuivat useamman ihmisen vastauksissa. Vaikka minkäänlaista tyyppitapausta ei voida tämän pohjalta rakentaa, antaa työni kuitenkin informaatiota ja näkökulmia kehittämistyöhön paikallisesti ja alueellisesti Keski-Suomen 4H-yhdistyksissä ja piirissä, mutta myös laajemmin vastaavan kaltaisen toiminnan varalle muualla Suomessa.

Tuloksia voidaan hyödyntää paitsi duunirinkitoiminnan kehittämisessä myös vastaavia valmennushankkeita suunniteltaessa. Työ tarjoaa sen tilaajalle ja hyödyntäjille tavanomaista palautekyselyä syvempää arviointitietoa.

Tulokset antavat viitteitä myös 4H- toiminnanjohtajien toiveista ja tarpeista muun muassa jatkokoulutuksen suhteen. Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää Nuoret itsensä työllistäjänä – hankkeen loppuarvioinnissa ja – raportoinnissa. Lisäksi näen työlläni laajempaa sovellusarvoa järjestötoiminnan ja nuorisotyön piirissä, koska duunirinki-toiminta tulee laajenemaan ja ulottumaan eri puolille Suomea, eikä toimintamalli ole sidottu yksin 4H:n käyttöön. Tästä näkökulmasta arvioin työn kestävyuden hyväksi.

Toivon täyttäneeni opinnäytetyöhön kohdistuneet toiveet, odotukset ja tarpeet siten, että työn tuloksia voitaisiin aidosti hyödyntää ennen kaikkea kaikkien siinä osallisena olleiden tahojen - 4H-piirin ja – toimijoiden sekä Nuorten Keski-Suomi ry:n - työssä.

LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. painos. Tampere: Vastapaino.
- Allianssi 2010a. Työtä nuorille – hankkeen loppuraportti. Viitattu 14.11.2013.
<http://www.alli.fi/binary/file/-/id/615/fid/1126/>
- Allianssi 2010b. Nuorten osallisuus. Viitattu 26.6.2013.
<http://www.alli.fi/nuorten+osallisuus/>.
- Council of Europe 2006. Social inclusion. T-Kit No. 8. T-Kit on Social Inclusion. 2. painos. Strasbourg: Council of Europe.
- Council of Europe 2008. "Have Your Say!" MANUAL on the Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life. Strasbourg: Council of Europe.
- Council of Europe 2012. Training essentials. T-KIT No. 6. 2. painos. Strasbourg: Council of Europe.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltoja, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 25 -43.
- Eskola, Jari & Suoranta Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Fields, Marion 2007. Toiminnallista kasvatustyötä ja kasvatuksellista toimintaa – kansalaisjärjestöt aktiivisen kansalaisuuden vaalijoina. Teoksessa Ilvonen, Anne. Yksilö, yhteisö ja kansalaisyhteiskunta. 2. painos. Helsinki: Opintotoiminnan Keskusliitto ry, 16 -27.
- Flöjt, Anu 1999. Nuoret ympäristön kehittäjinä – Nuorten Ääni – ryhmien menetelmäopas Osallisuushankekatsaus. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu – tutkielma. Viitattu 5.8.2013.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/9760/1730.pdf?sequence=1>
- Flöjt, Anu 2013. Tunnetko olevasi osallinen eli mitä osallisuus on? Viitattu 15.8.2013.
http://www.nuorisotutkimusseura.fi/sites/default/files/verkkojulkaisut/Flöjt_Anu.pdf
- Frisk, Tarja 2008. Opas arvioinnista kouluttajille. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Gretschel, Anu 2002. Kunnallisten nuorten osallisuusympäristön parantaminen. Teoksessa Gretschel, Anu (toim.) Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Artikkeleita osallisuudesta. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu & Suomen Kuntaliitto, 48 -62.

