


A M M A T I L L I N E N
O P E T T A J A K O R K E A K O U L U
J Y V Ä S K Y L Ä



**OSUUSTOIMINTAYRITTÄMISEN
KURSSIT SATAKUNNASSA 1994 – 1997**

Merikivi, Tuula

Seminaarityö
1996

A M M A T I L L I N E N O P E T T A J A K O R K E A K O U L U 	Päivämäärä 29.9.1996	Julkaisun laji Seminaarityö
Tekijä(t) Merikivi, Tuula		
Nimeke Osuustoimintayrittämisen kurssit Satakunnassa 1994 – 1997		
Tiivistelmä Onko laman syynä työttömyys vai päinvastoin, vai onko riippuvuussuhdetta ollenkaan? Tämä seminaarityö ei pureudu laman ja työttömyyden syntymekanismiin, vaan pyrkii valottamaan yhden työttömyydestä pakokeinon, osuustoiminnan, taustoja ja nykypäivää. Seminaarityö paneutuu osuustoimintayrittämisen kurssien opetussuunnitelmaan ja sen kytkeytymiseen yhteistoiminnallisen oppimisen työtapaan. Työssä etsitään kytkentöjä ryhmän vaiheiden paremmalle ymmärtämiselle. Osuustoimintayrittämisen kurssit, joiden tavoitteena on osuustoiminnallisen yhteisyrityksen perustaminen, on mainio tilaisuus brittiläisen Wilfred R Bionin ryhmäteorioiden tutkimiselle.		
Avainsana (Avainsanat) Työelämän murros, osuustoimintayrittäminen, uusosuustoiminta, työosuustoiminta, yhteistoiminnallinen oppiminen, yhdessä oppiminen, ryhmän käyttäytyminen		
Ulkoasu Kirjallinen raportti		
Sivumäärä 73 29	Kieli suomi	
Muita tietoja		

JOHDANTO

1. OSUUSTOIMINNAN TAUSTAA	1
1.1. Työttömyys ja oman elämän haltuunotto	1
1.2. Eriarvoisuus	1
1.3. Ratkaisuna osuustoiminta	2
1.3.1. Osuustoiminta Englannissa	2
1.3.2. Osuustoiminnan tulo Suomeen	2
1.3.2.1. Osuustoiminta maaseudulla	3
1.3.2.2. Kaupungin työläisten ongelmat	3
1.3.3. Uusosuustoiminta	3
1.3.3.1. Osuustoiminnan neuvonta	3
1.3.4. Osuustoiminnan periaatteet	4
2. TYÖELÄMÄN MURROS	7
2.1. Työelämän muutospainheet	7
2.2. Tiimityö ja itseohjautuvuus	7
2.3. Yrittäjäys	8
2.4. Osuustoimintayrittäminen	8
2.4.1. Työosuuskunnat	8
2.4.1.1. Työosuustoimintaa EU-maissa	9
2.4.1.2. Työosuustoimintaa Suomessa	10
3. AMMATTITAITO	11
3.1. Reflektion merkitys	11
3.2. Ammatillisen kehittymisen prosessi	11
3.2.1. Oppia oppimaan	11
3.2.2. Oppia kehittymään	12
3.2.3. Oppia kehittämään	12
3.3. Suomalainen ammattitaito	12
3.4. Moniammatillisuus	13
4. OPPIMINEN	15
4.1. Erilaisia oppimisnäköyksiä	15
4.2. Kokemuksellinen oppiminen	16
5. YHTEISTYÖHÖN OHJAAMINEN	17
5.1. Osuustoimintayrittämisen kurssit Satakunnassa	17
5.1.1. Osuustoimintayrittämisen kurssien opetussuunnitelma	18
5.1.1.1. Yhteistoiminnallinen oppiminen	19
5.1.1.2. Kurssien sisällöstä	20
6. OPPIMISEN JA KURSSIEN ARVIOINTI	21
6.1. Oppimispäiväkirja	21
6.2. Tentti	21

6.3. Seminaarityö	21
6.4. Sosiaaliset taidot	22
6.5. Osuuskunnan perustaminen	22
6.5.1. Ryhmän käyttäytymisestä	22
7. OPETTAJAN ROOLISTA	25
6.1. Täydellinen oppimisprosessi	25
LOPUKSI	27
LÄHTEET	29

JOHDANTO

Tässä seminaarityössä pyrin hahmottelemaan yhteiskuntamme tilannetta, johon osuustoiminta on uudelleen tekemässä "maihinnousuaan". On pakko sivuta vähän la-
mäkin, vaikka siihen asiaan saattaa lukija olla jo kyllästynyt. Työttömyys Suomessa on kuitenkin vallitseva tosiasia ja työosuustoiminta yksi monista sen ratkaisuyri-
tyksistä.

Osuustoimintayrittämisen kurssit Satakunnassa on ainutlaatuinen sarja työhallinnon ostamia kursseja, jotka kouluttavat satakuntalaisia työttömiä perustamaan alueelleen työosuuskuntia. Kuvaan kurssien opetussuunnitelmaa ja osin menetelmiäkin, jotka ovat käytössämme.

Yhteistoiminnallinen oppiminen on kuin osuustoimintayrittämisen kurseille raken-
nettu työtapa. Monet yhteistoiminnallisen oppimisen komponentit ovat tulleet kurssien käyttöön kuin salaa, ilman nimeä. Kokemuksemme karttuessa ja viimeistään tätä seminaarityötä tehdessäni osa-alueet ovat saaneet nimensä.

Juuri siksi tämän seminaarityön tekeminen on ollut minulle niin antoisaa, löytää teo-
ria ja selitysmallit käyttämillemme menetelmille! Lukiessani esimerkiksi Pasi Sahlber-
gin ja Asko Leppilammen Yksinään vai yhteisvoimin –teosta koin jatkuvasti riemullisia
oppimiskokemuksia. Samoin Kirsti Vänskän ja Antti Laitisen luennot ryhmien vai-
heista ovat olleet juuri osuustoimintayrittämisen kurssien ryhmädynamiikan ymmär-
tämisen kannalta antoisia.

Seminaarityössä lukija voi aistia prosessin, joka on opettanut yksittäisen kouluttajan
ymmärtämään yhteistoiminnallisen oppimisen työtapaa aikuisten työttömien oppi-
maan ohjaamisessa.

I. OSUUSTOIMINNAN TAUSTAA

I.1. Työttömyys ja oman elämän haltuunotto

Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA:n tutkimus suomalaisten asenteista, joka tehtiin syksyllä 1994 ja julkaistiin 1995 kertoo valtaosan suomalaisista ajattelevan, että työelämässä yksilön tulevaisuus on ensisijaisesti omilla käsissä.

Raportin yhteenvedossa kerrotaan, että ainakin tunnetasolla suomalaiset ovat työelämässä heränneet kovaan arkipäivään. He näyttävät ajattelevan, että henkilökohdaisesti pärjää tulevaisuudessa vain, jos koko ajan kehittää valmiuksiaan. Työt ovat vaativia ja tulevat yhä vaativimmiksi. Samalla työelämän ulkoiset muodot muuttuvat hyvinkin paljon. Yhtäältä työnteon ehdot tiukentuvat, toisaalta kaikinainen joustavuus ja uuteen sopeutuminen tulevat välttämättömiksi (Epävarmuuden aika – Matkalla uuteen – EVA:n raportti suomalaisten asenteista 1995).

Yhteiskunnassamme onkin tapahtunut kahtiajako: toisilla on entistä vaativampi työura ja laskutavasta riippuen 500.000 – 700.000 suomalaisella ei ole ollenkaan työtä.

Raportin yhteenveto jatkuu: Työttömyysongelma ei poistu lähivuosina. Vaikka julkisilta yhteisöiltä (hallitus, eduskunta, Euroopan unioni jne.) vaaditaankin nopeita toimia, käytännössä niihin ei kuitenkaan oikein luoteta: parasta on toimia itse.

I.2. Eriarvoisuus

Paitsi työttömyys, yhteiskunnassamme on kaikenlainen eriarvoisuus lisääntynyt. EVA:n tutkimuksessa kansallisen yhtenäisyyden koetaan horjuvan. Eri ryhmien edut törmäävät toisiaan vastaan. Jokainen ryhmä haluaa ottaa yhteisestä kakusta niin paljon kuin mahdollista.

Yhtenä esimerkkinä EVA:n tutkimuksessa on kaupunkien ja maaseutuväestön eturistiriitojen kärjistyminen.

