

## KUNTARAHOITUSHAKEMUS OSAAMISTA TYÖVOIMAPOOLI –HANKE

Hakija: Saura-säätiö sr  
Y-tunnus: 1733423-4  
Osoite: Seminaarinkatu 10, 98120 Kemijärvi  
Yhteyshenkilö: Pirjo Lehtola

### OSAAMISTA TYÖVOIMAPOOLI HANKE

Saura-säätiö sr on valmistellut Lapin koulutuskeskus REDU, Eduro-säätiön ja Seita-säätiön kanssa ”Osaamista työvoimapoolista –hanketta”. Lapin koulutuskeskus REDU on jättänyt 2.10.2017 ”Osaamista työvoimapoolista –hankkeen hankehakemuksen Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukseen.

Hankkeen julkinen nimi Osaamista työvoimapoolista

Hakijan perustiedot: Rovaniemen koulutuskuntayhtymä, Y-tunnus 0973110-9

Osatoteuttajat: EDURO-säätiö sr, Y-tunnus 1508035-7  
Saura-säätiö sr, Y-tunnus 1733423-4  
Seita-säätiö sr Y-tunnus 2022924-0

Alkamispäivämäärä: 1.8.2018

Päättymispäivämäärä: 31.12.2020

Toimintalinja: 4. Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen

Erityistavoite: 9.1 Siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa tukevien palveluiden parantaminen

Kohderyhmä: Potentiaalinen työvoima, jonka työllistymisen edistämiseksi malli rakennetaan: opiskelijat, työttömät ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevat henkilöt. Mallia toteuttavat organisaatioiden edustajat, joiden yhteistyö tiivistyy hankkeessa: Lapin koulutuskeskus Redun opettajat, Eduro-, Saura- ja Seita-säätiöiden työntekijät sekä alueelliset työnantajat

Hankkeen toteuttajatahojen kanssa tiiviisti yhteistyötä tekevät (ja yhteistyöstä hyötyvät) Kemijärven, Rovaniemen ja Sodankylän kunnat sekä muut paikalliset ja kansalliset viranomaistahot. Hankkeessa syntyneiden hyvien käytäntöjen levittämisen myötä välillisiä kohderyhmiä tulevat olemaan myös muut säätiöt, koulutusorganisaatiot, työnantajat sekä kunnat ja viranomaistahot eri puolilla Suomea.

Tausta: EU-neuvosto on antaman suosituksen mukaan Euroopan unionin jäsenmaissa olisi vuoteen 2018 mennessä luotava kansalliset olosuhteet ja erityispiirteet huomioon ottavat järjestelyt, joiden perusteella ihmiset saavat validoitua epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä hankkimansa tiedot, taidot ja osaamisen. Potentiaalisen työvoiman kaikki osaaminen on tärkeää saada paremmin näkyville sekä on luotava toimintamalli tunnistetun osaamisen hyödyntämiseen sekä puuttuvan osaamisen kehittämiseen

opinnoissa ja työelämässä. Säätiöillä ja Lapin koulutuskeskuksella on hyvät lähtökohdat vastata yhteistyöllä tähän haasteeseen.

Ammatillisen koulutuksen reformi tähtää myös osaamisen laajempaan tunnistamiseen sekä opiskelijoiden laajempiin mahdollisuuksiin hankkia osaamista käytännössä oppimalla teoreettisen opiskelun ohella tai sijasta. Osaamisen hankkimista voidaan käytännössä toteuttaa esimerkiksi työpaikoilla tai säätiöiden työ- ja oppimisympäristöissä, yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Koulutuslainsäädännön uudistuksen tavoitteena on, että ammatillinen koulutus pystyy vastaamaan nykyistä paremmin monenlaisten opiskelijoiden tarpeisiin sekä nopeammin työelämän muutoksiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin.

