



NUORTEN YRITTÄJYYSTALO ITU

Duunirinki-työnvälitystoiminnan profilointi

Minna Rouhiainen

**Kehittämishankeraportti
Joulukuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

| | | |
|---|--|--------------------------|
| Tekijä(t) ROUHIAINEN, Minna | Julkaisun laji Kehittämishankeraportti | |
| | Sivumäärä 36 | Julkaisun kieli Suomi |
| | Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka | |
| Työn nimi NUORTEN YRITTÄJYYSTALO ITU – Duunirinki- työnvälitystoiminnan profilointi | | |
| Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Ammatillinen opettajankoulutus (60 opintopistettä) | | |
| Työn ohjaaja(t) | | |
| Toimeksiantaja(t) Nuorten Keski-Suomi ry | | |
| Tiivistelmä Tämän työn tavoitteena oli löytää toimintamalli ja toimintaprofiili ”Nuorten Yrittäjyys Talo IDUn” nuorten Duunirinki- työnvälitystoimintaan. Kehittämishankkeen toimeksiantajana ja taustatukena toimi Nuorten Keski-Suomi ry. Hankkeen pohjatietona käytettiin Nuorten Yrittäjyys Talo- verkostohankkeessa mukana olevien talojen hyväksi havaittuja kokemuksia. Nuorten Yrittäjyystalot - verkostohanke käynnistettiin ajalle 1.5.2006- 31.12.2007 Keski-Suomen Liiton EU:n tavoite 2- ohjelman kautta. Mukana verkostohankkeessa ovat Nuorten Yrittäjyystalo Muuramen Innola, Nuorten Keski-Suomi ry:n ITU- talo, Suolahden Voimavirta (vuoden 2007 alusta Äänekoski) sekä Uuraisten IdeaPaja. Yhteistyössä toimii myös Jyväseudun 4H-yhdistyksen TOK- Tekemällä Oppimisen Keskus. Hallinnoinnin ja rahaliikenteen hoitamiseen löytyi niin sanottua Duunirinki- projektia tukeva tapa, osuustoiminta. Tässä työssä on etsitty perusteluja osuustoiminnan harjoittamiseen Duuniringissä. Työnvälitystoimintaa on tarkasteltu yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti sekä pedagogisesta aspektista. Tämän lisäksi hankeraportissa on keskitytty reflektomaan valmentajan haasteita sekä hakemaan työvälineitä valmentajan työhön. Hanke onnistui saavuttamaan tavoitteet toimintaprofiilin luomisessa. Toimintamalliin löytyi sen sijaan ratkaisuksi eräänlainen mallittomuus, joka perustuu nuorten omaan toimintaan Duuniringissä. Osuustoimintaan löytyi perusteet, mutta samalla kartoitettiin sen mahdolliset toimintaa haittaavat tekijät. Hankeraportista löytyy verkostohankkeessa toimivien valmentajien työtä helpottavia työkaluja. Pedagoginen aspekti vahvistui hankkeen toteutuksen aikana. Lähtökohtana nuorten työnvälitystoiminnassa on tekemällä oppiminen. | | |
| Avainsanat (asiasanat) Nuoret, yrittäjyys, työ, työnvälitys, osuustoiminta, osuuskunta, pedagogiikka, tekemällä oppiminen | | |
| Muut tiedot Liite 1. Artikkelit, Keskisuomalainen 8.12.2006 | | |

| | | |
|---|--|---------------------|
| Author(s) ROUHIAINEN, Minna | Type of Publication Development project report | |
| | Pages 36 | Language Finnish |
| | Confidential <input type="checkbox"/> Until _____ | |
| Title THE YOUTH ENTERPRISING CENTER ITU – creating the profile for work placement system | | |
| Degree Programme Teacher Education College, Vocational teacher education programme (60 Finnish credit units) | | |
| Tutor(s) | | |
| Assigned by The Youth Organisation of Central Finland | | |
| Abstract <p>The target of this development project was to find strategy and profile for the youth's work placement system in The Youth Enterprising Center ITU. The project was assigned and supported by The Youth Organization of Central Finland. Positive experiences of the other Centers in The Youth Enterprising Center- project were the background information for this work.</p> <p>The Youth Enterprising Center- project has been founded for the period 1st May 2006- 31st December 2007. Umbrella project is funded by The Central Finland Union with EU Goal 2 funds. The Youth Enterprising Center has been founded to organize cooperation among Muurame Innola, ITU of The Youth Organization of Central Finland, Voimavirta of Suolahti, and Ideapaja of Uurainen. There is also one organization in cooperation, TOK, The Centre of Learning by Doing. Economy and administrative will be managed via co-operative. The target of the project was to find arguments to the co-operative. The youth's work placement system has been studied from the point of view; society as well as social and pedagogue aspect. This development project report has been focused to reflect challenges of the trainer and tried to find concrete instruments to help trainer's work.</p> <p>The development project achieved the target of create the profile for the youth's work placement system. The strategy, however, was founded obscure. The conclusion was that strategy will be based of the action of the youth.</p> <p>The co-operative has the arguments, but there was also found threats that might affect to the action. From the development project report trainers of The Youth Enterprising Center- project will find concrete instruments that help their work. Pedagogue aspect is learning by doing.</p> | | |
| Keywords Youth, entrepreneurship, work, work placement, co-operative, pedagogue, learning by doing | | |
| Miscellaneous Article, Keski-suomalainen, 8.12.2006 | | |

SISÄLTÖ

| | |
|---|----|
| 1 DUUNIRINGISSÄ ON ITUA | 3 |
| 2 TAUSTATYÖ JA YHTEISKUNNALLINEN MERKITYS | 5 |
| 3 TOIMINTAVERKOSTO | 7 |
| 3.1 Nuorten Keski-Suomi ry..... | 7 |
| 3.2 NYT, Nuorten Yrittäjyys Talot – verkostohanke | 7 |
| 3.3 Nuorten Yrittäjyys Talo ITU..... | 9 |
| 4 NUORTEN TYÖNVÄLITYSPROJEKTI ELI DUUNIRINKI | 11 |
| 4.1 Toimintaa käytännössä | 11 |
| 4.2 Laskutus ja palkkaus | 13 |
| 4.3 ITU-talon Duunirinki | 14 |
| 4.3.1 Duunirinkiläiset..... | 15 |
| 4.3.2 Ryhmä ja ryhmäytyminen | 16 |
| 5 OPPIMINEN KASVAA IDUSTA | 19 |
| 5.1 Vuorovaikutus (eli sosio-konstruktivistinen paradigma)..... | 19 |
| 5.2 Tekemällä oppiminen (eli kokemuksellinen oppiminen)..... | 19 |
| 5.3 Valmentajan haasteet | 20 |
| 5.4. Valmentajaksi oppiminen..... | 24 |
| 6 OSALLISENA OSUUSTOIMINNASSA | 26 |
| 6.1 Osuustoiminnan mahdollisuudet..... | 26 |
| 6.2 Osuustoiminnan uhat..... | 28 |
| 6.1 Osuuskunnan perustaminen..... | 29 |

| | |
|---|----|
| | 2 |
| 7 AJATUS ITÄÄ | 31 |
| LÄHTEET | 33 |
| LIITTEET | 36 |
| Liite 1. Artikkel, Keski-suomalainen, 8.12.2006 | 36 |

1 DUUNIRINGISSÄ ON ITUA

Muuttuva yhteiskunta asettaa uudenlaisia vaatimuksia työelämässä. Työelämä tarvitsee ihmisiä, jotka ovat aloitteellisia ja ottavat vastuun omasta tulevaisuudestaan. Ihmisiltä vaaditaan entistä enemmän sopeutumista muutoksiin ja heidän itsensä tulee varmistaa sellaisten taitojen kehittyminen, jotka varmistavat heille työtä tulevaisuudessa. Kokemusten hankkiminen tiimityössä ja projekteissa ovat työnantajien toivoma lisä ”taitojen portfolioon”, joka auttaa työllistymisessä. (Ruohotie 2000, 211- 212) Näiden taitojen kehittäminen on osa nuorten työnvälitystoimintaa. Kehittämishankkeeni tausta avautuu nuorten työnvälitystoiminnan tutkimisesta ”Nuorten Yrittäjyys Talo”- hankkeessa. Omaehtoisesti tiimitoiminnassa mukana olevat nuoret suorittavat peruskoulua, lukiota tai opiskelevat ensimmäiseen ammattiinsa. Kuinka siis vastataan muuttuvan yhteiskunnan vaatimukseen nuorten aktiivisuutta ja ammatillista kasvua tukemalla.

31.10.2006 Jyväskylään avautunut ”Nuorten Yrittäjyys Talo ITU” aloittelee omaa työnvälitysohjelmiaan. Ideapohja hankkeelleni lähti yhteisissä palavereissa Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnanjohtajan ja esimieheni, Eeva-Liisa Tilkasen kanssa. Nuorten Yrittäjyys Talot - verkostohankkeessa mukana olevissa taloissa on koettu toimivaksi tavaksi järjestää nuorten työllistyminen projektin muotoon. Lähtökohtana IDUn työnvälitystoiminnalle ovat muiden talojen aiemmat kokemukset, sovellettuna sopivaan malliin.

Kehittämishankkeeni suunnitelmassa asetin näkökulmaksi toiminnan kehittämisen Nuorten Yrittäjyys Taloissa toteutettujen työnvälitysohjelmien kokemusten pohjalta. Suunnitelmassa tutkimuskysymysten asettelu liittyi työnvälitystoiminnan hallintoihin, toimintamallin luomiseen sekä rahaliikenteen kanavointiin. Hankkeen toteutuksen aikana kysymysten asettelu kuitenkin rajautui ja kohdistui työnvälitysohjelmien toimintamallien tutkimiseen ja eräänlaisen toimintaprofilin luomiseen. Rahaliikenteen kanavointiin löytyi niin sanottua Duunirinki- projektia tukeva tapa, osuustoiminta. Haen työssäni perustelua osuustoiminnan harjoittamiseen Duuniringissä. Tarkastelen työnvälitystoimintaa yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti sekä pedagogisesta aspektista. Keskityn lisäksi reflektimaan omia kompetenssejani ja haasteitani Duuniringin valmentajana sekä hakemaan työvälineitä valmentajan työhön.

Työnvälitysprojeffin ideana, kuten kaikessa Nuorten Yrittäjyys Talo- toiminnassa, on tukea nuorison kasvua aktiivisiksi kansalaisiksi sekä antaa valmiuksia toimia työelämässä vuorovaikutuksen, varhaisten työkokemusten sekä koulutuskokonaisuuksien kautta. Lähtökohtana Duunirinki- projektille on kahden 12 hengen ryhmän kasaaminen: 15- 17-vuotiaille sekä yli 18-vuotiaille nuorille. Valmista verkostoa ei nuorille tarjota, vaan ryhmät ideoivat itse, mihin suuntaan tarjotaan aktiivista työvoimaa. Asiakkaat voivat olla yrityksiä, järjestöjä tai yksityishenkilöitä.

2 TAUSTATYÖ JA YHTEISKUNNALLINEN MERKITYS

Olen käyttänyt hankkeen toteutuksessa hyödykseni aikaisempia kokemuksia työnvälitystoiminnasta Nuorten Yrittäjyys Talo Muuramen Innolassa, Nuorten Yrittäjyys Talo Suolahden Voimavirrassa sekä 4H:ssa. Olen kerännyt tietoa raporttien muodossa sekä keskustelemalla toimijoiden kanssa. Esimerkiksi 4H- yhdistyksillä on pitkät perinteet nuorten työnvälitystoiminnassa. Tämän lisäksi olen hyödyntänyt työssäni kirjallisuutta sekä internet- aineistoa, joista löytyi työhöni relevanttia tietoa.