Uusia, luultavasti pitkälle tulevaisuuteen ulottuvia haasteita koulun työlle ovat erityisesti väestön eriarvoisuuden ja erilaisuuden sekä yhteiskunnallisen turvattomuuden lisääntyminen. Tähän vaikuttavat monet syyt, mm. perheissä meneillään olevat muutosprosessit, työelämän muutokset, sosiaaliturvan heikentyminen, kasvava maahanmuutto sekä kansainvälistyminen sekä niihin liittyvät epävarmuustekijät (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

Haastattellessani monia erilaisten kurssien oppilaita, heistä useimmat ovat sitä mieltä, että eriarvoisuus tulee entisestään lisääntymään lähivuosikymmenillä. Erot kaupunkien ja maaseudun, naisten ja miesten, rikkaiden ja köyhien välillä kasvavat, ainakin monet niin pelkäävät.

Samaa asiaa kuvanee EVA:n tutkimuksen kohta, jossa suurtyöttömyyden pysyvyyteen ja syrjäytyneiden suuren ryhmän syntymiseen uskoo 58 % vastaajista, kun taas vain vähän yli viidennes ei yhdy tällaiseen synkkään visioon.

1.3. Ratkaisuna osuustoiminta

1.3.1. Osuustoiminta Englannissa

Usein aikaisemminkin, kun yhteiskunnassa joidenkin ryhmien elinolosuhteet ovat kahtuneet, on osuustoiminnasta tullut ratkaisu ihmisten talouden ahdinkoon. Niin tapahtui Englannissa 1800-luvun alussa. Osuustoiminnan oppikirja vuodelta 1925 kertoo: Kun aatteen toteuttamisessa ensin oli vuosikymmeniä hapuilta ja tehty suuriakin erehdyksiä, perustivat vuonna 1844 Rochdalen tehdaskaupungissa eräät köyhät työmiehet (Rochdalen kuuluisat "kunnon esitaistelijat") osuuskaupan sellaisten periaatteiden pohjalta, että ne sittemmin ovat tulleet määrääviksi ei ainoastaan Englannin, vaan koko maailman osuuskauppaliikkeeseen nähden (Gebhard, 1925).

Naiset ja osuustoiminta vuodelta 1910 kertoo Rochdalen tienraivaajista seuraavasti: Tuhansia kertoja on useimmilla maanpallollamme puhuttavilla kielillä kerrottu köyhistä kankureista, jotka noin kuusikymmentä vuotta sitten viimeisenä keinona kovassa taistelussa olemassaolonsa puolesta päättivät koettaa yhtyneinä toistensa kanssa parantaa omaa tilaansa, kokoamalla heikot voimansa isommaksi, lujemmaksi voimaksi. Pilkan ja ivan alaisina perustivat he muutaman sadan markan säästetyllä pääomalla v. 1844 sen osuuskunnan, joka sittemmin on tullut maailmankuuluksi nimellä "Rochdalen rehellisten tienraivaajien osuuskunta" ja asettivat yleväksi päämääräkseen tulla omiksi kauppiakseen, tehtailijoihseen ja tilanomistajikseen (Gebhard, 1910).

1.3.2. Osuustoiminnan tulo Suomeen

Suomeen osuustoiminta tuli viime vuosisadan lopulla. Kärjistynyt yhteiskunnallinen tilanne ja sortokausi suosi osuustoiminnan leviämistä Suomeen. Pellervo-Seuran Pellervo-palvelut tietokansion mukaan osuustoiminnan syntysanat lausuttiin helmikuulla 1899.

1.3.2.1. Osuustoiminta maaseudulla

Osuustoiminta-aate liittyi Suomessa lähinnä maalaisväestön elinojen kehittämiseen. Talonpoikien velkaantuminen ja maaseutuväestön oman maan puuttuminen toivat ongelmia, joiden ratkaisemiseksi tarvittiin monenlaisia osuuskuntia.

Suomen osuustoiminnan isän Hannes Gebhardin tavoitteena oli kehittää yritysmuoto, jonka puitteissa myös maaseudun vähäväkiset pystyisivät osallistumaan nopeasti kehittyvään markkinatalouteen. (Laakkonen, Laurinkari, 1995).

1.3.2.2. Kaupungin työläisten ongelmat

Kaupunkien ja maaseudun työväestön keskuudessa vaikeimpia ongelmia olivat tarvikkeiden laatu- ja hintataso, rajalliset ansiomahdollisuudet, riittämättömät luoton- saantimahdollisuudet ja ammattitaidon puute.

Työväen toiminta oli etupäässä osuuskauppatoimintaa. Osuustoiminta edusti Suomessa yritysmuotoa, joka soveltui niin kaupunkien kuluttajien kuin maaseutuväestönkin palvelemiseen. Sekä kaupunkien työväestö että maaseutuväestö antoivat sille tukensa (Laakkonen, Laurinkari, 1995).

1.3.3. Uusosuustoiminta

Yhdeksänkymmentäluvulla on osuustoiminta löydetty uudelleen. Tämä osuustoiminnan uusi tuleminen on nimetty uusosuustoiminnaksi erotuksena siitä osuustoiminnasta, jonka juuret ovat viime vuosisadan lopulla. Kyse on kuitenkin samasta toiminnasta, jota säätelee Suomessa aivan sama osuustoimintalaki (ensimmäinen osuuskuntalaki tuli voimaan Suomessa 1901) ja samat osuustoiminnan periaatteet (kts. 1.3.3.2.).

1.3.3.1. Osuustoiminnan neuvonta

Osuustoiminnan kehityksen hitauteen liittyy erityisesti se, että Suomesta on toistaiseksi puuttunut pienimuotoisen osuustoiminnan neuvonta- ja kehittämisjärjestelmä (Laakkonen, Laurinkari, 1995).

Neuvontajärjestöjä on kuitenkin saatu useille paikkakunnille. Satakunta sai Satakunnan osuustoiminnan kehittämiskeskuksen 1995 huhtikuussa Satakunnan työvoimapiirin rahoituksen turvin. Kehittämiskeskuksen työtä on jatkettu Satakunnan osuustoiminnan kehittäminen-projektin turvin, joka on EU:n 3-ohjelman hanke ja kestää

vuoden 1997 loppuun. Muita neuvonta- ja kehittämiskeskuksia on seuraavasti:

- Valtakunnallinen Uusosuustoimintaprojekti (per. 1994, Helsingin yliopiston osuustoimintainstituutti, Pellervo–Seura ry ja työministeriö)
- Vaasan läänin osuustoiminnan kehittämiskeskus (per 1994), joka toimii 1996 alkaen Osuuskunta Naisten Talon suojissa.
- Hämeenlinnan kaupungin osuustoiminnan kehittämiskeskus (per. 1994)
- Keski–Suomen läänin uusosuustoiminnan kehittämis- ja neuvontakeskus (per. 1995)
- Kainuun Osuustoiminnan aktivointiprojekti (per. 1996)
- Oulun seudun resurssikeskus (per. 1996)
- Lisäksi Pellervo–Seuralla on uusosuustoimintaa varten osapäiväinen asiamies.

1.3.4. Osuustoiminnan periaatteet

Osuustoiminnan periaatteet ovat kiistelty asia. Mitkä ovat ne periaatteet, joiden takana kaikkien maiden osuustoimintaväki voisi seistä? Vuonna 1995 kansainvälinen osuustoimintajärjestö ICA vahvisti seuraavat periaatteet (periaatteet Laakkonen, Laurinkari, 1995, selitykset Itkonen 1995):

1. Periaate Vapaaehtoisuus ja avoin jäsenyys

Osuuskunnan jäsenyys on vapaaehtoinen ja avoin ilman sukupuoleen, yhteiskunnalliseen asemaan, rotuun, poliittiseen tai uskonnolliseen vakaumukseen liittyvää syrjintää kaikille, jotka voivat käyttää osuuskunnan palveluja ja jotka ovat valmiit noudattamaan jäsenyyden velvoitteita.

2. Periaate Demokraattinen jäsenhallinto

Osuuskunnat ovat demokraattisia yrityksiä, joita niiden toiminnan määrittelyyn ja päätöksentekoon aktiivisesti osallistuvat jäsenet hallitsevat. Jäsenten edustajiksi valitut miehet ja naiset ovat vastuussa toiminnastaan jäsenistölle. Perusosuuskunnissa osuuskuntien jäsenillä on yhtäläinen äänioikeus (yksi jäsen, yksi ääni). Myös muiden asteiden osuuskuntien hallinto on demokraattisesti järjestetty.

3. Periaate Jäsenten taloudellinen osallistuminen

Jäsenet osallistuvat osuuskuntaan samansuuruisella panoksella ja valvovat osuuskunnan taloutta. Ainakin osa pääomasta on yleensä osuuskunnan yhteistä omaisuutta. Jäsenet saavat yleensä joko rajoitetun koron tai eivät ollenkaan korkoa jäsenyyden edellyttämälle pääomaosuudelleen. Jäsenet jakavat ylijäämän joko yhteen seuraavista tarkoituksista tai niihin kaikkiin: osuuskunnan kehittämiseen, mahdollisiin, ainakin osaksi sidottuihin vararahastoihin, jäsenille palveluiden käytön suhteessa tai tukemalla muita jäsenten hyväksymiä toimia.