#### Toteutustapa:

Työelämälähtöiset oppimisympäristöt sekä uudenlaiset opetus ja oppimismuodot tulevat olemaan oleellinen osa tulevaa ammatillista koulutusta, minkä vuoksi tarvitaan uudentyyppinen organisaatorajat ylittävä, alueellinen ja työelämälähtöinen koulutusmalli. Yhteisessä työvoimapooli -hankkeessa Lapin koulutuskeskus, Eduro-säätiö, Saura-säätiö ja Seita-säätiö mallintavat potentiaalisen työvoiman osaamisen laajempaa tunnistamista ja kehittämistä työmarkkinoiden tarpeita vastaavaksi. Koulutusmallilla vaikutetaan työvoiman kohtaanto -ongelmaan erityisesti harvaan asutuilla seuduilla, joissa työpaikkoja ja kouluttautumismahdollisuuksia on vähemmän ja joissa yksittäiset työt edellyttävät useimmin laajempaa osaamista.

Hankkeessa säätiön koulutusvalmentaja ja Lapin koulutuskeskuksen opettaja mahdollistavat tiiviillä ammatillisella yhteistyöllä opiskelijoiden osaamisen laaja-alaisen tunnistamisen sekä tuovat esille osaamisen kehittämistarpeet suhteessa työelämän vaatimuksiin ja tarpeisiin. Kartoituksen pohjalta kullekin opiskelijalle laaditaan yksilöllinen osaamisen kehittämisen suunnitelma (HOKS), jolla he etenevät hankkeessa tuetusti kehittämään osaamistaan ja mahdollistavat työllistymisensä.

Potentiaalisen työvoiman olemassa olevaa osaamista, sen tunnistamista ja tunnustamista sekä sanoittamista kehitetään uudella tavalla vastaamaan paremmin työelämän tarpeisiin. Osaaminen tunnistetaan tiiviillä yhteistyöllä laajemmin ja sitä suhteutetaan C&Q-järjestelmään kartoitettujen yritysten osaamistarpeisiin, tuodaan esille puuttuva osaaminen ja järjestetään täsmäkoulutusta- ja ohjausta osaamisen kehittämiseen. Lisäksi potentiaalisen työvoiman ja työmarkkinoiden kohtaamista vahvistetaan Tiitus Students -sovellusta hyödyntämällä. Järjestelmän malli perustuu siihen, että työnantajat ilmoittavat hakijoiden osaamisprofiilin verkossa ja työnhakija laittaa järjestelmään oman osaamisprofiilin. Järjestelmä antaa työpaikkavaihtoehtoja ja oppilaitoksen ja säätiöiden rooli on valmentaa tekijälle puuttuva osaaminen. Järjestelmä myös kertoo syntyneet työpaikat. Mobiilikäyttöliittymän vuoksi järjestelmä on helpokäyttöinen.

#### Tavoite:

Hankkeen lähtökohtana on yhdistää ohjaus- ja koulutusosaamista siten, että sen avulla voidaan kehittää kustannustehokkaasti opiskelijoiden, putoamisvaarassa olevien opiskelijoiden, työttömien ja työmarkkinoiden

ulkopuolella olevien henkilöiden osaamista työmarkkinoiden tarpeita vastaavaksi ja parantaa työllistymistä. Pääasiallinen tavoite on rakentaa tähän toimiva yhteistyömalli, joka huomioi sekä työelämän osaamistarpeet, että työvoiman yksilöllisesti tarpeeseen räätälöidyn opetus- ja ohjaustarpeen.

**Tulokset:** Ammatillisen koulutusuudistuksen mukainen uudenlainen työelämälähtöinen koulutusmalli, joka tuottaa yksilöllistä ammatillista osaamista opiskelijoiden ja työelämän tarpeiden mukaisesti integroimalla koulutusta ja työtä. Mallissa tavoitteellista ja ohjattua opiskelua voidaan toteuttaa joustavasti, tehokkaasti ja yksilöllisten tarpeiden mukaan oppilaitosten oppimisympäristöissä, säätiöiden työ- ja oppimisympäristöissä sekä digitaalisissa oppimisympäristöissä.

**Säätiön rooli:** Säätiön rooli hankkeessa on tarjota oppimisympäristö ja ohjaus osaamisen työpoolissa. Säätiön koulutusvalmentaja ja koulutuskeskuksen opettaja auttavat myös työnantajia löytämään ja rekrytoimaan heidän tarpeisiinsa sopivat, yhteistyöllä työelämään koulutettavat opiskelijat sekä tukevat ja ohjaavat työnantajia opiskelijoiden osaamisen kehittymisen ohjaamisessa työpaikoilla.