Nuorten Yrittäjyys Talo Muuramen Innolasta on tehty useita opinnäytetöitä. Innolan valmentajien Kerttu Mäkisen ja Liisa Piiraisen yhteinen opinnäytetyö ”Nuorten yrittäjyystalo – uudenlainen toimintamalli yritteliäisyyden ja osallisuuden edistämiseksi”(Mäkinen & Piirainen 2004), Eeva-Liisa Tilkasen kasvatustieteen cum laude – opinnäytetyö otsikolla ”Yrittäjyyskasvatus Muuramen nuorten yrittäjyystalo Innolassa – ohjausryhmän käsitykset toiminnan käynnistyessä”(Tilkanen 2004) sekä Johanna Lystilän Jyväskylän yliopiston OKL:n pro gradu-tutkielma ”Yrittäjyyskasvatus ja ennakkoluulo yrittäjyyskasvatuksen tutkimus Nuorten yrittäjyystalo Innolasta”, joka perustuu Innolaa käyttäneiden nuorten haastatteluihin (Lystilä 2006). Olen käyttänyt opinnäytetöistä ainoana taustatietona Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnanjohtajan Eeva-Liisa Tilkasen (2006) kehittämishankeraporttia ”Keskisuomalaisen Nuorten yrittäjyystalo- toimintamallin käynnistyminen”. Raportti on kehittämishankeraportti Jyväskylän ammattikorkeakoulun Ammatilliseen opettajakorkeakouluun.

Toteutuksessa on ollut apuna Mäkisen ja Piiraisen (2006) kokoama Duuniringi-kooste, jota olen muokannut palvelemaan ITU- talon ringkiä. Toimintamallin tutkiminen on ollut haasteellista. Etenkin, kun ringkiin ei voida luoda toimivaa, yksiselitteistä mallia. Nuoret tekevät ringistä sen, mitä se on nyt ja mitä se tulee olemaan tulevaisuudessa. Näin ollen tutkimuksen kohteena on ollut toimintaraamien etsiminen, ei niinkään valmiin mallin luominen.

Miksi Duuniringin toiminta vaatii näinkin laajaa tarkastelua, kuin mitä olen kehittämishankkeessani toteuttanut? Perusteluna kysymykseen näen yhteiskunnallisesti laajemman katsantokannan. Koulutus, kuten yhteiskuntakin, on muutostilassa ja olemme kukin vastuussa omasta kehityksestämme ja muutoksessa selviytymisestämme. Työ ei

ole enää itsestäänselvyys, vaan koulutuksesta on muodostunut merkitykseltään yhtä tärkeää. Nuoren ja koulutuksen välistä suhdetta voidaankin tarkastella osana yhteiskunnallisia ja kulttuurisia muutoksia. Aikaisemmin liittyminen yhteiskunnan tehtävä- ja roolirakenteeseen tapahtui luonnollisesti työelämän kautta. Nykypäivänä yhteiskuntaan kiinnittyminen on monimuotoisempaa ja vaikeampaa: perinteinen opiskelu- ja työssäkäynnin malli on muuttunut yksilölliseksi ja hajanaiseksi poluksi. Polkua kuvaavat yleistyvät siirtymä- ja katkostítilanteet sekä vuorottelu koulutuksessa ja työmarkkinoilla. (Komonen 2006) Työelämävalmiuksien ja nuorena saavutettujen työkokemusten kautta nuori saa jalansijaa sekä koulutuksen että työelämän saralle. Ihanteellisessa tilanteessa Duunirinki viitoittaa osaltaan nuoren polkua.

3 TOIMINTAVERKOSTO

3.1 Nuorten Keski-Suomi ry

Nuorten Keski-Suomi ry pyrkii aktiivisesti löytämään uusia keinoja, joilla nuorten toiminta- ja vaikutusmahdollisuuksia voidaan lisätä. Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnan pohjana ovat johtavat ajatukset - nuoriin luottaminen sekä vastuunantaminen aikuisten tuella. Toiminnan ja itsensä toteuttamisen kautta nuori saa kokemuksia sekä tekemisen ja oppimisen iloa. Tätä kautta nuori oppii kantamaan vastuuta itsestään ja ympäristöstään. (Tilkanen 2006)

Kolme vuotta toiminut Nuorten Keski-Suomi ry on Keski-Suomessa toimivien tahojen yhteistyöjärjestö, joka haluaa lisätä nuorten mahdollisuuksia ja valmiuksia toimia ja vaikuttaa eri tahoilla. Nuorten Keski-Suomi ry:n perustajajäseniä ovat Keski-Suomen 4H-piiri, Keski-Suomen Nuorisoseurainliitto ry, Kalevan Nuorten Keski-Suomen piiri ry, Keski-Suomen Liikunta ry ja Keski-Suomen Opiston kannatusyhdistys ry. Toiminta käynnistyi Nuorten Keski-Suomi – projektin pohjalta, joka toteutettiin ajalla 1.4.2001- 31.7.2003. Nuorten Keski-Suomi ry kokoaa yhteen keskisuomalaisten 11-24-vuotiaiden nuorten kanssa toimivia tahoja sekä nuoria. Toiminnan tavoitteena on olla yhdistävä sateenvarjo eri toimijoille: kouluille, järjestöille, kunnille, seurakunnille, yrityksille ja kodeille. Nuorten kasvua aktiiviseksi kansalaisiksi tuetaan antamalla heille vastuuta ja haasteita sekä mahdollisuuksia tehdä ja vaikuttaa. Nuorten Keski-Suomi ry toimii nuorten ehdoilla ja se on nuorten itsensä näköinen. (Nuorten Keski-Suomi ry 2006)

3.2 NYT, Nuorten Yrittäjyys Talot – verkostohanke

Keskisuomalaista Nuorten Yrittäjyys Talo- toimintaa lähdettiin kehittämään vuonna 2004, jolloin käynnistettiin Muuramen Innola EU:n Alma-ohjelman rahoituksen turvin. Esiselvitysten kautta oli todettu, että Muuramen kunnassa oli suora tilaus nuorten omalle yrittäjyystalolle. Muuramen kunta oli tehnyt vuosia työtä yrittäjyysystävällisen imagon luomiseksi ja yrittäjyyskasvatus oli yksi Muuramen lukion painopisteistä. Innolan nuorille tarjoamassa projektitoiminnassa yrittäjyyskasvatus nähtiin yritteliäisyyteen eli oma- aloitteisuuteen rohkaisuna. Toimintaan sisällytettiin sisäisen yrittäjyyden ominaisuuksien kehittäminen, kuten yhteistyökyky, myönteinen asenne työhön, oma-

toimisuus ja usko omiin mahdollisuuksiin. Tärkeimpänä oppimistapana pidettiin tekemällä oppimista, jota kautta opittiin myös ulkoista yrittäjyyttä. Kahden vuoden kokemukset Innolan toiminnasta olivat niin myönteiset, että toimintamallia levitettiin myös muille paikkakunnille. Esiselvityksen turvin kartoitettiin kiinnostuneita paikkakuntia ja luotiin pohjia yhteishankkeen käynnistämiseksi. (Tilkanen 2006,1; 19-23)

Nuorten Yrittäjyys Talo on toiminta- ja oppimisympäristö, jonne nuori voi tulla yksin tai isommalla kaveriporukalla. Talo tarjoaa puitteet ja ohjausta erilaisten ideoiden toteuttamiseen. Nuorten Yrittäjyys Talo toimii avoimena toimintakeskuksena sekä ihmisten ja verkostojen kohtaamispaikkana. Toimintamuodot jaetaan muun muassa projekteihin, työnvälitykseen sekä koulutukseen. Projekteissa tutustutaan yrittäjämäisen toiminnan harjoittamiseen, työelämäkokemuksiin ja niiden kautta nuorelle mahdollistetaan sosiaalisen verkoston rakentamista ja vahvistamista. Projektit voivat olla tiimityönä tehtävää tapahtuman järjestämistä tai nuori voi tulla vetämään valmentajan roolissa oman projektinsa toisille nuorille. Työnvälitystoiminta perustuu niin sanottuun Duunirinkiin, jota esittelen tässä raportissa myöhemmin. Koulutukset ja kohtaamiset suunnataan nuorten lisäksi aikuisille. Koulutusmuotoja - ja aiheita on monenlaisia työelämätietoudesta kerhonohjaajien kouluttamiseen. Nuoret saavat opastusta erilaisten vastuutehtävien hoitoon ja aikuisille tarjotaan vinkkejä nuorten innostamisessa ja tukemisessa. Nuorten Yrittäjyys Talojen yhteiset arvot ovatkin yhdessä tekeminen, ihmisen kokoiset haasteet, nuoruus voimana, aikuiset tukena sekä usko omiin mahdollisuuksiin. (NYT 2006)

”NYT- Nuorten Yrittäjyys Talot” - verkostohankkeen hallinnoinnista ja koordinoinnista vastaa Nuorten Keski-Suomi ry, joka on myös hankkeen alulle laittaja ja hankesuunnitelman laatija. 1.5.2006- 31.12.2007 toteutettavan hankkeen rahoittajana toimii Keski-Suomen liitto EU:n tavoite 2-ohjelman kautta. Mukana hankkeessa ovat ”Nuorten Yrittäjyys Talo Muuramen *Innolan*” lisäksi Nuorten Keski-Suomi ry omalla ”*ITU*”- talollaan, Nuorten Yrittäjyys Talo Suolahden *Voimavirta*” (vuoden 2007 alusta Äänekoski) sekä Uuraisten ”Nuorten Yrittäjyys Talo *ideaPaja*” Mukana yhteistyössä toimii myös Jyvässeudun 4H-yhdistyksen *TOK*- Tekemällä Oppimisen Keskus. Jokaisella talolla on oma laaja-alainen kehittämisryhmänsä.

NYT- hankkeen ohjausryhmässä on edustus kaikilta taloilta, Y4-hankkeesta ja Keski-Suomen liitosta:

| | | |
|-----------------------|-------------------------|----------------------------|
| Petri Palviainen, pj. | yrittäjyysasiamies | Y4-hanke |
| Timo Hämäläinen | toiminnanjohtaja | Jyvässeudun 4H-yhdistys ry |
| Merja Immonen | yrittäjä, puheenjohtaja | Muuramen Innola ry |
| Hanna Liimatainen | valmentaja | Suolahden Voimavirta |
| Pirjo Peräaho | projektipäällikkö | Keski-Suomen liitto |
| Sirpa Rautio | kunnanjohtaja | Uuraisten kunta |
| Tiina Sivonen | puheenjohtaja | Nuorten Keski-Suomi ry |
| Eeva-Liisa Tilkanen | toiminnanjohtaja | Nuorten Keski-Suomi ry |
| Matti Virtanen | Vapsin päällikkö | Suolahden kaupunki |

Varajäseninä toimivat

| | | |
|------------------|------------------------|-----------------------------|
| Uljas Valkeinen | toimitusjohtaja | Keski-Suomen kauppakamari |
| Mari Hast | projektikoordinaattori | Jyvässeudun 4H yhdistys ry. |
| Tero Lämsä | toiminnanjohtaja | Muuramen Innola ry |
| Pirkko Honkonen | vapaa-aikasihteeri | Uuraisten kunta |
| Jarmo Tupasela | varapuheenjohtaja | Nuorten Keski-Suomi ry |
| Sanna Jämsén | projektipäällikkö | Nuorten Keski-Suomi ry |
| Satu Huhtakangas | nuorisotyöntekijä | Suolahden kaupunki |

”Nuorten Yrittäjyys Talot”- hanke osallistuu omalla panoksellaan Keski-Suomen visioon tulevaisuudesta, jossa ”Keski-Suomi on tiedolla, taidolla ja yrittäjyydellä tulevaisuuttaan rakentava elämänlaadun maakunta”. NYT- talojen toiminta tukee myös Y4-hankkeen tavoitetta tehdä Keski-Suomesta maailman yrittäjäaktiivisin maakunta. (Tilkanen 2006, 1-5)

3.3 Nuorten Yrittäjyys Talo ITU

31.10.2006 virallisesti avattu Nuorten Keski-Suomi ry:n koordinoima ”Nuorten Yrittäjyys Talo ITU” sijaitsee Jyväskylän kaupungin alaisessa Nuorisoasiainkeskuksessa, Sepänkeskuksessa. Sepänkeskuksen nuorisotyön toiminnoissa lähtökohtina ovat muun muassa ammatillisuus, osallisuus, yhteisöllisyys ja yhteistyö. Toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa ovat mukana nuoret sekä Jyväskylän ja sen seutukunnan toimijat, järjestöt, koulut ja eri hallintokunnat. Seutukunnallinen nuorisotyön kehittäminen koostuu eri toimijoita yhteen osaamisverkosto Kannusteeseen. (Nuorisoasiainkeskus 2006) ITU- talon sijainti ammatillisuuteen, osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen tukevas-

sa ilmapiirissä on omiaan luomaan uusia mahdollisuuksia toiminnan kehittämisessä.

