

# Leonardo

U U T I S E T

2/2003

**Vanhustyö  
muutoksessa  
– laatua  
koulutuksella**  
▶ s. 15

**Ikääntymis-  
kehitys haaste  
työelämälle**

▶ s. 5

**Tulokset 2003  
liikkuvuus-  
hausta**

▶ s. 3

## Hyvä uudistuneiden Leonardo-utisten lukija,

*Kiitos antamastasi palautteesta lukijakyselyymme! 96 vastanneesta vei arvonnassa voiton Ari-Pekka Nieminen Hämeen Ammattikorkeakoulusta. Myös pieniä lisäpalkintoja arvottiin, niiden voittajat löytyvät [www.leonardodavinci.fi](http://www.leonardodavinci.fi) -sivuilta.*

*Saamamme palaute oli arvokasta ja auttaa meitä edelleen kehittämään tiedotustamme. Artikkelit projekteissa toimivien henkilöiden kokemuksista, erikoisnumerot teema- ja alakohtaisine juttuineen sekä laajemmat katsaukset EU:n koulutusyhteistyöstä ja kehityssuunnista herättivät laajempaa mielenkiintoa. Yllättävää oli, että projektien tuloksista ja tuotteista tietoa sisältävää LeoKanta -tietokantaa oli käyttänyt vain alle 30% vastanneista ja että projektien tuloksien ja tuotteiden kuvauksista oli kiinnostunut vain alle 10% vastanneista – tässä on meille ohjelman hallinnoijille sekä projektin vetäjille haastetta! Raportit tilaisuuksista, seminaareista ja koulutuksista eivät kiinnostaneet, joten siirrämmekin tämäntyyppisen tiedotuksen Leonardo-utisista kokonaan verkkoon.*

*Lukijakyselyn tulokset tukevat valintaamme ottaa tämän numeron teemaksi laajempi, yhteiskunnallisesti ajankohtainen teema, nimittäin vanheneva väestö. Sen moninaisia vaikutuksia käsitellään useissa Leonardo-projekteissa, joista tähän numeroon on valikoitunut niin telakka-teollisuuden ja vanhustyön useiden kehittämisen ja liikkuvuushankkeiden kokemuksia. Lisää aihetta käsitteleviä projektiesimerkkejä kotisivuillamme. Haastattelussa Työterveyslaitoksen professori Juhani Ilmarisen kanssa pohdimme vanhenevan ja ylipäättään vähenevän työväestön vaikutuksia työelämään. Tässä numerossa lisäksi ystävänpäivänä päättyneen liikkuvuushankehaun tuloksia sekä artikkeli nk. Kööpenhamina-prosessista ammatillisen koulutuksen kehittämistyössä. [www.sivuillamme](http://www.sivuillamme) löydät ajankohtaisimman tiedon mm. hakukierrosten tiedotustilaisuuksista sekä tarkemmat kuvaukset 2003-haussa hyväksytyistä liikkuvuushankkeista.*

*Annamme mielellämme Leonardo-utisia myös lukijoiden omaan ja keluun yhteistyökumppaneille ja intressitahoille – tilauksen voit tehdä otamalla yhteyttä Leonardo-keskukseen.*

*Mukavia lukuhetkiä ja aurinkoista kesää!*

**Katriina Lammi**

## SISÄLTÖ

Pääkirjoitus .....	2
Vuoden 2003 liikkuvuus- hankkeet valittu .....	3
Kööpenhaminan julistus tuomassa uusia painotuksia Leonardo .....	4
Ikääntymiskehitys haaste työelämälle ja koko yhteiskunnalle .....	5
Perheellisenä harjoittelussa 91 päivää .....	7
Vanheneva Suomi – miten siirtää osaamista tuleville sukupolville? .....	9
Muisteluita ja työssäoppimista Virossa ja Espanjassa .....	13
Verkostoprojekti Toward Active Old Age – laatua vanhustyöhön koulutuksen ja työelämän yhteisin ponnistuksin .....	15
Oppimateriaalia vanhustyöhön kuuden maan yhteisvoimin .....	16
Hanke perehdytti dementiaopotilaiden hoitoon ja viriketoimintaan .....	18
Kalenteri .....	18
Henkilöstöuutisia .....	19
Yhteystiedot .....	19

## TOIMITUSTIIMI

CIMO:  
Nina Eskola, Aino Kivelä  
Leonardo-keskus:  
Katriina Lammi (päätoimittaja),  
Marru Smolsky (toimitussihteeri)

**Julkaisija:** Leonardo-keskus  
**Kannen kuva:** Lehtikuva Oy  
**Ulkoasu ja paino:** Edita Prima Oy

# Vuoden 2003 liikkuvuushankkeet valittu

**Ystävänäpäivänä 2003 päättyneen liikkuvuushankkeiden hakukierroksen hakemukset on arvioitu. 108 hakemuksen joukosta on 68:lle hankkeelle annettu myönteinen päätös.**

►►► Hyväksytyistä hankkeista 41 kohdistuu toisen asteen opiskelijavaihtoihin, viisi korkea-asteen opiskelijavaihtoihin, kaksi nuoret työntekijät -vaihtoihin ja 20 asiantuntijavaihtoihin. Suomen apurahakiintiö vuodelle 2003 on 1 234 831 euroa. EU-tuki jakautuu hanketyypeittäin seuraavasti: toisen asteen opiskelijavaihtoihin vajaan 63%, korkea-asteen opiskelijavaihtoihin vajaan 24%, nuorille työntekijöille 2,3% ja asiantuntijoille 11,4% kokonaismäärästä. Hakemuksissa haettiin apurahoja yhteensä 1 946 henkilölle ja niitä myönnetään 912 henkilölle.

Hakemuksia tuli aikaisempien vuosien tapaan melko tasaisesti eri puolilta Suomea. Aktiivisimmat maakunnat olivat Uusimaa (23 hyväksyttyä hanketta), Pirkanmaa (8) ja Pohjois-Savo (8). Partneriorganisaatioita hyväksytyissä hankkeissa löytyy kaikista muista maista paitsi Bulgariasta, Luxemburgista ja Maltalta. Sveitsikin osallistuu vastaanottavana organisaationa korkea-asteen opiskelijavaihtoihin.

Yleisesti hankkeiden laatu on ollut hyvä. Hakijat ovat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta oppilaitoksia. Tiivis yritysyritystyö kotimaassa näkyy vain muutamassa hankkeessa, kuten myös opiskelijoiden aktiivinen osallistuminen hankkeen suunnitteluvaiheeseen ja sen toteutukseen. Tiiviimpi yhteistyö kv-henkilöstön ja ammattiainesten opettajien kanssa olisi hankkeissa toivottavaa.

Kansallisista painotuksista esiin nousivat verkottuminen, näyttöjen kehittämi-

nen yhteistyössä eurooppalaisten kumppaneiden kanssa sekä hyvien käytäntöjen hyödyntäminen ja levittäminen. Ohjelman painotuksista innovatiivisuus oli jäänyt pienemmälle, kun taas työssäoppimisen ja työharjoittelun laatuun ja hankehallinnointiin oli panostettu yhä enemmän. Uutta oli kuitenkin aikuisopiskelijoiden liikkuvuuteen, ohjaukseen ja neuvontaan liittyvät hankkeet sekä muutamat uudet alat kuten esimerkiksi musiikki ja mehiläishoito. Ammatillisten erityisoppilaitosten aktiivisuus on lisääntynyt, mikä sopii hyvin kuluvan EU:n vammaisten vuoden teemaan.

## HANKE-ESIMERKEJÄ HAKUKIERROKSELTA

Kööpenhaminan prosessiin vastaavia hankkeita oli esimerkiksi Suomen liikemiesten kauppapilaitoksen hanke All-European Business Competence, jonka tavoitteena on kehittää kaupan- ja hallinnon alan yhteistä opetus suunnitelmaa laajemmin tunnustettavaksi. Opetussuunnitelmaan sisällytetään Euroopassa jo tunnustettuja, EU-hankkeissa kehitettyjä opiskelukokonaisuuksia kuten ECDL-eurooppalainen atk-ajokortti ja ECL-kielikoe. Tavoitteena on myös näyttöjen vertailu ja opintojen sovittaminen yhteiseen ECTS-järjestelmään. Hanke pyrkii antamaan opiskelijoille valmiudet toimia kansainvälisissä yrityksissä.

Korkea-asteen opiskelijavaihdossa on laajat kansalliset verkostot, mikä selittää

pientä hankemäärää. Esimerkiksi Kemi-Tornio AMKn vetämässä Leonardo-harjoittelun tietopankki -hankkeessa on mukana neljä ammattikorkeakoulua. Hankkeessa ennakoidaan tulevaa ja kehitetään konkreettista yritysrekisteriä. Kaiken kaikkiaan 21 korkeakoulua on mukana hyväksytyissä opiskelijavaihdossa ja asiantuntijavaihdossa.