4. Periaate Itsenäisyys ja riippumattomuus

Osuuskunnat ovat itsenäisiä, omatoimisuuteen perustuvia jäsenten hallitsemia yrityksiä. Jos ne tekevät sopimuksia muiden yritysten tai valtiovallan kanssa tai hankkivat ulkoista pääomaa, se tapahtuu jäsenten demokraattisen hallinnon ja osuuskunnan itsenäisyyden turvaavilla ehdoilla.

5. Periaate Kasvatus, koulutus, viestintä

Osuuskunnat kasvattavat ja kouluttavat jäseniään, luottamushenkilöitään, johtoaan ja henkilöstöään siten, että nämä pystyvät vaikuttamaan tehokkaasti osuuskuntien kehitykseen. Osuuskunnat viestivät suurelle yleisölle ja etenkin nuorille ja päättäjiille osuustoiminnasta ja sen eduista.

6. Periaate Osuuskuntien välinen yhteistyö

Osuuskunnat palvelevat jäseniään tehokkaimmin ja vahvistavat osuustoimintaliikettä paikallisella, valtakunnallisella, alueellisella ja kansainvälisellä yhteistyöllä.

7. Periaate Yhteisöllisyys

Osuuskunnat työskentelevät yhteisöjensä kestäväen kehityksen hyväksi jäsentensä hyväksymällä tavalla.

Eräissä maissa, kuten Italiassa osuustoiminnan erityisluonne pyritään varmistamaan siten, että osuuskuntien perustamislainoituksen ja –avustusten edellytyksenä on, että osuuskunnat kertovat kirjallisesti, miten ne toteuttavat toiminnassaan Kansainvälisen Osuustoimintaliiton ICA:n hyväksymiä osuustoiminnan periaatteita. Tämä menettely on realistinen ja se edellyttää, että lainoitusta tai avustusta hakevat osuuskunnat edes jossakin määrin ovat pohtineet osuustoiminnan erityisluonnetta (Pättiniemi, 1995).

Mielestäni vain näitä periaatteita noudattaen uusista osuuskunnista voi tulla vahvoja yrityksiä, jotka luotsaavat jäsenensä pois taloudellisesta ja henkisestä ahdingosta.

2. TYÖELÄMÄN MURROS

2.1. Työelämän muutospainheet

EVA:n tutkimuksen mukaan kansalaiset mieltävät seuraavat neljä seikkaa tulevaisuuden työelämän keskeisiksi piirteiksi:

1. Ammattitaitovaatimusten odotetaan kasvavan voimakkaasti kaikilla aloilla ja töiden edellyttävän jatkuvaa kouluttautumista.
2. Työsuhteiden odotetaan muuttuvan yhä enemmän lyhytaikaisiksi kuten projekti- tai "keikkaluontoiseksi" ja myös osapäiväiseksi. Automaation arvioidaan lisääntyvän ja työttömyyden säilyvän korkeana.
3. Työn ehtojen odotetaan tiukentuvan; tämä koskee eläke-ehtoja, työttömyyskorvauksia ja jopa palkkausta. Työehdoista aletaan sopia paikallisesti ja työ kuin työ otetaan vastaan.
4. Kaikkinaisen joustavuuden odotetaan lisääntyvän; tähän kuuluu mm. se, että varmat, elinihkäiset työpaikat häviävät ja joudutaan opettelemaan useita ammatteja.

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistion mukaan 1970-luvulla alkanut yhteiskunnan muutossuunta, jossa työttömyys on alkanut erotella työikäistä väestöä työstä syrjäytyneisiin ja työmarkkinakelpoisiin samalla tavalla kuin työkyvyttömyyden käsite, on 1990-luvulla edelleen vahvistunut. Työntekijän työkykyyn ja työsuoritukseen kohdistuvat vaatimukset kasvavat alati.

Tämä muutossuunta merkitsee sitä, että vakituisilta työmarkkinoilta syrjäytyvien määrä jatkuvasti kasvaa. Tälle muutossuunnalle ei ole näkyvissä päätepistettä. Menossa oleva nousukausi ei muuta tätä varsin pitkää ja pääasiassa suhdanteista riippumatonta työmarkkinoitten muutosta (Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 1995).

2.2. Tiimityö ja itseohjautuvuus

Työelämän muuttuessa puhutaan tiimityöstä ja matalista organisaatioista. Ihmisten pitää oppia tekemään työtä ilman jatkuvaa ohjausta, yhteistyössä työtovereidensa kanssa. Tämä tarkoittaa, että jokaisen, joka työtä haluaa itsenäisesti tai yrityksessä tehdä, tulee oppia ottamaan vastuu lopputuloksen onnistumisesta. Tämä aiheuttaa

haasteen koulutusjärjestelmällemme kokonaisuudessaan. Kaikilla koulutuksen asteilla tulee korostaa itseohjautuvuutta, sisäistä yrittäjyyttä ja opettaa yhteistyötä ja yhdessä tekemistä.

2.3. Yrittäjyys

Lääkkeeksi työttömyyteen on varsinkin yhteiskuntamme taholta tuotu yrittäminen. Välillä tuntuu kuin odotettaisiin kaikista Suomen työttömistä yrittäjiä.

Joidenkin kohdalla yrittäminen onkin käyttökelpoinen ratkaisu. Yhteiskunta tarjoaa yleensä puolen vuoden starttirahan, jonka turvin työtön voi päästä alkuun. Ainakin omassa kaupungissani Porissa starttirahayrittäjien onnistumisprosentti (80 %) yritystoiminnassaan on selvästi korkeampi, kuin ilman starttirahaa aloittavien (58 %) (prosentit Porin kaupungin elinkeinoasiamies Aimo Miinalaisen luento, 1996).

Tämä johtuu paitsi siitä, että näin yrittäjälle turvataan toimeentulo alkukuukausille myös siitä, että saadakseen rahan yrittäjäkokelaan pitää esittää liiketoimintasuunnitelma yrityksestään elinkeinotoimistoon.

Starttirahayrittäjien pitää, ellei heillä ole aikaisempaa yrittäjäkokemusta tai kaupallista koulutusta, käydä erillinen, yleensä kuukauden mittainen, yrittäjäkurssi. Kurssin aikana monet huonoiksi havaitut tai vajavaiset yritysideal karsiutuvat.

2.4. Osuustoimintayrittäminen

Kaikista ei kuitenkaan ole yrittäjiä. On paljon ihmisiä, joilla ei ole juuri ollenkaan riskinottoa kykyä. Toiset eivät pysty työskentelemään yksinään. Joidenkin ammattitaito on, vaikkakin hyvä, kovin kapea. On lukuisia syitä, miksi ihminen ei voi ryhtyä yrittäjäksi.

Tällöin voi vaihtoehtona olla osuustoimintayrittäminen. Tällöin yksilön riski yhteisyritystä perustettaessa vähenee. Niiden kohdalla, jotka eivät osallistu hallitustyöskenteelyyn, riski on käytännössä osuusmaksun suuruinen, pienimmillään vain muutamia satoja markkoja.

2.4.1. Työosuuskunnat

Työosuuskunta tarkoittaa, että jäsenet, jotka omistavat osuuskunnan, työskentelevät siinä ja omistavat yhdessä tuotantovälineensä.

Uusosuustoiminnan tulkinta työosuuskunnasta, varsinkin Pohjoismaissa ja Suomessa, on kuitenkin suppeampi. Työosuuskunta mielletään täällä yhteisyritykseksi, jonka tarkoituksena on hankkia jäsenilleen työtilaisuuksia. Jotkut työosuuskunnat rajoittavat toimintansa työvoimavuokrauksen sektorille.

Työosuuskuntia on perustettu erityisesti:

- taloudellisen kriisin vallitessa ja työttömyyden uhan kasvaessa,
- teknologisten muutosten aikana ja työn rationalisoinnin kausina,
- sosiaalisten muutosten aikana, jolloin tehdään yhteiskunnallisia kokeiluja ja perinteinen suhtautuminen työhön ja työuraan kyseenalaistuu (Laakkonen, Laurinkari, 1995).

2.4.1.1. Työosuustoimintaa EU-maissa

Pohjoismaista työosuustoiminta on laajinta Tanskassa. Tanskassa valtasi alaa 1960-luvulla kollektiiviliike, jonka periaatteisiin kuuluu organisaatiomalli, jolle oli tyypillistä horisontaalisuus, tasavertainen osallistuminen ja matala rakenne sekä ideologiamalli, jota luonnehtii tasa-arvoisuus, solidaarisuus, inhimillisyys ym. (Laakkonen, Laurinkari, 1995).

Euroopan Työosuuskuntien liiton CECOP:n tilaston mukaan vuonna 1989 Tanskassa oli 3880 työntekijäin omistamaa yritystä.

