

TEHODUUNIRINKI

Elämänhallintataitojen kehittämistä ja työllistymisen tukea
syrjäytymisvaarassa oleville nuorille

Kaisa Honkala ja Anni Juntunen
Opinnäytetyö
Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulu-
tusohjelma (210 op)
Marraskuu/2009

OPINNÄYTETYÖN TIIVISTELMÄ

| | |
|--|------------------------|
| Työntekijät | |
| Kaisa Honkala ja Anni Juntunen | |
| Työn nimi Tehoduunirinki – Elämäntaitojen kehittämistä ja työllistymisen tukea syrjäytymisvaarassa oleville nuorille | |
| Työn ohjaajat Tero Lämsä | Sivumäärä 57 |
| Tiivistelmä | |
| <p>Nuorten Keski-Suomi ry on 11–24-vuotiaiden keskisuomalaisten nuorten ja heidän kanssaan toimivien tahojen palvelujärjestö. Nuorten Keski-Suomi ry haluaa tarjota tukea ja ohjausta haasteellisimmille nuorille, jotka pyrkivät jatko-opintoihin tai työelämään. Tätä tarvetta varten käynnistimme toiminnallisena opinnäytetyönämme Tehoduuniringin. Tavoitteena oli kokeilla ja kehittää tällaista toimintamuotoa, jotta sitä pystyttäisiin jatkossa toteuttamaan työmme tilaajalla Nuorten Keski-Suomi ry:llä, sekä muissa järjestöissä, kunnissa ja yhdistyksissä.</p> <p>Nuoria ohjattaessa käytimme paljon osallistavaa työtettä. Valmentajina olimme tukena ja turvana, mutta emme halunneet antaa suoria vastauksia, vaan annoimme nuorten itse ideoida, pohtia, ratkaista ongelmia ja nauttia tuloksista. Nuorten muodostama tiimi oli tärkeässä roolissa, sillä tiimissä nuoret saivat uusia ystäviä ja vahvistivat taitojaan sosiaalisissa tilanteissa toimiessa. Säännöllisesti, kerran viikossa olleet tapaamiset ryhdyivät nuorten arkea, sillä yksikään heistä ei ollut työelämässä tai opiskelemassa. Tapaamiskertoina harjoittelimme esimerkiksi työhaastattelussa käyttäytymistä, ansioluettelon ja hakemuksen tekoa, sekä verbaalista ja non-verbaalista itseilmaisua. Kävimme yritysvierailuilla ja teimme yhdessä työkeikan.</p> <p>Tavoitteena oli, että nämä nivelvaiheessa ja syrjäytymisvaarassa olevat nuoret pääsisivät opiskelemaan tai mukaan työelämään. Tärkeintä kuitenkin oli se, että nuoret saisivat enemmän itseluottamusta, sekä oppisivat oma-aloitteisiksi ja aktiivisiksi oman elämänsä suhteen.</p> <p>Tehoduuniringille on selvästi tarvetta, sillä toiminnasta oli hyötyä itse nuorille ja monet tahot innostuivat toiminnastamme ja ohjasivat nuoria toimintaan mukaan. Nuorten Keski-Suomi aloitti uuden Tehoduunirinkiryhmän syksyllä 2009 ja toteuttivat kehittämissuosituksemme.</p> | |
| Asiasanat | |
| Yrittäjyyskasvatus, valmentaminen, osallisuus, vaikuttaminen, tiimi, sosiaalinen vahvistaminen, työllistyminen | |

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Civic Activity and Youthwork

ABSTRACT

| | |
|---|------------------------|
| Authors | |
| Kaisa Honkala and Anni Juntunen | |
| Title | |
| Tehoduunirinki - Development of life management skills and job training to young people who are at risk of exclusion | |
| Tutors | Number of pages |
| Tero Lämsä | 57 |
| Abstract | |
| <p>Nuorten Keski-Suomi ry (Youths Middle-Finland) is an organisation serving all the youngsters between the age of 11 and 24 who live in the Middle-Finland area. It is also known as an organisation serving people who work with youngsters. Nuorten Keski-Suomi´s aim is to increase the opportunities for youngsters as well as they ability to act and affect the decisions in different levels.</p> <p>The purpose of this functional thesis was to set up and develop such practices that can help youngsters who have difficulties with their lifes. This model which is called Tehoduunirinki is also aiming to develop the skills they need in working life. Tehoduunirinki is not ment to serve only the Nuorten Keski-Suomi but also the other organisations, municipalities and associations who´s activities include working with so called challenged youngsters.</p> <p>As our practise we tutored four youngsters once a week from February to May 2009. Every meeting took one and half hours and had one big topic in each, for example how to make a job application. These four youngsters formed a team in which they learned new things from each other. Being part of the team improved their social skills and increased their self-confidence. They also gained knowledge of different companies and organisations and they carried out one work order together.</p> <p>Our aim was to decrease the risk of exclusion, to support at-risk youngsters in their adolescence growth and find new job and study opportunities for them. The results indicated that this kind of practice is effective and needed. The youngsters felt they were part of the team, their social skills improved and they found jobs and places to study.</p> <p>This indicates that the Tehoduunirinki is a really good way to work with at-risk youth. The Youths Middle-Finland started this autumn a new Tehoduunirinki group, continuing so to support the at-risk youngsters during their adolescence period.</p> | |
| Keywords | |
| entrepreneurship education, training, participation, team, social strengthening, job tutoring | |

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACTT

| | |
|--|----|
| 1. JOHDANTO..... | 6 |
| 2. TDUURIN TOIMINTAMALI NUORTEN KESKI-SUOMI RY:LLE..... | 7 |
| 2.1. Nuorten Keski-Suomi ry..... | 8 |
| 2.2. Nuorten YrittäjyysTalo ITU..... | 9 |
| 2.3. Ketään ei jätetä – hanke..... | 10 |
| 2.4. Duuniringin ja Tduurin erot ja yhtäläisyydet..... | 11 |
| 3. TEORIATAUSTA..... | 13 |
| 3.1. Yrittäjyyskasvatuksen määrittelyä..... | 13 |
| 3.2. Miksi yrittäjyyskasvatusta?..... | 15 |
| 3.3. Valmentamisella on Tduurissa tärkeä rooli..... | 18 |
| 3.4. Osallisuus..... | 19 |
| 3.5. Nuorillakin on mahdollisuus vaikuttaa..... | 20 |
| 3.6. Monet nuoret tarvitsevat sosiaalista vahvistamista..... | 21 |
| 3.7. Tiimityöskentely..... | 22 |

| | |
|---|----|
| 4. KÄYTÄNNÖN TOIMINTA..... | 24 |
| 4.1. Kohderyhmänä syrjäytymisvaarassa olevat nuoret ja heidän ympärillään toimivat aikuistoimijat..... | 24 |
| 4.2. Mistä nuoria?..... | 25 |
| 4.3. Tavoitteet ja mittarit..... | 26 |
| 4.4. Mitä resursseja toiminta?..... | 27 |
| 4.5. Pikaopas TDuurin aloittamiseksi..... | 29 |
| | |
| 5. TULOKSET | 31 |
| 5.1. Nuorilta saatu palaute..... | 31 |
| 5.2 TDuurin haasteet..... | 35 |
| 5.3 Onnistumiset..... | 37 |
| | |
| 6. POHDINTA..... | 39 |
| | |
| LÄHTEET | 43 |
| LIITTEET..... | 45 |

1. JOHDANTO

Tämä on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka produktina oli käynnistää Tehoduunirinki sekä kehittää sitä. Toiminnallinen opinnäytetyö tarkoittaa uuden tuotteen, tässä tapauksessa Tehoduuniringin, konkreettista tekemistä ja tuottamista. Toiminnallinen opinnäytetyö toteutetaan työelämässä ja siihen kuuluu myös tulosten arviointi ja raportointi. Opinnäytetyössämme on myös kvalitatiivisia aineksia, sillä keräsimme toiminnasta palautetta nuorilta kyselylomakkeilla ja yksilöhaastatteluilla.

Tehoduunirinki, josta käytämme myös muotoa TDuuri, on haasteellisille nuorille suunnattua elämänhallinnan taitojen kehittämistä, joka tähtää osittain työpaikan tai opiskelupaikan saamiseen. Tarkoituksena on tukea ja ohjata nuoria heidän vahvuuksiinsa ja heikkouksiinsa liittyvissä asioissa ja edesauttaa täten työ – tai koulupaikan saantia. TDuuri kehittää nuorten itseluottamusta, sosiaalisia taitoja ja tutustuttaa työelämänpelisääntöihin. Tehoduunirinkiä on tämän opinnäytetyön avulla helppo siirtää muihinkin kuntiin ja järjestöihin, jotka työskentelevät tukea tarvitsevien nuorten parissa.

Opinnäytetyön tilaajana on Nuorten Keski-Suomi ry (eli NuK-Su) ja sille on vahva työelämälähtöinen tarve. Työntilaaaja halusi uuden toimintamallin, koska nuorille on hyvin vähän Tehoduuniringin kaltaista toimintaa Jyvässeudulla.

TDuurin toiminnan kehittämisen teoreettisena viitekehyksenä tarkastelemme sisäistä yrittäjyyttä, osallisuutta ja valmentajana

toimimista. Pyrimme myös peilaamaan sosiaalista vahvistamista, tiimitoimintaa ja yrittäjäyyskasvatusta TDuuriin.

Tässä opinnäytetyössä kerromme TDuurin tavoitteista ja tilaajasta, sekä kuvaamme käytännön toimia, joilla näihin tavoitteisiin pyrittiin pääsemään. Lopussa arvioimme toiminnan hyviä ja huonoja puolia, onnistumisia ja epäonnistumisia, sekä esitämme kehitysideoita työn tilaajalle.

2. TDUURIN TOIMINTAMALLI NUORTEN KESKI-SUOMI RY:LLE

Ajatus TDuuri – toiminnasta lähti Nuorten Keski-Suomen hallinnoimilta Nuorten YrittäjäyysTalojen valmentajilta syksyllä 2008, jotka olivat kiinnostuneita työnvälitystoiminnasta ja varsinkin nuorten työllistämisen edistämisestä. Jyväskylän Nuorten YrittäjäyysTalo Idun silloinen työntekijä Tiia Ruuska ehdotti Anni Juntuselle Tehoduuniringin tuottamista opinnäytetyönä.

Olemme molemmat suorittaneet Sosiaalisen vahvistamisen käytäntöjä kehittävän projektin Nuorten Keski-Suomelle lukuvuotena 2008–2009, joten järjestö oli molemmille tuttu entuudestaan. Ennen TDuuria Idussa toimi Duunirinki, joka on myös työnvälitystoimintaa, mutta siihen kuuluvat nuoret toimivat itsenäisemmin. Idussa on valmennettu paljon erilaisia nuorten ryhmiä ja se on toiminut myös kokoustilana niin aikuistoimijoille kuin nuorille.

Toiminnallinen osuus suoritettiin tapaamalla ryhmän kanssa säännöllisesti viikoittain keväällä 2009. Jokainen tapaamiskerta oli huolella suunniteltu ja keskittyi aina yhteen kokonaisuuteen

kerrallaan. Kevään aikana harjoittelimme nuorten kanssa esimerkiksi ansioluettelon ja hakemuksen tekoa, työhaastattelussa käyttäytymistä ja palkanmaksuun liittyviä asioita. Teimme yritysvierailuja ja yhden työkeikan. Tapaamiskerrat pyrittiin pitämään mahdollisimman rentoina ja aluksi vaihdoimme aina kuulumisia puolin ja toisin. Lopuksi kyselimme nuorilta, mitä he olivat tapaamisesta saaneet irti ja mikä jäi päällimmäisenä mieleen. Kyselimme myös, oliko jokin asia jo ennestään tuttu ja sen vuoksi turha käsitellä.

TDuurin tarkoituksena oli kehittää uusi toimintamalli Nuorten Keski-Suomelle sekä muille tahoille. Sen avulla pystyttäisiin paremmin auttamaan ja tukemaan niin sanottuja vaikeita nuoria kohti aikuisuutta ja työelämää. Jyvässeudulla ei ole paljoa työnvälitystoimintaa haasteellisimmille nuorille, joten tämä on heille yksi keino päästä elämässään eteenpäin ja saada uusia mahdollisuuksia.

2.1. Nuorten Keski-Suomi ry

Nuorten Keski-Suomi ry (eli NuK-Su) on keskisuomalaisten 11–24 -vuotiaiden nuorten ja nuorten kanssa toimivien tahojen palvelujärjestö, jotka haluavat olla yhdessä lisäämässä nuorten mahdollisuuksia ja valmiuksia toimia ja vaikuttaa eri tahoilla. NuK-Sun yhteistyökumppaneita ovat koulut, toiset järjestöt, kunnat, seurakunnat ja eri yritykset.