Nuoret työntekijät -osiossa Kotkan kaupungin nuorisotoimen vetämässä Far out -hankkeessa neljä työpajanuorta lähtee yhdeksäksi viikoksi tutustumaan englantilaiseen työelämään sekä hakemaan kansainvälistä kokemusta omalta alaltaan. Hankkeen tavoitteena on löytää uusia työmenetelmiä ja tapoja työttömien nuorten kanssa toimimiseen, laajentaa pajatoiminnan yhteistyöverkostoa sekä monipuolistaa työpajatoimintaa.

Asiantuntijavaihdossa AIKE ry käynnistää aikuisopiskelijavaihtorenaan yhteistyössä kuuden aikuiskoulutuskeskuksen kanssa ympäri Suomea. Edunsaajia ovat kaupan- ja hallinnon, IT-alan, puhdistuspalvelujen, matkailu-, ravitsemus-, automaatio-, turvallisuus-, liikenne- sekä kone- ja metallialan kouluttajat. Tavoitteena on ulkomaanjaksojen harjoittelupaikkojen löytäminen ja laadun varmistus, kielij- ja kulttuurivalmennuksen kehittäminen ja yhteisten arviointikäytäntöjen sopiminen. Hanke liittyy opiskelijavaihtoon.

Lyhyet kuvaukset kaikista hankkeista löytyvät Leonardo-ohjelman [www.sivuilla](http://www.sivuilla) [www.leonardodavinci.fi](http://www.leonardodavinci.fi) ja CIMOn sivuilta [www.cimo.fi](http://www.cimo.fi) otsikon Leonardo da Vinci – Ajankohtaista alta.

Tämä artikkeli löytyy ruotsinkielisenä yllämainituista [www-osoitteista](http://www-osoitteista).

*Nina Eskola,  
CIMOn Leonardo-yksikkö*

# Kööpenhaminan julistus tuomassa uusia painotuksia Leonardo-ohjelmaan



**Ammatillisten pääjohtajien kokouksessa Brygessä vuonna 2001 alkanut prosessi, jonka tavoitteena on ammatillisen koulutuksen laadun ja arvostuksen kohottaminen, alkaa nyt saada konkreettisia muotoja. Viime vuoden marraskuussa EU:n opetusministerit sopivat päätöslauselmasta, joka tähtää eurooppalaisen yhteistyön lisäämiseen ammatillisessa koulutuksessa.**

►►► Joulukuussa samaiset opetusministerit, yhdessä hakijamaiden kollegoiden sekä työmarkkinajärjestöjen edustajien kanssa, allekirjoittivat Kööpenhaminassa samansisältöisen julistuksen. Näin keskeiset toimijat ovat sitoutuneet prosessiin, jota sittemmin on alettu kutsua Bryggen asemalta Kööpenhamina-prosessiksi (ks. Leonardo-Uutiset 3/2002).

Kööpenhaminan julistuksessa asetetaan ammatillisen koulutuksen kehittämiseksi kahdeksan tavoitetta. Suosittelemme lukemista, se antaa pähkinänkuoressa kuvan EU:n painotuksista koulutuksen alalla - vaikkei mikään kaunokirjallinen klassikko olekaan. Julistus löytyy osoitteesta

[www.europa.eu.int/  
comm/education/copenhagen/  
copenhagen\\_declaration\\_  
en.pdf](http://www.europa.eu.int/comm/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf)

Kööpenhamina-prosessissa ei ole tarkoitus kuitenkaan jäädä vain julkilausumien tasolle. Yhteistyön kautta halutaan päästä konkreettisiin tuloksiin: kehittää erilaisia työkaluja ja menetelmiä, joilla helpotetaan henkilöiden, opiskelijoiden ja työssä olevien liikkumista sekä parantaa toisessa maassa suoritettujen opintojen ymmärrettävyyttä, siirrettävyyttä ja hyväksilukemista. Alkuvuodesta asetettiin kolme euroopantasoista työryhmää, jotka jo tämän vuoden aikana pyrkivät pääsemään ainakin alustaviin tuloksiin näillä alueilla.

Yhdessä työryhmistä mietitään nykyisin ulkomaanharjoittelussa käytettävään EU-ROPASSin laajentamista yleiseksi eurooppalaiseksi tuotemerkiksi - brändiksi. Se pitäisi sisällään apuvälineitä, joiden avulla maasta toiseen siirtyvä henkilö voisi paremmin ja ymmärrettävämmin tuoda esille

kokemuksensa ja oppimansa. Uuden EU-ROPASSin alle kuuluisivat mm. yhteinen eurooppalainen CV-malli, tutkintotodistuksen liite, todistukset kielitaidosta ja harjoittelusta.

Toisessa työryhmässä pyritään kehittämään menetelmää, jolla muualla suoritetut opinnot voidaan paremmin lukea hyväksi. Mallina on korkeakoulupuolen ECTS-järjestelmä ja nimeksi on valittu ECVET (VET=Vocational Education and Training). Visio on luoda ikään kuin yhteinen ”eurovaluutta” ammatillisille opinnoille. Tehtävä on varsin haastava, sen verran erilaisia ammatillisen koulutuksen järjestelmät eri maissa ovat, mutta pienikin edistys auttaa tilannetta.

Kolmas työryhmä kehittää pohjaa ammatillisessa koulutuksessa käytettävälle yhteisille laatuksiteereille. Vaikka tämäkin tehtävä on vaikea, olisi ainakin jossain määrin yhtenäinen laadunvarmistus tarpeen helpottamaan siirtymistä eri maiden koulutusjärjestelmien ja yritysten välillä.

Työryhmille on tässä vaiheessa annettu työaikaa vain kuluva vuosi. Asioiden ei välttämättä tule vuodessa valmiiksi, mutta tiukka aikataulu indikoi ainakin sitä, että konkreettisiin tuloksiin halutaan ripeällä aikataululla.

## LEONARDO-OHJELMA JA - PROJEKTIT KESKEISIÄ TYÖKALUJA KÖÖPENHAMINAN PROSESSISSA

Leonardo-ohjelman kannalta Kööpenhaminan prosessi luo kiinnostavia tulevaisuuden näkymiä. Se, että poliittisella tasolla pyritään edistämään yhteistyötä ammatillisen koulutuksen alalla merkinnee, että ohjelmaan ja sen kautta rahoitettujen projektien tuloksiin tullaan jatkossa entistä enemmän kiinnittämään huomiota. Leonardo-ohjelma onkin mainittu yhtenä keskeisenä työkaluna, kun Kööpenhaminan tavoitteita pyritään toteuttamaan.

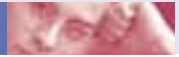
Kyyninen voi ajatella, että poliittiset tavoitteet ja kentällä tehtävä työ eivät kohtaa. Tosiasia kuitenkin on, että jo nyt monissa Leonardo-projekteissa tehdään työtä, joka tavalla tai toisella liittyy johonkin Kööpenhaminan tavoitteista. Mitä muuta esimerkiksi yhteisten moduulien tai opintokokonaisuuksien kehittäminen on, kuin eri maissa opitun ymmärrettävyyden ja siirrettävyyden edistämistä! Myös työryhmissä esiin nousseet vaikeudet ja haasteet mm. yhteisen laatuksiteeristön kehittämässä lienevät tulleet ruohonjuuritasolla tutuksi lähes kaikille hankkeisiin osallistujille.

## SUOMESSA KÄYNNISTETTY SELVITYSTYÖ – PROJEKTIN TYÖ JA TULOKSET NÄKYVÄKSI

Suomessa olemme aloittaneet selvitystyön, jonka tarkoituksena on kartoittaa nyt käynnissä olevien hankkeiden liittymäkohdat Kööpenhaminan painotuksiin. Tavoitteena on tehdä hankkeissa tehtävää työtä näkyväksi ja esimerkkien ja käytännön kokemusten kautta antaa malleja eurooppalaisen yhteistyön kehittämiseen. Näin halutaan tukea laajemmaltikin myös Kööpenhamina-prosessin työryhmien työtä. Selvitystä tekemään on palkattu Paula Rouhiainen, jonka esittely sivulla 19. 25.9. järjestettävässä seminaarissa selvitystyön tuloksia.

Odotettavissa myös on, että tulevilla hakukierroksilla haetaan erityisesti hankkeita, jotka jollakin tavalla liittyvät Kööpenhaminan tavoitteisiin. Tiedotamme tästä tarkemmin tulevissa Leonardo-Uutisten numeroissa sekä ohjelman kotisivuilla osoitteessa [www.leonardodavinci.fi](http://www.leonardodavinci.fi).