Työosuustoiminnalla on Italiassa erikoisasema. Niiden asema selittyy kolmella tekijällä:

- Poliittiset puolueet ovat aktiivisesti tukeneet osuuskuntia 1800-luvun lopulta lähtien.
- Valtio on pitkään tukenut osuustoiminnallisia yrityksiä ja niiden toimintaa lukuun ottamatta Fasismien kautta, jolloin osuuskunnat olivat kiellettyjä. Erityisen tärkeä on Italian osuuskuntien sodanjälkeiselle kehitykselle ollut laki, joka suo osuuskunnille mm. verohuojennuksia.
- Osuuskunnat ovat menestyksekkäästi harjoittaneet yhteistoimintaa (Laakkonen, Laurinkari, 1995).

Italian työosuuskuntien lukumäärä oli 1989 CECOP:n Internet-sivun mukaan 13500.

Espanja on toinen EU-maa, jossa työosuuskuntia on erittäin paljon. 1980-luvun lopulta lähtien Espanjassa on perustettu noin 10.000 työntekijöiden omistamaa yhteisyritystä (Laakkonen, Laurinkari, 1995).

Kuuluisin Espanjan ja ehkä koko maailman työosuuskunnista on Mondragon työosuuskunta. Sen syntyyn vaikutti erityisesti maakunnan alikehittyneisyys, työttömyys, elinkeinojen kehittämistarpeet ja alueen itsenäistymispyrkimykset. Myös katolisen kirkon sosiaalisen suuntauksen edustaja isä Arizmedin näkemykset yhteiskunnan kehityksestä ovat olleet vaikuttavia (Pättiniemi, 1994). Mondragon työosuuskunta on liikevaihdoiltaan Espanjan toiseksi suurin yritys.

2.4.1.2. Työosuustoiminta Suomessa

Suomessa toimi 1900-luvun alussa lastaajien, kivenhakkaajien ja ajurien työosuuskuntia, mutta ne hävisivät 1910–1920-luvulla inflaation ja tekniikan kehityksen myötä.

1980-luvulla perustettiin muutamia työosuuskuntia. Näistä esimerkkinä kuljetusalalla toimiva Kilon Osuusauto, joka on selviytynyt laman yli toimialalla, jolta suuri osa yrityksistä on joutunut lopettamaan toimintansa. Osuusauton perustivat autonkuljettajat, jotka olivat siihen asti työskennelleet osuuskaupan palveluksessa. Syynä osuuskunnan perustamiseen oli paitsi halu oman yrityksen perustamiseen myös entisen työnantajan palveluksessa saatu yhteistoimintakoulutus.

1990-luvulla työosuuskunnat ovat kokeneet Suomessa uuden tulemisensa. 1990-luvulla on perustettu lähinnä työttömien työosuuskuntia Suomeen ja muihin Pohjoismaihin.

Ensimmäinen työttömien perustama työosuuskunta Suomessa on Kirkkonummen Työosuuskunta Aktion, jonka perustivat 1993 Työttömien yhdistyksen jäsenet, jotka halusivat nousta vastustamaan pimeän työn tekemistä.

18.6.1996 Pellervon tekemän tilaston mukaan Suomessa on 108 rekisteröityä työosuuskuntaa.

3. AMMATTITAITO

3.1. Reflektion merkitys

Reflektiossa on kyse kyvystä tulkita tilanteiden olemusta. Sille on tyypillistä, että tulevaisuuden toiminta johdetaan menneisyyden kokemuksiä työstämällä (Rousi, Mutka, 1994).

Pohjoismaisten hyvinvointivaltioiden kehittyminen on merkinnyt verraten yhdenmukaisten palkansaajayhteiskuntien muodostumista. Niitä luonnehtivat mm. väestön laajamittainen työhönosallistuminen, korkea työllisyysaste, ns. normaalityösuhteiden hallitsevuus, suhteellisen vähäiset palkkaerot sekä sosiaaliturvajärjestelmä, joka perustuu palkkaan sidottuihin veroihin ja sosiaaliturvamaksuihin (Lehtisalo, 1994, toim.). Palkansaajayhteiskuntamme on selvästi rapautumassa. Kaikkien ennusteiden mukaan suuri osa väestöstä on tulevaisuudessakin työttömänä ja vielä suurempi osuus työikäisistä ansaitsee elantonsa ei-tyypillisistä työsuhteista ja entistä moninaisemmista työnteon muodoista.

Rousin mukaan reflektion tavoitteena koulutuksessa on opiskelijoiden aikaisempien, rutiineiksi muodostuneiden skeemojen ja strategioiden kyseenalaistaminen. Aikuis-koulutukselle tämä antaa suuren haasteen. Ei ainoastaan opiskelijoiden vaan myös opettajien on luovuttava entisistä malleista ja suunnattava katseensa tulevaisuuteen, jonka Matti Peltonen näkee seuraavanlaisena: Rutiiniammatit edustavat väheneviä ammattialoja, kasvavat alat edustavat luovia tehtäviä. Toisin sanoen, vähenevät tehtävät on siirretty tietotekniikalla suoritettavaksi, kasvavat alat vaativat ihmisen aktiivista panosta (Peltonen, 1994).

3.2. Ammatillisen kehittymisen prosessi

Rousi on kuvannut ammatillisen kehittymisen prosessia kolmena vaiheena, jossa kokemuksen jäsentäminen ja reflektion kehittäminen on tarkastelukohtina.

3.2.1. Oppia oppimaan

Tässä ns. orientoivassa vaiheessa luodaan eräänlainen laaja-alainen kehikko, johon koulutuksessa esiintuleva aines voi kiinnittyä. Tässä vaiheessa aikuisoppija alkaa miettimään mahdollisuutta, ettei tulevaisuus olisikaan menneisyyden kaltainen, vaan jotakin aivan erilaista positiivista uutta voi tapahtua yksilön kohdalla. Opiskelija tuntee tässä vaiheessa hämmennystä ja epävarmuutta ja tarvitsee yleensä opettajansa tukea, jotta oppimisprosessi voi jatkua. Mikäli tämä vaihe prosessissa onnistuu, alkaa opiskelija

tuntea vanhojen mallien riittämättömyyden ja haluta muutosta. Tästä alkaa uuden oppiminen.

3.2.2. Oppia kehittymään

Tässä ns. harjoittavassa vaiheessa opiskelija irtautuu ulkoapäin ohjautuvuudesta ja aloittaa itsenäisen vaiheensa prosessissa. Kun opiskelija on luopunut aiemmasta, mutta ei ole vielä löytänyt uutta tilalle, hän pyrkii hankkimaan mahdollisemman paljon tietoa. Tätä tietoa hän sitten arvioi myös suhteessa itseensä. Tämä vaihe voi tuntua ohjaajasta helpolta, koska opiskelijat ovat vastaanottavaisia, mutta tulisi olla tarkkan, jotta opiskelijoille annettaisiin riittävästi aikaa työstää saamaansa tietoa muuttaen tai sopeuttaen sitä aikaisempiin tietorakenteihinsa.

3.2.3. Oppia kehittämään

Tämän ns. syventävän vaiheen voi nimetä myös kriittiseksi tietoisuudeksi. Tässä vaiheessa aletaan arvioida kriittisesti itseä työntekijänä. Tähän vaiheeseen tulisi päästä koska tällöin työntekijä pystyy hylkäämään vanhat toimintaperiaatteet ja toimintamallit, jos niille ei uudistuvassa yhteiskunnassa ole enää käyttöä. Tällainen työntekijä kykenee arvioimaan sekä oman työnsä vaikuttavuutta että organisaationsa toimintamalleja ja päämääriä (Rousi, Mutka, 1994).

3.3. Suomalainen ammattitaito

Suomalaiset keski-ikäiset ihmiset ovat ammatillisen osaamisensa huipulla. He ovat oppineet ammattinsa, osa heistä osaa tehdä sitä itsenäisesti ja heidän itsetuntonsa, mikäli ei työttömyys tule väliin, on huipussaan. Voidaan sanoa, että he ovat kriittisen tietoisuuden tasolla.

Lama ja sen mukanaan tuoma suurtyöttömyys toi kuitenkin mukanaan uudenlaisen tilanteen. Tohtori Martti Puohiniemen mukaan "lama oli kuin santapaperi, ihmiset ovat laastareilla" (tv-haastattelu 1.4.1996).

Työttömyyden tullessa kuvaan, on ajateltava monia asioita uudelleen. Monien on aloitettava ammatillisuuden prosessinsa aivan alusta. Onko ammattini sellainen, että sille on käyttöä nyky-yhteiskunnassa? Osaanko todella oman ammattini muuttuvissakin oloissa? Voisinko tehdä jotain muuta, jolle olisi paremmin käyttöä muuttuvassa yhteiskunnassamme/työelämässäni? Onko minulle enää mitään käyttöä työelämässä?