Fyysiset puitteet kunnostettiin yhdessä Nuorten Keski-Suomi ry:n projekteissa toimivien nuorten kanssa. Tila maalattiin nuorten valitsemissa väreillä ja se jaettiin kahteen eri osaan tiimien samanaikaisen työskentelyn helpottamiseksi. ITUun hankittiin sohva ja lattiatyynyjä nuorten toivomusten mukaisesti, joten kokoustilana se on vapaamuotoinen. Tilassa on kaksi tietokonetta sekä yksi multimediakone graafisten julkaisuiden suunnittelua varten. Tiimeillä on käytössään normaalit toimistotarvikkeet sekä kokous- ja koulutusvälineitä, kuten videotykki ja fläppitaulu. IDUssa on keittiö, jossa nuoret voivat syödä eväitään koulun jälkeen. Keittiö toimii myös pienenä palaveritilana.

ITU on avoinna kaikille nuorille keskiviikkoisin ja torstaisin klo 14.00- 17.00, jolloin paikalla ”päivystää” joku valmentajista. Muuna aikana tilassa toimivat eri projektien tiimit. ITU toimii vakituisena työpisteenä kahdelle valmentajalle. Kuluneen vuoden 2006 aikana IDUssa on aloitettu useita monimuotoisia projekteja, kuten ToukoFest 2007, Tapahtuma nuorilta nuorille ja Duunirinki.

4 NUORTEN TYÖNVÄLITYSPROJEKTI ELI DUUNIRINKI

Eräs Nuorten Yrittäjyys Talojen toimintamuoto on työväily, jossa yritykset, yhteisöt, järjestöt tai yksityishenkilöt voivat tarjota nuorille toimeksiantoja. Työ saattaa olla sen luonteesta riippuen muutaman tunnin lastenhoitokeikka, lumenluonti tai kesätyöllistyminen. Muuramen Innola on löytänyt kaksivuotisen toimintansa aikana omat toimivat käytänteensä työväilyyn, jota se tekee yhteistyössä Korpilahden 4H-yhdistyksen ja Muuramen lukion Työosuuskunta Kisällin kanssa. Niin sanottu Duunirinki on nuorten tiimi, joka markkinoi aktiivisesti toimintaansa ja kehittää osaamistaan. Toimintaan sisältyvät säännölliset tapaamiset, joissa suunnitellaan ja kehitetään markkinointikampanjoita sekä puretaan menneitä keikkoja kokemuksilla jakamalla. (Tilkanen 2006, 31)

4.1 Toimintaa käytännössä

Muuramen Innolan valmentajat Kerttu Mäkinen ja Liisa Piirainen (2006) ovat työstäneet Innolan työväilytoiminnasta myös IDUn Duuniringin pyörittämistä helpottavan koosteen. Duuniringin toimintaideoita avatakseni listaan niistä muutamia kohtia, joita olen muokannut IDUn käytännön toimintaa tukeviksi:

- Duunirinki on kaikille yli 15-vuotiaille nuorille avoin työväilytiimi. Ikäraja on määritelty käytännön työn helpottamiseksi, koska viisitoista vuotta täyttänyt nuori saa itse tehdä ja purkaa työsopimuksensa. Huoltajalla on kuitenkin oikeus purkaa nuoren työntekijän työsopimus, jos purkaminen on tarpeellista nuoren kasvatuksen, kehityksen tai terveyden takia. (Finlex 2006, 57/2001)
- Rinkiin mukaan tuleva nuori saa koulutuksen työelämätietouteen ja koulutus on eräänlainen ”pääsyvaatimus” Duunirinkiin. Koulutusosioissa käydään läpi nuorisoon liittyvää työlakia, esimerkiksi työsopimuksen täyttämistä ja työntekoon liittyvistä rajoituksista. Nuoret saavat tietopaketin oikeuksistaan, mutta heidän tulee olla selvillä myös velvollisuuksistaan. Hoitotyössä huomionarvoiseksi seikoiksi nousevat muun muassa salassapitovelvollisuus, asiakaspalvelu ja asiakkuus. Koulutuksissa käsitellään lisäksi verotusta, yleisiä työelämävaatimuksia sekä työpaikan hakemiseen liittyviä käytänteitä, kuten työhakemuksen kirjoittaminen ja pukeutuminen haastatteluun. Koulutuksista saa osallistumistodistuksen. Nuoret voivat myös itse toivoa koulutuksen aihepiiriä tai rinki-

tapaamisen ohjelmaa. Eräs vaihtoehto koulutukselle voisi olla esimerkiksi nuorten yrittäjien kutsuminen ITUun. He voisivat jakaa omia kokemuksiaan työelämästä ja yrittämisestä.

- Duunirinkiin sitoudutaan kuten muihinkin harrastuksiin ja projekteihin. Keskeistä toiminnassa on, että ringki ei saa häiritä nuoren koulunkäyntiä. Sitoutuminen varmistetaan toimintaan mukaan tultaessa sopimalla yhteiset pelisäännöt sekä täyttämällä projektisopimus, jonka kohdat käydään yhdessä läpi ennen allekirjoittamista. Myös huoltajille toimitetaan nuoren Duunirinkiin osallistumisesta tarpeelliset taustatiedot.
- Ringki kokoontuu säännöllisesti sovittuna viikonpäivänä (esimerkiksi kaksi kertaa kuukaudessa), jolloin tapaaminen on sovitettavissa muiden harrastusten kanssa. Kokoontumisajat sovitaan yhdessä nuorten kanssa.
- Nuoret markkinoivat itse omaa toimintaansa ja etsivät itse työpaikkansa. Valmistusta verkostoa ei heille tarjota, vaan he luovat sen itse.
- Duuniringissä palkitaan oma aktiivisuus eli jokainen on oikeutettu tekemään itse hankkimansa työkeikat.
- Ennen työkeikkaa tutustutaan yhdessä nuoren kanssa keikan sisältöön sekä asiakkaaseen ja tavoitteisiin. Orientoitiin sisältyy myös mahdollinen valmistautuminen työhön. Samalla allekirjoitetaan (työ-)palvelusopimus, jossa ilmoitetaan tarkasti määritetyt työtehtävät, palkka, työaika sekä muut mahdolliset työhön liittyvät seikat. Työkeikalle mennessään nuorella on mukanaan sopimus asiakkaan allekirjoitettavaksi. Säännöllisesti samalle asiakkaalle suoritettava työ allekirjoitetaan yhdellä sopimuksella.
- Valmentajalle yhteydenottoina tulleet työkeikat jaetaan tasa-arvoisesti. Jakamisen kriteereinä ovat muun muassa vähiten työkeikkoja, työhön soveltuvuus/työkokemus, työnantajan toive tai nuoren halu oppia juuri tämänkaltaisesta työstä.
- Työkeikan jälkeen keskustellaan yhdessä nuoren kanssa, kuinka työ sujui. Kokemukset puretaan läpi, mitä opin, oliko ongelmia, mitä voisin parantaa omassa suorituksessani seuraavaa työkeikkaa varten ym. Duuniringin luonteeseen kuuluu myös työkokemusten jakaminen koko rinkiläisten kesken. Kokemuksista keskustellaan tapaamisten yhteydessä. Ajatustenvaihtoa ja reflektointia voisi syventää esimerkiksi pienryhmätyöskentelyllä. Valmentaja voi tarvittaessa olla yhteydessä myös suoraan asiakkaaseen.
- Nuorta opastetaan työsuorituksen jälkeen työtodistuksen hakuun. Tässä yhtey-

dessä perinteisen kansiomallisen tai sähköisen portfolion kokoaminen voisi olla eräs huomioitava koulutusaihepiiri.

Muita huomioitavia seikkoja IDUn duuniringin toiminnassa ovat:

- Yhteydenpito muodostuu ongelmaksi kiireellisellä aikataululla. Duunirinkiin saattaa tulla pikaisia työkeikkoja, joiden jakamista ei voida odottaa seuraavaan tapaamiseen. Innolassa on todettu muutamien viestintämenetelmien toimivuus tai toimimattomuus:
 - ryhmätekstiviestit, jolloin kaikille rinkeläisille lähtee samaan aikaan sama viesti. Innolassa tämä menetelmä on todettu erittäin nopeaksi ja helpoksi tavaksi. Mielestäni tämä on varmin tapa saada kiinni suurin osa nuorista. Ryhmätekstiviesti on kuitenkin valmentajalta aikaa vievä tiedotustapa, jos valmentajan matkapuhelimessa ei ole mahdollisuutta luoda valmiita ryhmiä.
 - Soittorinki, jolloin valmentaja soittaa kaikille rinkeläisille. Ringin koosta riippuen hidas tapa, koska kaikkia rinkeläisiä ei todennäköisesti saada kiinni haluttuna ajankohtana. Tämä vaatii myös valmentajalta paljon aikaa.
 - Etukäteen sovittu soittokierros, jolloin viesti välitetään eteenpäin. Innolan kokemuksista päätellen toimimaton tapa, koska alkuperäinen viesti saattaa muuttua tahattomasti matkalla.
 - Sähköpostilista on edullinen viestintätapa, mutta toimimaton. Kaikki rinkeläiset eivät lue säännöllisesti sähköpostejaan.
 - Duuniringin verkkoympäristö voisi olla eräs nykyaikainen ja vaivaton tapa viestintään. Työkeikat voisivat olla esillä esimerkiksi sähköisellä ilmoitustaululla. Materiaalin jakoa varten olisivat omat kansionsa ja verkkoympäristössä voisi olla oma keskustelupalsta.

4.2 Laskutus ja palkkaus

Duunirinkiin osallistuvilla nuorilla on oltava vakuutus, joka kattaa kaikki mahdolliset työkeikat niiden luonteesta riippuen. Vakuutuksenottajana toimii nuoret virallisesti palkkaava organisaatio, esimerkiksi osuuskunta. (Esittelen osuuskuntatoimintaa raportissa myöhemmin.) Innolan kokemuksiin perustuen laskutus ja palkanmaksu toimivat

parhaiten yhden kanavan kautta. Valmentaja toimittaa sähköpostilla työkeikan jälkeen laskutustiedot arvonlisäveroineen Muuramen lukion Työosuuskunta Kisällin taloushenkilölle. Vastaava taloushenkilö laskuttaa työnantajaa kuluvan kuun loppuun mennessä, jonka jälkeen palkka maksetaan nuorelle henkilökohtaisen veroprocentin mukaan. Palkka vaihtelee työn ja nuoren työkokemuksen mukaan. IDUssa otetaan käyttöön arvonlisäveron alainen tuntiveloitus, jolloin nuorelle käteen jäävä osuus on vähintään 5€/ tunti. (Mäkinen& Piirainen 2006)

Yksityisillä asiakkailla on kuitenkin mahdollista hyödyntää duunirinkiläisen palkkaamisessa kotitalousvähennystä. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että henkilö, joka maksaa asunossaan tehdystä tavanomaisesta kotitaloustyöstä tai asuntonsa kunnossapidosta palkkaa tai työkorvausta, on oikeutettu kotitalousvähennykseen. Näin ollen asiakas voi vähentää 60 % arvonlisäverollisesta työkorvauksesta, jos työ on ostettu ennakkoperintärekisteriin merkityltä veronalaista toimintaa harjoittavalta yrittäjältä tai yritykseltä. Myös yleishyödylliselle yhteisölle, esimerkiksi nuorisoseuralle tavanomaisesta kotitaloustyöstä tai hoiva- ja hoitotyöstä maksetusta työkorvauksesta saa vähentää 60 %. Vähennykseen oikeuttavaksi kotitaloustyöksi katsotaan kodin ja pihan hoito, kuten ruuanlaitto, siivous, pyykinpesu, silitys tai kaupassa käyntiä. Pihan hoidoksi lasketaan nurmikon ja pensasaidan leikkaus, piha-alueen auraus sekä muu pihan puhtaana pito. Vähennykseen oikeuttavaa työtä ei ole esimerkiksi muuttopalvelut - tosin nuorten fyysisten työsuoritusten tekemiseen vaikuttaa nuorten työlaki. Hoitotyöksi lasketaan lasten, sairaiden, vammaisten ja vanhusten hoitaminen hoidettavan kotona. Työ voi olla esimerkiksi syöttämistä, pukemista sekä auttamista ulkoilussa. Valmentajan kannattaa eritellä laskutustietoihin työn, tavaroiden ja matkakulujen osuus, jos sellaiseen ilmenee tarvetta. Myös työn arvonlisäverollisesta määrästä on syytä laskea kotitalousvähennyksen osuus näkyviin. (Verohallitus 2006)

4.3 ITU-talon Duunirinki

Duuniringin ensimmäinen tapaaminen järjestettiin keskiviikkona 29.11.2006 Nuorten Yrittäjyys Talo, IDUssa. Kahdeksasta Duunirinkiin ilmoittautuneesta paikanpäällä oli seitsemän nuorta. Tapaamisen yhteydessä käytiin läpi Duuniringin perusasioista ja käytännön toteutusta. Kokoontumisessa käsiteltiin markkinointisuunnitelman tekemistä, koska markkinointi on eräs todella haastava osa-alue ringissä. Tosin tiedottamisen ja markkinoinnin kannalta ensimmäinen tapaaminen toimi jo ensimmäisenä tempauk-

senä. Maakuntalehti Keskisuomalaisen nuorisosivutoimittaja saapui valokuvaajineen paikalle tekemään rinkiläisistä lehtiartikkelin (Liite 1). Ensimmäinen tapaaminen oli lyhyt, vain puolitoistatuntinen, joten perusasioiden parissa jatketaan myös seuraavassa rinkikokoontumisessa.