*Mikko Nupponen,  
Leonardo-keskus*



# Ikääntymiskehitys

## Haaste työelämälle ja koko yhteiskunnalle

**Ikääntymiskehitys muuttaa koko yhteiskunnan, ennemmin tai myöhemmin, ja se muuttaa myös työelämää siinä ohella. "Työelämän kasvavat vaatimukset on tyypillinen pulma, ei pelkästään Suomessa, vaan kaikkialla muuallakin" toteaa professori Juhani Ilmarinen Työterveyslaitokselta. "Kaikki työelämän uudet vaatimukset kohdistuvat myös ikääntyviin, mutta esim. kielitaitovaatimukset ja uusi teknologia edellyttävät hyvää peruskoulutusta. Senioreista 2/3:lla on taustana ainoastaan kansakoulu".**



►►► Senioreiksi voidaan laskea 55+-ikäisten joukko, mutta ikääntyvillä tarkoitetaan tässä yhteydessä 45 - 46 -vuotiaita ja siitä vanhempia, kun toimintakyvyssä ja työkyvyssä alkaa jo näkyä muutoksia.

### IKÄÄNTYVÄ OPPII – MUTTA ERI TAVOIN

Kuinka terveellistä ja turvallista ovat jatkuvat koulutusvaatimukset ja elinikäinen oppiminen? "Henkilöstö ja väki oireilee syystä, jota ei oikein tarkkaan tiedetä vielä, mutta epäily on, että jatkuvat koulutus- ja kompetenssivaatimukset ovat menneet liian pitkälle" Ilmarinen toteaa. "Sen sijaan, että koulutetaan kaikille kaikkea riippumatta peruskoulutuksesta, tulisi olla enemmän herkkyyttä ja näkemystä, jotka

voivat selvittää mistäkin kohtuullisesti".

Ilmarisen mukaan henkilöstökoulutus toteutetaan sellaisella pedagogisella otteella, joka ei sovi senioreille - koulutus on räätälöity nuorten tarpeisiin. "Vaikuttaa siltä, että on jäänyt huomioimatta, miten ikääntyvä oppii. Kukaan ei ole liian vanha oppimaan, eikä oppiminen ole iästä kiinni, mutta seniorit oppivat aivan eri tavalla kuin juniorit. Senioreiden opettamisesta on paljon tietoa ja esimerkkejä, esim. ikäihmisten yliopistossa, mutta yritysten henkilöstökoulutuksessa ja organisaatioissa ei vaan ole jostain syystä tätä vielä huomioitu".

Seniori tarvitsee oppimisen tukijaa, ei opettajaa. Opettajan tulisi olla kypsä ja osata tukea seniorin oppimista. "Voi olla, että meillä ei kerta kaikkiaan ole sellaisia opettajia riittävästi työelämän tarpeisiin,

organisaatioiden omaan henkilöstökoulutukseen" pohtii Ilmarinen.

### SUURIN OPPIMISALUSTA ON TYÖSSÄOPPIMINEN

Paras tapa saada aikaan oppimista vaikuttaa kuitenkin olevan itse työ sinänsä ja siihen oppimiselementtien liittäminen. "Kaiken koulutuksen ja kurssituksen ohella ihminen oppii parhaiten työpaikalla" painottaa Ilmarinen. "Tämä tarkoittaisi sitä, että työssä ja sen sisällöissä pitäisi olla oppimisen aiheita. Kun ihmiset tekevät rutiininomaisesti paljon töitä kovalla kiireellä yhä enemmän ja enemmän, ei siihen välttämättä liity mitään oppimista. Työn rikastuttamisen kautta tulisi organisoidusti miettiä oppimisen paikkoja."



*Kuinka terveellistä ja turvallista ovat jatkuvat koulutusvaatimukset ja elinikäinen oppiminen?*

Työn rikastuttamisesta on puhuttu pitkään, mutta oppimisen näkökulmasta ei professori Ilmarisen tiedossa ole aiheeseen liittyviä projekteja. ”Tässä olisi huippu-mielenkiintoinen uusi hankeidea”.

## TYÖKYKYISENÄ SÄILYMINEN ON MONEN TEKIJÄN SUMMA

Kun puhutaan koulutuksesta, osaamisesta ja kompetenssista, tarkastellaan yhtä osaa ihmisen työkyvystä. Työkyvyn kokonaisuus ei Ilmarisen mukaan kuitenkaan ole pelkkää osaamista, vaan keskeisiä elementtejä ovat terveys ja toimintakyky, arvot ja asenteet, työyhteisöön ja työn sisältöihin ja työn organisointiin liittyvät asiat ja erityisesti esimiestyö ja johtaminen. ”Toiset nostavat terveyttä, toiset osaamista, kolmannet esimiestyötä ja neljännet työyhteisöä, kuitenkaan niitä ei voi mitenkään laittaa tärkeysjärjestykseen, vaan ne kaikki ovat välttämättömiä osia ihmisen työkyvyssä. Ratkaisuja etsitään usein yhdestä näkökulmasta. Parhaimmat tulokset on kuitenkin saatu integroidusta tavasta tarkastella työkykyä.” Ilmarisen mukaan Työterveyslaitoksella on ollut 1990-luvun loppupuolella yhteistyötä n. 200 firman kanssa erilaisissa kehittämishankkeissa. Niistä viisaus on saatu: integroidulla työkyvyn eri elementit, on vaikutus iästä riippumatta niin suuri, että ihmisen jaksaminen ja työkyky paranevat.

Paraneeko myös halukkuus pysyä työssä? Ilmarinen ennustaa, että juniorit loppuvat kesken, mikäli seniorikunta ei halua tehdä töitä pidempään kuin tänä päivänä. ”Tuloksena ei voi olla muu kuin työvoimapula. Se on lähempänä kuin moni saattaa uskoa. Kun seniorikunta 2005 - 2010 lähtee eläkkeelle, voidaan vain joka toinen työpaikka tyttää suomalaisella juniorilla.”

”Ongelmassa on kaksi ratkaisua: yhtäältä että seniorit tekisivät pitempään töitä, ja toisaalta että juniorit tulisivat aikaisemmin työelämään. Vaikka vastustusta on paljon, täytyisi tämä yhtälö ratkaista kummastakin päästä.” Ilmarinen viittaa Sailaksen työryhmän raporttiin. ”Muussa tapauksessa joko vanhemmassa päässä pitää tehdä 6 vuotta pidempään töitä tai nykyiset, työelämään 25 - 30 -vuotiaina tulevat nuoret, pääsisivät eläkkeelle vasta 65 - 70 -vuotiaina. Kuinka moni nuori haluaisi tehdä 70-vuotiaaksi töitä?! ”Toivoisi solidaarisuutta ikäpolvien välillä, että nuoret ymmärtäisivät ettei vanhojen pysyminen pitkään työelämässä ole heille tulppa, vaan se turvaa nuorten tulevaisuuden. Ja senioreiden pitäisi ymmärtää, että nuorten integroimisen ja vastaanottamisen työelämään tulisi olla positiivista.” Ilmarinen pohtii. ”Eri-ikäisten yhteistyön rakentaminen on avainasemassa. Kompetenssit ovat erilaiset. Kuitenkin nykyisellään rakennetaan kaikille samanlaista kompetenssia iästä riippumatta”.

## JÄÄKÖ JOKA TOINEN TYÖPAIKKA TODELLA TULEVAISUUDESSA TÄYTTÄMÄTTÄ?

Ongelman taustalla on matala syntyvyys. Ennusteiden mukaan Suomen odotettavissa oleva väkiluku v. 2050 on enää 4 miljoonaa, jolloin viidesosa väestä olisi kadonnut. ”Toisaalta 50 vuotta ja kaksi sukupolvea on pitkä aika ja merkittäviä muutoksia voi tapahtua. Mutta hurja visio se kuitenkin on. Tarvittaisiin miljoona maahanmuuttajaa paikkaamaan väestön kato!”

Väestön vanheneminen siis todella näyttäisi muuttavan yhteiskuntaa joka suhteessa: tarvitaan lapsia kasvamaan uudeksi työvoimaksi, tarvitaan nopeasti opiskeluvia ja työelämään siirtyviä nuoria, tarvitaan pitkään työelämässä jaksavia senioreita, tarvitaan oppimiskulttuurin muutosta työpaikoilla, tarvitaan koulutettuja maahanmuuttajia.

”Pitkällä tähtäyksellä Suomen paras strategia olisi saada tänne suuret ikäluokat, mutta vaikutuksia sillä olisi vasta 25 vuoden päästä. Tämä väli pitää selvittää jollakin toisella strategialla. Suurimpia haasteita on työelämän ja perhe-elämän yhdistäminen - työelämän täytyy joustaa. Sekä seniorit että juniorit molemmat tarvitsevat joustoja pärjätäkseen: nuoret, jotta voivat integroitua työelämään ja rakentaa perhettä, ehkä

opiskellakin samalla; terveytensä ja työkykynsä kanssa taistelevat seniorit puolestaan, jotta jaksaisivat pidemmälle.”