Epäillään aivan yleisesti sitäkin, onko käsitettä "suomalainen laatu" olemassakaan, vai onko sekin harhaa. Tehtaat muuttavat ulkomaille, Portugaliin, Viroon, Kiinaan, Venäjällekin ja sielläkin saadaan tuotteet tyydyttävästi tehtyä.

EVA:n tutkimuksen mukaan talouden syöksykierteestä voidaan löytää myös jotain positiivista. Peräti 71 % vastaajista oli väittämän "Vaikka lama on aiheuttanut paljon ongelmia ja inhimillistä kärsimystä, se on myös tervehdyttänyt suomalaista yhteiskuntaa ja suomalaisten ajattelua monin tavoin" kannalla.

Itse katsonkin, että ehkä pitkän päälle positiivisimmat laman tulokset ilmentyvät juuri suomalaisen laadun uudelleen tutkiskelun myötä.

3.4. Moniammatillisuus

Ihmisiltä odotetaan nykyään kaikessa toiminnassa, kotona, työssä, yhdistystoiminnassa, monipuolista osaamista. Vain harvoilta edellytetään syvää oman alansa tuntemusta. Yleisempää on, että ihmisten pitää osata monia asioita ja tietää paljosta ainakin jonkin verran.

Monipuolisen osaamisen vaatimuksessa useiden ihmisten kohdalla tapahtuu niin, ettei yksi ammatti enää elämässä riitä, vaan ihminen tarvitsee elämänsä varrella kaksi tai kolmekin eri ammattia. Matti Peltosen tutkimusten mukaan ammatinvaihto on ollut yleistä suomalaisten työuran aikana koko itsenäisyytemme ajan. Monille työskentely saman organisaation palveluksessa on kuitenkin aikaisemmin ollut mahdollista, ainostaan uraportaiden nousu on tuonut työuraan "jännitystä".

Työosuuskunta, siinä muodossa, kuin se on Suomessa on nykyään yleisin: monien eri ammattikuntien yhteenliittymänä, antaa erinomaiset mahdollisuudet harjaantumiselle moniammatillisuuteen. Työosuuskunnan jäsen, joka on kiinnostunut kehittämään itseään erilaisten töiden taitajaksi, voi osuuskunnan kautta tehdä tehtäviä, joita hän ei muutoin ollenkaan löytäisi.

Esimerkkinä edellisestä oman osuuskuntani jäsen, joka on työtön varastopäällikön toimesta. Kun osuuskunta sai vuosi sitten vakituisen tilauksen pestä suuren yrityksen sata truckia niin, että kukin trucki pestään kerran kuukaudessa ja työ tehdään lauantaisin. Varastopäällikkömme on ollut innokkaasti mukana trukinpesuryhmässä. Sama henkilö tutustui jo osuustoimintayrittämisen kurssilla tarkkaan osuuskuntalakiin. Nykyään hän opettaa omilla kursseillamme sääntöjen laatimista ja häntä kysytään eri oppilaitoksiin silloin, kun osuustoiminnasta halutaan tarkempaa tietoa eri kursseille.

Koska varastopäällikkömme on näin harjaantunut opettamiseen, hän rakentaa palvelun markkinoinnin koulutuspakettia. Näin hän voi laajentaa opettajan työkenttäänsä aina uusille aloille.

Osuustoimintayrittämisen kursseilla on tullut ilmi, että työttömistä useat ovat valmiita ja halukkaita tekemään muutakin työtä, kuin se, johon ovat koulunsa käyneet. Toisille ajatus ammatin vaihtamisesta on houkutteleva. Siitä on hyvä lähteä eteenpäin.

Ongelmaksi usein tulee oman osaamisensa markkinointi. Vaikka työttömällä olisi joskus ollut näennäisesti hyväkin itsetunto, on se saattanut työttömyyden aikana pahasti rapistua. Työllisyyskursseilla tapaan ihmisiä, joilla on erittäin hyvä koulutus ja työkokemus takanaan, mutta jotka eivät usko pystyvänsä oikein mihinkään. Haavat laastarien alla ovat liian syvät.

Esimerkkinä edellisestä: Osuustoimintayrittämisen kurssin oppilas, joka oli aikuisena suorittanut merkonomien tutkinnon. Hänen todistuksessaan oli kaikki aineet arvoasteltu korkeammalla mahdollisella arvosanalla, myös vapaaehtoiset. Henkilö oli erittäin ulospäinsuuntautunut ja tiedonhaluinen, mutta omasta mielestään hän kykenee vain aputoihin...

4. OPPIMINEN

4.1. Erilaisia oppimisnäkemystyksiä

Behavioristinen oppimisnäkemys

Tämä perinteinen oppimisnäkemys kohdistaa mielenkiintonsa ulkoisesti havaittavan ja mitattavan toiminnan oppimiseen. Oppiminen behavioristisen käsityksen mukaan nähdään valmiiden yksittäisten tietojen, taitojen ja käyttäytymismallien vastaanottamisena, varastoimisena, yhdistelynä ja mieleenpalauttamisena. Tässä mallissa lähde-tään kehittämään teoriaa osista ja päädytään kokonaisuuksiin. Lähtökohta on se, että jokainen opittava asia opitaan erikseen. Oppiminen nähdään tässä mallissa oppijan ja opettajan sekä oppiaineksen välisenä toimintana eikä yhteiskunnan ja ammatillisen toiminnan monimuotoisuutta oteta huomioon.

Behavioristinen oppimiskäsitys näyttäytyy monissa oppimistilanteissa. Arvostetaan opittavan aineksen pilkkomista pieniin, selväpiirteisiin osiin, teorian tarkasteleminen aloitetaan osista, asioissa edetään nopeasti ja vastaukset pyritään arvioimaan välittömästi, jotta halutut toimintamallit pääsevät vakiintumaan, arviointi tapahtuu etukäteen annettujen pisteytysten mukaisesti jne.

Humanistinen oppimisnäkemys

Humanistinen lähestymistapa näkee ihmisen luovana ja henkiseen kasvuun pyrkivänä. Ihmisen toiminnan keskeinen pyrkimys on toteuttaa kullekin ominaista kasvun ja kehityksen potentiaalia. Humanismi on laaja näkemysten kirjo, jossa yhteistä on, että myös opettajaa opetetaan yhdessä opiskelijoiden kanssa. Oppiminen on prosessi, jossa vastuullisia ovat sekä opettaja että oppijat, jokaisella prosessiin osallistujalla on vastuu yhteisten tavoitteiden saavuttamisesta, oppimisprosessin toteutuksesta ja sen tulosten arvioinnista. Humanismi korostaa ihmisen myönteisiä piirteitä ja halua oppia.

Humanismi näkee tärkeimpänä oppimaan oppimisen, jatkuvan avoimuuden kokemuksille ja sitoutumisen muutokseen. Tieto nähdään syntyvän ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa.

Kokemuksia pohtimalla ne voidaan ymmärtää laajemmissa yhteyksissään ja näin syntyy uutta tietoa, joka kehittyy jälleen toiminnassa.

Kognitiivinen oppimisnäkemys

Kognitiivisessa oppimisnäkemyksessä ihminen nähdään toimijana, joka aikaisempiin kokemuksiinsa perustuvien tietojen ja taitojen pohjalta asettaa itselleen tavoitteita ja pyrkii toteuttamaan ne. Korkeatasoinen oppiminen tapahtuu aktiivisessa yksilön ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa.

Oppija tulkitsee asioita aikaisempien tietojensa ja kokemustensa synnyttämää taustaa vasten ja tällä tavoin muokkaa jatkuvasti omia tiedollisia rakenteitaan. Tällä tavoin tiedon tulkinnat voivat olla hyvin erilaisia (Rousi, Mutka, 1994)

4.2. Kokemuksellinen oppiminen

Työelämässä paljon käytetyn kokemuksellisen oppimisen malli pohjautuu sekä humanistiseen että kognitiiviseen oppimiskäsitykseen. David Kolben kokemuksellisen oppimisen teorian mukaan oppiminen on prosessi, jossa tieto luodaan kokemuksen muutoksen kautta. Kolben mallin mukaan välitön omakohtainen kokemus mahdollistaa asian tarkemman havainnoinnin ja pohdinnan. Pohdinnan tuloksena oppija pyrkii asian erittelevään ja jäsennehtyyn ymmärtämiseen eli käsitteellistämiseen. Edellisen pohjalta oppija voi tehdä johtopäätöksiä ja kehittää uusia ratkaisumalleja toimintaansa. Uuden toiminnan kautta saatujen kokemusten pohjalta jatkuu uusi oppimistoiminnan prosessi (Rousi, Mutka, 1994). Tämä prosessi mahdollistaa, että henkilö muuttaa käyttäytymistään, joka on katsottu tärkeäksi juuri työelämän koulutuksessa.