Nuorten odotukset ja toiveet listattiin. Ennen kotiinlähtöä sovittiin myös yhteinen viestintämenetelmä. Yhteydenpitovälineiksi päätettiin ryhmätekstiviestit ja sähköposti. Tapaamisen lopuksi jokainen piirsi oman elämänviivakartan, jossa pääpainona olivat koulu, harrastukset, kesätyöt ja osa-aikatyöt sekä muut mahdolliset elämäkokemukseen vaikuttavat seikat. Yhtä nuorta lukuun ottamatta kaikki Duunirinkiin ilmoitautuneet ovat mukana Nuorten Keski-Suomi ry:n muussa toiminnassa. Tämän vuoksi kokoontumisen yhteydessä mietittiin sitoutumista ja ajankäyttöä. Mahtuuko Duunirinki nuoren vapaa-aikaan? Rinkikokoontumiset, työkeikat ja oman toiminnan markkinointitempaukset tulevat viemään paljon aikaa. Ajatus jätettiin itämään nuorten päähän seuraavaa tapaamiskertaa varten, samoin kuin ”ensimmäinen tehtävä”. Jokaista rinkiläistä kannustettiin laittamaan puskaradio päälle ja haalimaan lisää (uusia) nuoria porukkaan. Ryhmät tulisi saada nopeasti kokoon, jotta ryhmäytyminen käynnistyy.

4.3.1 Duunirinkiläiset

Duunirinkiläiset (29.11.2006) esiteltiin sukupuolen, iän, harrastustoiminnan, työkokemusten sekä heidän odotustensa kautta. Järjestys on sattumanvarainen:

Tyttö, 15

Nuorten Keski-Suomi ry:n aktiivinen toimija. Useita harrastuksia, kuten partio ja jalkapallo. Mukana muun muassa seurakuntatoiminnassa sekä oppilaskunnassa. Kesätyökokemuksia jo muutaman vuoden ajalta, esimerkiksi lastenhoitoa ja lehdenjakoa. Haaveena sosiaali- ja terveysalaan liittyvä ammatti. Duuniringissä motivoi työkokemusten saaminen.

Tyttö, 15

Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnassa. Hän on mukana oppilaskuntatoiminnassa ja Nuorten Foorumissa. Vapaa-aikaan kuuluu liikuntaharrastuksia ja yksittäisiä lastenhoito- ja dog sitter- töitä. Duuniringissä mukana työkokemusten ja koulutusten vuoksi.

Poika, 16

Uusi toimija Nuorten Keski- Suomi ry:ssä. Useita liikuntaharrastuksia, kuten jalkapallo, lumilautailu ja jääkiekko. Unelma-ammattina tehdastyö. Hänellä on kokemusta ulkomailla asumisesta, jossa myös teki osa-aikatyönään rakennushommia. Hänellä ei ollut mahdollisuutta osallistua keskusteluun, joten tavoitteet ja odotukset selviävät hänen osaltaan myöhemmin.

Tyttö, 16

Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnassa aktiivisesti mukana oleva nuori. Liikunta- ja musiikkiharrastuksia sekä lastenhoito- ja dog sitter- töitä. Hän on kiinnostunut yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta sekä taiteesta ehkä ammatiksi saakka. Mukana Duuniringissä työkokemuksen ja taskurahan vuoksi. Koulutuspaketit kiinnostavat.

Tyttö, 22

Todella aktiivinen nuori: liikunta- ja musiikkiharrastuksia, tukioppilastoimintaa, laaja-alaisesti osa-aikatyötä tai kesätyötä sekä monia vastuutehtäviä Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnassa. Hänellä on tavoitteena saada työkokemusta sekä kesätyöpaikka tai mahdollisesti säännöllinen osa-aikatyöllistyminen Duuniringin kautta. Myös koulutuspaketit kiinnostavat, muun muassa valmentajan roolissa.

Poika, 19

Aktiivinen Nuorten Keski-Suomi ry:n toiminnassa pitkään ollut nuori. Hänellä on takanaan liikuntaharrastuksia ja roolipelejä, oppilaskuntatoimintaa sekä järjestötoiminnasta kokemusta muun muassa tiedotuksesta ja taloudesta. Duuniringissä motivoi lisä cv:een, työkokemus sekä koulutukset.

Tyttö, 18

Aktiivinen toimija Nuorten Keski-Suomi ry:ssä. Liikunta- sekä musiikkiharrastuksia. Hänellä on takanaan kesätöitä sekä vaihto-oppilaskausi USA:ssa. Odotukset Duuniringiltä ovat työkokemuksissa sekä koulutuksessa.

4.3.2 Ryhmä ja ryhmäytyminen

Yksilöt tuovat oman osaamisensa tiimiin. Yhteisen toiminnan tuloksena oletetaan, että uusi tieto kasvattaa kollektiivisen tiedon määrää ja parantaa sen laatua. Aktiivisen

työn lisäksi tarvitaan reflektiivistä työtä. Koska tiimin oppimiseen liittyvä reflektiivinen työ toteutuu kokoontumisten kautta, on minimiedellytyksenä sen onnistumiselle läsnäolo. Tiimin jäsenet tarvitsevat kuitenkin riittävästi valtaa oman ajankäyttönsä suunnitteluun osallistuakseen kokonaisvaltaisesti reflektiiviseen työhön. (Ruohotie 2000, 237- 239)

Tiimin rakentamisen vaiheeseen kuuluu, että tiimi koostuu yksilöistä. Alussa ryhmä yksilöitä koettavat selviytyä uuden tilanteen tuottamasta epävarmuudesta. Jotta epätoisuutta kokevat ihmiset muuttuvat tehokkaaksi tiimiksi, jäsenten täytyy saada tietoa toisistaan. Heillä tulee olla tietoa toistensa taidoista, tiedoista, henkilökohtaisista ominaisuuksista, keskinäisistä suhteista sekä niiden mahdollisuuksista. Lisäksi heidän tulee sitoutua tiimin yhteisiin tavoitteisiin sekä toimintatapoihin. Tiimin toiminnan sekä vuorovaikutussuhteiden kannalta on siis tärkeää, että jokainen tuntee toisensa. (Ruohotie 2000, 241- 243)

Duunirinki sopii yhdessä yhteiset pelisäännöt, jolloin ryhmällä on selkeät, määritellyt rajat. Samalla kirjataan uudelleen muistiin jokaisen rinkiin osallistuvan nuoren henkilökohtaiset motiivit ja tavoitteet ja luodaan Duuniringin yhteinen päämäärä. Tavoitteiden asettelu auttaa ryhmän ja yhteishengen muodostumisessa. Ne määrittävät jäsenten toimintaa ja auttavat ryhmäläisiä sopeutumaan toisiinsa. Tavoitteiden kirjaaminen auttaa myös ryhmää kadottamasta alkuperäistä tarkoitustaan ja muuttumasta ”keskusteluerhoksi”. Pelisäännöt kannattaa tuoda silloin tällöin uudelleen pohdittaviksi.

Tiimi kerääntyy yhteen ryhmäksi jonkin motiivin vuoksi. Duunirinki kokoaa yhteen erilaisia taitoja ja jokaisen panosta tarvitaan, jotta tavoitteet saavutettaisiin. Kaikilla tulee olla halu kohdata myös Duuniringin asettamat haasteet, jotta jokainen hyötyy tavoitteiden saavuttamisesta. Ryhmätyössä on tärkeää, että kaikki ryhmän jäsenet voivat osallistua päätöksentekoon ja että ryhmän jäsenet voivat sopia vapaasti työn järjestyistä ja tehtävänjaosta. Tämän vuoksi tiedon pitää kulkea vapaasti ryhmän jäsenten välillä. Avoin vuorovaikutus onkin perusehtona ryhmähengen muotoutumiselle. Muita henkeen vaikuttavia seikkoja ovat positiivinen ilmapiiri, esteettömyys sekä toisten kannustaminen ja tukeminen. Tunteet hyväksytään osaksi ryhmätyöskentelyä.

Ryhmä tarvitsee yhteistä aikaa tutustuakseen toisiinsa. Tutustuminen tapahtuu keskustelun kautta, jossa jokaisella on mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä ja vaikuttaa

päätöksentekoon. Mitä avoimempi asenne ryhmässä vallitsee, sitä valmiimpi se on kehittymään työskentelyn ohessa. Motivaation ylläpitämisen kannalta on tärkeää, että jokainen ryhmän jäsen kokee oman työnsä mielekkääksi ja osaa analysoida työskentelyään. Eräs ryhmätyön onnistumisen ja toimimisen avaintekijä on sitoutuminen projektiin. (Lehtinen (suom.) 1991, 9; Nuorten Akatemia 2006)

5 OPPIMINEN KASVAA IDUSTA

Pedagoginen aspekti on Duuniringissä tarkoituksenmukaisesti taustalla, mutta silti kaikkien tiedossa. Nuoret ovat tulleet ”oppimaan tekemällä”. Oppimismalli on mielestäni kuvaava, joskin liian yksiselitteinen, joten tässä luvussa keskityn tutkimaan Duuniringin laajempaa oppimisnäkökulmaa.

5.1 Vuorovaikutus (eli sosio-konstruktivistinen paradigma)

Duuniringin tiedon- ja oppimiskäsityksenä pidetään sosio-konstruktivismia. Sosio-konstruktivistinen oppimiskäsitys tukee duunirinkitoimintaa pedagogisesta perspektiivistä tarkasteltuna. Konstruktivistisen paradigman pedagogiset periaatteet rakentuvat tiedon monipuoliselle (re)konstruktiolle ja oppimisen soveltamiselle. Oppiminen nähdään kulttuurisena toimintana. Duunirinkitoiminta perustuu vahvaan vuorovaikutukseen, jossa kokemuksellisuus ja konstruktivismi nousevat tärkeään asemaan. Oppiminen tapahtuu sosiaalisena vuorovaikutuksena nuoren, ryhmän ja valmentajan yhteisen kokemisen, jakamisen ja niin kutsutun yhteistoiminnallisen oppimisen kautta. Oppiminen voidaan nähdä tapahtuvaksi myös laajemman yhteiskunnallisen ja kulttuurisen, aktiivisen toiminnallisuuden ja vaikuttamisen seurauksena. (Tynjälä 2000)

5.2 Tekemällä oppiminen (eli kokemuksellinen oppiminen)

Omakehtainen kokemus on kokonaisvaltaisen oppimisen oleellinen osa. Tosin kokemus ei itsessään takaa oppimista. Kokemuksellisen oppimisen periaatteena on ilmiön havainnoiminen ja pohtiminen sekä ilmiön tietoinen ymmärtäminen ja käsitteellistäminen. (Ruohotie 2000, 137) Kokemuksellisen oppimisen periaatetta voidaan hyödyntää duuniringissä seuraavanlaisesti: lähtökohtana käsitys Deweyn mukaan ”learning by doing”, tekemällä oppiminen, jossa kokemuseräistä oppimista tapahtuu, kun lähdetään yksilön omasta elämäntilanteesta ja hänen kokemastaan. (Sava 1987, 53).