## ”HALLITUSOHJELMAAN TARVITAAN JUNIORI- JA SENIORIOHJELMA”

”Mielestäni Suomessa tarvitaan junioriohjelma ja senioriohjelma, jolla helpotetaan näitä kaikkein vaikeimmassa tilanteessa olevia ryhmiä. Kansallisessa ikäohjelmassa on takana hyvä yhteistyö eri ministeriöiden ja tutkimuslaitosten kesken. Suomi on ainoa maa, joka on viimeisen 5 vuoden aikana saanut ikääntyvien työllisyysasteen nousuun, ainoa maa missä ikä syrjintä on vähentynyt. Paljon muutakin positiivista tapahtui: työkykyyn saatiin merkittäviä vaikutuksia, voitiin estää sen laskua iästä riippumatta. Tulokset perustuivat Opetusministeriön, Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työministeriön sekä tutkimuslaitosten ja työmarkkinaosapuolten yhteispeleihin. Sillä konseptilla syntyi heti tulos, mihin mikään muu maa ei ole pystynyt. Nyt olisi sääli, jos hyvä yhteistyö, jonka tuloksia muut käyvät ihailemassa, haudataisiin. Yhteistyö voi toteutua ainoastaan, jos se on hallitusohjelmassa!”

## ESIMIEHEN ROOLI OPPIMISEN TUKIJANA ON AVAINASEMASSA

”Suomen vahvuus on henkilöstökoulutukseen panostaminen ja työssäoppiminen, jonka lukemat Suomessa ovat Euroopan korkeimmat: meillä on tunnusmerkkejä, jotka ovat meille vahvuuksia” lisää Ilmarinen vielä. ”Kaikenikäisen henkilöstön tukeminen ja esimiehen näkemys siitä, että henkilö pystyy oppimaan, on tärkeä ikääntyvälle ihmiselle itselleen. Esimiehen tehtävä on olla oppimisen ja työkyvyn tukija. Suuri haaste on osaamisen kehittäminen ja tukeminen: työntekijöiden pitäisi kouluttautua iän myötä siihen, että he osaavat kehittää omaa työtään järkevämmäksi, itselle sopivammaksi. Kukaan ei ulkopuolelta laita töitä kuntoon toisen puolesta, on itse pystyttävä kehittämään omaa työtään.”

*Haastattelussa  
professori Jubani Ilmarinen,  
Työterveyslaitos,  
haastattelijana Katriina Lammi*

# Perheellisenä harjoittelussa

## 91 päivää

►►► Jo vuosi ennen harjoittelujaksoa olin tehnyt päätöksen, että teen osan opiskeluuni kuuluvasta työharjoittelusta ulkomailla, koska halusin tehdä kaikkeksi saadakseni tulevaisuudessa töitä. Harjoittelu tapahtui Leonardo da Vinci -ohjelman puitteissa. Sopivan paikan löytäminen ei ollut helppoa. Elokuisenä perjantaina vuonna 2001 Joensuun kansainvälisyystoimiston kv-koordinaattori Janita Ylitalo soitti minulle kertoakseen, että harjoittelupaikka on viimein löytynyt Saksasta, Chemnitzin Renaissance Hotelista. Olin ehtinyt hylätä koko ajatuksen, koska syksy oli jo pitkällä.

Lähtöpäätös piti tehdä nopeasti. Viikonlopun aikana mietin asiaa monelta eri kannalta. Päällimmäinen ajatus oli tietenkin perhe: tohdinko jättää heitä kolmeksi kuukaudeksi. Sain kuitenkin perheeltäni ja ystäväiltäni paljon kannustusta, joten maanantai-iltana ilmoitin Janitalle myöntävän vastauksen. Siitä alkoivatkin kiireesti käytännön järjestelyt - aikaa lähtöpäivään ei ollut kuin kaksi ja puoli viikkoa.

Kävimme Janitan kanssa läpi käytännön asioita. Tulevasta harjoittelupaikastani en tässä vaiheessa tiennyt juuri muuta kuin nimen ja että työtehtäväni tulisivat olemaan ensin myynti- ja markkinointitoimistossa, loppuajan olisin hallintotoimiston puolella. Tapsin myöskin kaksi saksalaista opiskelijaa - Janetten ja Sebastianin - jotka olivat parhaillaan Joensuussa työharjoittelussa. Janette opiskeli Mittweidan korkeakoulussa, joten aioimme tavata uudelleen myöhemmin syksyllä, kun hänen työharjoittelunsa Suomessa olisi loppunut. Niin minä sain kulttuurimennusta ihan oikeilta saksalaisilta nuorilta.

Tiedustelin matkatoimistosta lentoja ja hintoja, ja sain kokea ”ikärasismia”, koska liian vanhana opiskelijana en saanut mitään alennuksia. Täytyi myöskin käyttöra-

hahakemuksen, jotta saisin Leonardo-ohjelman oikeuttaman käyttörahan tililleni ennen lähtöä. Oli erittäin mukava yllätys, kun sain puolet lentolippurahoista tililleni jo heti harjoitteluni alussa. Normaali käytäntöhän on, että matkakorvaukset saa vasta palattuaan Suomeen.

Ennen lähtöä oli järjesteltävä vielä perheenkin asioita. Olin yhteydessä lasten opettajiin ja päiväkotiiin, ja järjestelin muutenkin kotiasiat siihen kuntoon, että oli hyvä lähteä. Asioiden hoitamiseen meni yllättävän paljon aikaa. Vähitellen kaikki oli kuitenkin kunnossa, ja kun sitten kävin lunastamassa lentoliput matkatoimistosta, alkoi matka tuntua todelta.

**”Kolmen kuukauden harjoittelujaksooni Saksassa sisältyi monenlaisia sattumia, tapahtumia, ajatuksia ja tunteita. Kotiikävä oli välillä valtava ja aluksi tuntui, että kuinkahan jaksan tämän ajan olla, sillä vasta paikan päälle saavuttuani selvisi itsellenikin, että täällä ollaan nyt sitten 91 päivää!” kertoo 38-vuotias Birgitta Rissanen. Hän suoritti harjoittelun saksalaisessa pikkukaupungissa nuorempien opiskelijoiden joukossa.**



LEHTIKOVA

Syyskuun 21. päivänä alkoi minun matkani Saksaan. Helsinki-Vantaan lentoasemalla tein lähtöselvityksen ja menin Hampuriin lähtevän koneen portille odottelemaan. Tämä oli minulle ensimmäinen ulkomaanmatka, joten jännitti hiukan. Ajatuksissa kävivät Yhdysvalloissa hiljattain tapahtuneet terrorilennot, olihan tapahtumista vasta muutama päivä aikaa. Lensin Hampurin kautta Leipzigiin, josta jatkoin junalla Mittweidaan. Siellä paikallisen korkeakoulun kv-koordinaattori Roswitha Thiel oli minua vastassa. Hän vei minut asunnolleni. Kello oli silloin jo 22 paikallista aikaa ja olin aika väsynyt päivän matkustamisesta. Minulle oli varattu asun-

## Perheellisenä...

to pensionista, joka oli suuri, kolmikerroksinen kivitalo. Talon isäntä asui siinä itsekin, vuokrattavia huoneita hänellä oli kahdeksan.

Seuraavana päivänä kävin tutustumassa Mittweidan keskustaan ja kauppoihin. Mittweida on pieni - noin 10 000 asukasta - ja vanha, idyllinen kaupunki, joka sijaitsee entisen Itä-Saksan alueella lähellä Tšekin rajaa. Rakennukset ovat vanhoja, isoja ja kolmikerroksisia, kadut kapeita mukulakivikatuja. Puita ja vrehreyttä on kuitenkin myös, sillä seutu on maanviljelysalueita.

Maanantaiaamuna alkoi sitten työharjoitteluni Renaissance Chemnitz Hotelissa. Ensivaikutelma hotellista oli erittäin positiivinen: hotelli oli todella hieno, tyylikäs ja siisti. Hotellin myynti- ja markkinointitoimistossa työskenteli seitsemän vakituista työntekijää ja yksi ”azubi” eli harjoittelija, joka vastaa suomalaisen systeemin oppisopimusharjoittelijaa.

Azubi oli toimistossa apuna, ja minä tein hänen kanssaan paljon samoja töitä. Työtehtäviäni olivat muun muassa kokouskansion ja menulistan kääntäminen saksasta englanniksi, tarjouskirjeiden puhtaaksikirjoittaminen, 15 eri Renaissance Hotellin tietojen kerääminen ja monenlaiset päivittäiset toimistotyöt. Toisessa harjoittelutoimistossani, jossa työskentelin harjoittelun lopussa, arkistoin maksuttuja reskontralaskuja, kirjoitin maksukehotuskirjeitä ja kirjasin tulleita laskuja kirjanpitoon. Olin varautunut kylmään vastaanottoon, koska en tiennyt mitä ihmiset ajattelisivat ulkomaalaisesta harjoittelijasta. Kaikki ennakkoluuloni rapisivat niiden viikkojen aikana, sillä työkaverit molemmissa toimistoissa ja koko hotellin henkilökunta ottivat minut todella hyvin vastaan. Ihmiset olivat ystävällisiä ja huomaavaisia, he kyselivät kuinka voin ja onko ikävä perhettä. Jokainen tervehti, kun

tuli vastaan, ja se tuntui erittäin hyvältä! Myöskin vuokraisäntä oli erittäin vieraanvarainen; hänellä oli kellarikerroksessa ihan suomalainen sauna ja sain käydä siellä muutaman kerran. Hän myöskin huolehti siitä, että minulla oli kaikki hyvin.