- Gretschel, Anu 2008. Nuori – ei asiakkaaksi, vaan vaikuttamaan nuorisotyön keinoin. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 2. painos. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura Julkaisuja 76. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 243 - 262.
- Haikonen, Jaakko 2013. Nuorisotyöttömyys pääsi vihdoin Euroopan Unionin asialistalle. Nuorisotyö 6-7/2013. Helsinki: Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi, 22 -26.
- Harju, Aaro 2005. Aktiivisen kansalaisuuden sisältömäärittely. Viitattu 7.8.2013. http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/aktiivinen_kansalaisuus/aktiivisen_kansalaisuuden_sisaltomaarittely.
- Hart, Roger A. 1992. Children's participation from tokenism to citizenship. Innocenti essays No. 4. Viitattu 29.6.2013. http://www.unicef-irc.org/publications/pdf/childrens_participation.pdf.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. 7., uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Heinonen, Sari & Jakku-Sihvonen, Ritva 2001. Johdatus koulutuksen uudistuvaan arviointikulttuuriin. Arviointi 2/2001. Helsinki: Opetushallitus.
- Heinonen, Sari 2001. Johdatus koulutuksen uudistuvaan arviointikulttuuriin. Arviointi 2/2001. Helsinki: Opetushallitus.
- Herranen, Jatta & Mäntyselä-Lamppu, Sinikka 2011. Suomen Lasten Parlamentti osallisuuden mahdollistajana. Teoksessa Lundbom, Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä. Jyväskylä: Humanistinen ammattikorkeakoulu, 30 -58.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Horelli, Liisa & Haikkola, Lotta & Sotkasiira, Tiina 2008. Osallistuminen nuorisotyön lähestymistapana. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) 2008. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 2. painos. Nuorisotutkimusverkosto /Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 217 -242.
- Horelli, Liisa & Kyttä, Marketta & Kaaja, Mirikka 2002. Lasten ja nuorten osallistumista tukevia menetelmiä. Teoksessa Gretschel, Anu. Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Helsinki: Suomen Kuntaliitto, 31 -47.
- Jakku-Sihvonen, Ritva 2001. Johdatus koulutuksen uudistuvaan arviointikulttuuriin. Arviointi 2/2001. Helsinki: Opetushallitus.
- Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja – sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Jyväskylä.
- Kananen, Jorma 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja –sarja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Jyväskylä.
- Kansikas, Juha 2007. Kasva yrittäjyyteen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Keski-Suomen 4H-piiri 2013a. Yrittäjyyskasvatus. Viitattu 6.8.2013. <http://keski-suomi.4h.fi/4h-toimintaa/>.

Keski-Suomen 4H-piiri 2013b. Nuoret itsensä työllistäjänä. Hankehakemus.

Keski-Suomen liitto 2011. Uutinen: Hankehaku nuorisotyöttömyyden vähentämiseksi. Viitattu 7.8.2013. <http://www.keskisuomi.fi/uutiset/829>

Kiilakoski, Tomi & Gretschel, Anu & Nivala, Elina 2012 (toim). Demokratiaoppitunti. Lasten ja nuorten kunta 2010-luvun alussa. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 118. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Kiilakoski, Tomi 2007. Lapset ja nuoret kuntalaisina. Teoksessa Gretschel, Anu & Kiilakoski, Tomi (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Nuorisotutkimusverkosto /Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 77. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Sarja A 3. Opetushallitus, Nuorten osallisuushanke, 8 -23.

Kirkpatrick, Donald L. 1996. Toinen pianos. Evaluating training programs. The four levels. Berrett-Koehler Publishers, Inc.: San Francisco.

Koiranen, Matti & Peltonen, Matti 1995. Yrittäjyyskasvatus. Ajatuksia yrittäjyyteen oppimisesta. Valkeakoski: Konetuumat Oy.

Korkeakoski, Esko & Tynjälä, Päivi 2010. Hyötyä ja vaikuttavuutta arvioinnista. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto.

Kupias, Päivi & Koski, Mia 2012. Hyvä kouluttaja. Jyväskylä: Sanoma Pro Oy.