Kokemuksellisessa oppimisessa subjektiiviset kokemukset ja elämykset toimivat oppimisen lähtökohtana. Kokemuksellisen oppimisen kehässä, David Kolbin (1984) teorian pohjalta voidaan oppimista tarkastella jatkuvasti kehittyvänä ja syvenevänä prosessina. Välitön omakohtainen kokemus luo perustan kokemukselliselle oppimiselle, jossa tarvitaan erilaisia kykyjä ja taitoja: avoimuus, halukkuus ja sitoutuminen lähteä mukaan uusiin kokemuksiin eli konkreettinen kokemus. Kriittinen, pohdiskelleva eli

reflektoiva havainnointi vaatii taitoa tarkastella kokemusta erilaisista näkökulmista. Miten työ sujui, mitä voisin parantaa suorituksessani? Kuinka voisimme tehostaa markkinointia ja verkostoitumista? Jokaisen työkeikan jälkeen reflektoidaan omia kokemuksia yhdessä muun ryhmän ja valmentajan kanssa. Abstraktin käsitteellistämisvaiheen kautta pyritään muokkaamaan vanhoja ja luomaan uusia toimintamalleja. Ideointi ja käsitteiden synnyttäminen perustuu analyyttiseen kykyyn. Tämän vaiheen jälkeen nuoria ohjataan itseohjautuvaan toimintaan. Nuoret tuottavat ideoita, karsivat, jalostavat ja tekevät valintoja. (Kupias 2002; Sava 1993)

Jotta kokemukset johtaisivat oppimiseen, ne vaativat jatkuvuutta ja vuorovaikutusta (interaktiota) ympäristön kautta. Kokemuksien jatkuvuuden periaate on, että jokainen kokemus jatkaa aiemmin tapahtuneita kokemuksia. Ne myös muokkaavat jollakin tapaa niitä, jotka tulevat niiden jälkeen. Oppimista tuottavat kokemukset eivät siis ole irrallisia yksittäistapahtumia. (Ruohotie 2000, 138; Dewey 1938)

5.3 Valmentajan haasteet

Yhteiskunta asettaa uudenlaisia vaatimuksia niin työelämässä kuin koulutuksessa. Osaaminen ja oppiminen ovat menestyvän ihmisen avainsanoja. Oppimisprosessi on jatkuvaa ja sitä kautta ihminen hakee tietoja, taitoja ja kykyjä, joita soveltamalla hän voi vastata muuttuviin kompetenssivaatimuksiin. Muutokset ovat osa nykypäivän työelämää ja epävarmuus leimaa monia asioita. Tämä seikka on tiedostettava Duuniringin pyörittämisessä. Valmentajan tulee opastaa nuoria ammatillisen kasvuun.

Ammatillisen kasvun prosessi alkaa itsetutkiskeluvaiheesta, jossa yksilö(nuori) arvioi itseään, arvojaan, tarpeitaan, harrastuksiaan ja taitojaan. Itsetutkiskelulla tarkoitetaan niitä toimintoja, jotka tähtäävät minää ja ulkoista ympäristöä koskevan tiedon lisäämiseen. Yksilö etsii ja pohtii uramahdollisuuksia ja vaihtoehtoja ja saattaa jo ammatillisen koulutuksen läpikäyneenä uudelleen arvioida nykyistä ammattiaan. Yksilö voi näin ollen vaikuttaa kehitykseensä ihmisenä sekä ammatilliseen kasvuunsa kouluttautumisen kautta, mutta oppiminen lähtee hänestä itsestään. (Ruohotie 2000, 57)

Tarkastelen seuraavassa työelämävaatimuksia valmennettavien sekä oman valmentajan roolini ja siihen liittyvien haasteiden kautta. Valmentajan roolia voidaan tarkastella myös koulutuksellisella tasolla yleisten kompetenssien näkökulmasta. Minulla tulee

olla pedagogista näkemystä oman työni kehittämiseen. Olen tutkinut ECTS- projektin (2006) suosituksia ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden yleisistä kompetensseista sekä yleisten työelämävalmiuksien ja kompetenssien kuvausta Eversin, Rushin ja Berdrowin (Ruohotie 2000, 36- 47) mukaan. Ne jaetaan seuraavasti:

Elämänhallintaa pidetään kykynä kantaa vastuuta omasta toiminnasta. Valmentaja on nuorten kanssa tiimityössä työskentelevä aikuinen, jonka tulee tuntee itsensä ja olla tietoinen ympäristöstään. Olen valmentajana osavastuussa nuoren yksilön kasvatus-työstä. Nuorten kanssa toimiessani tiedostan muutoksen mahdollisuuden ja aikuisena minun täytyy osata hallita konflikteja. Valmentajalla täytyy siis olla hyvä tilannetaju. Uusissa tilanteissa sovellan aiemmin oppimiani, osaamiani taitoja. Tämä kyky auttaa hallitsemaan myös epävarmuutta, joka on jatkuvasti läsnä nuorten kanssa tehtävässä työssä. Elämänhallinta on sidoksissa myös yleiseen kontrolliuskomukseen - kuinka minä omalla toiminnallani voin vaikuttaa omaan kohtalooni ja elämääni. Työn, perhe-elämän, koulun ja harrastusten yhdistäminen on haastavaa ja paikoin henkisesti raskasta. Sitoutumisen merkitys kasvaa erityisesti asenteiden ja arvojen ohella. (Ruohotie 2000, 40- 45)

Oppimisen taitoa pidetään kykynä oppia arkipäivän tilanteista ja kokemuksista. Oma-kohtainen kokemus on kokonaisvaltaisen oppimisen oleellinen osa. Tosin kokemus ei itsessään takaa oppimista. Kokemuksellisen oppimisen periaatteena on ilmiön havainnoiminen ja pohtiminen sekä ilmiön tietoinen ymmärtäminen ja käsitteellistäminen. Tätä prosessia tukevat siihen sopivat teoriat ja kuvausmallit. (Ruohotie 2000, 137) Kokemuksellinen oppiminen on osa Duunirinkiä, jota nuoret valmennuksessani pyörittävät. Pedagoginen aspekti on tarkoituksenmukaisesti taustalla, mutta silti kaikkien tiedossa. Nuoret ovat tulleet ”oppimaan tekemällä”. Perusmotiivit oppimiselle ovat mielenkiinto ja yhteenkuuluvuus. Valmentajan tehtävänä on luoda työskentelyilmapiiri, jossa motivaatio pysyy koko ryhmällä korkeana. Nuoret ovat lähteneet Duunirinkiin mukaan eri syistä, joten heillä tulee jokaisella olla henkilökohtaisia ja tarpeeksi suuria haasteita motivaation ylläpitämiseen.

Kyky organisoida ja hallita ajankäyttöä on tärkeää puhuttaessa projektista, jossa nuori on vapaaehtoisesti. Duunirinki ei saa haitata nuoren pääasiallista työtä eli koulunkäyntiä. Tehtävät aikataulutetaan niin, että sovitut aikarajat pitävät – sekä työkeikkojen että koulunkäynnin kanssa. Oman työajankäyttöni organisoinnissa on parantamisen varaa.

Päivät eivät jakaannu työmääriltään tasaisesti, mikä on projektityöskentelyn varjopuolia yleiselläkin tasolla. Usein työpäivieni pituuteen vaikuttavat kuitenkin ulkoiset seikat, esimerkiksi nuorten koulupäivät ja niiden pituudet, jolloin tapaamiset keskittyvät iltaan.

Henkilökohtaisten vahvuuksien tiedostaminen auttaa selviytymään työtehtävissä ja – tilanteissa – toisin sanoen taitoa motivoida itseään ja taitoa toimia stressitilanteissa. Oman toiminnan analyttinen tarkastelu saattaa olla hankalaa aikuiselle, saati nuorelle. Ryhmän ja valmentajan rohkaisu riskinottoon ja pyrkimys sallivaan ilmapiiriin tukee henkilökohtaista kasvua - myös epäonnistumisista oppii. Samaan ajattelutapaan pyrin omassa työssäni. Duunirinkiä tehdään tiimityönä, mutta kyky toimia itsenäisesti on yhtä tärkeää. Tiimityön merkitys kasvaa itsereflektion kautta. Duuniringin odotukset ja tavoitteet käydään läpi ensimmäisessä tapaamisessa, jonka kautta myöhemmin tehtävä palautekeskustelu nähdään oppimistilanteena. Työkeikat puretaan läpi; mikä onnistui, mikä meni mahdollisesti pieleen, mitä parannettavaa olisi, toteutuivatko tavoitteet. Henkilökohtaisiin vahvuuksiin liitetään myös kyky hyödyntää rakentavaa kritiikkiä ja palautetta. Nuorten kanssa toimiessa kritiikki ja palaute eivät välttämättä ole aina kaikkein rakentavinta, mutta siltikin palautetta. Oma toimintani on saanut merkityksen, kun nuori on reagoinut, oli se sitten positiivista tai negatiivista. Oman toiminnan analyttisessä tarkastelussa koen huonoimmaksi vaihtoehdoksi ”ihan sama” - vastauksen. Rajauksessa esiintyvä *ongelmanratkaisutaito ja analyttisyys* liitetään valmentajan työskentelyyn. Hänen tulee osata ohjata ryhmän toimintaa kohti omaa identifiointia ja priorisointia. Kyky tehdä oikeita kysymyksiä, eritellä ja jäsentää ongelmia sekä kehittää yhdessä ryhmän kanssa ideoita ja vastauksia ongelmiin. (Ruohotie 2000, 36- 47)

Kommunikointitaitoa pidetään taitona toimia tehokkaasti eri henkilöiden ja ryhmien kanssa niin, että pystyy keräämään ja jakamaan tietoa sen kaikissa eri muodoissa. Kommunikoinnin avulla ihminen määrittää itsensä ja ympäristönsä sekä jäsentää toiminnan tavoitteet ja organisoinnin. Kommunikaatio on kaksisuuntainen prosessi, viestinnän jälkeen seuraa reaktio viesteihin. *Vuorovaikutustaidon* alle katsotaan kuuluvan kyky työskennellä toisten ihmisten kanssa, ymmärtäen heidän tarpeitaan ja olla avoin toisten näkemyksille. Tiimityöskentelyssä vuorovaikutustaitojen omaaminen/oppiminen korostuu. Ihmiset kuuntelevat ja tulkitsevat viestejä ja muodostavat niiden pohjalta oman mielipiteensä viestittäjästä. Valmentajan tehtävänä on jälleen

luoda ilmipiiri, jossa ihmisten välinen kontakti on muotoutunut mahdollistamaan ajatusten ja tiedon vaihtamisen. Ihanteellisessa tilanteessa kommunikaation tuloksena on ryhmän yhteisen identiteetin kehittyminen. Tällöin nuoret kokevat olevansa tärkeitä ryhmän jäseniä ja hyväksyvät sen yhteiset käyttäytymiseen ja toimintoihin vaikuttavat pelisäännöt. (Ruohotie 2000, 36- 47)

Valmentajan roolissa viestinnälliset taidot ovat tärkeä osa tiedon jakamista. *Kuuntelutaidon* omaksunut henkilö kuuntelee keskittyneesti toisen puhetta ja reagoi tehokkaasti toisen ajatuksiin keskustelun aikana. Projekteissa opitaan myös toisten työskentelystä ja kokemuksista, siksi kuuntelutaito tai sen oppiminen on tärkeä osa toimintaa. Yhtä tärkeä osa kokemusten purkamisessa on *suullinen viestintätaito* – joka on kykyä välittää verbaalisesti tietoa sekä yhdelle ihmiselle että ryhmälle. *Kirjallinen viestintätaito* pitää puolestaan sisällään kykyä välittää kirjallista informaatiota – virallisesti raporttien muodossa tai epävirallisesti muistion tai muistiinpanojen kautta. Dokumentointi on tärkeä osa projekteja.

Ihmisten ja tehtävien johtaminen (Ruohotie 2000, 36- 47) pitää sisällään saada tehtävät suoritetuksi suunnittelemalla, organisoimalla, koordinoimalla ja kontrolloimalla. Toiminnalla pyritään varmistamaan, että työt ja tehtävät saadaan todella tehdyiksi yhdessä tiimin kanssa. Tärkeä osa johtamista on saavutettujen tuloksien mittaamista ja arvioimista suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Duuniringissä käydään tavoitteet läpi ennen työkeikkaa ja sen jälkeen järjestetään palautekeskustelu. Valmentajan tavoitteena on saada ihmiset työskentelemään yhteistyössä ja luoda hyvä ja kannustava ryhmähenki, tosin jokainen ryhmän jäsen on myös vastuussa hengen luomisesta. Tätä kykyä sanotaan Eversin, Rushin ja Berdrowin mukaan *koordinointikyvyksi*.