Ensimmäiset pari viikkoa olivat minulle todella vaikeita, koska kaikki oli uutta. Oli vieras kulttuuri, vieras kieli, uusi työpaikka ja uudet työtehtävät - en ollut aiemmin tehnyt toimistotöitä. Usein tuntui, ettei tästä tule mitään. Neljäs viikko käänsi ajatukset jo eri suuntaan; olikin kiva lähteä aamulla töihin. Itsekin huomasin muutoksen, joka olikin luonnollinen, koska ihmiset ja työtehtävät tulivat tutuiksi. Tunsin, että osaan tehdä jotain käskemättäkin ja ymmärsin englantiakin paremmin. Koti-ikäväkään ei enää ollut päällimmäisenä ajatuksena.

Mielestäni henkilökunnalla oli hyvä yhteishenki ja he olivat positiivisen iloisia. Heillä oli esimerkiksi joka kuukausi leikki-mielinen kisa siitä, kuka sai myytyä eniten, ja hävinnyt joutui ostamaan samppanjapullon. Toimiston johtaja piti pienimuotoisia palaveria päivittäin, ja hän keskusteli työasioista henkilökunnan kanssa, jos oli tarvetta. Hotellissa oli käytössä Fidelio-tietokoneohjelma. Olin erittäin onnellinen, että minulla oli Word ja Excel vahvasti hallinnassa, koska tarvitsin niitä taitoja päivittäin. Mielestäni työtehtävät olivat ihan vaativia ja mielenkiintoisia, ja en hän voinut enempää vaatiakaan, koska minulta puuttui kielitaitoa ja toimistotyön kokemus. Kieliongelmia olikin koko harjoitteluajan, koska minun saksan alkeeni eivät riittäneet keskusteluun asti. Käytimme siis englantia, mutta kukaan meistä ei hallinnut kunnolla sitäkään.

Minua vaivasi Saksassa paljon yksinäisyys, koska olin jo vanhempi opiskelija enkä oikein tuntenut kuuluvani nuorten opiskelijoiden maailmaan. Olin usein yhteydessä perheeseeni ja ystäviini Suomesa puhelimen, sähköpostin ja kirjeiden välityksellä. Sähköpostia sain lähetettyä korkeakoulun tietokoneilla. Tapasin harjoitteluni alussa myös Janetten, johon olin tutustunut Joensuussa ennen lähtöäni. Hän oli kuin taivaan lahja, koska juuri silloin elin vaikeimpia aikoja ikäväni kanssa enkä ollut vielä kotiutunut uuteen ympäristöön.

Tutustuin myöskin Janetten äitiin Regineen; hän oli erittäin miellyttävä ja vieraanvarainen ihminen. Kävimme hänen autollaan katsomassa Zwickaussa sijaitsevaa keskiaikaista linnaa ja söimme kreikkalaisessa ravintolassa. Sen jälkeen Regine vei minut kotiinsa, ja sain tutustua saksalaiseen kulttuuriin. Päivä oli todella ihana ja minusta oli niin mukavaa, kun joku kantoi huolta minusta ja uhrasi omaa vapaa-aikaansa minun viihtymiseeni.

Viimeinen viikko työharjoittelussa tuntui haikealta, vaikka toisaalta olin iloinen, että tapaisin perheeni pitkästä ajasta. Olin myös onnellinen, koska sain hyvän työtoistuksen ja tiesin tehneeni työni hyvin. Viimeisenä työpäivänä hyvästien jättäminen oli vaikeaa. Lupasimme pitää yhteyttä sähköpostilla ja toivotin työkaverini tervetulleiksi Lieksaan. Luulen, että en koskaan tule saamaan niin ihanaa työpaikkaa Suomessa kuin tämä paikka oli.



Loppuyhteenvedon voin sanoa, että kielellisesti en saanut harjoittelulta niin paljon kuin odotin, mutta sain paljon kokemusta ja uusia näkökulmia moniin asioihin.

En kuitenkaan aivan varauksetta suosittelut ulkomaanharjoittelua enää näin ”vanhalle” opiskelijalle; ainakaan, jos on perheellinen tai on muita sitovia tekijöitä kotimaahan, koska tämä on todella rankka kokemus. Mutta jos on avoin ja sosiaalinen ihminen, joka uskaltaa mennä rohkeasti tilanteisiin mukaan eikä pelkää yksinäisyyttäkään, niin silloin sopeutuminen on helpompaa. Vanhempana en myöskään enää tuntenut kuuluvani nuorten opiskelijoiden maailmaan, vaikka he hyvin minut ottivatkin vastaan. Onneksi itselläni oli perheen tuki takana ja tiesin jo lähtiessäni, että puolisoni pärjää lasten kanssa. Sen sijaan jokaiselle nuorelle opiskelijalle suosittelen jossakin opiskelun vaiheessa lähtemistä ulkomaille. Se aika antaa paljon, ja moni asia näyttää aivan erilaiselta reissun jälkeen.

*Birgitta Rissanen*

# Vanheneva Suomi

## Miten siirtää osaamista sukupolvelta toiselle?



Jo muutaman vuoden ajan on julkisuudessa käyty keskustelua siitä, että väestökehityksen myötä Eurooppa ja erityisesti Suomi on vanhenevassa suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Vilkkaimmillaan keskustelua on käyty juuri kevään 2003 aikana siksi, että suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan säilyminen on työssä olevien ikäluokkien pienetessä vaarantumassa. Keskustelua on tosin käyty jo aiemminkin ja yhtenä merkittävänä vauhdittajana on ollut kysymys siitä, kuka tulee tulevaisuudessa tekemään työt Suomessa ja erityisesti Suomen teollisuudessa. Taustalla on ollut huoli siitä, että jatkossa ikäluokat pienenevät merkittävästi.

►►► Metalliteollisuuden keskusliiton arvion mukaan Suomen koko metalliteollisuudessa työskentelevän henkilöstön määrä kasvaisi 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä noin 45 000 hengellä. Kuitenkin samana aikana arvion mukaan joka viides alalla työskentelevä jää eläkkeelle. Kun mukaan lasketaan vanhojen työntekijöiden poistuma, nousee tarve noin 85 000 henkilöön. Näistä noin 90 prosentilla tulisi olla jonkin asteinen tekninen koulutus. Mikäli mukaan otetaan ne metalli- ja elektroniikka-alan teknisen koulutuksen saaneet, jotka työllistyvät muilla aloilla kuin metalliteollisuudessa, nousee uusien osaajien kokonaistarve

noin 135 000 henkilöön. Saman selvityksen mukaan metalliteollisuuden ammattikouluista valmistuvien määrä täyttää vain kaksi kolmasosaa tulevasta tarpeesta.

Työvoiman ikärakenteen muutos on erityisen hyvin nähtävissä Suomen laivanrakennusteollisuudessa. Kvaerner Masa-Yardsin Turun telakan noin 1700 työntekijästä yli 50-vuotiaita on melko tarkasti kolmasosa. Rauman ja Helsingin telakan tilanne on likimain samanlainen. Mikäli eläkkeelle siirtyminen noudattelee 1990-luvun kehitystä, kunkin suomalaistelakan työntekijäkunnasta noin kolmasosa siirtyy pois työelämästä seuraavien kymmenen vuoden aikana.

Nähtävissä olevaa kehitystä vaikeuttaa se, että nuorten halukkuus hakeutua metallialan ammatilliseen koulutukseen on jatkuvasti laskenut ja näyttäisi laskevan edelleen. Lisäksi ammatillisen koulutuksen keskeyttäneiden määrä on kohtalaisen korkea. Kaikkiaan Suomen metalliteollisuudessa tulee kuluvalle vuosikymmenellä tietyillä aloilla ja alueilla olemaan merkittävästi pulaa osaavasta työvoimasta, vaikka juuri nyt ei se kovin uskottavalta kuulostakaan. Kolmas tekijä on se, että riittämättömän ammatillisen peruskoulutuksen ja teknisen kehityksen nopeutumisen takia osa koulutuksesta joudutaan tekemään työpaikoilla.