5. YHTEISTYÖHÖN OHJAAMINEN

Kokemuksellisen oppimisen malli ja kognitiivinen oppimisnäkemys ovat "työtapoja", joita käyttäen työttömiä aikuisia opetettaessa voidaan mielestäni päästä hyvin tuloksiin. Ihmisillä on paljon tietoa monistakin ammasteista, mutta heidän itseluottamuksensa on pohjalla.

Ne, jotka uskovat, että pystyvät jonain päivänä yrittäjiksi, tai ne harvat, jotka yhä ovat vakuuttuneita, että löytävät kuitenkin itselleen sen kokopäivätoimen tai viran, ovat itsetunnonaan vielä vahvoilla. Toisin on niiden, jotka ovat olleet pitkään työttöminä tai, jotka ovat muutoin vakuuttuneet, ettei heille enää löydy kokopäivätyötä.

Tälle ryhmälle on löydettävä uusia vaihtoehtoja, joista osuustoimintayrittäminen on mielestäni käyttökelpoisiin.

5.1. Osuustoimintayrittämisen kurssit Satakunnassa

Porissa ensimmäinen osuustoimintayrittämisen kurssi alkoi 1994 syksyllä. Koulutuksen järjestäjänä oli Kansan sivistystyön liitto ry. Kurssi oli kolmen kuukauden mittainen koulutus, josta syntyi Osuuskunta Sataosaajat. Seuraava kurssi alkoi 1995 syksynä viiden kuukauden mittaisena. Sen järjesti Satakunnan työvoimapiirin tilaamana Osuuskunta Sataosaajat. Kurssilaiset perustivat Karhukaupungin Osuuskunnan.

Satakunnassa on kurssitettu muitakin ryhmiä. Raumalaiset olivat opissa kuukauden mittaisella osuustoimintakurssilla yhdessä laitilalaisten kanssa. Kurssin järjestäjänä oli Laitilan Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus.

1995 syksyllä alkoi myös Raumalla Osuuskunta Sataosaajien osuustoimintayrittämisen kurssi, jonka seurauksena syntyi 1996 maaliskuun alussa Osuuskunta Rauman Jokapu.

Työvoimapiiri on ostanut Osuuskunta Sataosaajilta lisäksi viisi osuustoimintayrittämisen kurssia, jotka toteutetaan Satakunnassa 1996...1997. Kurssit kuuluvat EU-projektiin osuustoiminnan kehittäminen Satakunnassa.

Ensimmäinen viidestä kurssista alkoi 9.4.1996 Porissa nimellä Vaatetusalan osuustoimintayrittämisen kurssi. Kurssi markkinoitiin 130 porilaiselle työttömälle ompelijalle, joista kurssille haki 22. Valinnan jälkeen 20 ompelijaa aloitti kurssin aikomuksenaan perustaa yhteisyrittys.

Ompelijoiden kanssa työskennellessäni tunnen äärimmäisen tärkeäksi lauseen "tärkeintä oppimisessa on se, mitä oppija entuudestaan tietää". Ryhmällä on ompelemisesta yli 300 vuoden ammattitaito, mutta yleisemmin ainoastaan peruskoulu ja mahdollisesti ammattikoulu monta vuotta sitten. Ammattitaidon osaamisen kytkeminen kaikkeen "teoriaopetukseen" on haaste kaikille kurssin opettajille. Onhan kognitiivisen oppimiskäsityksen yksi perusajatuksia, että ihminen oppii uutta liittämällä sen jollakin tavalla olemassa oleviin tietoihin ja taitoihin (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

5.2.1. Osuustoimintayrittämisen kurssien opetussuunnitelma

"Deweylainen" oppilaskeskeinen opetussuunnitelma on etukäteen tapahtuvaa oppimismahdollisuuksien tai tilaisuuksien järjestämistä jotakin tiettyä oppilasryhmää varten (Rauste-von Wright, von Wright, 1995).

Osuustoimintayrittämisen kurssin opetussuunnitelma perustuu pitkälti yhdessä tekemisen periaatteelle. Yhteistoiminnan oppiminen on ensiarvoisen tärkeää kurssin tavoitteen kannalta, joka on osuuskunnan perustaminen ja siinä toimiminen. Siksi yhteistoiminnan oppimiseen ja kurssilaisten sosiaalisten taitojen kehittymiseen tulee kiinnittää kenties eniten huomiota opetussuunnitelmaa laadittaessa. Yhdessä asioiden oppiminen ei kuitenkaan ole kaikkein nopein tapa asioiden omaksumiselle ja työttömät kurssilaiset tuntevat melkoista ennakkoluuloa toisiaan kohtaan, joten kurssi on suunniteltu huomattavasti pidemmäksi, kuin ns. normaali yrittäjäkurssi.

Yhteistoiminnallisuus ei välttämättä nopeuta tehtävien tekemistä tai tarjoa oikotietä laajojen kokonaisuuksien omaksumiseen. Sen tärkein merkitys on oppilaan tiedonkäsityksen vahvistaminen ja tiedollisten ristiriitojen synnyttäminen hänen ollessa vuorovaikutuksessa toisten samassa tilanteessa olevien kanssa (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

"Opetuksen on stimuloitava aktiivisia tiedon konstruointiprosesseja ihmisissä, jotka saattavat aluksi epäillä omaa kykyään tai oikeuttaan itsenäiseen ajatteluun" (Rauste-von Wright, Wright, 1995). Juuri tällaisia ajatuksia uuden osuustoimintayrittämisen kurssin kanssa joutuu pohtimaan ainakin kurssin alkuvaiheessa. Toisaalta uskon, että kurssilaiset saavat elämyksiä uskaltamalla itse hakea ja muokata tietoa esimerkiksi seminaarityön tai tenttivastauksen muotoon.

5.2.1.1. Yhteistoiminnallinen oppiminen

Seuraavassa yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteet:

a) Kaikki yhden ja yksi kaikkien puolesta

Vanha muskettisoturien motto sopii niin osuuskunnassa toimiville kuin osuustoimintayrittämisen kurssilaisillekin. Yhdessäoppimisen tärkein elementti on ryhmän yhteenkuuluvuuden vahvistaminen. Heidän tulee tuntea olevansa riippuvaisia toinen toisistaan. Myös toisiinsa luottamisen vahvistaminen on mielestäni tärkeää, juuri tämän periaatteen ollessa kyseessä.

b) Monipuolinen ja avoin vuorovaikutus

Kursseilla pyrimme järjestämään työskentelytilat niin, että kukin ryhmä pääsee työskentelemään erillisessä tilassa, jolloin ryhmä luonnollisesti järjestee työskentelytilansa niin, että keskustelu parhaiten sujuu.

c) Yksilöllinen vastuu

Jokaisen ryhmän jäsenen tulee varmistaa, että oppii tehtävän, joka ryhmälle on annettu. Opettaja valitsee ryhmän tuloksen esittelijän, jolla pyritään varmistamaan, että kaikki ryhmäläiset ovat mukana ryhmätyön tekemisessä.

d) Ryhmän toiminnan ja oppimisen arvioiminen

Kursseilla on hyvä pysähtyä miettimään kunkin ryhmäläisen panosta ryhmän toiminnalle ja myöskin sitä miten ryhmä kokonaisuutena toimi.

e) Yhteistyötaitojen tunnistaminen ja kehittäminen

Aikuisia opettaessaan näkee selvästi, kuinka erilaiset eri ihmisten sosiaaliset taidot ovat. Toisaalta pitkällä kurssilla voi myös todeta, että kurssilaisten alkaessa tuntemaan ja luottamaan toisiinsa monet kehittyvät näissä sosiaalisissa taidoissa aino harppauksin (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

*Naapurukset – ja harrastuskin yhteinen:
opettelevat puhumaan.
Toisilleen, ja toisistaan.
Puhumaan ihmisiksi. Vaikea taito!
Ei komennellen eikä nöyristellen,
ei makeasti eikä mahtipontisen suopeasti,*

*ei kuin kavalluksen rämemaalla,
ei ilmiantajan
käärmeenkielin,
vaan luontevasti puheäänellä,
ystävällisesti.*

*Niin kuin iloisella kauppapaikalla tai
kesäisessä lehdossa.*

(Lassi Nummi, Linna vedessä kirjassa Koppinen, Pollari, Yhteistoiminnallinen oppiminen Tie tuloksiin, 1993)

5.2.1.2. Kurssien sisällöstä

Osuustoimintayrittämisen kurssin opetussuunnitelmaan tulee sisällyttää kaikki yrittäjäkurssin ainekset: liiketoimintasuunnitelman ja markkinointisuunnitelman laatiminen, markkinointi, atk, talous ym. ns. kovat aihealueet.