Päätöksentekotaitoon sisältyy kyky tehdä päätöksiä perusteellisen arvioinnin pohjalta. Arviointi voi käsittää lyhyt- tai pitkäkestoisten vaikutusten arvioinnin. Käytännössä projekteissa arviointia voi soveltaa ”kertaluontoisesti” tapaamisen päätteeksi tai pitemmällä tähtäimellä, esimerkiksi ennen kesälomaa 2007 – mitä olen oppinut ja saanut toiminnasta Duuniringissä. Päätöksentekotaitoon liitetään myös sekä poliittiset että eettiset kytkennät eli kuinka minä omalla toiminnallani vaikutan yhteiskuntaan tai minkälainen arvomaailma minulla on. Ihmisten ja tehtävien johtamiseen kuuluu luonnollisesti *johtamistaito ja taito hallita konflikteja* - kyky ohjata ja delegoida työtehtäviä niin, että nuoret motivoituvat tekemään parhaansa. Myös ryhmän jäsenet voivat

vaikuttaa toistensa motivointiin. Vuorovaikutuksen kautta tunnistetaan mahdolliset konfliktin lähteet. Herkkyys aistia ongelmatilanteita syntyy myös ajan kanssa, kun ryhmä oppii tuntemaan toisensa. Tällöin selkiytyvät tehtävien jaot eli kuka tekee mitään, jotta tavoitteet saavutetaan. Tätä sanotaan *suunnittelu- ja organisointitaidoksi*. (Ruohotie 2000, 36- 47)

Innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen on kykyä hahmottaa asioita ja virittää aloitteellisuutta. Ideana on muuttaa ja kyseenalaistaa vanhoja käytäntöjä. Tähän osaluokkaan kuuluu *hahmottamiskyky*, jossa yhdistetään ja integroidaan informaatiota eri lähteistä ja sovelletaan sitä laajempaan kontekstiin. Käytännönsäällä tiimityönä toimiminen on juuri sitä - tiedon käsittelyä hyödyntämään kaikkia ryhmän jäseniä. *Luovuus, innovatiivisuus ja muutosherkkyys* pitävät sisällään kyvyn sopeutua uusiin tilanteisiin. Niihin liittyvät tarvittaessa aloitekyky ja kyky luoda uusia ratkaisuja ongelmiin. Lisäksi siihen liittyy kyky määritellä roolit uudelleen. Valmentajan läsnäolo ei tarkoita aina fyysistä läsnäoloa. Kun Duunirinki saadaan pyörimään ja ryhmän jäsenet oppivat tuntemaan toisensa, reflektointi voi parhaimmassa tapauksessa tapahtua ryhmän kesken - ilman aikuisen otetta oman toiminnan tarkasteluun.

Riskinottokyky on kykyä tai halua ottaa työtä koskevia harkittuja riskejä. Eri toimintamalleja ja vaihtoehtoja punnitaan ja samalla tiedostetaan mahdolliset negatiiviset seuraamukset. ”Rohkea rokan syö” eli jos et uskalla, et myöskään saa mitään. Tässä osiossa valmentajan vastuuna on huomioida erilaiset oppijat.

Yleisten työelämävaatimusten ja – valmiuksien viimeisenä taitona on listattu *visiointikyky*, joka hahmottaa tulevaisuutta ja etsii innovatiivisia suuntaviivoja. Nuorissa on voimaa ja uskallusta. Tilkasen (2006, 18) mukaan juuri toiminnan ja itsensä toteuttamisen kautta nuori saa kokemuksia sekä tekemisen ja oppimisen iloa. Luovuus liikkeelle! (Ruohotie 2000, 36- 47)

5.4. Valmentajaksi oppiminen

Ammatti-identiteetiltään vahvat ihmiset osaavat tarkkailla omia kiinnostuksiaan ja kykyjään. Itsensä kehittämiseen sisältyy oman osaamisensa arviointia ja kehittämistarpeiden tunnistamista. Ihminen, joka kykenee toimimaan muutoksissa, osaa myös hyödyntää erilaisia oppimis- ja toimintamahdollisuuksia. Pelkkä oman itsensä reflektointi ei kuitenkaan riitä, kuten Ruohotie (2000, 215) toteaa, vaan havaintoja pitää

osata vertailla johonkin ulkoiseen standardiin. Kompetenssit ovat laajoja osaamiskonaisuuksia, joissa tarkastellaan yksilön tietojen, taitojen ja asenteiden yhdistelmiä. ECTS- projektin (2006) suosituksen mukaan kompetenssit kuvaavat yksilön pätevyyttä, suorituspotentiaalia ja kykyä suoriutua ammattiin kuuluvista työtehtävistä. Yleiset kompetenssit ovat jaettu kuuteen eri osa-alueeseen: itsensä kehittämiseen, eettiseen osaamiseen, viestintä- ja vuorovaikutusosaamiseen, kehittämistoiminnan osaamiseen, organisaatio- ja yhteiskuntaosaamiseen sekä kansainvälisyysosaamiseen. Jokainen osa-alue on jaettu pienempiin osioihin, joissa kompetensseja puretaan tarkemmin auki. Olen poiminut muutamia kohtia, joissa mielestäni minulla olisi valmentajana kehitettävää.

Ensimmäinen osa-alue on oppimistapojen ja toimintamahdollisuuksien kehittäminen. Uskon itse vakaasti omassa oppimisessäni kokemukselliseen ja konstruktivistiseen oppimiseen, jossa keskeisinä ajatuksina ovat omakohtaisen kokemuksen reflektointi ja vuorovaikutus. Valmentajana työskennellessäni olen oppijana oppijoiden joukossa. Valmiiden vastausten antaminen olisi huomattavasti yksinkertaisempaa, kuin epävarmuuden sietäminen ja kysymyksiä jäsentäminen. Valmentajan rooliin kuuluu kuitenkin olla tukena, vastaukset löytyvät nuorilta. Toinen kehitettävä osa-alue on tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueella. Tähän liitän lisäksi aloitteellisen ja kehittävän työta- van. Omalta osaltani olen jo aloittanut prosessin kehittyäkseni kehittämistoiminnan osaamisessa. Toivon mukaan kehittämishankkeeni tulee palvelemaan myös muita Nuorten Yrittäjyys Talo- hankkeen valmentajia sekä organisaatiotani. Uskon, että mi- nulla on nyt enemmän annettavaa työyhteisöni sukelleltuani sisään prosessiin.

6 OSALLISENA OSUUSTOIMINNASSA

Osuustoiminta on laajaomisteisin yritysmuoto Suomessa. Osuuskuntien jäseniä on noin 3,3 miljoonaa ja kaksi kolmesta suomalaisesta aikuisesta on nykyisin vähintään yhden osuuskunnan jäsen eli omistaja. Osuustoiminta- lehden toimituspäällikkö Mauro-Markus Karjalainen (2006) pitää nuorison, koulutuksen ja osuustoimintayrittäjyyden yhdistelmää osuustoiminnan kannalta ratkaisevan tärkeänä teemana. Hän näkee, että tulevaisuudessa osuustoiminnan hyvä oppiminen on kaikkein hyödyllisin koulutuksen tarjoama taito. Peruskoulujen ja lukioiden uudet opetussuunnitelmat painottavat yrittäjyyskasvatusta osana osallistuvaa ja aktiivista kansalaisuutta. Näiden mukaan oppilas oppii parhaiten tekemällä ja tutkimalla itse. (Mustonen, 2006) Siltikin osuustoimintaa ei juuri yleissivistävässä koulutuksessa näe. Piristävä poikkeus on kuitenkin Muuramen lukion harjoitusyritys Työosuuskunta Kisälli, joka näyttää toimivan vilkkaasti. Muuramen lukion Työosuuskunta Kisälli toimii Muuramen Innolan duuniringin rahaliikennekanavana. Kisälli on osuuskuntamuotoinen harjoitusyritys, jonka päätoimialoina ovat video-, valokuva- ja grafiikan alan tuotteet sekä verkkoratkaisut. Osuuskunnan toimintoja hoidetaan oppilasvoimin, mutta taustatukena Kisällissä toimivat opettajat, ulkopuolinen valmentaja sekä paikallinen nuori yrittäjä. Kisällin projekteista oppilaat saavat kurssisuorituksia ja/tai rahaa. Kaikki Muuramen lukion kurssit yhtä lukuun ottamatta on liitetty Työosuuskunta Kisälliin. (Suomen Yrittäjät 2006)

Aktiivisen kansalaisuuden ja yrittäjyyden tavoitteena on kasvattaa nuoria osallistuviksi, vastuuta kantaviksi ja kriittisiksi kansalaisiksi. Se merkitsee osallistumista ja vaikuttamista yhteiskunnan eri osa- alueilla poliittiseen, taloudelliseen ja sosiaaliseen toimintaan ja kulttuurielämään. Pääpaino toteuttamisessa tulee olla käytännön harjoittelussa sekä omakohtaisten osallistumis- ja vaikuttamiskokemusten luomisessa. Kouluissa toteutettavan toiminnan lisäksi opiskeluympäristöä voidaan kehittää yhteistyössä muiden yhteiskunnassa toimivien tahojen, esimerkiksi yritysten ja järjestöjen kanssa. (Lukion opetussuunnitelman perusteet 2003, 25)

6.1 Osuustoiminnan mahdollisuudet

Jyväskylän ammattikorkeakoulun Liiketalouden yksikössä, Tiimiakatemiassa on vuodesta 1993 lähtien voinut suorittaa osuuskuntamuotoista opiskelua päätoimisesti. Osuuskunnista muodostuu tiiviitä tiimejä, sillä kyseessä on yhteinen yrittäminen. Op-

piminen kasvaa yhdessä tekemisestä. Tiimiakatemian kehittäjä ja päävalmentaja Johannes Partanen toteaa osuuskuntamallin soveltuvan tiimimuotoiseen oppimistapaan hyvin. Lisäksi vuorovaikutus- ja tiimitaitoja tarvitaan nykyisin kaikkialla. Partasen mukaan osuuskuntaan ei tarvita isoja pääomia eli se on helppo perustaa, se on demokraattinen ja mahdolliset riskit jakautuvat tasaisesti. Pitkän selvitystyön jälkeen Tiimiakatemiassa on todettu opiskelua ja oppimista tukevaksi osuuskunnan kooksi 12- 20 henkeä. (Pitkäranta 2006) Jäsenten sitoutuminen yhteisen yrityksensä päämääriin ja osallistuminen aktiivisesti sen toimintaan ovat edellytyksenä tasa-arvoiseen toimintaan. Jäsenten tulee olla yrittäjähenkisiä ja toteuttaa osuuskunnan arvoja ja periaatteita, kuten omatoimisuus ja yhteisvastuullisuus. Osuuskunta toimii, kun sillä on hyvä liikeidea, jolle on kysyntää markkinoilla ja kun sen tuotteita ja palveluita osataan markkinoida. Markkinaselvitys ja markkinointisuunnitelma ovat hyviä tapoja kartoittaa toiminnan perusteita.

Koulutuksessa olevalle nuorisolle osuustoiminta tarjoaa realistisen tavan luoda uusia työpaikkoja, yrittäjyyttä ja palveluja niin kaupunkeihin kuin maaseudulle. Toiminta vahvistaa kansalaisten omia vaikutuskanavia paikalliselta tasolta aina kansainvälisen yhteistyön tasolle asti. Osuustoiminnan kautta löytyy nuorisolle siis muutakin tarjottavaa, kuin kesätyöpaikkoja. Kokemukset osuustoiminnasta ammattikorkeakouluissa ja nuorten yritysneuvonnassa ovat lupaavia, mutta käytännön tasolla on vielä tekemistä. Nuorisotyö on ollut lähes unohdettuna ja nuorison edustajat, esimerkiksi nuorisojärjestöt ovat olleet passiivisia. Osuustoiminnan ja koulutusjärjestelmän kehittämisessä yhteiseksi tavoitteeksi muodostuukin aktiivinen ja osaava, itseensä luottava yrityskansalainen. (Karjalainen 2006)

Nuorten osuustoiminnan mahdollisuutena pidetään yritys yhteistyötä. Siihen kuuluu mentorointia, jota voivat antaa myös isot osuustoimintayritykset. Parhaimmillaan näin muodostuisi osuustoimintarenkaita tai -verkostoja, joissa olisi vuorovaikutusta ja yhteistyötä pienosuuskuntien kesken sekä suurempien osuuskuntien välillä.