Nuorten Keski-Suomen visio on, että Keski-Suomesta tulisi aktiivisten ja vastuullisten nuorten maakunta ja tähän pyritään muun muassa erilaisten koulutusten, hankkeiden, kohtaamisten, nuorten ryhmien valmentamisen ja eri tapahtumien kautta.

NuK-Sun tavoitteena on myös lisätä nuorten valmiuksia ja mahdollisuuksia tehdä, toimia ja vaikuttaa sekä kasvattaa uusia vastuunkantajia kuntiin, yrityksiin ja yhteisöihin. Se pyrkii myös opettamaan nuoria ottamaan vastuuta omasta elämästään ja ympäristöstään. NuK-Su pyrkii nuorten lisäksi innostamaan ja tukemaan aikuisia, jotka toimivat nuorten ohjaajina ja tukijoina ja luomaan nuorten parissa toimivien tahojen ja henkilöiden välille toimivia yhteistyöverkostoja.

2.2. Nuorten YrittäjyysTalo ITU

NuK-Sun alla toimii Nuorten YrittäjyysTalo (NYT), joka on avoin ja uudenlainen toiminta- ja oppimisympäristö Keski-Suomen alueen nuorille. NYT:ssa nuoret saavat tilan, välineistön ja valmennusta erilaisten ideoiden toteuttamiseen. NYT toimii myös ihmisten ja verkostojen kohtaamispaikkana.

NYT kannustaa, innostaa ja antaa nuorille mahdollisuuksia ja valmiuksia aktiiviseen toimintaan, aktiiviseen kansalaisuuteen, yritteliäisyyteen, projektimaiseen, yrittäjämäiseen ja omaehtoiseen toimintaan. Toimintamalli on valtakunnallisestikin ainutlaatuinen. NYT:n myötä kehitetään toimintoja, jotka ovat siirrettävissä myös muille paikkakunnille joko kokonaisuutena tai antaen eväitä toimintamuotojen kehittämiseen.

Toiminta on käynnistynyt Muuramen Innolassa vuonna 2004. Näiden hyvien tulosten pohjalta toimintamallia on lähdetty kehittämään useammalla paikkakunnalla. NYT - Nuorten YrittäjyysTalo – verkostossa on Muuramen lisäksi nyt Uurainen, Äänekoski ja Jyväskylä.

2.3. Ketään Ei Jätetä – hanke

Nuorten YrittäjyysTalot ovat mukana Ketään ei jätetä – hankkeessa, jonka avulla toimintaa suunnataan erityisesti haasteellisempiin nuoriin. Ketään ei jätetä - hanke toteutetaan 1.4.2008–31.3.2011 välisenä aikana Länsi-Suomen lääninhallituksen ESR -rahoituksen turvin. Taustatähonä ja toiminnan käynnistäjänä on edellä mainittu Nuorten Keski-Suomi ry.

Jokaisella NYT -talolla on oma hankkeen kehittämissryhmänsä. Mukana ovat muun muassa kunnat, koulut, nuoriso-/vapaa-aikatoimet, sosiaalitoimet, paikkakuntien yrittäjähdistykset, paikallisia järjestöjä ja seurakuntia. Hankkeen tavoitteena on työllistyvyyden ja koulutukseen sijoittumisen edistäminen ja sosiaalinen vahvistaminen. Hanke on suunnattu sekä nuorille että aikuisille. Projektin varsinaisina kohderyhminä ovat kuitenkin nuoret, joilla on vaikeuksia kiinnittyä työmarkkinoille tai koulutukseen. Yhtenä kohderyhmänä ovat myös paikallisten yhteisöryhmien aikuistoimijat, jotka mahdollistavat nuorten aktiivisen toiminnan ja työllistymisen. Heidän kauttaan nuoret saavat työkeikkoja, tukea ja oppivat uutta.

Ketään ei jätetä – hankkeessa toimintamuotoja on kaksi. Toinen on Nuorten YrittäjyysTalojen tilatoiminta suoraan nuorille valmentajien johdolla tai organisoimana, jossa on yksilöllistä ohjausta, projekti- ja tiimitoimintaa ja duunirinki -toiminnan kehittämistä. Toinen toimintamuoto on verkostojen rakentaminen, jossa synnytetään uudenlaisia yhteistyömalleja ja kumppanuuksia, joiden avulla kynnykset työelämään madaltuu, nuorten työllisyys paranee ja kiinnittyminen muuhun yhteisöön vahvistuu. Yhteis-

työtä tehdään myös oppilaitosten kanssa, jolla osaltaan voidaan vahvistaa tavoitteiden saavuttamista.

Keskeisimpinä tavoitteina ovat maakunnallisen ja paikkakunta-kohtaisen verkoston ja toimintamallin syntyminen, jolla ketään ei jätetä eli kaikille nuorille löytyy reitti, miten päästä elämässä eteenpäin. Eri tahot tuntevat toisensa ja pystyvät ohjaamaan nuoria kullekin sopivalle reitille.

Yhdysvalloissa ja Hollannissa on kehitelty menetelmää, jossa yksi instanssi tai työntekijä on tietoinen nuoren koulu-urasta ja elämäntilanteesta. Se tekee myös yhteistyötä eri tahojen kuten esimerkiksi nuorisopalveluiden kanssa. Toiminnan tavoitteena on saada nuoren elämäntilanne kokonaisuudessaan haltuun. Tästä niin sanotusta wrap-around – services tai niin sanotusta case-manager – idealla, on ollut hyviä ja positiivisia tuloksia. (Lehtonen 2006, 40–41.) Tällainen nuorten omaehtoisen toiminnan tukeminen on tyypillistä myös Idussa. Nuorten valmiuksia siirtyä koulutukseen ja työelämään sekä kiinnostusta yhteiseen tekemiseen ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen, pyritään lisäämään Ketään ei jätetä -hankkeen avulla.

2.4. Duuniringin ja TDuurin erot ja yhtäläisyydet

Duunirinki on käynnistynyt vuonna 2004 Muuramen Innolasta, joka on yksi Nuorten YrittäjyysTaloista. Duunirinki on aktiivisten nuorten tiimi, jonka tarkoituksena on työllistää toiminnassa olevia nuoria. Perusajatuksena on, että nuoret saavat mahdollisuuksia työllistyä, tutustua paikallisiin yrittäjiin, lisätä osaamistaan ja omatoimisuuttaan.

Suunniteltaessa TDuuria halusimme säilyttää nämä edellä mainittavat asiat toiminnassa mukana, mutta muokata niitä vastaamaan paremmin haasteellisten nuorten tarpeisiin. Keskitymme TDuurissa esimerkiksi enemmän nuorten vahvuuksiin ja itsetunnon parantamiseen. Duuniringissä tapaamiset eivät myöskään ole niin säännöllisiä ja usein saattaa mennä parikin viikkoa, että ryhmä kokoontuu.

TDuurissa puolestaan pyritään tapaamisten säännöllisyyteen eli tapaamisia on kerran viikossa pari tuntia kerrallaan. Tämä on mielestämme tärkeää, jotta ryhmädynamiikka kehittyy ja nuoret tutustuvat toisiinsa paremmin. Koska asioihin paneudutaan tarkemmin, myös aikaa kuluu enemmän. Nuorilta voi puuttua myös arkirytmillä työssä tai koulussa ei tarvitse käydä. Säännölliset tapaamiset tuovat heille ryhtiä arkeen ja rytmittävät päivää.

Myös valmentajan rooli on erilainen. Duuniringissä kuten myös TDuurissa valmentajan rooli on alussa suuri, jotta toiminta saadaan kunnolla käyntiin ja ryhmä toimimaan. Duuniringin edetessä vastuu siirtyy yhä enemmän nuorille ja mahdollisesti valmentajaa ei enää tarvitse kuin muutaman kerran vuodessa. Duuniringin tavoitteena onkin, että vanhemmat duunarit auttavat ja ohjaavat nuorempia. TDuurissa valmentaja on ryhmän kanssa koko ajan. Tietenkin valmentajan on hyvä antaa ryhmälle tilaa, mutta kuitenkin niin että on käytettävissä tarvittaessa.

Duunirinki myös eroaa TDuurista siinä, että se on monivuotinen ja samat ihmiset voivat olla mukana pidempäänkin. TDuurissa ryhmä voi toimia esimerkiksi vuoden verran, jonka jälkeen toiminnan aloittaa uusi ryhmä. Toiminnassa mukana olleet nuoret saavat kuitenkin jatkaa niin pitkään kuin näkevät tarpeelliseksi. Tarkoitus on siis koko ajan painottaa työ- ja koulutuspaikan

saamista, jotta nuori pääsisi heti ryhmästä lähdön jälkeen oppilaitokseen, työelämään tai muuhun vastaavaan yhteisöön.

Eroavaisuuksia on myös ryhmän koossa. Duuniringissä on esimerkiksi tällä hetkellä noin 20 nuorta, joista osa on säännöllisemmin ja aktiivisemmin mukana ja osa tekee vain työkeikkoja. TDuurin tarkoituksena on olla korkeintaan 10 hengen tiimi, jossa kaikki ovat yhtä aktiivisesti mukana. Ryhmäkoon ansioista TDuuri pystyy tarjoamaan Duunirinkiä henkilökohtaisempaa neuvontaa ja ohjausta mahdollisen työn tai koulutuspaikan löytämisessä. Tämän lisäksi se pyrkii kannustamaan nuoria omaaloitteisiksi ja aktiivisiksi, sekä lisäämään heidän itsevarmuuttaan. Keväällä 2009 aloittaneessa TDuurissa oli mukana neljä nuorta.

3. TEORIATAUSTA

3.1. Yrittäjyyskasvatuksen määrittelyä

Yrittäjyyskasvatus on monitahoinen ilmiö, jota voi tarkastella niin yksilön, organisaation kuin yhteiskunnankin näkökulmista. Sana yrittäjyyskasvatus voidaan ymmärtää yrityksen pyörittämiseen liittyvien asioiden oppimisena tai yksilön omaaloitteisuutta kehittävänä oppina. Juuri tähän ongelmaan törmäsimme TDuurin sisältöä pohtiessamme. Yrittäjyyskasvatuksella on yhtä monta määritelmää, kuin on määrittelijöitäkin. Siksi otamme esille muutaman määritelmän ja lopuksi vedämme yhteen, mitä opinäytetyössämme sanalla yrittäjyyskasvatus tarkoitamme.

On tärkeää erottaa toisistaan yrittäjyyskasvatus ja yrittäjäkasvatus. Yrittäjäkasvatuksen ensisijaisena päämääränä on yrityksen

toiminnan kehittäminen ja yritysten lukumäärän lisääminen. Se pitää sisällään yrittäjäkoulutuksen, jolla vahvistetaan yrittäjyyteen liittyviä tietoja, taitoja ja vahvistetaan yrittäjyydelle myönteisiä asenteita. Yrittäjyyskasvatus puolestaan pyrkii tekemään yritystoimintaa tutuksi ja lisäämään ihmisten kiinnostusta yrittämisestä kohtaan. (Ikonen 2006, 26.)

Yrittäjyyskasvatuksesta puhuttaessa erotellaan toisistaan myös sisäinen ja ulkoinen yrittäjyys. Ulkoisella yrittäjyydellä tarkoitetaan konkreettista yritystoimintaa. Yrityksen perustamiseen, pyörittämiseen ja kehittämiseen liittyvät asiat kuuluvat siis ulkoiseen yrittäjyyteen. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan yrittäjämäistä elämänsäntettä ja aloitteikasta toimintaa palkkatyöntekijänä. (Ikonen 2006, 26.) Sisäinen yrittäjyys ei ole vain yrittäjäksi kasvattamista, vaan tavoitteena on kokonaisvaltainen asenteiden ja taitojen kehittäminen. Tosin aktiivisesta, omaaloitteisesta ja mahdollisuuksia näkevästä ihmisestä tulee keskimääräistä useammin yrittäjä. Ulkoinen yrittäjyys on siis rinnastettavissa yrittäjäkasvatukseen ja sisäinen yrittäjyys yrittäjyyskasvatukseen.

Yrittäjyyskasvatuksen määrittelyn vaikeutta kuvastaa hyvin sekin asia, että muualla maailmassa yrittäjyyskasvatuksen kysymyksiä käsitellään taloustieteen alaan kuuluvissa tiedejulkaisuissa, mutta Suomessa aihe on niveltymässä myös osaksi kasvatustiedettä.

Olli Luukkanen ja Jarkko Wuorinen toteavat teoksessaan *Yrittävä elämänsäntenne* (2002), että yrittäjyyskasvatus mielletään liian usein sellaiseksi koulutustoiminnaksi, jolla pyritään uusien yritysten perustamiseen. Heidän mielestään yrittäjyyskasvatus tulee kuitenkin ensisijaisesti nähdä pyrkimyksenä tehdä oppimi-

sen ja sitä tukevan koulutuksen avulla yrittäjämäisestä elämäntilanteesta osa toimintaa. Tästä olemme samaa mieltä. Ensin on keskityttävä opettamaan itseohjautuvuutta, omatoimisuutta, aktiivisuutta ja elämänikäistä oppimista ja vasta sitten keskityttävä varsinaiseen yritystoimintaan.