**Kustannusmalli:** Flat rate 17 % palkkakustannuksista

#### Osaamista työvoimapoolista -hankkeen kokonaiskustannusarvio ja rahoitussuunnitelma

| OTVP -HANKKEEN KUSTANNUSARVIO |                | OTVP -HANKKEEN RAHOITUSSUUNNITELMA  |                | Osuus nettokustannuksista % |
|-------------------------------|----------------|-------------------------------------|----------------|-----------------------------|
| 1 Palkkakustannukset          | 598 073        | 1 Haettava ESR- ja valtion rahoitus | 625 560        | 80,00                       |
| 2 Ostopalvelut                | 50 000         | 2 Kuntien rahoitus                  | 156 390        | 20,00                       |
| 3 Muut kustannukset           | 32 200         | 3 Muu julkinen rahoitus             | 0              | 0,00                        |
| 4 Flat rate                   | 101 677        | 4 Yksityinen rahoitus               | 0              | 0,00                        |
| <b>Kustannukset yhteensä</b>  | <b>781 950</b> | <b>Rahoitus yhteensä</b>            | <b>781 950</b> | <b>100,00</b>               |

#### Osatoteuttaja: Saura-säätiön kustannusarvio ja rahoitussuunnitelma

| SAURA-SÄÄTIÖN KUSTANNUSARVIO |                | SAURA-SÄÄTIÖN RAHOITUSSUUNNITELMA   |                | Osuus nettokustannuksista % |
|------------------------------|----------------|-------------------------------------|----------------|-----------------------------|
| 1 Palkkakustannukset         | 98 845         | 1 Haettava ESR- ja valtion rahoitus | 98 120         | 80,00                       |
| 2 Ostopalvelut               | 7 000          | 2 Kuntien rahoitus                  | 24 530         | 20,00                       |
| 3 Muut kustannukset          | 0              | 3 Muu julkinen rahoitus             | 0              | 0                           |
| 4 Flat rate                  | 16 805         | 4 Yksityinen rahoitus               | 0              | 0                           |
| <b>Kustannukset yhteensä</b> | <b>122 650</b> | <b>Rahoitus yhteensä</b>            | <b>122 650</b> | <b>100,00</b>               |

Saura –säätiö pyytää päätöstä Kemijärven kaupungin osallistumisesta Osaamista työvoimapoolista -hankkeen toteutusajalle lasketun omarahoitusosuuden 20 % (24 530 euron) rahoittamiseen, mikäli

Pohjois-Pohjanmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus myöntää hankerahoituksen Osaamista työvoimapoolista -hankkeelle hankesuunnitelman mukaisesti.

LIITE 1. Saura-säätiö sr osatoteutussuunnitelma 2018-2020.

## Liite 1. Saura-säätiö sr osatoteutus suunnitelma 2018-2020

|                                                                           |                                                         |                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <i>Tuen siirronsaajan nimi</i><br>Saura-säätiö                            | <i>Y-tunnus</i><br>1733423-4                            | <i>Organisaatiotyyppi</i><br>Säätiö                        |
| <i>Organisaatiotyypin mukainen omahoitosisuuden laji</i><br>Kuntarahoitus |                                                         |                                                            |
| <i>Jakeluosoite</i><br>Seminaarinkatu 10                                  | <i>Postinumero</i><br>98120                             | <i>Postitoimipaikka</i><br>Kemijärvi                       |
| <i>Tuensaajan yhteyshenkilö</i><br>Pirjo Lehtola                          | <i>Yhteyshenkilön<br/>puhelinnumero</i><br>040 159 0479 | <i>Sähköpostiosoite</i><br>pirjo.lehtola(at)saurasaatio.fi |

### 1 Tarve, tavoitteet ja toteuttajan rooli *Mihin tarpeeseen tai ongelmaan hankkeella haetaan ratkaisua? Mitkä ovat hankkeen tavoitteet ja uutuus- tai lisäarvo?*