Yhteistyöhön liittyisivät alueella toimivat yritykset yhdessä pienempien, uusien osuuskuntien kanssa. Kummeiksi ryhtyvillä yrityksillä on yhteistyössä merkittävä rooli. Materiaalinen tuki on tarpeen, mutta ei pidä unohtaa henkistä tukemista.

Kummiyritys voi ottaa kantaa toimintaan ja antaa mahdollisiin ongelmiin apua.

Ideana toiminnassa on, että haetaan monipuolisia kontakteja ympäristöön, ja jokainen nuori on aidosti mukana toiminnassa. (Karjalainen 2006)

6.2 Osuustoiminnan uhat

Työelämän muutosvaatimusten seurauksena työntekijöiksi etsitään ihmisiä, jotka kykenevät joustamaan vaatimusten mukaan. Tämän lisäksi on yhä kasvavassa määrin ihmisiä, joiden työsuhteisiin liittyy epätyypillisiä ja täsmentymättömiä joustotöitä, kuten ylityöt ja lomautukset. Niin sanotun epätyypillisen työsuhteen käsitteellä tarkoitetaan määräaikaista työsuhteita, osa-aikatyötä, vuokratyötä tai keikkatyötä.

Epätyypillinen on kuitenkin muuttunut tyypilliseksi ilman, että sosiaalisia seurauksia yksittäisen työntekijän kannalta ei juurikaan arvioida. Nämä epätyypilliset työsuhteet ovat usein työttömyydestä seuraava vaihtoehto täysiaikaiseen työsuhteeseen siirryttäessä. Osuustoiminnan tarjoamat työpaikat ovat usein luonteeltaan verrattavia epätyypillisiin työsuhteisiin, varsinkin osuuskunnan toiminnan alkuvaiheissa. Näin ajatellen, siihen liittyvät myös muut riskitekijät. Professori Laurinkari (2001) listaa osuustoiminnan uhkia ja riskitekijöitä seuraavasti:

- sisäisen yrittäjyyden puute
- alhainen sitoutuminen toimintaan
- yhteistyön ja johtamisen ongelmat
- rahoitus- ja talousongelmat sekä
- yritysmuodon tuntemattomuudesta johtuva epäluulo

On selvää, että osuustoiminnan kehittämiseen liittyy koulutuksellinen haaste. Osuustoimintayrittämisen koulutusmuoto on opettajien mukaan vaativampaa kuin tavallinen tapa opettaa. Suoritusten arviointi vaikeutuu, koska valtaosa opiskelusta on yritystoiminnan harjoittamista. Osuuskunta lopetetaan opintojen päättyessä, elleivät uudet opiskelijat tahdo jatkaa valmistuneiden yritystoimintaa. Valmistuneet opiskelijat jatkavat yrittäjinä muissa yrityksissä tai hakeutuvat muualle töihin. (Karjalainen 2006; Pitkäranta 2006) Osuuskuntatoiminnassa keskeiseksi seikaksi muodostuu yhteisöllinen sitoutuminen. Uhkana toiminnalle on sen vanhojen jäsenten poistuminen, ilman uusien jäsenten mukaan tuloa. Tällöin osuuskunnan pyörittäminen jää muutaman ihmisen harteille, jolloin työtaakka kasvaa liian suureksi tai muuttuu passiiviseksi. Aikaa myöten osuuskuntatoiminta hiipuu pois, ellei mukaan saada aktiivisia toimijoita.

Olen tutkinut osuuskuntatoimintaa nuorten työllistämisen näkökulmasta ITU-talossa. Tällöin mukaan liitetään aktiivisen kansalaisuuden ja sisäisen yrittäjyyden tavoite.

Duunirinki-toiminnan tarkoituksena ei ole hankkia taloudellista hyötyä, mutta toisaalta yritystoimintaa ei voida rakentaa täydellisen epäitsekkyuden varaan. Jokainen toimintaan osallistuva haluaa saada yrityksen toiminnasta oman siivunsa. Jos eri tahojen vaatimukset ovat kokonaisuutena kohtuullisia, niin toiminta saattaa onnistuakin. (Karjalainen 2006)

6.1 Osuuskunnan perustaminen

Osuuskunta on jäsentensä omistama yhteisyritys, jossa sen jäsenet saavat taloudellista hyötyä osallistumalla osuuskunnan toimintaan ja palveluihin. Osuuspääomaa ja jäsenmäärää ei määrätä etukäteen eikä laki määrittele minimipääomaa. Uusia jäseniä voidaan siis ottaa helposti mukaan toimintaan ja osuuskunnasta on myös helppo erota. Kaikki toimivat osuuskunnat ovat jäsenyhteisöjä. Tässä suhteessa ne eroavat selvästi sekä yksin yrittämisestä että pääomayhteisöinä toimivista osakeyhtiöistä. (Karjalainen 2006) Osuuskunnan pääasiallisena tarkoituksena onkin nimenomaan jäsentensä talouden tukeminen, ei yrityksen voitto. Toiminnan taustalla saattaa olla myös aatteellisen päämäärän toteuttaminen. Osuuskunnalla on kuitenkin oltava edellytykset kannattavaan toimintaan, koska sen ideana on saada jäsenten yhteistyöhön jatkuvuutta. Osuustoimintayritysten rooli on kehittää omaa taloudellista tulostaan mahdollisimman vastuullisella ja tasapainoisella tavalla (Karjalainen 2006). Osuuskuntaa voidaankin kuvailla kaksoisluonteiseksi: se on likeyritys ja henkilöyhteisö, joka mahdollistaa jäsentensä sosiaalisten ja kulttuuristen tarpeiden huomioonottamisen.

Uusi osuuskuntalaki tuli voimaan 1.1.2002. Se on yhteisölaki, joka antaa puitteet yritystoiminnan harjoittamiseen osuuskuntamuodossa. Toimialoja voivat olla muun muassa asiantuntijayrittäjien ja osajien yhteisömuoto (kouluttajat, konsultit, kirjanpitäjät, tilintarkastajat, lakimiehet, lääkärit ja IT-taitajat), kulttuuripalvelujen tuotteistaminen, käsi- ja taideteollisten tuotteiden markkinointi tai vesihuollon järjestäminen (vesiosuuskunnat). Osuuskunnan voi perustaa vähintään kolme henkilöä tai yhteisöä. Jäsenet päättävät asioista tasa-arvoisesti jäsen/ääniperiaatteella. Päätöksen tekoon eivät vaikuta omistusosuudet.

Perustettava osuuskunta on velvollinen tekemään perusilmoituksen kaupparekisteriin kuuden kuukauden sisällä perustamiskirjan allekirjoittamisesta (OKL 2 luvun 3 §). Perustamiskirjasta selviävät muun muassa osuuskunnan huolellisesti laaditut säännöt,

jotka luovat raamit yrityksen toiminnalle. Pakollisten määräysten lisäksi osuuskunnan sääntöihin liitetään tietoa liittymismaksusta, ylijäämän jakamisesta tai lisämaksuvollisuudesta. Kirjassa tulee näkyä perustajien yhteystiedot ja osuuskunnan perustamisesta osuuskunnan maksettaviksi tulevat kulut tai niiden arvioitu enimmäismäärä sekä perustajille annettavat osuudet. Työttömyysturvalain määräykset vaikuttavat osaltaan eräissä tapauksissa omistusosuuden määrään: palkansaajan oikeus työttömyysturvaan säilyy, jos omistusosuus yrityksessä on alle 15 %. (Patentti- ja rekisterihallitus; Wuoko 2006)

7 AJATUS ITÄÄ

Kehittämishankkeeni idea lähti liikkeelle nuorten työnvälitystoiminnan kehittämisestä ja tarkastelusta. Toteutuksen aikana kysymysten asettelu rajautui ja kohdistui eräänlaisen toimintafilosofian luomiseen. Pedagogisen aspektin kautta totesin Duuniringin opetukselliseksi lähtökohdaksi konstruktivismiin sekä kokemuksellisen oppimisen. Realistisesti ajateltuna ei voida kuitenkaan olettaa, että oppimisessa ja ohjauksessa voidaan noudattaa yhtä tiettyä oppimiskäsitystä. Näkemykseni on, että eri käsitykset sekoittuvat keskenään ja välillä jokin oppimiskäsitys nousee tilanteesta riippuen keskeisemmin esille. Tilannesidonnaisuus onkin eräs Duuniringin tunnuspiirteitä. Myös itseohjautuva työskentely on tärkeä osa rinkiä, joten vuorovaikutusta pyritään tehostamaan yhteistoiminnallisilla toimintamuodoilla. Duuniringin ensimmäiset tapaamiset ovat (pien)ryhmätoimintaa. Nuorille esiteltiin taustaa, lähtökohtia ja tavoitteita. Ensimmäisissä kokoontumisissa perehdytään nuorten odotuksiin ja toiveisiin. Tapaamisissa käydään läpi kysymyksiä ja mahdollisia epäselvyyksiä liittyen Duuniringin toimintatapoihin. Samalla kartoitetaan nuorten valmiuksia ja mahdollisia ohjauksellisia erityistarpeita. Kunkin nuoren kohdalla tavoitteet pyritään asettamaan henkilökohtaiseksi, koska yksikään oppija ei ole samanlainen. Duuniringin luonteeseen kuuluu, että valmentaja ymmärtää oppijoiden erilaisuuden ja erilaisuus on yksi muuttuja, joka määrittää prosessin etenemistä ja prosessissa saavutettavaa tulosta. Pedagogisesti pyrkimyksenä on hyödyntää nimenomaan ryhmän monialaisuutta ja nuorten erilaisuutta. Näiden ajatusten pohjalta ihmiskäsitykseni on humanistinen. Lähtökohtani on se, että jokainen oppija on yksilö. Humanistinen ihmiskäsitys näkee oppijan tavoitteellisena ja aktiivisena tiedonhankkijana, kuten Hannula ja Niskanen (2003) toteavat. Yksilö nähdään oppijana, joka valikoi ja tulkitsee saatua informaatiota aikaisempaan tietoonsa liittäen. Oppija on tiedon käsittelijä ja arvioija sekä oman tietorakenteensa jäsentäjä.

Oman työni tarkastelu on johtanut hankeprosessissa uudelleenlaisen ajattelutavan syntyyn. Olen tiedostanut uudistavan oppimisen määrittelyn - se muokkaa ihmistä, jonka jälkeen hän on erilainen heidän itsensä ja toisen tunnistamalla tavoilla. Itsereflektio on uudistavan oppimisen peruskäsite ja perusteena myös koko ammatilliselle kasvulle. Omassa työssäni nuorten valmentajana, pyrin tukemaan oppijan oppimista ohjaamalla myös hänet tekemään havaintoja, toimimaan itseohjautuvasti sekä hyödyntämään palautetta. Oppijan tulisi myös kyetä ratkaisemaan ongelmia itsenäisesti. (Ruohotie

2000, 183)

Yhteenvetoa Duuniringin toiminnasta on vaikea tehdä, vaikka olenkin sitä hankkeesani tutkinut. Otan mallittomuuden enemmänkin mahdollisuutena ja haasteena kuin ongelmana. Olen tutkinut raameja käytännön työhön, mutta varsinainen toiminta lähtee nuorista itsestään. Duuniringin valmentajana tehtäväkseni muodostuu tukeminen, kannustaminen, ehdottaminen ja haastaminen – ja myös itselläni, tekemällä oppiminen.

” Kun ihminen on vastakkain itsensä kanssa, niin hän on vastakkain toisen ihmisen kanssa. Se mikä koskee ihmisen suhdetta työhönsä, työnsä tuotteeseen ja itseensä, koskee ihmisen suhdetta toiseen ihmiseen.” Karl Marx

LÄHTEET:

57/2001. 26.1.2001. Viitattu 2.12.2006. Muutos 3 § 1, laki nuorista työntekijöistä. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.
[Http://www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

Dewey, J. 1938. Experience and Education. New York: Collier Books.