Keskitymme opinnäytetyössämme sisäiseen yrittäjyyteen, sillä tarkoituksenamme Tehoduuniringin kanssa oli nimenomaan sisäisen yrittäjyyden vahvistaminen nuorissa. He tarvitsivat ennen kaikkea lisää itsevarmuutta ja tunnetta siitä, että he osaa- vat ja pystyvät tekemään asioita itse.

Yrittäjyyskasvatuksesta puhuessamme tarkoitamme tässä opinnäytetyössä siis nuorten oma-aloitteisuuden, itsetunnon ja aktiivisuuden tukemista. Pyrimme voimistamaan nuorten tunnetta siitä, että he ovat vastuussa elämästään ja pystyvät ohjailemaan sitä haluamaansa suuntaan. Nuorten on hyvä tiedostaa se asia, että heidän tulevaisuudessaan on paljon mahdollisuuksia ja he pystyvät omalla toiminnallaan pyrkimään haluamiaan tavoitteita kohti.

Yrittäjämäinen toimintatapa, ominaisuudet ja persoonallisuus ovat opittavissa ja siten kasvatettavissa (Ristimäki 2004, 65). Toimintatavallamme haluamme antaa nuorille edellytykset ja mahdollisuudet kehittyä ja kehittää tässä suhteessa itseään. Olemme räätälöineet TDuurin vastaamaan näihin tarpeisiin. Pyrimme kehittämään ja vahvistamaan nuorten persoonallisuutta erilaisten toimintojen ja tehtävien avulla.

3.2. Miksi yrittäjyyskasvatusta?

1990-luvun puolivälissä tapahtui muutoksia kansallisessa ja kansainvälisessä talousjärjestelmässä. Pääomien liikuttelun globaali vapauttaminen ja tästä seurannut kansallisen valuuttakontrollin pettäminen olivat kaventaneet valtion mahdollisuuksia puuttua talouden suhdannevaihteluihin. Epäonnistuneiden talospoliittisten ratkaisujen johdosta Suomessa oli lisäksi ajauduttu poikkeuksellisen syvään lamaan 1990-luvun alkupuolella. Tämän seurauksena työttömyysaste nousi huomattavasti. Yritysten lukumäärä laski jyrkästi ja tämä oli saatava nousuun. Kaiken tämän seurauksena yrittäjyyden edistäminen kirjattiin omaksi aihepiirikseen eri kouluasteiden opetussuunnitelmiin. (Ikonen 2006, 64.) Näiden tapahtumien johdosta yrittäjyyskasvatus ja etenkin ulkoinen yrittäjyys alkoi nostaa päätään, sillä siinä saattaisi olla ratkaisu talouden nousuun.

Luukkaisen ja Wuorisen (2002) mukaan työmarkkinat ovat käyneet läpi perusteellisen muutoksen. Aiemmin koulut valmensivat ihmisiä palkkatyöhön ja noudattamaan annettuja toimintaohjeita. Enää tämä ei käy, vaan on kasvatettava kansalaisia, jotka pystyvät itse ohjailemaan omaa toimintaansa. Koulujärjestelmän on annettava oppijoille valmiuksia, joilla he selviävät yhteiskunnassa. Tällainen muutos on pakollista siksi, että työn sisällöt tulevat muuttumaan rajusti. Toistotyö vähenee ja tietotyön osuus kasvaa. Tietotyön osuus tulee nousemaan tämän vuosikymmenen aikana yli 60 %:iin työelämän ammateista. Päätehtävänä tulee olemaan tietojen tuottaminen materiaalistien tuotteiden sijaan. (Luukkainen, Wuorinen 2002, 25.)

Suurten ikäryhmien eläköityminen on myös yksi tekijä, joka kannattaa ottaa tulevaisuudessa huomioon. Yrittäjyyskasvatuksella pyritään vastaamaan myös tähän tarpeeseen, kun tarvi-

taan uusia henkilöitä täyttämään eläköitymisen takia ilman työntekijöitä jääneitä virkoja esimerkiksi yrityksissä.

Työmarkkinoiden muutos pakottaa 2000-luvulla kouluja, nuorisotyöntekijöitä ja muita kasvattajia pohtimaan, millä tavalla vanhoja malleja tulisi kehittää, jotta pystymme kasvattamaan nuorista tulevaisuuden työntekijöitä, jotka pystyvät vastaamaan näihin muutoksiin. TDuurissa pyrimme käyttämään tähän vastaavia toimintamalleja. Sen sijaan, että olisimme kertoneet nuorille kuinka tulee toimia, annoimme heille aikaa pohtia itse, kuinka erilaisista tilanteista selvitään. Valmentajina olimme hyvin pitkälti tukena ja turvana, mutta nuoret saivat itse kokeilla, ideoida ja pohtia mahdollisia keinoja.

On toki totta, että yrittäjyyskasvatuksen yhteydessä esitetyt persoonallisuuden kehittymiseen liittyvät tavoitteet ovat jo vuosia olleet koko koululaitoksen tavoitteita. Tarkoituksena onkin osoittaa, ettei yrittäjyyskasvatuksessa ole kysymyksessä uusien arvojen tai taitojen nimeäminen, vaan kysymyksessä on tiedostaminen ja opetusmenetelmät. On tarpeen tiedostaa, että kyseiset hyvät tavoitteet liittyvät myös yrittäjämäiseen elämänasenteeseen ja niillä on keskeinen merkitys sekä toimittaessa itsenäisenä yrittäjänä, että toisen palveluksessa. Yrittäjyyskasvatukseen liittyviin tavoitteisiin voidaan pyrkiä opetuksessa monin tavoin, mutta opettajan arkipäivässä tekemät opetusratkaisut ovat ratkaisevia yrittäjämäisten ominaisuuksien kehittymisen ja sisäistämisen kannalta. (Luukkainen, Wuorinen 2002, 16.)

On myös hyvä muistaa, että yrittäjyyskasvatus on toimimisen tapa, ei ainoastaan opeteltava asiasisältö. Eli yrittäjyyskasvatuksen sisältö voi olla muukin kuin yrittäjyys, esimerkiksi nuori voidaan suunnata ratkaisemaan ongelmia.

3.3. Valmentamisella on TDuurissa tärkeä rooli

”Oppiminen koostuu kahdesta osasta: Ensiksikin – on oltava avoin uudelle tiedolle ja uusille kokemuksille. Toiseksi – on löydettävä asioille oma ja yksilöllinen merkitys.” Näin sanoi A. W. Combs ja se mielestämme kertoo, miten me haluamme nuorten parissa toimia ja ohjata heitä. Ketään ei voi pakottaa, mutta jokaista voi auttaa ja luoda parhaat mahdolliset oppimisen edellytykset.

Myös Tarja Nieminen ja Petriikki Tukiainen teoksessaan Valmentajan projekti seikkailu, Case Nuoret Johtajat Yrittäjyyskurssi (2005), painottaa nuorten omaehtoista oppimista ja tekemällä oppimista. Halusimme valmentaa TDuurin nuoria periaatteella, jolla saamme nuoret itse ymmärtämään ja oivaltaamaan asioita, emmekä kertoneet suoraan, miten asiat ovat. Tällainen toimintatapa herätti myös keskustelua, miksi asiat ovat näin ja silloin myös me valmentajat pääsimme oikeasti pohtimaan asioiden todenperäisyyttä esimerkiksi palkkausasioissa.

Tiesimme alusta asti, että valmennamme ryhmää vain toukokuun 2009 loppuun, joten halusimme antaa nuorille joka tapaamisella mietittävää ja opittavaa. Valmistelimme ja suunnitelimme tapaamiset huolellisesti etukäteen. Ennen kuin aloitimme toiminnan, teimme tarkat toimintasuunnitelmat (liite 1) joka kaudelle erikseen. Näihin suunnitelmiin saivat nuoret kertoa toiveitaan. Näin saimme valmennustilanteet onnistumaan ja saavuttamaan tavoitteensa. Tietenkin suunnitelmat välillä muuttui-

vat, mutta niitä oli helppo muuttaa, kun tiesi mihin asiat vaikuttavat, kun etukäteissuunnitelmat olivat huolella tehty.

3.4. Osallisuus

Osallisuuden käsite on moniselkoinen, mutta tässä opinnäytetyössämme tarkoitamme sillä mahdollisuutta vaikuttaa ja osallistua omaan elämään liittyviin asioihin sekä mahdollisuutta luoda omaa kulttuuriaan. (Andersson 2007, 167). Keskitymme pohtimaan osallisuutta nimenomaan nuorten näkökulmasta.

TDuuria valmentaessamme käytimme hyvin paljon osallistamista, joka on keino, jolla saadaan nuoria innostumaan jostakin asiasta ja kehittämään ideoita konkreettiseksi toiminnaksi. (Itä-Suomen lääninhallitus 2009). Hyvän esimerkin tällaisesta nuoria osallistavasta toiminnasta antaa TDuurin työkeikka SPR:lle. Kerroimme nuorille, mitä työnantaja haluaa ja odottaa ja annoimme heille suhteellisen vapaat kädet pohtia, miten odotukset tavoitetaan ja mitä asioita se vaatii. Kysellen ja keskustellen yhdessä päästiin ideoimaan ja tarvittaessa vastasimme mieltä askarruttaviin kysymyksiin, tai jos mahdollista kerroimme, miten ja mistä vastauksen saisi selville.

Nuoret viettävät suurimman osan ajastaan koulussa ja oppilaitoksissa, siksi millään muulla hallintokunnalla ei ole niin hyvää kontaktipintaa nuoriin. Tämän vuoksi osallisuutta on hyvä opettaa juuri kouluissa. (Andersson 2007, 167). Oppilaskunnat ovat hieno esimerkki koulussa tapahtuvasta osallisuudesta ja esimerkkinä se on kaikille tuttu.

TDuurissa osallistava toimintatapa näkyi muun muassa siten, että nuoret saivat itse tehdä päätöksiä, suunnitella ja toteuttaa toimintaansa, sekä kantaa vastuun tekemisistään. Valmentajina olimme jatkuvassa vuorovaikutuksessa nuorten kanssa ja kuuntelimme heidän ideoitaan ja toiveitaan. Päätöksiä tehdessä kannustinme nuoria miettimään parhaita ratkaisuja. Tärkeintä toiminnassa oli saada nuoret innostumaan asioista ja jalostamaan ideoitaan konkreettiseksi toiminnaksi.

3.5. Nuorillakin on mahdollisuus vaikuttaa

Nuorten vaikuttamistavat voidaan karkeasti jakaa alle 18-vuotiaiden ja yli 18-vuotiaiden vaikuttamismahdollisuuksiin. Yli 18-vuotiaat ovat täysivaltaisia kansalaisia, jotka voivat äänestää ja tulla itse valituiksi eri tehtäviin. (Aaltonen 2007, 22.) Alle 18-vuotiaiden vaikuttamismahdollisuudet ovat rajallisempia, mutta nuorisolain 8§:n turvaamia. Tässä nuorisolain pykälässä todetaan, että nuorille on järjestettävä mahdollisuus osallistua alueellista ja paikallista nuorisotyötä ja – politiikkaa koskevien asioiden käsittelyyn ja että nuoria on kuultava heitä koskevissa asioissa (Nuorisolaki 2006).

Kunnissa nuorten vaikuttamiskeinoja on pyritty parantamaan perustamalla esimerkiksi nuorten vaikuttajaryhmiä ja nuorisovaltuustoja. Nuorisovaltuustoon valitaan vaaleilla kunnasta ryhmä nuoria, joiden tehtävänä on ajaa kaikkien kunnan nuorten asioita. Muita vaikuttamisryhmiä ovat esimerkiksi nuorisofoorumit, nuorisojärjestöt ja lasten parlamentit.

Nuorten osallisuutta lisättäessä ei kuitenkaan riitä, että koulutetaan vain nuoria. Lautakuntien puheenjohtajia, esittelijöitä ja nii-

tä kunnan työntekijöitä, jotka vaikuttavat valmistelussa, on koulutettava jatkuvasti ja suunnitelmallisesti. (Andersson 2007, 164). Nuorille on opetettava esimerkiksi kokouskäytäntöjä ja aikuisille kerrottava, miten nuoria tulisi kannustaa ottamaan kantaa eikä nuorten mielipiteitä voi noin vain sivuuttaa.