Kemijärvellä on päättymässä olevan HIIOP –hankkeen myötä opinnollistettu Saura-säätiön työpajojen lisäksi seinättömiä oppimisympäristöjä, joista 8 yritykseen, 9 kaupungin yksikköön ja 3 kolmannen sektorin toimijaan. Kemijärven väestöllinen huoltosuhte on maakunnan toiseksi korkein ollen vuonna 2015 79,9 %. Työmarkkina-alueella tulee siis vääjäämättä korostumaan sosiaali- ja terveysalan osaajien tarve, ja siellä tarvitaan myös uudenlaista kotona asumisen tuen mallia, jossa työ jaetaan ammattilaisten tekemiin hoivapalveluihin ja muihin tukipalveluihin. Tämän johdosta Saura-säätiön rinnalle ollaan perustamassa osuuskuntaa, joka on muiden palveluiden tuottajien rinnalla tarjoamassa muun muassa kotiin tarjottavia tukipalveluita.

Ammatillisen koulutuksen reformi on suurin koulutuslainsäädännön uudistus lähes kahteenkymmeneen vuoteen ja se astuu voimaan 1.1.2018. Uudistuksen tavoitteena on työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisäämisen lisäksi, että ammatillinen koulutus pystyy vastaamaan nykyistä nopeammin työelämän muutoksiin ja tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Työelämälähtöiset oppimisympäristöt tulevat siis oleellinen osa tulevaa ammatillista koulutusta. Tämän johdosta tarvitaan uudentyyppinen organisaatorajat ylittävä alueellinen työelämälähtöinen koulutusmalli, jossa käytännön työelämäsidosta vahvistamalla tuetaan välillisesti kohderyhmään kuuluvien asiakkaiden ammatillista työelämäosaamista, edistetään työmarkkinoille sijoittumista ja integroidaan osaamisen vahvistaminen osaksi käytännön työtä. Hankkeessa Saura-säätiö yhdessä Rovaniemen koulutuskuntayhtymän, Eduro-säätiön ja Seita-säätiön kanssa rakentavat yhdessä osaamisen kehittämiseen vaihtoehtoisia tapoja integroida koulutusta ja työtä. Työelämälähtöinen koulutusmalli tarjoaa työmarkkinalähtöisiä koulutusta ja työtä yhdistäviä osaamisen kehittämisen vaihtoehtoja työvoiman kohtaanto-ongelmaan myös harvaan asutulla seudulla. Säätiöiden työpajojen ja digitaalisten oppimisympäristöjen lisäksi seinättömiä oppimisympäristöjä luodaan julkisilla, yksityisillä ja kolmannen sektorin työpaikoille.

Saura-säätiö tarjoaa työelämälähtöisen oppimisympäristön hankkeen asiakkaan osaamisen kartoittamiseen ja tarvittaessa myös osaamisen kehittämiseen. Säätiö toteuttaa vuosina 2018-2020 yhteensä 50 eri asiakkaalle osaamisen kartoituksen sekä ohjauksen ja tuen työelämälähtöiseen oppimisympäristöön. Saura-säätiö rakentaa hankkeen muiden toimijoiden kanssa hankesuunnitelmassa kuvattua työelämälähtöistä koulutusmallia.

**Toteutus ja tulokset**

*Mitkä ovat hankkeen konkreettiset toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Mitä tuloksia hankkeella saadaan aikaan?*

**Toimenpide 1. Osaamisen kartoitus**

Työelämälähtöisen koulutusmallin alussa asiakas ohjautuu säätiölle, jossa säätiön tehtävänä on kartoittaa asiakkaan osaaminen hyödyntämällä koulutuskuntayhtymän osaamiskorttia. Asiakkaan osaamisen kartoituksen tuloksena säätiön koulutusvalmentaja laatii yhteistyössä oppilaitoksen omaohjaajan kanssa asiakkaan osaamisprofiilin, jossa näkyy hänen osaamistasonsa eriteltyinä sekä mahdolliset lisätiedot liittyen kartoitettuihin osaamisiin.