Kurki, Leena & Nivala, Elina 2006 (toim.). Hyvä ihminen ja kunnan kansalainen. Johdatus kansalaisuuden sosiaalipedagogiikkaan. Tampere: Tampere University Press.

Laitinen, Hanna (toim.) 2006. Tule mukaan! Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Sarja C. Oppimateriaaleja 11, 2006. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Lehtonen & Heleena & Lehtonen, Helena 2008. Avauksia perusopetuksen yrittäjyyskasvatukseen, s. 29 -67. Teoksessa Lehtonen, Helena (toim.) 2008. Sytykkeitä syrjäytymisen ehkäisemiseen. Opettajankoulutuslaitos. Hämeenlinnan yksikkö. Hämeenlinna: Tampereen yliopisto.

Lämsä, Tero 2007. Työkokemusta ja yrittäjyyttä tekemällä oppien. Duunirinki – aktiivinen nuorten tiimi, joka työllistää itse itsensä. Muuramen Nuorten Yrittäjyystalo Innola.

Niemi, Kalevi 2010. Kansalaiskasvatus osana suomalaisten nuorisoliikkeiden varhaisvaiheen eetosta ja toimintaa. Teoksessa Nivala, Elina & Saastamoinen, Mikko (toim.) Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 64 -92.

Nieminen, Juha 2010. Puuttuva lenkki – Nuorisokasvatus tieteen kentässä, kasvatuksen teoriassa ja nuorisotyön kehiksenä. Teoksessa Nivala, Elina & Saasta-

moinen, Mikko (toim.) 2010. Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheen-
vuoroja. Toinen uusittu painos 2010. Nuorisotutkimusseura, Nuorisotutkimus-
verkosto, Julkaisuja 73. Helsinki: Nuorisotutkimusseura ry.

Nivala, Elina 2008. Kansalaiskasvatus globaalin ajan yhteiskunnassa. Kansalaiskas-
vatuksen sosiaalipedagoginen teoriakehys. Kuopio: Snellman-instituutti.

Nuorisolaki 2006/8 §. Viitattu 7.8.2013.

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Nuorisolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072?search[type]=pika&search[pika]=Nuorisolaki).

Nuorten Keski-Suomi ry 2012. 4H Duunirinki – valmennus. Power Point –esitys
30.8.2012.

Nurmi, Kari E. & Kontiainen, Seppo 2000. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus. Teokses-
sa Raivola, Reijo (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen akatemian kou-
lutuksen vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen akatemian julkaisuja
2/2000. Helsinki: Suomen Akatemia, 29 -50.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Lapsi- ja nuorisopolitiikan kehittämissuunnitelma 2012
-2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012: 6. Helsinki: Opetus- ja
kulttuuriministeriö. Viitattu 6.8.2013,
<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/OKM06.pdf>.

Oranen, Mikko 2007. Mitä mieltä!/? Lasten osallisuus lastensuojelun kehittämisessä.
Lastensuojelun kehittämissuunnitelman osahankkeen raportti. Helsinki: Sosiaali- ja
terveysministeriö. Viitattu 6.8.2013. [http://www.sosiaaliportti.fi/File/5a3129ac-
bd59-46c7-b95f-379d04d1457c/Osallisuus-raportti+Oranen.pdf](http://www.sosiaaliportti.fi/File/5a3129ac-bd59-46c7-b95f-379d04d1457c/Osallisuus-raportti+Oranen.pdf)

Raivola, Reijo & Valtonen, Päivi & Vuorensyrjä, Matti 2000. Käsitteet, mallit ja indi-
kaattorit koulutuksen tehokkuutta ja vaikuttavuutta arvioitaessa. Teoksessa Rai-
vola, Reijo (toim.) Vaikuttavuutta koulutukseen. Suomen akatemian koulutuksen
vaikuttavuusohjelman tutkimuksia. Suomen akatemian julkaisuja 2/2000. Hel-
sinki : Suomen Akatemia, 11 -28.

Salmikangas, Anna-Katriina 2002. Osallisuutta yhdistysten kautta. Teoksessa Gret-
schel, Anu (toim.) Lapset, nuoret ja aikuiset toimijoina. Artikkeleita osallisuudes-
ta. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu & Suomen Kuntaliitto, 90 -106.