3.6. Monet nuoret tarvitsevat sosiaalista vahvistamista

Suomessa koulutus ja kouluttautuminen koetaan positiivisena asiana, johon pyritään. Vaikka myös nuoret ja lapset itse arvostavat kouluttautumista ja koulutusta, eivät he pidä koulusta institutiona. Nykyään suurin osa on käynyt keskiasteen koulutuksen ja niitä, jotka ovat käyneet pelkän peruskoulun, pidetään alisuoriutujina. Kuitenkaan kouluttamattomuus ei ole ainut tekijä syrjäytymiseen. (Lehtonen 2006, 37.) TDuurin avulla pyrimme luomaan toivoa tulevasta, saamaan kavereita ja ennen kaikkea haluamme saada nuoret kokemaan sen tuen, joka yhteisöstä eli tässä tilanteessa tiimistä tulee.

Monesti vaikeudet tuntuvat kasautuvan ja tämä lisää sosiaalisen vahvistamisen tarvetta. TDuuri pyrkii toiminnallaan ennaltaehkäisemään syrjäytymistä ja auttamaan nuorta saamaan valopilkkuja elämäänsä muun muassa onnistumisten avulla. Yhteisten työkeikkojen kautta, jokainen nuori saa itselleen sopivan määrän vastuuta ja onnistumisen kokemuksia.

Lehtosen (2006, 40–41.) mukaan siirtymävaihe eli esimerkiksi yläasteelta siirtyminen jatko-opiskelemaan, voi jollekin nuorelle olla vaikeaa aikaa. TDuuri on yksi keino, josta nuoret saavat tarvittaessa apua. Se on niin sanottua tarpeeseen pohjautuvaa tukea. TDuurin kohderyhmänä ovat haasteelliset nuoret, ja jotta oikea kohderyhmä löytyisi, tarvitaan esimerkiksi koulujen henki-

löstöä kartoittamaan heitä. Kartoittaminen tarkoittaa pitkällä aikavälillä tapahtuvaa oppilaskohtaista tiedon keräämistä.

Muita keinoja nivelvaiheeseen tarjoavat muun muassa ammatikoulut ja lukiot, peruskoulun lisäopetus (10-luokka), valmentava opetus, työpajat ja kansalaisopistot. Koska keinoja on paljon, on hyvä kartoittaa oikea kohderyhmä jokaiselle taholle, jotta nuoret saisivat tarvitsemaansa apua. Näiden välivaiheiden kautta on tarkoitus siirtyä koulutukseen, joka johtaa tutkintoon. Jatkossa TDuuri voisi olla se taho, joka kerää kaikki toimijat samaan verkostoon ja auttaa nuoria näkemään kaikki mahdollisuudet ja löytämään jokaiselle sopivat tavan jatkaa eteenpäin.

Koulutuksen keskeytyminen ja ulkopuolelle jääminen on vain yksi ongelma, joka osalle nuorista voi olla kasaantuvien ongelmien ja riskitekijöiden listalla. Tulisi muistaa, että meidän tehtävänä on luoda oppimiselle otolliset olosuhteet, mutta me emme voi oppimista tuottaa, vaan se työ oppijan itsensä täytyy tehdä.

TDuuria on projekti, jonka pääasia ei ole tulos, vaan se mitä tuloksen eteen tehdään ja opitaan. TDuurissa pääasia ei ole vain työ- tai koulutuspaikka vaan se, mitä ennen sitä tapahtuu. Toiminta, joka myös toimintasuunnitelmaan on kirjattu, tähtää työpaikan tai koulutuspaikan saamiseen, mutta ne ovat myös oppeja, joita tarvitaan myöhemminkin elämässä. Niiden avulla uskotaan itseen, opitaan olemaan ryhmässä, sietämään heikkuuksia ja tekemään parhaansa.

3.7. Tiimityöskentely

Tiimi on nykypäivänä suosittu ja muodikas ilmiö. Osaksi siitä syystä sanaa onkin vaikea määritellä kovinkaan tarkasti. Tiimin luonne saattaa muuttua paljonkin esimerkiksi siirryttäessä työpaikan projektitiimistä kahviporukkaan. Olemme ottaneet tähän Katzenbachin ja Smithin (1993) määritelmän tiimistä, sillä se osuu mielestämme hyvin lähelle sitä, mitä me tiimillä tässä opinnäytetyössä tarkoitamme.

Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja ja jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin, ja ryhmä on yhteisvastuussa suorituksistaan. (Matikainen).

Tiimissä on usein hyvinkin erilaisia ihmisiä, joilla on erilaisia taitoja. Tämä on yksi tiimin vahvuus, jonka ansiosta tiimi pystyy paremmin ratkomaan ongelmia. Tuttuun asiaan tiimiläisillä saattaa olla hyvinkin erilaisia näkökulmia, joka tekee tiimistä monipuolisen. Tiimityöskentelyssä työ monipuolistuu ja vastuu kasvaa, kun työt hoidetaan tilanteen vaatimalla tavalla, eikä yhtä työntekijää valvota niin tiukasti. Työnhän käytännössä tekee tiimi, ei yksilö. (Matikainen).

Tehoduuniringissä tiimi oli tärkeässä roolissa nuorten itsevarmuutta vahvistettaessa. Kun nuori huomaa, että hänen asiaansa ja mielipiteitään kuunnellaan ja muut hyväksyvät sen, alkaa hänen itseluottamuksensa kasvaa.

Koska nuoret TDuurissa olivat toisilleen tuntemattomia ja kaikki olivat jollakin tapaa epävarmoja itsestään, tiimiytymisen tärkeys alussa korostui. Toimintaa käynnistettäessä on tärkeää varata tarpeeksi aikaa nuorten ryhmäyttämiseen. Tämä aika korvautuu myöhemmin, kun nuoret luottavat toisiinsa ja toimiminen yhdes-

sä helpottuu, myös ryhmään sitoutuminen lisääntyy. Ryhmäytämässä tärkeää on yhdessä tekeminen ja tiimityötä vaativat pelit ja leikit ovat hyviä apuvälineitä tähän. Pieni, yhteinen retki, jossa toimitaan paljon yhdessä, on yksi keino ryhmäyttämiseen. Hienointa on, jos nuoret itse pääsevät yhdessä suunnittelemaan retken ohjelman ja päivän kulun.

Tiimi ja varsinkin kuuluminen tiimiin kehittää nuoren persoonallisuutta. Tiimi tuo mukanaan myös erilaisia velvollisuuksia ja rajoitteita, kuten esimerkiksi viikoittaiset tapaamiset. Näiden avulla nuori saa ryhtiä elämälleen ja hänen päivittäiset askareensa rutinoituvat. Vierailut eri yrityksissä ja yritysmaailmaan tutustuminen kehittävät nuorta omaksumaan yrittäjämäistä elämänsä asennetta. Tarkoitus ei ole kuitenkaan suoraan opettaa näitä ominaisuuksia, vaan luoda ne olosuhteet, jossa nuori voi niitä jo hänessä valmiina olevia ominaisuuksia kehittää.

4. KÄYTÄNNÖN TOIMINTA

4.1. Kohderyhmänä syrjäytymisvaarassa olevat nuoret ja heidän ympärillään toimivat aikuistoimijat

TDuurin tarkoituksena on olla toimintamalli 15–24 – vuotiaille nuorille, jotka sopivat Ketään ei jätetä – määritelmään. Eli kohderyhmänä ovat nuoret, joilla on vaikeuksia kiinnittyä työmarkkinoille tai koulutukseen, muun muassa nuoret, joilla on vaikeuksia perinteisessä kouluopetuksessa ja muuten syrjäytymisvaarassa olevat nuoret. Mukana voi olla myös maahanmuuttajanuoria.

Ensimmäiseen TDuuriin osallistui kolme tyttöä ja yksi poika. Kenelläkään ei ollut koulu- tai työpaikkaa. Kaksi heistä tahtoi löytää sopivan työpaikan ja kaksi tahtoi päästä kouluun. Yhdellä oli myös haaveena perustaa oma yritys.

Toisena TDuurin kohderyhmänä ovat paikalliset aikuistoimijat ja yhteistyökumppanit, jotka mahdollistavat nuorten työllistymisen eli yritykset ja järjestöt. Toimimalla TDuurin kanssa he saavat myös kokemusta siitä, kuinka työskennellään niin sanottujen erityisnuoren kanssa. Aikuistoimijat ohjaavat myös osaltaan oikeanlaisia nuoria TDuuriin. Näihin aikuistoimijoihin ja yhteistyökumppaneihin otettiin yhteyttä puhelimitse ja sähköpostilla.

Aikuistoimijoina TDuurissa oli muun muassa Suomen Punaisen Ristin työntekijät, jotka mahdollistivat TDuurin työkeikan. Myös SPR pääsi tätä kautta esittelemään toimintaansa nuorille. Nuoret tutustuivat kevään aikana Maailmankauppa Mangon toimintaan ja olivat kovin kiinnostuneita Mangon vapaaehtoistyöstä, jota voi tehdä ilman koulutusta. Mangossa saisi kokemusta kassatyöskentelystä ja myymälätyöstä, joka varmasti auttaa työelämään pyrkiessä.

4.2. Mistä nuoria?

Tehoduunirinkiin pyrimme löytämään Ketään ei jätetä – hankkeen kohderyhmän mukaisia nuoria, joilla on jostain syystä vaikeuksia päästä kiinni työelämään tai koulutukseen. Tämän vuoksi emme voineet markkinoida Tehoduunirinkiä yleisesti, vaan käytimme pääasiassa omia verkostojamme nuorten etsimiseen. Otimme yhteyttä esimerkiksi Nuorten Työpajoihin, Etsivään työhön, koulujen opinto-ohjaajiin, Työvoiman palvelukes-

kukseen ja muihin nuorten parissa toimiviin ammattilaisiin sekä järjestöihin. Kerroimme heille TDuurin toiminta-ajatuksista ja pyysimme ottamaan yhteyttä, jos heillä olisi toimintaan sopivia nuoria, joita kiinnostaisi lähteä mukaan.

Tämän lisäksi vietimme yhden iltapäivän Työvoimatoimistossa markkinoiden henkilökohtaisesti TDuuria nuorille. Parhaaseen tulokseen pääsimme, kun menimme juttelemaan virkailijan puolelle jonottaville nuorille. Työvoimatoimisto oli mainostanut omassa info-televisiossaan meidän tuloamme ja tehneet TDuurista jopa esitteen. Tätä kautta saimme monta kiinnostunutta nuorta ja yksi lopulta jäikin ryhmäämme.

Työvoimatoimiston lisäksi kävimme henkilökohtaisesti markkinoimassa TDuuria myös Nuorten Työpajalla, josta saimme mukaan kaksi nuorta. Yllätykseksemme sana TDuurista oli levinnyt ja saimme yhteydenoton myös sosiaalitoimesta, joka antoi meille erään nuoren yhteystiedot, joka sopisi ryhmäämme ja oli toiminnasta kiinnostunut. Hän ei lopulta kuitenkaan ehtinyt tapaamiimme ja jäi pois.

4.3. Tavoitteet ja mittarit

TDuurin tarkoituksena on kohottaa nuoren itsetuntoa sekä vahvistaa hänen sisäistä yrittäjyyttään ja omaehtoista yrittäjyyttä. Tavoitteena on myös saada nuoret työelämäorientoituneiksi. Eikä pelkästään projektissa mukana olevat nuoret, vaan myös heidän kauttaan muut, kuten ystävät ja tuttavat. Pyrkimyksenä on saada toimintaan mukaan noin 10 nuorta ja viisi yritystä vuoden aikana. Tavoitteena on myös auttaa nuoria ymmärtämään rahaliikennettä ja hahmottamaan yritysmaailmaa. CV:n tekeminen, työkokemuksen saaminen ja erilaisiin työpaikkoihin

tutustuminen ovat esimerkkejä siitä, kuinka tavoitteisiin voidaan päästä.

Ohjaajien tavoitteena on saada nuoren ympärille hyvä ja kannustava tiimi, ohjata heidät kohti päämääriä sekä saada yritykset mukaan yhteistyöhön. Yhtenä ohjaajien henkilökohtaisena tavoitteena on oppia erityisnuorten kanssa toimimisesta ja kehittää taitojaan valmentajana. Valmentamaan oppimisessa keskeistä on, että tiedostetaan perinteisen opettajan ja valmentajan ero. Niin sanotun perinteisen opettajan tehtävänä on kertoa, miten asiat ovat ja antaa suoria vastauksia. Valmentaja ei anna suoria vastauksia, vaan pyrkii ohjaamaan nuoria löytämään ja keksimään vastauksen itse.

Mukaan lähtevälle yritykselle TDuuri tarjoaa nuorekasta ja uutta työvoimaa. Ihanteena on, että yritys pääsee tukemaan ja kasvattamaan nuoria kohti työelämää. Laadullisena mittarina voidaan pitää yritysten ymmärrystä siitä, kuinka tulee toimia haasteellisen nuoren kanssa. Nuoria koskevana laadullisena mittarina on se, löytääkö nuori työ-, koulu- tai oppisopimuspaikan itselleen.