## KOKENEET JA OSAAVAT TYÖNTEKIJÄT POISTUVAT - MITÄ MUUTA POISTUU SAMALLA?

Telakoilta pois siirtyvän väen mukana siirtyy myös melkoinen määrä laivanrakennukseen liittyvää tietotaitoa pois työelämästä. Aker Kvaerner -yhtymän Kvaerner Masa-Yardsin Turun telakan, Turun yliopiston kasvatustieteiden laitoksen, Turun Ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen, Turun yliopiston Elinikäisen oppimisen ja koulutuksen tutkimuskeskuksen sekä Metallityöväen Liiton käynnistämässä **Työssäoppimisen Geenipankki** -hankkeessa pyritään hakemaan ratkaisua tähän ongelmaan. Hankkeessa on tarkoitus kerätä vanhemmilla ammattityöntekijöillä ole-

vat työn tekemiseen liittyvät taidot ja tietämys tietopankkiin, joka olisi työntekijöiden käytettävissä tietokoneella ja verkossa. Tietopankki tulee sisältämään perustiedot laivanrakennuksesta ja sen turvallista työmenetelmistä. Tietopankin pohjalle on tarkoitus rakentaa alan turvallisten työkäytäntöjen oppimisympäristö, jota voitaisiin hyödyntää uusien ja jo alalla toimivien työntekijöiden koulutuksessa.

Hankkeen työnimi Geenipankki on herättänyt useammallakin taholla jopa pelonsekaista kummastusta tyyliin: "Geenipankki, olemmeko me jo mukana rodunjälöstuksessa...". Hankkeen puuhamiehet totesivat asiaa aikanaan muotoilleessaan, että vanhoilla ammattityöntekijöillä - niin telakoilla kuin muuallakin -

tietetyt työn tekemiseen liittyvät asiat ovat ajan myötä menneet ainakin selkäyttimeen ja joillakin peräti geeneihin. Näitä ammattityön perusasioita ei ole useinkaan kirjattu mihinkään dokumentteihin, oppaisiin, ohje- tai käsikirjoihin. Tiedot ja taidot ovat vuosien myötä kehittyneet samalla kun ammatissa tekeminenkin on kehittynyt. Niistä on ajan myötä tullut ammattityöntekijälle itsestäänselvyyksiä, joita ei ole ollut tarvekaan kirjata mihinkään. Täten ns. hiljaista tietoa löytyy kaikilla aloilla ja kaikissa työtehtävissä. Niiden merkitys tai etenkin niiden puuttuminen tulevatkin näkyviin tilanteissa, jossa joku vanhempi työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai jää eläkkeelle: kaikki asiat eivät toimikaan kuten ennen, vaikka ohjeiden ja määräysten mukaan kaiken olisi pitänyt sujua kuten aikaisemminkin.

Geenipankki-hanke on alkuaan puhtaasti työntekijälähtöinen. Turun telakan työntekijöiden keskuudessa on jo pidempään kehitelty ajatusta töiden tekemisestä järkevämmällä ja turvallisemmalla tavalla. Yhtenä Geenipankkia edeltävänä hankkeena on toiminut TEKO-projekti eli projekti tekemällä oppimisen kehittämiseksi. TEKO-projekti on ollut käynnissä jo noin

pari vuotta ja sen yhteydessä on kerätty tietoa oikeista ja turvallisista työtavoista. Kerättyä tietoa on edelleen jalostettu kirjalliseksi ja multimedia-aineistoksi, jonka avulla näitä oikeita työtapoja on koulutettu. Erityisen aktiivisia tässä toiminnassa ovat alusta asti olleet Turun telakan putkiasentajat. Putkiasentajista ja telakan työsuojelupäälliköstä muodostuva Putkitiimi palkittiinkin vuonna 2001 tasavallan presidentin INNOSUOMI 2001 -kunniamaininnalla. Geenipankki-hankkeen voisikin sanoa olevan tuon työn tekemistä koskevan tiedon siirtämistä tietokoneelle käyttäjätasoisuuteen muotoon. Näistä lähtökohdista tulee myös hankkeen virallinen nimi **OJT-Genebank (On the Job Training Genebank** – Työssä oppimisen geenipankki).

#### OSAAMISEN KERÄÄMISTÄ TIEOTEKNIKKAA HYÖDYNTÄEN - MIKROJAKO TELAKALLE?

Toinen Turun telakan työntekijöiden keskuudessa kehitelty ajatus on ollut uuden teknologian ja erityisesti informaatioteknologian sisäänvienti perinteiseen metalliteollisuuteen eli tässä tapauksessa laivan-



rakennukseen. Ajatuksena on hakea soveliaita ja työn tekemistä helpottavia tietotekniikkaratkaisuja käytännön telakkatyön parantamiseksi ja tuottavuuden lisäämiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaisi sellaisten tietoteknisten ratkaisujen kehittämistä, jotka olisivat paitsi käyttäjätasoisuutta myös käytettävissä rakennettavassa laivassa kaikkien rakennusvaiheiden aikana. Tavallinen pöytämikro ei ehkä ole paras mahdollinen tietojenkäsittelylaite ahtaissa ja kohtalaisen vaativissa olosuhteissa. Sitä ei ole myöskään tavallinen matkapuhelin. Jonkinlainen ratkaisu voisi olla esimerkiksi ns. telakkamiehen kännykkä, joka pitäisi sisällään ne tarvittavat tietojen keruu-, käsittely- ja välityspalvelut, joita tavallisessa telakan arkityössä tarvitaan. Tällaista tietoteknistä laitetta ei toistaiseksi ole olemassa. Sen kehittäminen edellyttäisikin paitsi kohtalaisen mittavaa tuotekehityspanostusta myös tavallista suurempaa ennakkoluulottomuutta sekä perinteisten ammattirajojen, tutkimusalueiden ja painopisteiden melkoista ylittämistä ja eri alojen tietämyksen integrointia. Ei siten ole kovin ihmeellistä, että aivan tältä pohjalta hankkeita ei olekaan saatu käynnistetyksi. Geenipankki-hanke voidaan nähdä yhtenä tämän perusajatuksen sovelluksena siten, että käytetään jo olemassa olevaa tietotekniikkaa, mutta uusissa olosuhteissa ja käyttäjätasoisuudella, niin että aiempia tietotekniikan taitoja tarvittaisiin mahdollisimman vähän.

Hankkeen alkuvaiheessa tehdyn pikakartoituksen perusteella aivan vastaavanlaisia hankkeita ei oikeastaan toistaiseksi ole, eikä ainakaan laivanrakennusalalla. Suomessa on viime vuonna kehitetty kauppan alalle varastotyön turvallisiin työkäytäntöihin liittyvä verkossa toimiva opetusohjelma. Ruotsin Metallityöväen liitto on puolestaan kehittänyt vastaavanlaisen



*Hankkeessa on tarkoitus kerätä vanhemmilla ammattityöntekijöillä olevat työn tekemiseen liittyvät taidot ja tietämys tietopankkiin.*

## Vanheneva...



CD-aineiston autonasennustyön työturvallisuuskysymyksistä. Tietopankin koostamiseen tarkoitettuja valmiita alustoja sen sijaan on useitakin, mutta ei järjestelmää, jonka avulla voisi kehittää vuorovaikutteisen oppimisympäristön käytettäväksi paitsi koulutuksessa myös välittömästi työpaikalla.

### EUROOPPALAISTA HILJAISEN TIEDON JÄLJITTÄMISTÄ ERILAISISTA LÄHTÖKOHDISTA

Kvaerner Masa-Yardsin Turun telakan ja edellä mainittujen muiden hankkeen käynnistäjien lisäksi ulkomaisina partnereina ovat mukana: saksalainen BTB – Transbit koulutusalan katto-organisaatio, sveitsiläinen ECAP, italialainen Poliedra sekä ranskalainen Afpa. Lähinnä laivanrakennusalaa on Turun telakan lisäksi ranskalainen Afpa, joka on erikoistunut mm. Bretagnen alueen telakoiden alihankkijoiden turvallisuuskoulutukseen. Alkuvaiheessa mukana ollut tanskalainen Oden sen telakka jäi pois hankkeesta sen jälkeen, kun alkuvaiheessa mukana olleet ja hankkeesta perillä olevat siirtyivät toisiin tehtäviin. Näyttää siltä, että issosakin yrityksessä joidenkin asioiden eteneminen on pitkälti henkilösidonnaista.

Vaikka mukana olevilla organisaatioilla onkin eri tavoin suhteellisen paljon yhteisiä alueita, niin melkoista hiomista hankkeen tavoitteen määrittely ja siitä sopiminen ovat jo tähän mennessä vaatineet. Pelkästään erilaisten käsitteiden selventämisessä on jouduttu tekemään paljon työtä. Kuvaavaa on, että kun suomalaisille levyseppä-hitsaaja on yksi laivanrakennusalan perusammateista, niin vastaavaa nimitystä ei Ranskan laivanrakennusalalla yhtä yksiselitteisesti lainkaan tunneta. Vastavanlaisia käsitteiden tarkennuksia on tarvittu mm. hiljaisen tiedon, hiljaisen tiedon näkyväksi tekemisen, pätevyuden, kehittämisprosessin, oppimisympäristön, tasa-arvoisen vuoropuhelun jne. osalta. Vastaviin tavoitteiden ja käsitteiden tarkistuksiin on todennäköisesti jouduttu useimmissa kansainvälisissä hankkeissa.