**Toimenpide 2. Osaamisen kehittämisen suunnitelma**

Säätiön koulutusvalmentaja on mukana asiakkaan ja oppilaitoksen kanssa laatimassa osaamisprofiilin pohjalta osaamisen kehittämisen suunnitelman, jossa suunnitellaan asiakkaan osaamiskuilujen pohjalta sopiva koulutusmuoto sekä hyödynnetään jatko-ohjauksen yhteydessä RKK:n olemassa olevasta C&Q -järjestelmästä ko. ammattialaa edustavat yritykset.

**Toimenpide 3. Osaamisen kehittäminen työpaikoilla**

Säätiön koulutusvalmentaja tukee ja ohjaa osaamisen kehittämisen suunnitelman mukaisesti asiakkaan osaamisen kehittymisen prosessia työpaikalla sekä arvio yhdessä työnantajan kanssa asiakkaan tarvittavan osaamisen saavuttamista työpaikalla.

**Toimenpide 4. Osaamisen tunnistaminen työpaikoilla**

Oppilaitoksen omaohjaaja vastaa asiakkaan osaamisen tunnistamisen lisäksi asiakkaan osaamisen arvioinnista, näytön suunnittelusta ja näyttösuunnitelman teon ohjaamisesta tehden yhteistyötä asiakkaan, säätiön koulutusvalmentajan ja työpaikan edustajan kanssa. Säätiön koulutusvalmentaja yhdessä työnantajan kanssa arvio, että tarvittava osaaminen työpaikalla on saavutettu. Oppilaitoksen omaohjaaja vastaa asiakkaan osaamisen tunnistamisen lisäksi asiakkaan osaamisen arvioinnista, näytön suunnittelusta ja näyttösuunnitelman teon ohjaamisesta tehden yhteistyötä asiakkaan, säätiön koulutusvalmentajan ja työpaikan edustajan kanssa.

**Tulokset:**

Tuloksena saadaan organisaatorajat ylittävä alueellinen työelämälähtöinen koulutusmalli, jossa käytännön työelämäsidosta vahvistamalla tuetaan välillisesti kohderyhmään kuuluvien asiakkaiden ammatillista työelämäosaamista, edistetään työmarkkinoille sijoittumista ja integroidaan osaamisen vahvistaminen osaksi käytännön työtä. Työelämälähtöinen koulutusmallissa oppilaitoksen kouluttajien ja säätiöiden ohjaus- ja valmennus henkilöstön tehtävät ja roolit ovat selkeytyneet sekä toiminta on vakiintunut ja on sopimuksellista.

**De minimis tuki-ilmoitus**

Ei

**Kustannusmalli**

Flat rate 17% palkkakustannuksista

**Hankkeen kustannukset**

Arvonlisävero ei jää hakijan lopulliseksi kustannukseksi. Kustannukset on ilmoitettu verottomina.

## Palkkakustannukset

Säätiön koulutusvalmentajan tehtävänä on hankkeen asiakasprosessin johtaminen. Asiakkaalle tehdään osaamisen kartoitus, jossa säätiön työpajalla asiakkaan osaamisen tasot ja osaamiskuilut arvioidaan suhteessa ko. ammattialan osaamistarpeisiin. Kartoituksen tuloksena koulutusvalmentaja laatii asiakkaalle osaamisprofiilin, jossa näkyy hänen osaamistasonsa eriteltyinä sekä mahdolliset lisätiedot liittyen kartoitettuihin osaamisiin. Säätiön koulutusvalmentaja laatii yhdessä asiakkaan ja oppilaitoksen osa ohjaajan kanssa asiakkaan osaamisprofiilin pohjalta osaamisen kehittämisen suunnitelman. Osaamisen kehittämisen suunnitelma pitää sisällään asiakkaan osaamiskuilujen pohjalta tarvittavan osaamisen kehittämisen tavoitteet sekä sovitun oppimisympäristön ja koulutusmuodon. Oppimisympäristöä suunniteltaessa hyödynnetään koulutuskuntayhtymällä olemassa olevasta C&Q -järjestelmästä ko. ammattialaa edustavat yritykset. Säätiön koulutusvalmentaja tukee ja ohjaa osaamisen kehittämisen suunnitelman mukaisesti asiakkaan osaamisen kehittymisen prosessia työpaikalla sekä arvio yhdessä työnantajan kanssa asiakkaan tarvittavan osaamisen saavuttamista työpaikalla. Säätiön koulutusvalmentaja on työnantajan ja oppilaitoksen omaohjaajan tukena asiakkaan osaamisen arvioinnissa. Koulutusvalmentaja raportoi myös osahankkeen tuloksista. Tarvittaessa koulutusvalmentaja toimii hankkeen aikana asiakkaan ja työnantajan rinnalla ja on käytettävissä eri palveluiden haussa.