4.4. Mitä resursseja toiminta vaatii?

TDuurin rahoitus tulee Ketään ei jätetä – hankkeelta. Jos nuorten valmentaja on palkattu toimeen, suurin menoerä ovat hänen palkkakustannuksensa. Muuten rahaa tarvitaan tilavuokraan ja toimistokuluihin.

Jotta nuorten palkanmaksu hoidetaan oikein, tarvitaan yritys, järjestö tai muu virallinen taho, joka vastaa työnantajan lakisää-

teisten velvoitteiden hoitamisesta. TDuurin kanssa yhteistyötä tehtiin Muuramen lukion työosuuskunta Kisällin kanssa, jonka kautta järjestettiin nuorten palkanmaksu. Kuitenkin Kisällin on jollakin rahoitettava toimintansa, ja siksi se ottaa välistä pienen summan itselleen. Tämän vuoksi työnantajalta oli pyydetty palkka 1,5 – kertaisena haluttuun palkkaan nähden.

Liittyen kuitenkin nuorten vastuuttamiseen, mikä on TDuurin yksi lähtökohdista, olisi hienoa, jos tiimin nuoret voisivat itse olla hoitamassa näitä asioita. Jos siis toimintaa tehtäisiin isommassa mittakaavassa, TDuuria vetävä taho voisi perustaa osuuskunnan, jossa nuoret itse voisivat maksaa itselleen palkan ja kehittää näin taitojaan yritysmaailmassa. Osuuskunnan avulla nuorilla olisi mahdollisuus saada lisää vastuuta ja heidän olisi helpompi toteuttaa omia ideoitaan ja projektejaan.

Toiminnassa voisi hyödyntää muita järjestöjä ja heidän toimintojaan. Esimerkiksi 4H-järjestöllä on uusi toimintamuoto 4H-Yritys, joka tukee nuoria kokeilemaan yrittäjyyttä ja pienimuotoista liiketoimintaa. Tämän kautta osa nuorista voisi perustaa esimerkiksi laskutukseen ja palkanmaksuun liittyvän 4H-Yrityksen ja hoitaa lakisääteiset veloitteet sitä kautta. 4H-Yritys toimintamuodossa nuoret saavat myös 4H:n puolelta tukea ja valmennusta yrittäjyyteen liittyvissä asioissa, joten työaika ei TDuurin valmentajalle tarvitse lisätä. Hyvä puoli on myös se, että se ei ole sidottu kouluun niin kuin Nuori Yrittäjyys-toiminta, joka toimii pitkälti samalla periaatteella kuin 4H-Yrityskin.

Nuori Yrittäjyys ry (NY) tarjoaa oppilaitoksille toimintamalleja, joiden avulla voidaan nuorille opettaa yrityksen pyörittämiseen liittyviä asioita käytännönläheisesti. Oppilaitokset pystyvät NY:n avulla auttamaan nuoria perustamaan oman yrityksen määrä-

ajaksi, esimerkiksi yhdeksi lukuvuodeksi. Yrityksen byrokratiaa on helpotettu esimerkiksi verotuksen parissa, jotta koko vuosi ei kuluisi papereita pyörittäessä, vaan nuorille jäisi aikaa saada kokonaiskuva yrityksen pyörittämisestä. TDuurin yhdistäminen NY-toimintaan vaatisi kuitenkin tiiviimpää yhteistyötä oppilaitosten kanssa, koska sitä järjestetään vain oppilaitoksissa.

Valmentajien palkkiot ja tilavuokrat menevät Ketään ei jätetä – hankkeen alle. Valmentajan palkka on suurin menoerä. Meidän kohdallamme valmentajan palkkaan ei mennyt rahaa. Teimme TDuuria opinnäytetyönä, mutta suunnittelussa meitä auttanut Jyväskylän YrittäjyysTalo Idun valmentajan Tiia Ruuskan palkka maksettiin Ketään ei jätetä -hankkeesta. Matkakustannukset eivät nousseet kovin suuriksi, koska suurin osa yritysvierailuista tehtiin keskustan alueella, jonne kaikki pääsivät tulemaan kävelen tai pyörällä. Muutenkaan nuorten matkakustannuksia ei makseta Ketään ei jätetä – hankkeen rahoista, vaan nuoret voivat saada korvauksen matkoista työkeikoista tulevilla palkkarahoilla.

4.5. Pikaopas TDuurin aloittamiseksi

1. Etsitään toimintaan sitoutunut valmentaja, tapaamiskertojen tilat ja selvitetään sekä hankitaan tarvittavat resurssit. On hyvä miettiä, kuinka paljon aikaa valmentajalla on TDuurin kanssa toimimiseen, joka vaikuttaa esimerkiksi tapaamiskertojen pituuteen ja tiheyteen.
2. Tehoduuniringin käynnistäminen kannattaa aloittaa verkostojen etsimisellä, yhteydenotoilla eri aikuistoimijoihin ja vierailuilla, jotta kohderyhmään sopivia nuoria saataisiin toimintaan mukaan.

Mukaan heitä varten on hyvä varata esitteitä (liite 2), joista löytyy valmentajan yhteystiedot, lyhyt kuvaus toiminnasta ja ensimmäinen tapaamiskerta ja paikka.

3. Seuraava askel on yhteydenotot yrityksiin, järjestöihin ja yhdistyksiin. Tulevat työkeikat ja yritysvierailut on hyvä sopia jo ennen toiminnan varsinaista alkamista, sillä tämä vie paljon aikaa. Esimerkin meidän yhteydenottosähköpostista löydät liitteestä 3. Yrittäjät ovat kiinnostuneita etenkin siitä, kuinka paljon tämä heille tulee maksamaan ja tarvitseeko heidän esimerkiksi vakuuttaa nuoret työkeikan aluksi. Nämä asiat on hyvä selvittää ennen yhteydenottoja.
4. Samaan aikaan suunnitellaan toimintasuunnitelmaa koko toimintakauden ajaksi. Valmentajan täytyy pystyä muuttamaan toimintasuunnitelmaa siten, että se palvelisi mahdollisimman hyvin nuorten tarpeita. Valmentajan on siis hyvä jatkuvasti keskustella nuorten kanssa siitä, millaista apua he todella tarvitsevat.
5. Seuraavaksi vuorossa on toimintaa ja nuorten innostamista. Ensimmäiset tapaamiskerrat kannattaa varata ryhmäyttämiseen ja mukavaan tekemiseen, jotta saadaan nuoret sitoutettua toimintaan.
6. Vinkki: Parhaaseen tulokseen päästään, kun nuorten annetaan tehdä mahdollisimman paljon itse. Vierailut ovat lisäksi hyvä keino nuorten innostamiseen. Esimerkiksi rahallisista tukimuodoista voidaan lähteä hakemaan tietoa työvoimatoimistosta, johon on pyydetty esittelijä nuoria varten. Jos tuntuu, että nuorille ei ole tarpeeksi haastetta, voi joitain vierailuja ja työkeikkoja antaa nuorten itse suunnitella ja sopia ajankohtia.

5. TULOKSET

Keväällä kaikilla neljällä nuorella oli tulevaisuuden suunnitelmia. Yhdellä oli haaveena oma yritys, yksi halusi oman alansa töitä, kolmas koulupaikan ja neljäs työpaikan. Yksi nuorista pääsi Jyvässeudun 4H-yhdistykseen harjoittelijaksi. Hän pääsi tekemään oman alansa töitä kotieläinpiha Pässinpäessä. Myös toinen nuorista sai työpaikan siivousfirmasta.

Opinnäytetyön päämääränä oli TDuurin käynnistämisen lisäksi testata, onko tällaisella toiminnalla tarvetta. Saimme nuorilta hyvää palautetta ja havaitsimme myös itse puolen vuoden aikana, miten nuoret kehittyivät varsinkin sosiaalisilta taidoiltaan. Kaikki saivat uskoa itseensä ja luottoa kykyihinsä. Tarvetta tällaiselle toiminnalle siis varmasti löytyy, sillä moni taho innostui asiasta ja kannusti nuoria mukaan. Toiminnan tarpeellisuudesta kertoo myös nuorilta saatu kiitos ja se, että NuK-Su on aloittanut uuden TDuuri -ryhmän syksyllä 2009.

Aina on myös tietenkin parannettavaa. Nuorten saaminen ryhmään tuotti ongelmia. Täytyisi tehdä enemmän yhteistyötä eri oppilaitoksien ja organisaatioiden kanssa, jotta nuoret kuulisivat ryhmästä ja löytäisivät perille.

5.1. Nuorilta saatu palaute

Tehoduuniringin tarkoituksena on palvella nuorten tarpeita mahdollisimman hyvin ja siksi halusimme tehdä toimintasuunni-

telmasta mahdollisimman joustavan. Lähes jokaisen tapaamiskerran lopuksi kyselimme nuorilta, tunsivatko he käsitellyn asian tarpeelliseksi ja oliko tapamme käsitellä asiaa hyvä oppimisen kannalta. Näin saimme aina hieman tietoa siitä, mitä nuoret tuntevat tarvitsevansa ja kuinka meidän tulee toimintaamme kehittää.

Viimeisillä tapaamiskerroilla teetätimme nuorilla kirjallisen palautelomakkeen (liite 4), jonka tarkoituksena oli tukea haastattelujamme. Siksi lomake oli hyvin kevyt ja nopea täyttää. Syväällisemmin saimme heiltä palautetta kahdenkeskisissä haastatteluissa, jotka nauhoitimme. Haastatteluja teimme vain kolme kappaletta, sillä yksi nuorista oli tuolloin estynyt tulemaan tapaamiseen.

Kaikki nuoret tunsivat TDuurin hyödylliseksi ja kertoivat tykänneensä käydä tapaamisissa. Kysyttäessä, mitä nuoret olivat oppineet TDuurin aikana, nostivat he esille muun muassa sanattoman viestinnän, CV:n teon ja työnantajien maksut palkkaa maksettaessa. Yllätyimme itsekkin, kuinka paljon hyötyä meistä oli, käydessämme esimerkiksi CV:n jokaisen kanssa henkilökohtaisesti läpi. Monet meille itsestään selvät asiat olivatkin uusia heille ja perusasiatkaan eivät kaikille olleet selviä.

Parhaana asiana TDuurilaiset pitivät ryhmää ja sitä, että ryhmässä sai olla oma itsensä.

"Ehkä isoin, paras asia et se niinku huomaa et pärjää ryhmässä, sai niinku itseluottamusta sitä kautta. Ja sit toinen et sai niinku sit uskoa siihen työllistymiseen. Kaikkee tällästä. Ja tosiaan sitten ihan työhaastattelusta ja CV:stä ja sitte tuli ihan hyviä neuvoja. Ja sit tosiaan se et niinku että jos joskus tulevaisuu-

nessa haluaa mennä johonki työvalmennuskurssille ni sit uskaltaa niinku sen paremmin koska on niinku saanu hyviä kokemuksia tällasesta vähä epävirallisemmasta.”

Ryhmäkokoja pidimme itse hieman liian pienenä. Esimerkiksi yritysvierailuja tehdessä kaikkien oli hyvä olla paikalla, sillä neljä henkeä on jo itsessään todella pieni määrä. Kuusi henkeä olisi ihannemäärä, sillä silloin kaikille voisi vielä taata yksilöllistä ohjausta ja ryhmä oppisi tuntemaan toisensa hyvin. Kuudelle hengelle on myös perustellumpaa varata tapaamiskertojen tiloja kuin neljää nuorta varten. Meille ei tosin ongelmia vapaiden tilojen varaamisessa tullut, sillä Nuorten Keski-Suomella on nuoria varten oma tila, jota saimme vapaasti käyttää. Myös nuoret kokivat, että muutama henkilö lisää olisi ollut mukava olla. Neljää pidettiin miniminä.

”Pari lisää ois ollu hyvä ryhmä. Jos ois ollu sitä enemmän, ni ei olis ollu niin yksilöllinen.”

Alkujaan Tehoduuniringin aloitti kuusi henkeä, mutta kaksi karsiutui pois, emmekä tunteneet hyväksi, että kesken kaiken mukaan otettaisiin uusia nuoria. Nämä kaksi nuorta jäivät pois, koska toinen sai juuri töitä, eikä ehtinyt tapaamisiin ja toisella oli samaan aikaan tapaamiskertojen kanssa harrastus, josta hän ei halunnut jäädä pois. Uusien nuorten mukaan ottaminen olisi saattanut sotkea nuorten ryhmäytymisen ja uusilta nuorilta olisi jäänyt oppimatta asioita, esimerkiksi CV:n tekeminen.