### TELAKKATEOLLISUUDEN TILANNE VUONNA 2003 – MIHIN TYÖVOIMAA TARVITAAN?

Hankkeen alkuidea ja juuret ovat jo viime vuosituhatvuoden puolella. Tuolloin, ja vielä kaksi vuotta sitten, laivanrakennusalan näkymät olivat huomattavasti suotuisimmat kuin juuri tällä hetkellä. Vaikeaan nykytilanteeseen ovat vaikuttaneet monet seikat. Koko laivanrakennusala ylikuumeni vuosituhatvuoden vaihteessa ja laivoja tehtiin enätysmäärä, niin myös risteilyaluksia, joiden markkinoilla Masa-Yardsin suomalais-telakat ovat yksi ”neljästä suuresta”. Jo pidempään on ollut nähtävissä, että koko maailman laivanrakennuksen painopiste on ollut siirtymässä Kaukoitään. Aikanaan 1970 – 1980 -luvulla merkittäväksi rakentajaksi nousi Japani, sen jälkeen 1990-luvulla erityisesti Etelä-Korea. Viime vuonna Kiina ilmoitti tavoittelevansa noin viidenneksen markkinaosuutta vuoden 2010 tienoilla.

Yleisen painopisteen siirtymän lisäksi talouden pitkittynyt taantuma ja New Yorkin tapahtumat vuonna 2001 ovat vaikuttaneet siihen, että vuoden 2001 jälkeen uusia laivatilauksia ei juuri ole tullut. Keväällä 2003 suomalaistelakoiden tilanne onkin se, että jo kevään, ja etenkin kesän aikana, joudutaan mittaviin työvoiman lomautuksiin. Ellei tilauksia jatkossakaan tule, niin jo vuoden 2004 alkupuolella Masa-Yardsin Turun ja Helsingin telakoiden työvoiman tarve putoaa romahdusmaisesti. Kysynnän

arvioidaan lähtevän nousuun uudelleen vuosien 2005 - 2006 aikana.

Laivanrakennusalan näkymien jyrkästi synketessä Kauppa- ja teollisuusministeriö asetti vuoden 2002 keväällä Meriteollisuustoimikunta 2002:n kartoittamaan ja arvioimaan suomalaistelakoiden tulevaisuutta ja mahdollisia tarvittavia toimia. Toimikunnan yksimielisen arvion mukaan suomalaistelakoiden menestymismahdollisuudet ovat pitkällä aikavälillä kohtalaisen hyvät. Vielä toistaiseksi Kaukoitässä rakennetaan sellaisia ns. perinteisiä aluksia, jossa suomalaistelakat pääsääntöisesti eivät ole enää vuosiin kilpailleet. Lähtökohtana on ollut se, että suomalaisella laivanrakennuksella on erityisosaamista, joka mahdollistaa menestymisen erittäin kovassakin kilpailussa. Ongelmana on kuitenkin selviytyminen seuraavan parin vuoden ajasta tilauskuopasta.

Mikäli lomautuksista tulee pitkiä, niin alan ammattityövoima alkaa hakeutua toihin muualle ja muille aloille. Tämä tulee edelleen pahentamaan alkuperäistä ammatitaidon häviämisen ongelmaa. Lisäksi pitkät lomautukset tulevat edelleen vähentämään alan vähäistä houkuttelevuutta nuorten parissa. Pahimmillaan telakka-alan tulevaisuus koko Euroopassa näyttää erittäin synkältä. Geenipankki-hanke ja sen liitännäishankkeet voisivat olla yksi keino pyrittäessä säilyttämään alan kilpailukyky erittäin kovassa ja juuri tällä hetkellä vielä kovenevassa kilpailussa. Hankkeessa toteutuvat ensinnäkin usein korostettu henkilöstön voimavarojen hyödyntäminen yhteistyössä yritysjohtajan kanssa. Toiseksi siinä on mukana olevien monien sidosryhmien ja useiden näkökulmien avulla mahdollisuus kehittää laivanrakennusalaa tuottavampaan ja turvallisempaan sekä työpai-  
kat säilyttävään suuntaan.

Lisätietoja  
Työssäoppimisen  
Geenipankki -hankkeesta:  
[www.ojtgenebank.net](http://www.ojtgenebank.net)

Antti Jokinen,  
Metallityöväen Liitto, tutkimustoiminta



# Muisteluita ja työssäoppimista Virossa ja Espanjassa

Rovaniemen terveys- ja sosiaalialan oppilaitoksessa (RTSOL) on käynnissä Leonardo da Vinci -liikkuvuushanke "Muistelut ja niiden käyttö vanhusten hoitotyössä eri kulttuureissa" (MUM). Hankkeen aikana lähihoitajaopiskelijat toteuttavat työssäoppimisjaksoillaan Virossa ja Espanjassa muisteluteemaa.

▶▶▶ Opiskelijat esittelevät työssäoppimispaikassaan muisteluideoita, toteuttavat muistelutuokioita ja keräävät muistelutilanteisiin liittyvää materiaalia kuten esimerkiksi asukkaiden elämänhistoriatietoja voimavaralähtöisen toiminnan tueksi. Kerätystä materiaalista syntyy hankkeen aikana portfolio/työkansio. Sitä voivat myöhemmin käyttää työvälineenä muun muassa hankkeessa mukana olleet työyhteisöt, opiskelijat ja myös oppilaitos muisteluteeman opetuksessa ja työelämäyhteistyössä.

Hankkeen yhteistyökumppaneita ovat Tammiste Hooldekodu Virossa, josta kaksi opiskelijaa palasi juuri ennen pääsiäistä kuuden viikon työssäoppimis- ja muistelujaksolta. Kaksi opiskelijaa on parhaillaan "muistelemassa" Perhekoti Helenassa Espanjassa. Hanke päättyi marraskuussa 2003.

## MUISTELU-HANKKEELLA KEHITETÄÄN VANHUSTYÖTÄ

RTSOL:n edellisen Leonardo-liikkuvuushankkeen aikana laadittiin kansainvälisen vaihtotoiminnan prosessikuvaus (laatukäsikirja) ja asiakastytyytyväisyysmittari. Onnistunut kokemus ja hyvin sujunut yhteistyö CIMOn kanssa kannustivat uuden hankkeen ideointiin. Aiheeksi haettiin lähihoitajaopiskelijoiden työssäoppimisjaksoon luontevasti sopivaa sisällöllistä teemaa, jonka avulla voitaisiin edistää myönteistä suhtautumista vanhustyöhön ja vanhuuteen elämänvaiheena sekä innostaa opiskelijoita kuntouttavaan ja voimavaralähtöiseen vanhustyöhön. Näin syntyi Muistelu-hanke, jonka kohdemaita ovat Espanja ja Viro.

## Muisteluita...

Hankkeesta kiinnostuivat lähihoitaja-koulutuksen kuntoutumisen tukemisen opiskelijat Leena Ketola ja Saana Moisio. He olivat jo ensimmäisellä lukukaudella olleet Virossa toteuttamassa aikaisempaa Leonardo-hanketta, joten Viron kieli ja kulttuuri olivat jo entuudestaan tuttuja. Paikkakunta ja työyhteisö - Tammisten 71-paikkainen Hooldekodu Pärnussa - tuki olivat nyt uusia, samoin ohjatut muistelutilanteet ja niiden käyttö vanhustyössä.

Sairaanhoidon ja huolenpidon koulutusohjelmaopintoja opiskelevat Lotta Luiro ja Päivi Iinatti puolestaan innostuivat Espanjasta ja Muistelu-hankkeen toteuttamisesta ”ulkosuomalaisien” keskuudessa noin 12-paikkaisessa Perhekoti Helenassa Fuengirolassa. Espanjan kieleen ja kulttuuriin he perehtyivät kansalaisopiston kursseilla.

Opiskelijat saivat hankkeen sisällölliseen teemaan liittyvän pedagogisen valmennuksen omissa oppilaitoksissaan. Valmennus sisälsi keskeistä teoretietoa muistelusta ja muistelutilanteiden järjestämisestä sekä muistelun merkityksestä asukkaille ja tilanteiden toteuttajille. Opiskelijat saivat ohjausta myös työkansion kokoamiseen.

### MUISTELUTUOKIOT OTETTIIN VIROSSA HYVIN VASTAAN

Tammiste Hooldekodu, jossa Leena ja Saana työskentelivät, on Pärnun kaupungin omistama. Pääosa hoitotyöntekijöistä on ”hooldustöitäjia”, jotka eivät ole saaneet alalle mitään koulutusta. Heidän työnkuvansa on arkipäivän asioissa kuten siivoamisessa, syöttämisessä ja pesemisessä auttamista. Muisteluiden käyttö vanhusten hoidossa oli hoitokodin väelle uutta. ”Kaikeellinen viriketoiminta oli erittäin vähäistä, mutta tervetullutta meidän järjestämämme”, Leena ja Saana kertovat.