Uudistuvan tiedonkäsityksen myötä opetussuunnitelma on entistä enemmän tarpeen nähdä sisältöjen ja oppimisprosessien muodostamana kokonaisuutena. Opetussuunnitelma on opettajan ja oppilaiden yhteistyössä rakentuva prosessi, jossa tietoa pyritään luomaan yhdessä. Prosessipainotteiseen opetussuunnitelmaan kuuluu sekä etukäteissuunnittelu että myös toteutuneen opetuksen jälkikäteen tapahtuva pohdinta. Opetussuunnitelma on siten muuttuva, kehittyvä ja neuvoteltavissa oleva prosessi. Sen tavoitteena on luoda oppijoiden kasvua tavoitesuunnassa tukeva oppimisympäristö ja ilmapiiri (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

Oppimisen ja opetuksen tulee olla monipuolista ja monimuotoista. Oppimisen kannalta tämä merkitsee sitä, että laadullisesti korkeatasoisen opetuksen ja sitä seuraavan hyvän oppimisen tulee muodostua yksilöllisen oppimisen ja yhdessäolon harmonisessa tasapainossa (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

Kursseissa, joita olen ollut suunnittelemassa on yhteisöllisyys, yhdessä tekeminen ja yrittäjyyden opettaminen sijoitettu rinnan niin, että jokaiselle viikolle on annettu oma teemansa, esim. liiketoimintasuunnitelma. Aamupäivät käsitellään luokkaopetuksena teemaa. Iltapäivisin ryhmissä työstetään teeman mukaista seminaarityötä, joka esitetään perjantaina koko ryhmälle. Näin kukin vuorollaan pääsee ohjaamaan muita.

6. OPPIMISEN JA KURSSIEN ARVIOINTI

6.1. Oppimispäiväkirja

Oman toiminnan arviointia, reflektointia, varten on osuustoimintayrittämisen kursseilla otettu käyttöön oppimispäiväkirja. Oppilaat aloittavat päiväkirjan teon kurssin alussa omien osaamisalueidensa tutkimisella ja muistiin merkitsemisellä. Päiväkirjaa kirjoitetaan itsenäisesti, eivätkä opettajat lue niitä. Loppuvaiheessa päiväkirjat otetaan esille ja tehdään niihin esim. kurssin ihmissuhdekukkanen, johon piirretään kukan terälehtien muotoon kurssitovereista itselle merkittävät henkilöt.

6.2. Tentti

Oppimisen arviointi ohjaa toimintaa. Oppimista on arvioitava sellaisilla menetelmillä, että ne vahvistavat tavoitteiden saavuttamista (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

Tenttikysymysten laadinnassa on tärkeää, että kysymykset ovat tärkeitä kurssin tavoitteen kannalta. Kysymykset pyritään tekemään laajoiksi kokonaisuuksiksi, joihin valmistelemalla kurssilainen oppii osuuskunnan toiminnassa oleellisempia ja tärkeimpiä asioita. Toisaalta tentti pidetään ennen kurssin loppumista, jolloin tenttivastauksissa ilmenevät puutteet keskeisissä asioissa voidaan tuoda esille ja käsitellä.

Tenttikysymykset jaetaan kurssilaisille hyvissä ajoin, siten, että kurssilaiset voivat valmistella kysymyksiin ennakoita. Yleensä tapahtuu niin, että kysymykset jaetaan ryhmissä siten, että kukin valmistelee yhden kysymyksen ja vie sen tietokoneelle, josta kukin saa sen käyttöönsä. Tentissä arvotaan jokaiselle kolme kysymystä, joista hän valitsee yhden vastattavakseen.

6.3. Seminaarityö

Tenttivastausten tietojen siirtäminen perustettavan osuuskunnan käytännön työhön on toivottavaa, joskin jää tulevaisuuden näytettäväksi. Tietojen ja taitojen opettelemiseen liittyy yleensä odotus, että niitä pystytään käyttämään laajemminkin kuin vain siinä yhteydessä, jossa ne on opittu (Rauste-von Wright, von Wright, 1995).

Seminaarityöt teetetään juuri sellaisista aiheista, joita suoraan voi käyttää tulevan osuuskunnan toiminnan apuna. Liiketoimintasuunnitelman, sääntöjen ja markkinointisuunnitelman laatiminen ovat esimerkkejä seminaaritöistä, jotka tulevat suoraan uuden osuuskunnan tarpeisiin.

Kurssilaisten seminaaritöiden arviointi tapahtuu yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteiden mukaan. Siten hyväkään esittäjä ei ole saanut erinomaista arvosanaa ellei ryhmä ole tukenut kunnolla työn valmistumista.

6.4. Sosiaaliset taidot

Yhteistoiminnallisen oppimisen yhteydessä arvioinnilta edellytetään monipuolisuutta ja erityisesti sosiaalisten taitojen kehittymisen ottamista osaksi kokonaisuutta (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

Sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan vuorovaikutustaitoja ryhmässä, luottamuksen oppimista toisia ryhmäläisiä kohtaan, aktiivista osallistumista ongelmanratkaisu- ja päätöksentekotilanteisiin, ryhmän johtamista ja viestinnän taitoja.

Kurssin vastaava opettaja arvioi oppilaiden sosiaalisten taitojen kehittymisen kurssin aikana. Arviointi ei ole vaikeata, koska kurssi kestää 4 – 5 kuukautta ja vastaava opettaja on kurssilaisten kanssa 5 – 6 viikkoa.

Arviointitilanteet toimivat myös opettajien onnistumisen ja epäonnistumisen ilmentäjinä. Ne mahdollistavat opettajan itsereflektion ja ovat merkittäviä heidän elinikäisen oppimisensa kannalta (Rauste-von Wright, von Wright, 1995).

6.5. Osuuskunnan perustaminen

6.5.1. Ryhmän käyttäytymisestä

Kurssin onnistumisen takaa se, että toimiva osuuskunta syntyy. Kurssin alussa opiskelijat ovat uteliaita tietämään mitä osuuskunta on ja suhtautuvat positiivisesti osuuskunnan perustamiseen. Vaaditaan tarkkoja ohjeita, joita pyritään tunnontarkasti seuraamaan. Brittiläisen Wilfred R Bionin ryhmäteorian mukaan ryhmä käyttäytyy aluksi "työryhmänä". Työryhmä on se toiminnan taso, jolla ryhmän jäsenet ponnistelevat yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi ja tehtävän loppuunsaattamiseksi (Hyyppä, Ryhmätö r.y. 30 vuotta, 1988).

Kurssin edettyä kuukauden tai kahden verran pääsee Bionin ryhmän "perusolettamustilaksi" nimeämä vaihe vallalle. Toisin kuin rationaalinen, tehtäväorientoitunut työryhmä, perusolettamusryhmä koostuu tiedostamattomista toiveista, peloista, puolustautumiskeinoista, fantasiaista, impulsseista ja projektoista (Hyyppä, 1988).

Bionin kaikki kolme perusolettamustyyppiä, riippuvuus, pako–taistelu ja parinmuodostus, ovat selvästi nähtävissä osuustoimintayrittämisen kurssin oppilaissa.

- 1. Riippuvuus:** Tällöin ryhmän toiminnan oleellisena tehtävänä on saada turvallisuutta ja suojelua joltakin yksilöltä (Hyypä, 1988). Tässä tilassa jotkut kurssin oppilaista ottavat opettajan täksi suojelejakseen, joka "kuin messias" luotsaa kurssilaisen pois työttömyydestä. Riippuvuus on konkreettista ja saattaa aiheuttaa toisissa kateutta.
- 2. Pako–taistelu:** Tässä tilassa ryhmä näkee jatkuvuutensa riippuvan joko taistelusta tai tehtävästä pakenemisestä (Hyypä, 1988). Monella kurssilla tämä tila tarkoittaa syntipukin löytymistä joko kurssilaisten keskuudesta tai opettajasta. Syntipukkia moititaan kaikesta mahdollisesta ja hänen kanssaan saatetaan käydä katkeria taisteluja. Jotkut vetäytyvät näistä taisteluista vihan verhon taa tai välinpitämättömään murjottamiseen, toiset taas pinnaavat kurssilta mahdollisimman paljon.
- 3. Parinmuodostus:** Parinmuodostus–ilmiö käsittää kahden lämpimiä tunteita ilmaisevan yksilön liittymistä yhteen (Hyypä, 1988). Parin jäsenet saattavat opiskella aktiivisemmin kuin muut, mutta eivät saa kunnollista kontaktia muuhun ryhmään. Esimerkiksi ryhmän ihmissuhdekukkasen piirtäminen on vaikeaa, koska pari ei tunne kunnolla eikä tarvitse muita kurssilaisia. Jotkut pyrkivät innokkaasti muodostamaan parin opettajansa kanssa.

Sittemmin perusolettamustyyppeihin on lisätty neljäs, nimittäin yhteisyys (Hyypä, 1988).