Tapaamiskertoja oli yksi kerta viikossa 1,5–2,5 tuntia kerrallaan. Nuoret pitivät tätä hyvänä, sillä useampana kertana viikossa he eivät välttämättä olisi päässeet paikalle. Osalta tuli kuitenkin toiveena, että yksi tapaamiskerta olisi hieman pidempi, esimer-

kiksi kolme tuntia, jolloin koskaan ei tulisi kiire ja asiat käsiteltäisiin rauhassa loppuun. Tämä mahdollistaisi myös sen, ettei koskaan jouduttaisi olemaan niin sanottua yliaikaa, vaan on paljon mukavampi päästä aikaisemmin, jos mahdollista.

Tapaamiskerrat alkoivat aina jutustelulla ja kuulumisten vaihtelulla. Jokainen sai vuorollaan kertoa, mitä viikon aikana oli tapahtunut. Jokaiselle kerralle oli varattu, jokin tietty aihe, jota käsitelimme nuorten kanssa keskustelemalla ja etsimällä uutta tietoa, välillä käytimme menetelmänä draamaakin. Lopuksi keskustelimme, oliko aihe hyvä ja olivatko nuoret oppineet jotakin ja haluavatko vielä jostain asiasta lisätietoa.

Nuoret kokivat poikkeuksetta saaneensa hyvin tai kiitettävästi materiaalia itselleen. Tällaisella materiaalilla tarkoitamme esimerkiksi ansioluetteloiden mallikappaleita ja Riitta Oikarisen koamaa ohjetta siitä, miten ilmaista itseään työhaastattelussa (liite 5).

Yritysvierailuja tehtiin vain yksi, Maailmankauppa Mangoon. Tämän lisäksi SPR:n nuorisotoiminnan suunnittelija Riitta Kangaskesti kävi kertomassa nuorille SPR:stä. Nuoret olisivat halunneet tehdä yritysvierailuja huomattavasti enemmän, mutta totesivat myös itse, ettei niihin olisi ollut aikaa. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että jatkossa yritysvierailuihin panostetaan enemmän ja niitä varten varataan tarpeeksi aikaa. Vierailujen päämäärällä ei niinkään ollut suurta väliä nuorille, toivomuksena oli lähinnä nähdä mahdollisimman monta erilaista työpaikkaa.

Kävimme myös yhdessä läpi, kuinka paljon yksi työntekijä työnantajalle maksaa. Kaikille oli iso yllätys, ettei työnantaja maksa vain käteen tulevaa palkkaa, vaan palkanmaksuun liittyy monia

mitakin maksuja, joista työnantajan on huolehdittava. Näistä asioista nuoret eivät olleet kuulleet aikaisemmin ja se auttoi heitä ymmärtämään paremmin myös työnantajan näkökulman työntekijöitä palkatessaan.

”Sitä ei oo käyty oikeestaan missään, että mitä se työnantaja joutuu oikeesti maksaan työntekijästä. Ne osat ne, mikkä oli sihe päälle, et jos se maksaa mulle tuhat euroo, et multa menee verot siitä, et mitä siltä menee viel sitä enne, et paljo se oli tuhat neljäsataa oli se esimerkki. (...) et sitä ei oo kukaan koskaan mun mielestä kertonu. (...) et se oli tosi hyvä tietää, et siin on vielä seki.”

5.2. TDuurin haasteet

Ensimmäisenä suurena haasteena oli nuorten löytäminen ja toimintaan mukaan saaminen. Koska TDuurin tavoitteena on valmentaa nuoria, joilla on vaikeuksia päästä kouluun tai kiinni työelämään, emme voineet markkinoida TDuuria tavanomaisin keinoin mainoksilla.

Koska nuoret ovat syrjäytymisvaarassa, on haasteellista saada heidät sitoutumaan toimintaan mukaan. He eivät välttämättä ole aktiivisia ja innostuneita ja siksi jo tapaamiskertoihin saapuminen saattaa olla vaikeaa. Tästä syystä onkin tärkeää, että etenkin ensimmäiset tapaamiskerrat ovat erittäin mieluisia heille, jotta he haluavat jäädä mukaan. Ensimmäisinä kertoina nuorille on hyvä tehdä selväksi, että haluamme heidän olevan mukana ja pyrimme jättämään heille tunteen siitä, että mukana olosta on oikeasti heille hyötyä ja apua.

Heti alussa ja pitkin TDuuria huomasimme, että työkeikkojen saanti oli haastavaa. Yrityksiä pyrimme saamaan mukaan lähettämällä heille kirjeen (liite 3), ja soittamalla heille tämän jälkeen henkilökohtaisesti. Kirjeestä pyrimme tekemään rennon ja nuorten tavoin hieman epävirallisemmän. Halusimme tehdä TDuurin tarkoituksen heille lyhyesti selväksi ja kerroimme, ettei työkeikan tarvitse olla sen ihmeellisempää, kuin esimerkiksi inventaarion tekeminen tai linja-autojen pesu. Yrityksille on erityisen tärkeää painottaa myös sitä, etteivät he joudu maksamaan nuorten vakuutuksia, eikä heille koidu työkeikasta muitakaan menoja.

TDuurille saimme yhden työkeikan järjestettyä, joka oli Suomen Punaisen Ristin kirpputorilla järjestettävä tempaus. Tämän tempauksen nuoret saivat itse suunnitella ja toteuttaa, tarkoituksena oli saada kirpputoritoiminnalle lisää näkyvyyttä. Tempaus järjestettiin Suomen Punaisen Ristin viikolla toukokuussa. Työkeikkojen saannin vaikeus johtui varmasti myös huonosta taloudellisesta tilanteesta Suomessa, joten yritysten näkökulmasta on ymmärrettävää, ettei ylimääräisiä menoja haluttu.

TDuurin aloitimme tammikuussa ja sen on tarkoitus jatkua samalla kokoonpanolla koko vuoden aina joulukuuhun asti. Matkan varrella huomasimme, että tällainen kalenterivuoden kestävä toiminta on nuorille ongelmallista. Kesä katkaisee toiminnan ikävästi, eikä nuorten jatkaminen syksyllä ole varmaa. Osa on saattanut kesän myötä saada vähintäänkin kesätöitä ja osa on saattanut lähteä syksyllä opiskelemaan saadessaan opiskelupaikan. Tällöin toiminta kärsii. Onkin parempi pitää TDuuria lukuvuoden mukaan, jolloin on helpompi turvata nuorten mukana olo koko ajan. Nuoret ovat kuitenkin pienestä pitäen oppineet rytmittämään vuotensa lukuvuosittain, ei kalenterivuosittain.

Näemme TDuurin haasteena myös siihen tarvittavat resurssit. Vaikka rahaa ei juuri tarvita muuhun kuin valmentajan palkkaan, on se iso menoerä vuodessa, varsinkin noin kuuden nuoren tarpeisiin vastaamiseksi. Resurssien vuoksi ryhmäkoko olisi kasvatettava, jotta toiminta kannattaisi, mutta tämä aiheuttaa ongelmia henkilökohtaisessa ohjauksessa, jota nämä nuoret juuri tarvitsevat. Vaihtoehtona on myös yhdistää tämä osa-aikainen työ johonkin toiseen toimenkuvaan, jotta resurssit pienentyvät.

5.3. Onnistumiset

Teimme TDuurilaisille kyselyn sähköpostitse syksyllä, jolloin TDuurin päättymisestä oli kulunut muutama kuukausi, ja kyselimme heiltä muun muassa kuulumisia ja missä he ovat nyt. Yksi heistä oli päässyt Helsingin yliopistoon opiskelemaan kuva-journalismia. Hän valmistunee lehtikuvaajaksi. Helsinkiin hän oli kertomansa mukaan sopeutunut erittäin hyvin ja hän oli löytänyt hienon asunnon ja paljon uusia kavereita.

Kaksi TDuurilaista oli kesän aikana työllistynyt. Toinen oli saanut töitä Jyvässeudun 4H-yhdistyksestä ja toinen Jyväskylästä siivousfirmasta. 4H-yhdistykseen työllistynyt oli kuuleman mukaan kehittynyt työssään hurjasti kesän aikana ja saanut tämän myötä myös lisää itsevarmuutta. Siivoojaksi päässyt piti työtään hieman tylsänä, mutta oli onnellinen, että oli saanut edes jotakin työtä ja aikoi etsiä työn ohella parempaa työpaikkaa itselleen.

Neljäs nuori pääsi syksyllä käsityökurssille Keski-Suomen käsi- ja taideteollisuus ry Aiviaan. Kurssi kestää joulun asti, jonka jälkeen nuoren unelmana on lähteä Tampereelle opiskelemaan

taidealaa. Hän kertoi viihtyvänsä Taito-Aiviassa ja saaneen TDuurista eväitä elämään.

Meistä valmentajista on ollut hienoa huomata myös se, että olemme voineet olla TDuurilaisten kanssa yhteyksissä myös tapaamiskertojen ulkopuolella näin TDuurin loputtua. Mielestämmme tämä osoittaa sen, että olemme pystyneet luomaan nuoriin hyvät ja kestävät suhteet ja olemme kaikki viihtyneet TDuurissa.

Onnistumisen hetkiä koimme monesti myös tapaamiskertojen jälkeen, jolloin huomasimme, ettei esimerkiksi ansioluetteloiden kirjoittaminen ole läheskään kaikille itsestänselvyys ja tarpeellista käydä jokaisen ansioluettelo kahden kesken läpi kohta kohdalta. Näille nuorille ei monesti riitä, että antaa yleiset ohjeet tekemiseen, vaan on keskityttävä jokaisen kohdalla henkilökohtaisiin pulmatilanteisiin.

Ja vaikka puoli vuotta voi tuntua pieneltä ajalta, huomasimme miten paljon nuoret jo sinä aikana kehittyivät niin sosiaalisilta kyvyiltään kuin myös heidän tietotaito lisääntyi. Tämä loi uskoa siihen, miten tärkeästä asiasta on kyse ja miksi tällainen toimintatapa kannattaa. Esimerkiksi nuoret olivat oma-aloitteisempia ja keräsivät muun muassa yksin erilaisia lahjakortteja SPR:n tapahtumaan ja kevään edetessä kyselivät yhä enemmän, miksi jokin asia oli niin. He alkoivat pohtia itse asioita ja ymmärtämään, etteivät vastaukset tule itsestään. He myös kyseenalaisivat meidän valmentajien mielipiteitä paljon useammin, mitä alkuvuonna.

6. POHDINTA

Tärkein asia, jota kannattaa heti TDuurin alussa lähteä miettimään, on kehittää ja luoda toimiva verkosto, joka tuntee apua tarvitsevat nuoret. Heiltä saa tarvittaessa myös asiantuntevaa apua. Verkostoon kannattaa saada myös ihmisiä, jotka voivat mahdollistaa nuorten jatkon TDuurin jälkeen. Esimerkiksi toisen asteen kanssa tehtävää yhteistyötä kannattaa pitää tärkeänä, koska sen kautta nuori pystyy jatkamaan uravalintoja ja jatkamaan elämässään eteenpäin. (Hämäläinen, Luukkainen. 2004. 29). Ja koska me valmentajat tiedämme esimerkiksi mitä Jyvässeudulla on tarjolla, voimme suositella sitä nuorille.

Tähän verkostoon olisi hyvä saada ainakin sosiaalitoimi ja työvoimatoimisto, joiden kautta nuoria voitaisiin ohjata TDuurin pariin. Jyvässeudulla työvoimatoimisto tuntui pitävän ideaa hyvänä ja markkinointi heille voisi tuottaa tulosta. Nuoret todennäköisesti myös asioivat työvoimatoimistossa TDuurin jälkeenkin, jolloin siellä olisi hyvä tietää, millaisessa toiminnassa nuoret ovat olleet mukana.

Ihannetila olisi, jos saisimme muutaman yrityksen mukaan niin, että heiltä voisi tarvittaessa kysyä työkeikkaa. Esimerkiksi ruokakaupan saaminen mukaan voisi olla realistista. Nuoret voisivat olla aina auttamassa inventaarion tekemistä. Tällainen yhteistyökumppani säästäisi myös valmentajien aikaa, sillä yhteistyökumppaneiden löytämisestä ei tarvitsisi aina pohtia.

TDuurilaiset tulivat osaltaan meidän kauttamme tutuksi ammatitopistoon, lukioihin, Oksaan, Tekevään ja alueen nuorisotyöhön. Myös yhteistyötä vanhempien kanssa voisi kehittää, varsinkin jos alaikäisiä nuoria on paljon mukana toiminnassa. So-

siaali- ja terveysministeriön julkaiseman teoksen Varhainen puuttuminen, Mahdollisuus nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä (69) mukaan nuoren perhe on poikkeuksetta tärkein yhteistyökumppani ja on tavoiteltavaa saada vanhemmat työskentelyyn mukaan. Nuorelle se luo turvaa ja vanhemmat näkevät realistisesti nuoren tilanteen. TDuurissa vanhemmille voisi alussa pitää esimerkiksi vanhempainillan, jossa kerrotaan toiminnasta ja pyydetään heitä kannustamaan lastaan kohti mielekästä työpaikkaa tai opiskelupaikkaa.