| <b>KUSTANNUSARVIO</b>                |                  |                         |               |               |               |                 |
|--------------------------------------|------------------|-------------------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| <b>Tehtävä</b>                       | <b>Työaika %</b> | <b>hlö työkuukautta</b> | <b>2018</b>   | <b>2019</b>   | <b>2020</b>   | <b>Yhteensä</b> |
| Asiakkaita                           |                  |                         | 10            | 25            | 15            | 50              |
| Koulutusvalmentaja                   | 100 %            | 29                      | 16 697        | 40 874        | 41 274        | 98 845          |
| <b>Palkkauskustannukset yhteensä</b> |                  |                         | <b>16 697</b> | <b>40 874</b> | <b>41 274</b> | <b>98 845</b>   |

|                       |              |              |              |               |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| <b>FLAT RATE 17 %</b> | <b>2 839</b> | <b>6 949</b> | <b>7 017</b> | <b>16 805</b> |
|-----------------------|--------------|--------------|--------------|---------------|

|                                                                      |             |             |             |             |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Ostopalvelut</b>                                                  | 2018        | 2019        | 2020        | Yhteensä    |
| Oppimisympäristön käyttömaksut<br>50 hlöä * 90 € per hlö per vuosi   | 1 350       | 2 250       | 900         | 4 500       |
| Korttikoulutukset<br>(10 hlö*2 korttia per hlö a'hinta 100 € kortti) | 500         | 1 000       | 1 000       | 2 500       |
| <b>Ostopalvelut yhteensä</b>                                         | <b>1850</b> | <b>3250</b> | <b>1900</b> | <b>7000</b> |

|                                |               |               |               |                |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| <b>KUSTANNUSARVIO YHTEENSÄ</b> | <b>21 386</b> | <b>51 073</b> | <b>50 191</b> | <b>122 650</b> |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|

|                                     |               |               |               |                 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| <b>RAHOITUSSUUNNITELMA</b>          | <b>2018</b>   | <b>2019</b>   | <b>2020</b>   | <b>Yhteensä</b> |
| ESR -rahoitus 80 %                  | 17 109        | 40 858        | 40 153        | 98 120          |
| Kuntarahoitus 20 %                  | 4 277         | 10 215        | 10 038        | 24 530          |
| <b>Rahoitussuunnitelma yhteensä</b> | <b>21 386</b> | <b>51 073</b> | <b>50 191</b> | <b>122 650</b>  |

## Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden määrä vuositasolla

| Vuosi      | 2018 | 2019 | 2020 | Yhteensä |
|------------|------|------|------|----------|
| Henkilöitä | 10   | 25   | 15   | 50       |

## Seurantatiedot

### Hankkeeseen osallistuvien henkilöiden lukumäärät hankkeen keston ajalta työmarkkina- aseman mukaan, naiset eriteltynä

|                  | Työttömät ml.<br>pitkäaikaistyött. | Yleissivistävässä | Työssä<br>olevat | Työmarkkinoiden<br>ulkopuolella | Yhteensä  |
|------------------|------------------------------------|-------------------|------------------|---------------------------------|-----------|
| alle 25          | 6                                  |                   |                  | 4                               | 10        |
| 25-29            | 6                                  |                   |                  | 4                               | 10        |
| 30-54            | 20                                 |                   |                  | 10                              | 30        |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>32</b>                          |                   |                  | <b>18</b>                       | <b>50</b> |
| joista<br>naisia | 15                                 |                   |                  | 5                               | 20        |