Saraste, Anna 2013. EU: Nuorisotyöttömyys helpottaa kahdessa vuodessa. YLE Uu-
tiset. Viitattu 13.11.2013.
[http://yle.fi/uutiset/eu_nuorisotyottomuus_helpottaa_kahdessa_vuodessa/69310
15](http://yle.fi/uutiset/eu_nuorisotyottomuus_helpottaa_kahdessa_vuodessa/6931015)

Sovijärvi, Tarja 2013 (toim.). PARASTA OSALLISUUTTA. Sarja F. Katsauksia ja ai-
neistoja 16, 2013. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Sovijärvi, Tarja & Tilkanen, Eeva-Liisa (toim.). Jokaiselle oman kokoisia haasteita –
julkaisu.

Suomen 4H-liitto 2013. Viitattu 6.8.2013. <http://www.4h.fi/jarjesto/>.

Takala, Sami 2013. Ihan oma duuni. Helsingin Sanomat. 19.5.2013. D 4 – D5.

Teittinen, Turo 2013. Sähköposti 5.4.2013.

The Scottish Government 2013. A Ladder of Citizen Participation. Sherry R. Arnstein. Viitattu 10.8.2013.

<http://www.scotland.gov.uk/Resource/Doc/49303/0122794.pdf>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013a. Työllisyyskatsaus. Viitattu 15.11.2013.

<http://www.tem.fi/files/37759/SYYS13.pdf>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2013b. Nuorisotakuu. Viitattu 14.11.2013.

[.http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu](http://www.nuorisotakuu.fi/nuorisotakuu)

Valli, Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltoja, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. 2. korjattu ja täydennetty painos. PS-kustannus: Jyväskylä, 102 -125.

Valtioneuvosto 2002. Valtioneuvoston selonteko Eduskunnalle kansalaisten suoran osallistumisen kehittymisestä. Viitattu 15.10.2013.

http://www.intermin.fi/download/31572_osallisuusselonteko_2002.pdf

Venninen, Tuulikki & Leinonen, Jonna & Ojala, Mikko 2010. ”Parasta on, kun yhteinen kokemus siirtyy jaetuksi iloksi” Lapsen osallisuus pääkaupunkiseudun päiväkodeissa. Työpapereita 2010: 3. Tutkimusraportti. Helsinki: Socca. Pääkaupunkiseudun osaamiskeskus. Viitattu 10.10.2013.

http://www.socca.fi/files/627/Yhteinen_kokeminen_jaetuksi_iloksi_lapsen_osallisuus_paakaupunkiseudun_paivakodeissa_2010.pdf

Väljärvi, Jouni & Kupari, Pekka 2010. Koulutuksen arvioinnin näkökulmat ja arviointien hyödyntäminen. Teoksessa Korkeakoski, Esko & Tynjälä, Päivi (toim.). Hyötyä ja vaikuttavuutta arvioinnista. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto, 21 -29.

LIITTEET

LIITE 1 Kyselylomake

*Kysely duunirinkitoiminnasta ja -valmentajakoulutuksesta***Hyvä 4H-toiminnanjohtaja,**

Olen kansalaistoiminnan ja nuorisotyön opiskelija Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä Nuorten Keski-Suomi ry:n toteuttamasta ja Keski-Suomen 4H-toiminnanjohtajille suunnatusta duunirinki-valmentajakoulutuksesta. Tutkimuksen tilaajana on Nuorten Keski-Suomi ry ja tarkoituksena on selvittää valmentajakoulutuksen vaikuttavuutta. Opinnäytteen tuloksia voidaan hyödyntää esimerkiksi duunirinkitoiminnan kehittämisessä.

Vastaamalla kyselyyn annat arvokasta tietoa ja palautetta kokemuksistasi. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisinä.

Vastausaika kyselyyn on perjantaihin 17.5.2013 asti.