Paras ajankohta TDuurille on toimia lukuvuosittain, syksystä kevääseen, jolloin kesä ei karsi nuoria toiminnasta. Tämä on NuK-Sulla jo otettu huomioon ja aloitettu toiminta syksyllä. Valmentajan olisi hyvä olla sitoutunut toimintaan alusta loppuun asti. Näin vältetään siltä, ettei aikaa kulu uuden valmentajan sisäistäessä toimintamuodon, eikä hänen tarvitse ansaita nuorten luottamusta uutena henkilönä, johon menisi ylimääräistä aikaa.

NuK-Su tai muut tahot, jotka TDuurin perustamista miettivät, voisivat myös pohtia mahdollisuuttaan perustaa oma osuuskunta, jonka kautta nuoret pystyisivät maksamaan oman palkkansa yrityskeikoista. Näin yrityksille tehtäviin tarjouspyyntöihin ei tarvitsisi lisätä palkanmaksun hoitavan tahon kuluja ja nuoret opisivat paljon palkanmaksusta, kun pääsisivät itse opettelemaan palkkojen maksua. NuK-Sun kohdalla osuuskunnasta voisi hyötyä myös muut nuortenryhmät omissa projekteissaan. Osuuskunnalla ja sen tuomalla vastuulla olisi paljon annettavaa nuorille.

Tavoitteissamme onnistuimme vaihtelevasti. Työkeikkoja oli tarkoituksena olla joka kuukausi yksi, mutta saimme aikaan vain yhden. Tähän vaikutti paljon oma aktiivisuutemme yrityksiä koh-

taan, joka oli aluksi hyvä, mutta hiipui loppua kohden. Myös lama toi oman haasteensa työkeikkojen saantiin. Tavoitteena oli myös saada 10 nuorta ryhmään, mutta lopulta heitä oli vain neljä. Pidämme ihannemääränä kuutta nuorta, jolloin jokaiselle voitaata yksilöllistä tukea ja kuuden hengen ryhmää on taloudellisesti järkevämpää pitää kuin neljän hengen ryhmää.

Onnistuimme erittäin hyvin vahvistamaan nuorten itsetuntoa ja sisäistä yrittäjyyttä, mikä mielestämme on tärkeintä. Molemmat ominaisuudet ovat iso edellytys työn saannille ja oman elämälaadun parantamiseksi. Nuorten saanti työelämäorientoituneiksi ei onnistunut aivan niin hyvin, mutta jokainen nuori pääsi kuitenkin töihin tai opiskelemaan ja uskomme, että työelämäorientoituminen tulee paremmin sitä kautta esille.

Valmentajina kehityimme erityisnuorten ohjaajina ja onnistuimme todella hyvin nimenomaan valmentamaan, jolloin emme antaneet suoria vastauksia, vaan nuoret saivat itse pohtia vastauksia. Luottamus valmentajien ja nuorten välille syntyi voimakkaasti, johon uskomme vaikuttaneen mm. sen, että kyselimme joka tapaamiskerta nuorten kuulumisia ja olimme heidän tukeaan vaihtelevissa tilanteissa.

Saimme aikaan toimintamallin, joka jatkuu edelleen Nuorten Keski-Suomi ry:ssä. Tällä hetkellä valmentajien vaihdoksien takia nuoria on mukana vain kolme eikä toimintaa ole saatu käyntiin syksyllä niin nopeasti kuin toimintasuunnitelmaan oli kirjattu. Tämän takia olisikin hyvä, että sama valmentaja toimii ryhmän kanssa alusta loppuun.

Suurin ongelma TDuurin käynnistämisessä on nuorten ja yritysten mukaan saaminen. Olisi hyvä käyttää aikaa kunnolla TDuu-

rin markkinoimiseen, sillä ilman nuoria toimintaa ei tietenkään ole. Ensi kesänä valmentaja voisi keskittyä markkinoimiseen, jotta syksyllä alkava ryhmä voisi aloittaa suoraan, eikä nuorten ja yritysten mukaan saaminen olisi niin vaikeaa.

Kaiken kaikkiaan TDuurin testaaminen sujui hyvin. Nuorten tärkeimmissä tavoitteissa onnistuttiin, jonka vuoksi pidämme TDuuria onnistuneena. Tärkeintä toiminnassa on kuitenkin se, että nuoret oppivat jotakin ja kehittävät taitojaan. Nuoret itse olivat todella tyytyväisiä toimintaan ja uskoivat, että TDuurista oli heille paljonkin hyötyä.

LÄHTEET

Andersson, Jari 2007. Vammala – lasten ja nuorten kunta. Lasten ja nuorten osallisuus päätöksenteossa. Teoksessa Gretschel Anu ja Kiilakoski Tomi (toim.) Lasten ja nuorten kunta. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Hämäläinen-Luukkainen, Jaana 2004. Nivelvaiheen nuoret ja yhteistyö, Opinto-ohjaajien ja laaja-alaisten erityisopettajien näkemyksiä peruskoulun ja toisen asteen nivelvaiheessa. 2004.

Ikonen, Risto 2006. Yrittäjyyskasvatus. Kansalaisen taloudellista autonomiaa etsimässä. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.

Itä-Suomen Läninhallitus 2009.

<http://www.laaninhallitus.fi/lh/ita/sivistys/home.nsf/pages/BA68DE363A461616C2256DC2004010F8?opendocument>. Viitattu 4.10.2009.

Lehtonen, Heleena 2006. Oppijan kasvun tukeminen. Saarijärven Offset Oy. Tampereen yliopisto, Opettajainkoulutuslaitos on julkaisija.

Luukkainen, Olli & Wuorinen, Jarkko 2002. Yrittävä elämänsenne. Jyväskylä: PS-kustannus.

Matikainen, Janne 2004. Helsingin yliopisto.

<http://www.valt.helsinki.fi/blogs/jmatikai/TIIMIT.pdf>. Viitattu 11.9.2009.

Nieminen, Tarja & Tukiainen, Petriikki 2005. Valmentajan projekti seikkailu, Case Nuoret Johtajat Yrittäjyyskurssi. Jyväskylä.

Nuorisolaki 2006.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>.

Viitattu 13.11.2009.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2004. Varhainen puuttuminen, Mahdollisuus nuorten syrjäytymisenehkäisemisessä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Rantala, Taina 2005. Oppimisen iloa etsimässä. Kokemuksen etnografiaa alkuopetuksessa. Acta Universitatis Lapponiesis 88. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Ristimäki, Kari 2004. Yrittäjyyskasvatus. Yrityssanoma OY. Hamina: Oy Kotkan Kirjapiano Ab.

LIITTEET

Liite 1

TOIMINTASUUNNITELMA

tammi-helmikuu

- nuorten kerääminen
Etsivä työ, työvoimapalvelut, työvoiman palvelukeskus, Kulttuuriklubi Siperia, opinto-ohjaajat, Tekevä
- yritysten kartoittaminen
toimintasuunnitelman hiominen
Otetaan huomioon myös nuorten tavoitteet ja toiveet
- tiimiin tutustuminen
Tiimiytymisleiri tai retki.
- kesätyökoulutus
NuK-Sun kesätyökoulutuksen materiaaleja mukailien

maalis-huhtikuu

- hakemuksen ja cv:n teko
Esitellään erilaisia malleja. Pohditaan yhdessä, mitä kukin voi CV:hen kirjoittaa, jokainen kuitenkin kirjoittaa oman CV:nsä kotona.
- kesätöiden etsiminen
Jokainen hakee vähintään yhtä kesätyötä esimerkiksi mol.fi-sivustolta.
- työkkäriin tutustuminen
- sosiaalisten taitojen kehittäminen
NuK-Sun puheviestinnän harjoittelija. Pukeutuminen, käyttäytyminen.
- yritysvierailuja
ensimmäinen työkeikka ja tarjous

- NuK-Sun koulutukset! verokortti
- mistä palkka koostuu
- Mitä täytyy ottaa huomioon tarjousta tehdessä? Mitä maksuja palkasta menee?

touko-kesäkuu

- hyvän työntekijän ominaisuudet
Aikatauluista kiinni pitäminen, oma-aloitteisuus, aktiivisuus.
- miten toimitaan työhaastattelussa
Käydään roolein läpi työhaastattelutilannetta.
- kesätöiden aloittaminen
- välipalautteiden antaminen
Lomake, haastattelut.
- työelämätaidot ja pelisäännöt
- Käydään läpi oikeuksia ja velvollisuuksia mm. työnantajan velvollisuus on antaa työtodistus.

heinäkuu

- tauko
- mahdollisia työkeikkoja

elo-syyskuu

- oman cv:n päivittäminen
Lisätään mahdolliset kesätyöt ja käydyt kurssit
- mahdolliset työkeikat
- kesätöiden kokemukset: mitä tekisin toisin, mikä onnistui
- työntekijänä kehittyminen
- hygienia-/anniskelupassi, järkkäri –koulutukset
- yrityksiin tutustuminen

loka-marraskuu

- mahdolliset työkeikat
- yhteiset urakat
- tulevaisuuden suunnitelmat
- yritys vierailu

joulukuu

- palautteiden keruu
- yhteenveto
- loppubileet
Nuoret itse ideoivat ja toteuttavat itselleen loppubileet.
- yritysten muistaminen
Kiitoskirjeet yrityksille.

Lähde mukaan Tehoduunirinkiin!

Oletko 17-29 –vuotias nuori, joka haluaa oppia työelämätaitoja, hankkia töitä ja ansaita rahaa? Tule mukaan Tehoduunirinkiin, eli tuttavallisemmin TDuuriin ja hanki kaikkia näitä kokemuksia yhdessä muiden nuorten kanssa! TDuuri toimii vuoden 2009 ja sen aikana opetellaan esimerkiksi CV:n ja työhakemuksen kirjoittamista, sekä käydään työpaikoilla tekemässä keikkatöitä.

Ensimmäinen tapaaminen Sepänkeskuksella
(Kyllikinkatu 1) 3.3.09 klo 17.00

Jos sinulla on kysyttävää, ota rohkeasti yhteyttä!

Anni Juntunen
anni.juntunen@humak.edu
044 0130 145

Kaisa Honkala
kaisa.honkala@humak.edu
040 845 7026

Liite 3

Morjens,

Oletko kiinnostunut nuorista tulevaisuuden työntekijöinä? Olemme nimittäin kaksi Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijaa, jotka tekevät opinnäytetyötään Nuorten Keski-Suomi ry:n tilaamana. Kokoamme 15–29 –vuotiaista nuorista 5-10 henkilön Tehoduuniringin, eli tuttavallisemmin T Duurin. Haluamme tarjota nuorille, joilla on vaikeuksia päästä koulutukseen tai kiinni työelämään mahdollisuuden tutustua yrityksiin sekä viranomaisverkostoihin. T Duurissa kehitetään nuorten sosiaalisia-, emotionaalisia- ja työelämätaitoja. Harjoittelemme esimerkiksi työhakemuksen ja CV:n tekoa sekä verotusasioita. Suurimpana tavoitteena T Duurilla on antaa nuorille tietoa työelämästä ja että he saisivat arvokasta työkokemusta.

Pyydämmekin teitä lähtemään mukaan kansamme tekemään nuorista tulevaisuuden työntekijöitä. Yritykseltänne toivomme avointa mieltä ja kiinnostusta nuoria työntekijöitä kohtaan. Tarkoituksena olisi, että yrityksenne ottaisi valmentajiin yhteyttä tarjoten työkeikkaa joko yksittäiselle nuorelle tai koko ryhmälle. Tällainen työkeikka voi olla esimerkiksi inventaarion tekemistä. Tulisimme myös mielellämme T Duurin kanssa tutustumaan yrityksenne toimintaan.

Tarkoituksena on siis, että nuoret tekevät tarjoamastanne työkeikasta tarjousksen, jonka lähettävät teille hyväksyttäväksi. Ja näin yhteistyö lähtee käyntiin!

Annamme mielellämme lisätietoa yritysvierailuista, työkeikkojen tekemisestä sekä yleisesti toiminnastamme!

Tarjous on voimassa marraskuuhun 2009 asti. Toimi pian ja ota rohkeasti yhteyttä, parhaat viedään päältä!

Anni Juntunen
anni.juntunen@humak.edu
044 0130 145

Kaisa Honkala
kaisa.honkala@humak.edu
040 845 7026

TEHODUUNIRINGIN PALAUTE

Onko Tduurista ollut sinulle hyötyä? Miksi ei/ millaista hyötyä?

Mitä olet oppinut?

TDuurissa oli parasta

Mitkä asiat ovat jääneet vaivaamaan?