Hallila, M. & Rouhiainen, M. 2005. Innovaatioleiri / Monialainen ja asiakaslähtöinen tuotekehitys. APOP4Z Oppimisen ja ohjaamisen opintokokonaisuus. Oppimisprosessin suunnittelu ja toteutus, opetusharjoittelu 1. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Hannula, K. & Niskanen, L. 2003. Opetuksen suunnittelun peruskysymykset. Moniste, AJA4SJC. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Jyväskylän kaupunki. Nuorisoasiainkeskus. Viitattu 2.12.2006.
[Http://www.jyvaskyla.fi/nuoriso/asiainkeskus/yleista.php](http://www.jyvaskyla.fi/nuoriso/asiainkeskus/yleista.php)

Karjalainen, M- M. Viitattu 3.12.2006. Osuustoiminnan vuosikirja 3/2006.
[Http://www.pellervo.fi/otlehti/ot3_06/nuorisolle.htm](http://www.pellervo.fi/otlehti/ot3_06/nuorisolle.htm)

Kolb, D.A. 1984. Experiental Learning. Experience as the Source of Learning and Development. NJ: Prentice Hall: Englewood Cliffs.

Komonen, K. Viitattu 24.11.2006. Koulutusyhteiskunnan marginaalissa - ammattikouluopinnot keskeyttäneiden nuorten yhteiskuntaan kiinnittymisen polut. Joensuun yliopisto. Sosiologian laitos.
[Http://www.alli.fi/nuorisotutkimus/tuhti/julkaisut/komonen.htm](http://www.alli.fi/nuorisotutkimus/tuhti/julkaisut/komonen.htm)

Kupias, P. 2002. Oppia opetusmenetelmistä. Educa- Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima.

Laurinkari, J. 25.4.2001. Viitattu 5.12.2006. Työ muuttaa muotoaan – onko uusosuustoiminnasta tienraivaajaksi? Kuopion yliopisto.
[Http://www.pellervo.fi/p-seura/puheet/edelliset/laurinkari01.rtf](http://www.pellervo.fi/p-seura/puheet/edelliset/laurinkari01.rtf)

Lehtinen, S. (suom.). 1991. Tiimityö, menestyksellinen ryhmätyötekniikka. ”Successful Team Building: Putting Your Workers to Work Cutting Costs And Improving Efficiency”. Alexander Hamilton Institute. Rastor- julkaisut.

Lukion opetussuunnitelman perusteet 2003. 15.8.2003. Viitattu 5.12.2006. Opetushallitus.
[Http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/ops/lops_uusi.pdf](http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/ops/lops_uusi.pdf)

Lystilä, J. 2006. Viitattu 3.12.2006. ”Yrittäjyyskasvatus ja ennakkoluulo yrittäjyyskasvatuksen tutkimus Nuorten yrittäjyystalo Innolasta”. Jyväskylä. Opinnäytetyö. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos.

[#64](http://kirjasto.jyu.fi/showtext.php?lang=fin&keyword=kokoelmat-opinnaytteet)

Mustonen, A. 2006. Viitattu 4.12.2006. Osuustoiminta sisälle koulujen yrittäjyyskasvatukseen. Osuustoimintalehti, 3/2006.

[Http://www.pellervo.fi/otlehti/ot3_06/annettavaa.htm](http://www.pellervo.fi/otlehti/ot3_06/annettavaa.htm)

Mäkinen, K. & Piirainen, L. 2004. Nuorten yrittäjyystalo – uudenlainen toimintamalli yritteliäisyyden ja osallisuuden edistämiseksi. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu, Suolahden koulutusyksikkö. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma. Tiimiakatemia.

Mäkinen, K. & Piirainen, L. 2006. Duunirinki-kooste. Moniste. Nuorten Keski-Suomi ry.

Nuorten Keski-Suomi ry:n sivusto. 2006. Viitattu 3.11.2006.

[Http://www.nuortenkeskisuomi.fi](http://www.nuortenkeskisuomi.fi)

Piippo, T. Työryhmä 23.10.1996. Viitattu 4.12.2006. Sekahaku, kansalaistoiminnan edistämisen strategiahankke. Kansalaisjärjestöjen mahdollisuudet työllisyyden parantamisessa ja syrjäytymisen vastaisessa työssä.

[Http://www.alli.fi/kantone/tyoraportti.html](http://www.alli.fi/kantone/tyoraportti.html)

Patentti- ja rekisterihallitus. Viitattu 21.11.2006.

[Http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/perustaminen/osuuskunta.html](http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/perustaminen/osuuskunta.html)

Pitkäranta, J. 2006. Viitattu 4.12.2006. Tiimiakatemian osuustoimintaopiskelusta mallia muillekin. Osuustoiminnan vuosikirja 4/2006.

[Http://www.pellervo.fi/otlehti/ot4_06/ot4_06.htm](http://www.pellervo.fi/otlehti/ot4_06/ot4_06.htm)

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell.

Saine-Kottonen, A. & Tuomi, J. & Varis, T. 31.5.2006. Nuorten Akatemia. Moniste. Projektioapas nuorten kanssa toimiville opettajille ja ohjaajille.

Sava, I. 1987. Työnohjaus ja opettajan tietoisuus. Helsinki: Hakapaino.

Sava, I. 1993. Taiteellinen oppimisprosessi. Taiteen perusopetuksen käsikirja. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Suomen Yrittäjät. Viitattu 3.12.2006.

[Http://www.yrittajat.fi/sy/home.nsf/www/muuramenlukio](http://www.yrittajat.fi/sy/home.nsf/www/muuramenlukio)

Tilkanen, E-L. 2004. Yrittäjyyskasvatus Muuramen Nuorten yrittäjyystalo Innolassa - ohjausryhmän jäsenten käsitykset toiminnan käynnistyessä. Kasvatustieteen proseminari-tutkielma. Jyväskylän avoin yliopisto.

Tilkanen, E-L. 2006. ”Keski-suomalaisen Nuorten yrittäjyystalo- toimintamallin käynnistyminen”. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Tilkanen, E-L. & Furuholm, M. & Rouhiainen, M. 2006.

NYT - Nuorten Yrittäjyys Talot. Esite. Nuorten Keski-Suomi ry.

Tilkanen, E-L. 2006. Väkiraportti, 1.5.2006-31.8.2006. Nuorten Yrittäjyys Talot- verkostonhanke.

Turunen, A. 19.4.2006. Viitattu 3.12.2006. ECTS-projekti. Arene ry. Ammattikorkeakoulun suorittaneiden yleiset kompetenssit.

[Http://www.ncp.fi/ects/materiaali/yleiset%20kompetenssit%20tutkintotasoin%2019042006.pdf](http://www.ncp.fi/ects/materiaali/yleiset%20kompetenssit%20tutkintotasoin%2019042006.pdf)

Tynjälä, P. 2000. Oppiminen tiedon rakentamisena, konstruktivistisen oppimiskäsitteksen perusteita. Helsinki: Tammi.

Verohallinto. Viitattu 4.12.2006.

[Http://www.vero.fi/default.asp?article=2850&language=FIN](http://www.vero.fi/default.asp?article=2850&language=FIN)

Wuokko. Viitattu 21.11.2006.

[Http://www.pellervo.fi/wuokko/otoiminta/index.htm](http://www.pellervo.fi/wuokko/otoiminta/index.htm)

Tästä starttaa duunirinki

Jyväskylän duunirinki on nyt perustettu. Ole nopea, vielä mahtuu mukaan!

JYVÄSKYLÄ
Anniika Rytönen

Pyöreille punaiselle matolle on ryhmittynyt joukko työtä kaipaavia nuoria. Intoa on, tarmoa on, mutta missä työt? Jyväskylän duunirinki on perustettu kuomaan nuorille mahdollisuuksia saada jalkaa oven väliin tytelämän suhteen. Duunirinki tarjoaa myös aimultaisten koulutuksen, jossa käydään läpi esimerkiksi työntekijän oikeudet, velvollisuudet sekä perussaitoia verotuksesta ja työsopimuksesta.

– Mä olin mukana alaperin Toukokesästä ja sitten mää pyydettiin tänne mukaan. Katsoin mitä duuniringissä on

oikein tarjolla, kuten koulutusta ja tää näkis eri aloja, Jonna mieltii.

– Olen Nuorten Keski-Suomen toiminnassa muutenkin paljon mukana, ja bongasin tän uusien hankkeiden joukosta. Tää vaikutti mielenkiintoiselta, 19-vuotias **Arto Lampila** jatkaa.

Molemmat nuoret odottavat saavansa duuniringin kautta työkokemusta. Duuniringin tarkoitus on, että paikalliset yritykset, järjestöt ja yksityiset henkilöt voivat työllistää nuoria arvukseen niin pieniin kuin suurimpiin urakoihin.

– Olsi kivää saada mahdollisimman monesta eri alasta työkokemusta, että olisi hel-

pomp saada töitä myöhemmin ja että näkis eri aloja, Jonna mieltii.

– Mä odotan sitä, että pääsis verkostoitumaan Jyväskylässä. Sitä ei voi olla koskaan liikaa, Arto sanoo.

Kaikenlainen kokemus tarpeeseen

Jonna odottaa erityisesti töitä, joissa pääsisi tekemisiin ihmisten kanssa.

– Jotkut asiakaspalvelutyöt olis kivoja, mutta ihan kaikenlainen kokemus tulee tarpeeseen, datanomiksi ja ylläpöilaaksi opiskeleva Jonna sanoo.

– Mä taas opiskelen kulttuurituottajaksi Korpilahdella, jonne alaan liittyy työ olis plussaa. Mikään vaatimus se ei

kuitenkaan ole, Arto pohtii.

Kummankaan mielestä ei ole olemassa hommaa, mitä he eivät telisi.

Ilman suhteita vaikea saada töitä

Jonna ja Arto toivovat saavansa duuniringin kautta ensi kesäksi töitä.

– Ois kiva saada sellaisia töitä, joita tykkää tehdä ja että pöytys jatkossakin hyödyntämään sitä kokemusta. Nuorten on tosi vaikea saada töitä ilman apua, koska täällä on niin hirveästi opiskelijoita, joilla on koulutusta. Työt menevät helpommin niille kuin nuorelle, jolla ei vielä ole tutkintoa – jollei sitten ole suhteita, Jonna mieltii.

– Niinpä. Kyllä työnantajat

palkkaa mieluummin jonkun korkeakouluopiskelijan, joka on opiskellut neljä vuotta kuin sen, joka on opiskellut vasta yhden vuoden, Arto ryökkääle.

Millä sitten saa itsensä myytyä työnantajalle?

– Aktiivisuudella. Kun vaan tarpeeksi monene palkkaan yrittää saada jalkaa oven väliin, niin kylä se jostain osuu, Arto sanoo.

– Mä oon samaa mieltä. Hirveän monene palkkaan vaan joutuu hakemaan ja pitää mieltää sellaisia paikkoja, mihin kaikki muut ei oo hakemassa. On varmaan jotain paikkoja, joista sais heti töitä kun vaan osais halata. Harva vaan tajaa, että minne vois mennä, Jonna jatkaa.

• Duunirinki kokoontuu ensi kertan 13. joulukuuna kello 18.00-19.00 Seppäläkatuun. Peräin otetaan 15-24-vuotiaita. Suostaudu nimellä ryyhänne!

Duunirinki etsii työnantajia

Anniika Rytönen

Duuniringin tarkoitus on saada pöytymään työkykyisiä nuoria ja yrittäjiä. Toivomme, että kukaan olis sellainen, joka suostuu pyytävii holtamaan. Duuniri voi tarjota yhdele nuorelle tai isomalle porukalle. Nuorten Keski-Suomen ry:n kehittämissäikkö **Marika Ruusulan** kertoo.

Kukaan ei hirtäi nuorain kalle, vaan jokainen nuori pe-

ryhdytään hommaan.

– Toimintatiedon – kukaan myki, että työkokemusta käydään myös ketään ällöön läpi: miten suji ja mitä voin kehittää, duuniringin vohentajia **Mina Ruusulan** sanoo.

Duuniringille suostuvat töitä otan tarpoilivasti, jos kukaan pyytää tää suostua vohentajalle. Itse hankittu kukaan on lausumilivasti kypöinen nuorena. Mottona on ”kokennä oppii”.