Mikäli Sinulla on jotakin kysyttävää tai haluat antaa muuta palautetta tutkimuksesta, voit ottaa minuun yhteyttä puhelimitse tai sähköpostitse.

— — —
Ystävällisin terveisin

Terhi Ljungkvist

p. xxx-xxx-xxxx, e-mail: xxxxxxxx

Kiitos etukäteen vastauksistanne!

Kysely on kaksiosainen. Ensimmäisen sivun kysymykset koskevat duunirinkitoimintaa paikallisyhdistyksissä, toisen sivun kysymykset käsittelevät duunirinki-valmentajakoulutusta. Kyselyn lopussa olevaan kommenttilaatikkoon voit halutessasi jatkaa ja tarkentaa yksittäisiä kysymyksiä koskevia vastauksiasi tai antaa muuten palautetta.

1. Kuinka kauan duunirinki on toiminut yhdistyksessä?

alle puoli vuotta

puolesta vuodesta vuoteen

vuodesta kahteen vuotta

yli kaksi vuotta

yhdistyksellä ei ole duunirinkiä (siirry kysymykseen yhdeksän)

muu, mikä?

2. Kuinka monta nuorta duuniringissä on mukana?

3 merkkiä jäljellä

3. Kuinka usein duunirinki kokoontuu?

Kerran viikossa tai useammin

2-3 kertaa kuukaudessa

Kerran kuukaudessa

Harvemmin kuin kerran kuukaudessa

4. Mitä mieltä olet seuraavista valmentamista ja duunirinkitoimintaa koskevista väittämistä

Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
-------------------	-----------------------	-------------------------	---------------------

Minulla on selkeä käsitys roolistani duuniringin valmentajana

Duunirinki voisi toimia ilman valmentajaa

Minulla on riittävästi resursseja (aika, raha, osaaminen jne.) duunirinki-valmentajana toimimiseen

Duuniringissä mukana olevat nuoret ovat ryhmäytyneet hyvin

Nuorten rekrytoiminen duunirinkiin on helppoa

Nuorten vaihtuvuus duuniringissä on vähäistä

Nuoret ovat sitoutuneita duunirinkiin

Nuoret osallistuvat duunirinkiä koskevaan päätöksentekoon

Nuoret osallistuvat duunirinkiä koskevaan arviointiin

Duuniringin sisäinen yhteydenpito on aktiivista ja säännöllistä

Duuniringille on määritelty yhteiset tavoitteet

Nuoret itse ovat vastuussa yhteydenotoista työnantajiin

Nuoret ovat suunnitelleet itse duuniringin tapaamisia

Duunirinkitapaamisissa opitaan työelämätaitoja

Suunnittelen duuniringin tapaamiset huolella etukäteen

Saan palautetta nuorilta valmentamisestani

5. Missä määrin olette käsitelleet seuraavia asioita duuniringin tapaamisissa

	Ei ollen- kaan	Erittäin harvoin	Melko harvoin	Melko Usein	Erittäin usein
Työlainsäädäntö					
Työelämässä tarvittavat taidot					
Nuorten koulutustoiveet ja -tarpeet					
Nuorten jaksaminen					
Menneet työkeikat					
Nuorten vaikutusmahdollisuudet duuniringissä					
Markkinointi					
Viestintä					
Verkostoituminen					
Hinnoittelu					
Taloushallinta					
Nuorten vertaisvalmentajuus					

Sitä, miten työkeikkoja voisi saada lisää

Sitä, millaiset työt nuoria eniten kiinnostavat
ja millaista työkokemusta he haluaisivat
hankkia

6. Kerro lyhyesti mitä duuniringin tapaamisissa on tehty

7. Miten kehittäisit duunirinkitoimintaa?

8. Yleisarvosana duuniringin toimivuudesta yhdistyksessä

Arvioi kouluasteikolla 4–10

2 merkkiä jäljellä

9. Miksi yhdistyksellä ei ole toimivaa duunirinkiä tällä hetkellä?

Vastaa kysymykseen ainoastaan, jos yhdistyksellä ei ole lainkaan duunirinkiä.