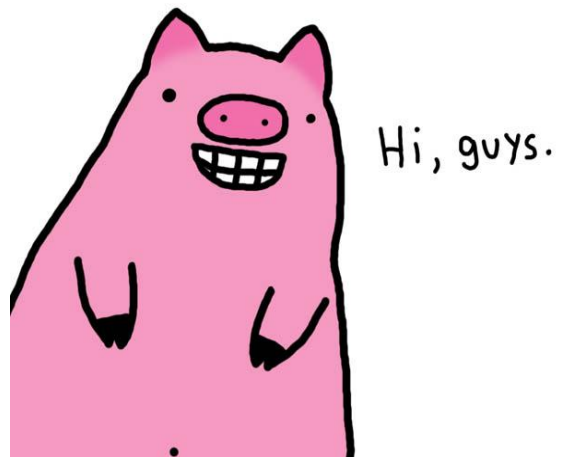
Olemme tavanneet kahden tunnin ajan kerran viikossa. Onko tämä ollut mielestäsi sopiva määrä? Olisiko parempi nähdä useammin tai pidemmän/ lyhyemmän ajan kerrallaan?

Mitä olisi pitänyt tehdä toisin?

Olisiko yritysvierailuja pitänyt olla enemmän/ vähemmän? Millaisiin paikkoihin tahtoisit tehdä yritysvierailuja?

Oliko työkeikkoja tarpeeksi? Miten työkeikkoja olisi pitänyt suunnitella? Millaisia työkeikkoja haluaisit tehdä?

MITEN ILMAISEN ITSEÄNI TYÖHAASTATTELUSSA?



Kevät 2009
Koonnut puheviestinnän opiskelija
Riitta Oikarinen

Johdatukseksi

Huomaat lehdestä kiinnostavan työpaikkailmoituksen. Saat muutaman päivän kuluttua kutsun haastatteluun. Onneksi olkoon! Olet jo päässyt pitkälle. Pelkkä haastattelukutsu ei kuitenkaan riitä työpaikan saamiseksi. Haastattelutilanteessa onnistumiseen tarvitset monenlaisia vuorovaikutustaitoja: sinun on hyvä osata mm. perustella, miksi juuri sinut kannattaa valita kyseiseen työpaikkaan. Pelkillä sanoillakaan ei kuitenkaan pötkitä vielä kovin pitkälle. Sinun on hyvä ymmärtää myös se, mistä sanaton viestintä koostuu ja millainen merkitys sillä voi olla työhaastattelutilanteessa.

Tämän oppaan tarkoituksena on tuoda esille, millaisia vuorovaikutustaitoja tarvitset, kun menet työhaastatteluun. Viestijäkuva, se, millaisena itse koet itsesi viestijänä, on kaiken takana. Oppaan alussa saatkin hyviä vinkkejä siihen, miten voit lähteä kehittämään omaa viestijäkuvaasi.

”Muistin virkistämiseksi” osiosta voit tsekata tärkeimmät työhaastattelussa huomioitavat asiat.

Tämä opas toimii 7.4.2009 olleen parituntisen koulutuksen täydentäjänä. Oppaan lopussa on mainittu ne lähteet, joita olen hyödyntänyt tämän oppaan ja koulutuksen laatimisessa.

Toivon, että oppaasta on sinulle paljon hyötyä!

VIESTIJÄKUVA

Millaisena viestijänä itseäsi pidät?, millaisissa vuorovaikutus-tilanteissa koet onnistuneesi?, millaisissa epäonnistuneesi? Viestijäkuva on puheviestintään liittyvä käsite, jolla kuvataan sitä, millaiset ovat omat käsityksesi itsestäsi viestijänä. Tämä kuva on rakentunut sinulle erilaisten viestintäkokemusten myötä. (Valo & Almonkari 1995 ; Hakkarainen, Hyvärinen 1999, 15-16.)

Kun olet saanut kutsun työhaastatteluun, sinun kannattaa miettiä miten ilmaiset itseäsi haastattelijalle: mitkä ovat omia vahvoja ominaisuuksiasi viestijänä?, mitkä taidot vaativat kehittymistä?

Voit pohdiskella esimerkiksi seuraavia asioita:

- Muistele positiivisia työhaastattelutilanteita. Mikä niissä meni hyvin?
- Millaiset asiat olet kokenut haastattelutilanteessa hankaliksi? (esim. kysymyksiin vastaamisen, kysymysten esittämisen, jännittämisen tms).
- Millaisia vuorovaikutustaitoja hakemasi tehtävä vaatii? (esim. ryhmätyötaidot jne.)
- Mitkä ovat omia vahvuuksiasi viestijänä? Oletko esimerkiksi hyvä kuuntelija, tai koetko, että sinun on helppo vastata kiperiinkin kysymyksiin?
- Koetko, että jätät helposti kuuntelijoiden mieleen vai vetäydytkö mielelläsi taustalle.

Muista, että positiivisilla ajatuksilla on tässäkin kohtaa suuri merkitys! Millaisena viestijänä itseäsi pidät, heijastuu myös ulospäin!

TYÖHAASTATTELUTILANTEEISSA TARVITTAVIA VUOROVAIKUTUSTAITOJA

Jaakko Lehtosen (1994, 47) mukaan viestintätaidot voivat koostua esimerkiksi seuraavista taidoista:

1). Kielelliset ja non-verbaaliset (sanattoman viestinnän)taidot, joita ovat esimerkiksi äänenkäyttö ja puheenrytmi, ilmeet, eleet ja kehon asento

- *Millainen merkitys näillä taidoilla on työhaastattelutilanteessa?*

Sanattoman viestinnän osuus on sanottu olevan yli puolet kokonaisviestinnästämme. Saapuessasi työhaastatteluun tulet ensimmäisenä tervehtimään haastatteliijaasi. Vankalla kädenpuristuksella ja tervehtimisellä osoitat kunnioitusta haastatteliijaasi kohtaan. Muista ensivaikutelman merkitys! Useimmat työnantajat laskevat paljon ensivaikutelman varaan.

Sanattomaan viestintään kuuluvat myös olennaisesti aikakäsitys sekä fyysinen olemus (Hakkarainen & Hyvärinen 1999, 33-34). Hyvin moni työnantaja pitää erityisen tärkeänä sitä, että saavut haastatteluun ajoissa, jos myöhästyit haastattelusta, voi työnantajasta tuntua siltä, että et saavu mahdolliseen työpaikkaankaan ajoissa. Inhimillinen myöhästyminen sallittakoon, mutta välttääksesi myöhästymisen, ota ajoissa selvää esimerkiksi työpaikkasi sijainnista. Fyysisellä olemuksella, siltä, miltä näytät haastattelussa, on oma merkityksensä. Huoliteltu ja siisti ulkoinen olemus on aina paikallaan. Voit olla persoonallinen, mutta vältä ylilyöntejä.

Työhaastattelutilanteessa sinun kannattaa kiinnittää huomiota asentoosi, esimerkiksi kädet ristissä oleminen voidaan helposti tulkita välinpitämättömyydeksi. Katsekontaktilla voit viestittää halukkuuttasi haastatteluun. Liian pitkä katsekontakti voidaan tulkita uhkaavaksi, kun taas liian vähäinen katsekontakti voidaan tulkita välinpitämättömyydeksi tai jopa vilpillisyydeksi. (Hakkarainen & Hyvärinen 1999, 29.)

Kiinnitä myös huomiota äänenkäyttöösi, esimerkiksi puheesi nopeuteen ja selkeyteen. Vastaa asiallisesti sinulle esitettyihin kysymyksiin, käytä selkeää puheääntä. Tarvittaessa voit tehdä ennen haastattelua erilaisia artikulaatioharjoituksia (esim. hokea ra-re-ri-ro-ruu, sa-se-si-so-suu tai haukotella), jotka auttavat äänesi selkeyttämisessä.

2) Strategiataitoja ovat esimerkiksi taito perustella, vakuuttaa ja muotoilla mielipiteensä sekä taito jäsentää ja rakentaa sanomaansa.

- *Millainen merkitys näillä taidoilla on työhaastattelutilanteessa?*

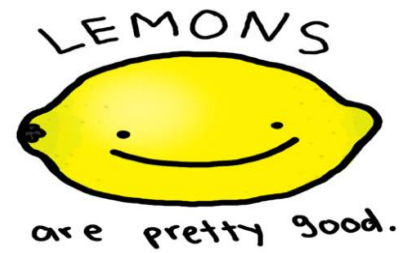
Työhaastattelutilanteessa haastattelija odottaa sinulta kuuluvan perusteluja esimerkiksi sille, miksi olet hakemassa kyseistä työpaikkaa?, miksi juuri sinut kannattaa valita kyseiseen työhön? Mieti siis millaisia perusteluja käytät.

Voit perustella halukkuuttasi työhön esimerkiksi vetoamalla

- a) *järkeen, ns. teoreettinen argumentointi: "olen hakemassa tätä työpaikkaa, koska koen, että työpaikka voisi tarjota minulle hyvän mahdollisuuden kartoittaa työkokemusta"*
- b) *tunteisiin, ns. ateoreettinen argumentointi "olen hakemassa tätä työpaikkaa, koska koen, että asiakaspalvelu ja asiakkaiden tyytyväiseksi tekeminen on sydäntäni lähellä".*
- c) *vetoamalla syy-seuraussuhteisiin: " olen hakemassa tätä työpaikkaa, koska tämän alan työkokemus auttaisi minua pyrkinessäni opiskelemaan x alaa.*

- *Vältä kuitenkin liian yksipuolista argumentointia esim. "Haen tätä työpaikkaa, koska tarvitsen kipeästi töitä". Kohdentamisella tarkoitetaan sitä, että osaat viestintätilanteessa ja sitä suunniteltaessa ottaa huomioon vuorovaikutuskumppanisi.*
- *Mitä tämä tarkoittaa haastattelutilanteessa?*
Ilmaistessasi itseäsi haastattelijalle, pyrit muotoilemaan viestisi haastattelijalle sopivaksi. Et puhu ainoastaan asioista, jotka ovat sinulle tärkeitä, vaan otat huomioon myös haastattelijan tarpeet.

MUISTIN VIRKISTÄMISEKSI



- Valmistaudu haastatteluun huolella: pysähdy pohtimaan, mitä asioita kannattaa kertoa haastattelijalle, tärkeimpiä ovat ainakin perustelut, miksi haet kyseistä työpaikkaa, miksi juuri sinut kannattaa valita kyseiseen työhön, mitkä ovat vahvuuksiasi ja heikkouksiasi. Valmistaudu myös yllättäviin kysymyksiin. Ota ajoissa selvää työpaikan sijainnista
- Jännittäminen, jota myös kutsutaan virittymiseksi, on täysin luonnollista uusissa ja yllättävissä tilanteissa. Älä huolestu jos kätesi hikoavat, suusi kuivuu tai sydämesi hakkaa ennen haastattelua. Pieni jännitys usein vain parantaa suoritusta. Jännittämiseen auttavat esim. syvä hengittäminen, rentoutuminen ja huumori ja myönteinen suhtautuminen haastatteluun. Älä siis ota haastattelua liian vakavasti!
- Mennessäsi haastatteluun, muista, että sanattomalla viestinnällä on tärkeä merkitys ensivaikutelman kannalta. Pukeudu tilanteen vaatimalla tavalla, kiinnitä huomiota kehon kieleen, puhu selkeästi ja kuuluvasti, kuuntele, mukaudu. **ÄLÄ MYÖHÄSTY!**
- Mieti perusteluja, miksi olet hakemassa kyseistä työpaikkaa, vältä liian yksipuolista perustelua.
- Pysähdy aika ajoin pohdiskelemaan viestijäkuvaasi: mikä erilaisissa tilanteissa meni hyvin, missä haluaisit kehittyä. Ota oppia kokemuksistasi!
- Suhtaudu itseesi myönteisesti! Haastattelu on iloinen asia ja selviät kyllä siitä!

KIRJALLISUUS

Hakkarainen, T., & Hyvärinen, M-L. 1999. Puheviestintää oppimaan. Kielikeskusmateriaalia n:o 121. Jyväskylän yliopisto. Soveltavan kielentutkimuksen keskus.

Lehtonen, J. 1994. Puhekasvatus ja sosiaaliset taidot. Teoksessa Isotalus, P (toim.) Puheesta ja vuorovaikutuksesta. Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitoksen julkaisuja 11, 43 - 59.

Valo, M., & Almonkari, M. 1994. Puheviestinnän tietoa ja taitoa. Kustannusosakeyhtiö Otava, Helsinki.

Lisäksi seuraavat nettisivut

<http://www.kielijelppi.fi/esiintyminen>

http://kielikompassi.jyu.fi/puheviestinta/tietomajakka/maja_perusteita_argumentointi.shtml

<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/haastattelu/>