- 4. Yhteisyys:** Tästä tilasta tulee mieleen osuuskunnan perustaminen kurssin aikana. Perustamispäätös on aina tapahtunut kurssin loppuvaiheessa melko spontaanisti tunteiden ollessa voimakkaasti läsnä. Hyypä kirjoittaa tästä vaiheesta: "ryhmän jäsenet pyrkivät liittymään yhteen kaikkivoipaan yhteisöön tai voimaan, joka kykenee suojaamaan yksilöitä pelkästään passiivisen mukanaolon kautta. Tämä liittyminen saa ryh-

män jäsenet tuntemaan olonsa hyväksi ja ehjäksi."

Kun osuuskunnan perustamispäätös on syntynyt, kurssilaiset ottavat uuden positiivisen kontaktin ohjaajiinsa ja lähdetään yhteistyössä eteenpäin uuden osuuskunnan merkeissä.

7. OPETTAJAN ROOLI

Yhteistoiminnallista oppimista tukevan oppimisympäristön rakentaminen lähtee oppimisen vastuun siirtämisestä oppilaille ja opettajan roolin muuttumisesta auktoriteetista oppimisen ohjaajaksi (Sahlberg, Leppilampi).

Aikuiskasvatuksen nopea kehitys on saanut aikaan sen, että opettajan roolina on lähinnä toimia oppimisprosessin tukijana ja helpottajana, mutta ellei tällaisella opettajalla ole selvää näkemystä prosessin tavoitteista, prosessi jää helposti hataraksi (Rauste-von Wright, von Wright, 1995).

Oppimisprosessin tukijan ja helpottajan tulisikin pitää koko ajan mielessä se, millaisia jäseniä tuleva osuuskunta tarvitsee: itsenäisiä, omaan toimintaansa luottavia vai auktoriteetteihin tukeutuvia. On helpompi opettajana sanella miten asiat tulisi ymmärtää ja tehdä saatikka kaikissa tilanteissa luottaa ryhmän jäsenten kykyihin löytää "oma totuutensa".

Opettajan tehtävänä tulisi olla ristiriidan aikaansaaminen oppilaan nykytilanteen ja tavoitetilanteen välillä. Ristiriidan aikaansaaminen liittyy Engeströmin jäsenyykseen täydellisestä oppimisprosessista, siinä kohtaan motivointi.

7.1. Täydellinen oppimisprosessi

Täydellisessä oppimisprosessissa oppija koettelee muodostamaansa mallia ilmiöistä käytännössä ja korjaa sitä. Sen vaiheet ovat seuraavat:

1. **Motivoituminen** tarkoittaa sisällöllisen mielenkiinnon herättämistä opittavaa asiaa kohtaan. Motivointi tapahtuu parhaiten juuri tiedollisen ristiriidan herättämisen kautta.
2. **Orientoituminen** tarkoittaa jäsenytyneen, tietoisien ennakkokuvan muodostamista opittavasta asiasta.
3. **Sisäistäminen** tarkoittaa aikaisemman ajattelu- ja toimintamallin muokkamista ja muuttamista uuden tiedon avulla.
4. **Ulkoistaminen** tarkoittaa uuden mallin soveltamista konkreettisen ongelman ratkaisuun, uuden tuottamiseen.
5. **Arviointi** tarkoittaa oppilaan kriittistä tarkastelua uuden toimintamallin pätevydestä ja toimivuudesta.

6. Kontrolli tarkoittaa oppilaan etääntymistä omasta oppimisestaan ja toimintansa erittelyä (Engeström, 1991).

Opettajan on hyvä pohtia, millaisia tehtäviä hänen oppijansa suorittavat, miten hän ohjaa heidän työskentelyään ja millaisia oppimiskokemuksia heille syntyy. Etukäteissuunnittelun ja jälkikäteen tapahtuvan pohdinnan ansiosta opettaja saa mahdollisuuden kehittää opetustaan analysoidun kokemuksen varassa (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

Opetuksen kehittämisessä ehkä tärkein pedagoginen uudistus on opettaja itse, hänen ammatillinen tajuntansa ja ajattelunsa (Sahlberg, Leppilampi, 1994).

LOPUKSI

Pyrin työssäni kuvaamaan osuustoiminnan, joka on yksi taloudellisen yhteistyön muoto, merkitystä ihmisten elämässä ennen ja varsinkin tänä päivänä.

On sanottu, että osuustoiminta on "hädän ja puutteen lapsi" ja tämä sanonta pitää yhäkin mitä suuremmassa määrin paikkansa. Erilaiset taloudellisen yhteistyön mallit ovat elpymässä tällä vuosikymmenellä, jolloin suuri joukko suomalaisia on työttömänä tai vajaatyöllistettynä.

Jotta yhteisyritys pärjäisi 90-luvun nopearytmisessä yhteiskunnassa, on sen päästävä kannattavaan yritystoimintaan ripeästi. Osuustoimintayrittämisen kurssitusta tarvitaan alkuvaikeuksien voittamiseen.

Ihmiset saavat kursseilla tietoa yrittämisestä, yrityksen perustamisesta ja yrityksen käytännön toiminnasta sekä oppivat, miten tulla toimeen ryhmässä. Kurssi pyrkii antamaan myös valmiudet tasavertaisten kumppanien kanssa toimimiseksi. Monet opittavista asioista ovat senlaatuista, ettei niitä voi "opettamalla opettaa", vaan ne täytyy itse kokea. Tähän kokemiseen kurssi antaa turvalliset puitteet, ikäänkuin harjoituskentän tulevia otteluita varten.

Osuustoimintayrittämisen kurssitoiminta Satakunnassa on laajinta koko Suomessa. Näin siitäkin huolimatta, että satakuntalaiset kuvaavat itseään yhteistyökyvyttömiksi ja kateellisiksi. Tai ehkä juuri siksi satakuntalaisia tulee kouluttaa yhteistyöhön perusteellisemmin kuin ryhmiä, joilta yhteistoiminta sujuu luonnostaan.

Itse en kuitenkaan usko, että millään kansanosalla olisi kovinkaan helppo synnyttää toimivia yhteisyrityksiä ilman kurssitusta. Näen työni tärkeänä ja uskon, että omalta osaltani osuustoimintakurssien suunnittelijana ja opettajana pystyn poistamaan joitakin esteitä yhteistoiminnan tieltä.

Kaikkein tärkeintä luonnollisesti on, että ohjaamani ihmiset pärjäävät keskenään ja heidän yrityksensä alkaa menestyä ja työllistää yhä enemmän jäseniään.

Seuraava Helena Reunan runo näytelmästä Korppu murenee kuvaa erinomaisesti osuustoimintayrittämisen kurssitoimintaa Satakunnassa ja myöskin omaa opettajaksi kasvamistani:

*On hauskaa yhdessä
yrittää uusia asioita ymmärtää
Ei mikään ole mahdotonta
kun yrittäjiä on monta*

*Asioista me jutellaan
toisiimme kyllä luotetaan
jos asiat on solmussa
silloin apu löytyy naurusta*

*Yhteishenki on toveruutta
ystävyyttä ja luottamusta
kaikki mukaan otetaan
toisiamme kuunnellaan
ei pystytetä aitoja
niitä on vaikea kaataa.
(Koppinen, Pollari, 1995)*

LÄHTEET

- Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA, 1995, Epävarmuuden aika –Matkalla uuteen–
raportti Suomalaisten asenteista
- Engeström Yrjö, 1991, Perustietoa opetuksesta
- Gebhard Hannes, 1925, Suomen Osuustoiminnan oppikirja, Pellervo–Seura
- Gebhard Hedvig, 1919, Naiset ja Osuustoiminta, Pellervo–Seura
- Hyypä Harri, 1988, artikkeli, Kasvun vuodet, Ryhmätyö r.y. 30 vuotta
- Itkonen Raija, 1995, SOK:n monisteita
- Koppinen Marja–Leena, Pollari Jorma, 1993, Yhteistoiminnallinen oppiminen, Tie
tuloksiin
- Laakkonen Vesa, Laurinkari Juhani, 1995, Uudistuva Osuustoiminta, Helsingin yliopis-
ton osuustoimintainstituutin julkaisu
- Lehtisalo Liekki, toim. 1994, Sivistys 2117
- Pellervo–Seuran, 1996, Pellervo palvelut –tietokansio
- Peltonen Matti, 1993, Suomi 2020 – visioita kansakunnan tulevaisuudesta
- Pättiniemi Pekka, 1995, Uusosuustoimintakoulutuksen sisällöllinen kehittäminen
–moniste
- Pättiniemi Pekka, 1994, Yritetään yhdessä –osuuustoiminnan opas
- Rauste-von Wright, Johan von Wright, 1995, Oppiminen ja koulutus
- Rousi Hannele, Mutka Ulla, 1994, Opettajakoulutuksen ammattipedagogiikka
- Sahlberg Pasi, Leppilampi Asko, 1994, Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessäoppimisen
mahdollisuuksia etsimässä
- Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio, 1995, Työtä, toimintaa, turvaa,
Hahmotelma työn uusista areenoista