10. Mitä odotuksia /toiveita Sinulla oli koulutusta kohtaan?

11. Kuinka moneen valmennuskertaan osallistuit?

Mikäli et halua vastata, jätä tyhjäksi.

3 merkkiä jäljellä

12. Mitä mieltä olet seuraavista duunirinki-valmentajakoulutusta koskevista väittämistä

Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä Jokseenkin sama mieltä Täysin sama mieltä

Koulutus vastasi hyvin itselleni asettamiini tavoitteisiin

Koulutus antoi selkeän kuvan duunirinkitoiminnan tarkoituksesta ja tavoitteista

Koulutus teetti minulla lisätöitä

Koulutus oli käytännönläheinen tukien omaa toimintaani duuniringin valmentajana

Duunirinkitoiminta tehostui yhdistyksessämme valmentajakoulutuksen myötä

Roolini duuniringin valmentajana muuttui valmennusprosessin aikana

Osallistujilta kerättiin palautetta eri vaiheissa valmentajakoulutusta

Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa valmentajakoulutuksen sisältöihin

Vuorovaikutus koulutuksessa oli avointa ja aktiivista

13. Mitä hyötyä koet saaneesi koulutuksesta?

14. Mitä jäit kaipaamaan tai olisit halunnut tehdä toisin koulutuksessa?

15. Miten duunirinkitoiminta on yhdistyksessä muuttunut koulutuksen myötä?

16. Yleisarvosana koulutuksesta

Arvioi kouluasteikolla 4-10

2 merkkiä jäljellä

17. Tuleeko mieleesi jotakin mitä erityisesti voisin käsitellä opinnäytetyössäni? Jotakin sellaista mistä olisi hyötyä duunirinkitoiminnalle ja sen kehittämiseksi?

18. Vapaavalintaista palautetta kyselystä

Vahvista vastausten lähetys

Kiitos vastauksistasi!

LIITE 2 Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

- Duunirinkitoiminta yhdistyksessä
 - Yleisesti
 - Mukana olevat nuoret: lukumäärä, ikähaarukka, rekrytoiminen jne.
 - Kohdatut haasteet ja vaikeudet sekä hyvin sujuneet asiat ja onnistumiset
- Duunirinkitoiminnan tavoitteet
- Duuniringin valmentajana toimiminen
 - mm. miten kuvailisit tehtävääsi duuniringin valmentajana?
- Duunirinkitoimintaan käytettävissä olevat resurssit nyt ja tulevaisuudessa
- Nuorten osallistuminen duuniringissä
 - tehtävät, roolit jne.
- Työelämätaitojen ja -valmiuksien kehittyminen
 - miten näkyy käytännössä
- Yhteistyö
 - paikallinen, alueellinen
- Duuniringin tulevaisuus yhdistyksessä
 - mm. toiminnan kehittäminen, seuranta, arviointi
 - visio tulevasta
- Koulutus
 - mitä jäi päällimmäisenä mieleen
 - mitä opit
 - mitä hyötyä omaan työhön valmentajana /duunirinkitoimintaan
- Muita mielessä olevia asioita duunirinkitoimintaan, valmentajakoulutukseen tms. liittyen

LIITE 3 Nuorten ryhmähaastattelurunko

Nuorten ryhmähaastattelurunko

- Esittely
- Mukaan lähteminen
- Kokemukset duuniringistä
 - o haasteet, onnistumiset jne.
- Työt
 - o mm. mistä ja miten, markkinointi, asiakkaat
- Duunirinki kokonaisuudessaan
 - o mm. ryhmä, säännöt, tavoitteet, tämänhetkinen tilanne
- Valmennukset ja muut tapaamiset
 - o mm. mitä tehdään, kuinka usein kokoonnutaan ja kenen toimesta, mitä kaikkea sisältyy duuniringissä mukana olemiseen (vapaus, vastuu, velvoitteet)
- Osallistuminen (päätösten tekeminen jne.)
- Tulevaisuus