Leena ja Saana toteuttivat työssäoppimisjaksollaan kuusi ohjattua muistelutuokiota, joissa oli kerrallaan mukana 2-3 asukasta. ”Aiheinaimme olivat käsityöt ja niiden tekeminen osallistujien nuoruudessa, lapsuuden leikit, urheileminen nuoruudessa, Viro itsenäisenä ja Venäjän vallan alla sekä äitiys eli millainen oma äiti oli ja milaista on olla itse äiti sekä isoäiti”, he kuvailevat. Kolme viimeksi mainittua aihetta kiinnostivat asukkaita eniten. Tuokioiden virittäjinä toimivat muun muassa esineet, valokuvat ja musiikki. ”Toki muistelimme myös spontaanisti esimerkiksi siivouksen lomassa.” Muistelutilanteiden lisäksi Leena ja Saana keräsivät neljältä hoitokodin asukkaalta elämäkertatiedot.



Asukkaat ottivat muisteluhetket hyvin vastaan. ”He ajattelivat muistelutuokioita tavallisina keskusteluhetkinä ja olivat tyytyväisiä, kun heidän kanssaan keskustelivat muutkin kuin toiset asukkaat”, tytöt kertovat. Monet vanhukset arvelivat aluksi, ettei heidän elämässään ole mitään kertomisen arvoista, mutta keskustelun edetessä he huomasivat, kuinka paljon tarinoita, iloisia ja surullisia, heidänkin elämänsä sisältää. Osa asukkaista halusi kertoa myös elämänsä salaisuuksista. Tällaisessa tilanteessa he sanoivat, että kerron tämän, mutta älä kirjoita sitä mihinkään. ”Meille oli kunnia saada kuulla näitä salaisuuksia, nuoruudessa sattuneita kommelluksia sekä kipeitäkin asioita vanhusten elämän varrelta.”

Myös Hooldekodun henkilökunta antoi tytöille positiivista palautetta. ”Heistä oli hyvä ajatus puhua asukkaiden kanssa eletystä elämästä ja kirjoittaa muistoja talteen.” Asukkaat saavat muistellessaan kääntyä ajasta taaksepäin ja tuoda hyvät asiat vanhas-

ta ajasta tähän päivään. Vaikkapa urheilusta tai musiikista puhuminen auttaa muistamaan, mitä kaikkea vanhus on elämän aikana tehnyt ja pistää miettimään, voisiko hän vieläkin tehdä niitä samoja asioita.

### KOKEMUKSET KOOTTU PORTFOLIOON

Leena ja Saana kokosivat Muistelu-projektistaan portfolion, joka sisältää työssäoppimispaikan kuvauksen sekä selvityksen siitä, mitä muistelu tarkoittaa, mikä on ohjattu muistelutuokio ja miten sellainen järjestetään sekä miten elämäkerrat toimivat hoitotyön tukena. Portfoliosta löytyvät myös kuvaukset tyttöjen pitämistä muistelutuokiosta ja yhteenvedot heidän keräämistään elämäkertoista.

”Loistava kokemus”, kiteyttävät Leena ja Saana työssäoppimisjaksonsa annin. ”Kielitaito parani huomattavasti ja tutustuimme paremmin virolaiseen hoitokulttuuriin. Opimme muun muassa suvaitsevaisuutta, ohjaustaitoja sekä erilaisen viriketoiminnan järjestämistä ja vetämistä.” Leonardo-apuraha riitti kattamaan vaihdon kustannukset, koska Virossa on vielä tällä hetkellä edullista asua ja elää.

### AJATUKSIA MUISTELUTEAMAN JATKOSTA

RTSOL järjestää yhteistyössä Rovaniemen kaupunginkotipalvelun kanssa ympärivuorokautista kuntouttavaa hoivajaksoa, jossa on asiakkaina kotona asuvia vanhuksia. Hoivajaksojen järjestäminen liittyy tällä hetkellä oppilaitoksen ja työelämän kanssa toteutettavaan Yhteisöllinen oppiminen -hankkeeseen. Jatkossa on tarkoitus sisällyttää muisteluteema kuntouttavana ja voimavaralähtöisenä työskentelyotteena mukaan hoivajaksoon.

*Liisa Pöykkö,  
Rovaniemen terveys- ja sosiaalialan  
oppilaitos*

# Verkostoprojekti Toward Active Old Age

## Laatua vanhustyöhön koulutuksen ja työelämän yhteisin ponnistuksin

**Toward Active Old Age -projektissa (1.12.2001-30.5.2004) toimii yhteensä 11 partneriorganisaatiota neljästä maasta; Hollannista, Puolasta, Suomesta ja Unkarista. Koordinointi ja hallinnointi on Suomessa. Partnerit ovat vanhus-ten hoitoa ja palveluja tarjoavia työelämän yksiköitä, ammattijärjestöjä tai koulutusyksiköitä, jotka tarjoavat vanhustyön ammatillista koulutusta perustutkintotasolta korkeakoulupintoihin asti.**

►►► Partnereita yhdistää tietoisuus ikääntyvien hoito- ja hoivapalvelujen tarpeen lisääntymisestä ja uhkaavasta työnte-  
kijäpulasta lähivuosisikymmeninä. Yksimielisesti haluttiin yhdistää voimat ja osaaminen hoidon ja palvelujen sekä koulutuksen laadun turvaamiseksi. Tavoitteena on kehittää koulutusta siten, että se vastaa tarkoituksenmukaisesti ikääntyneiden hoidon ja palvelujen tarpeeseen lähitulevaisuudessa. Johtajatuksena on ammattilaisten riittävä osaaminen, jolloin yli- ja alikouluttautumista vältetään. Tulevaisuuden vanhus-ten hoivan ja palvelujen tarpeeseen suunniteltu vanhustyön toimijoiden koulutus tuo ikääntyneiden hoitoon laatua ja johtaa mahdollisimman taloudelliseen lopputulokseen.

Projekti on nyt toiminnassaan puolivälissä. Tähän mennessä projektissa on koottu väestön ikärakennkehitystä sekä ikääntyneiden hyvinvointiin liittyvää tilastotietoa sekä vanhustyössä toimivien ammatillisen koulutuksen tasokuvaukset partnerimaittain. Projektissa mukana olevat koulutusorganisaatioiden edustajat ovat tasokuvauksia varten analysoineet nykyisen vanhustyön koulutuksen tuottaman kompetenssin omassa maassaan. Maittain kerätyn aineiston jäsentäminen yhdenmukaiseen julkaistavaan muotoon on vielä kesken. Projektissa mukana olevat, ikääntyneille hoitoa ja palveluja tarjoavat yksiköt ovat analysoineet omaa toimintaansa ja kirjoittaneet tältä pohjalta kuvaukset toimintansa periaatteista (ns. hyvät käytännöt). Näiden toiminnan periaatteiden toteutumista ollaan projektin osalta nyt todentamassa tutkimuksessa, jossa kaksi tutkijaa havainnoimalla kerää vertailuaineistoa hyvän hoidon toteutumisesta vanhustyössä kussakin mukana olevassa käytännön yksikössä.

Vanhustyön toiminnan analyysi ja havainnointitutkimus koskee siis projektissa mukana olevaa neljää Euroopan maata.

Projektiryhmä on tuottanut tulevaisuuden vanhus-ten hoito- ja palvelutarpeen kartoitukseen kyselylomakkeen, joka esitettiin helmikuussa. Varsinainen aineisto kerätään kussakin maassa toukokuussa 2003. Kysely on suunnattu tulevaisuuden vanhuksille eli 50-59 -vuotiaille. Kyselyn avulla kartoitetaan heidän odotuksiaan ja näkemyksiään ikääntyneiden hoidosta ja palveluista tulevaisuudessa - silloin, kun he itse ovat hoidon tarpeessa ja palvelujen käyttäjiä. Kyselyn tulokset valmistuvat lokakuussa 2003.

### TAVOITTEENA TUOTTAA TIETOA KOULUTUKSEN SISÄLLÖLLISESTÄ TARPEESTA JA LAAJUUDESTA

Verkostoprojektina **Toward Active Old Age** pyrkii lisäämään niin kansallisesti kuin Euroopan näkökulmasta keskustelua ja kannanottoja vanhustyössä tarvittavasta ammatillisesta osaamisesta, koulutustasosta sekä hoidon ja palvelujen laadusta. Tavoitteena projektissa on tuottaa tietoa vanhustyön koulutuksen sisällöllisestä tarpeesta sekä koulutuksen laajuudesta. Projektin loppuvaiheessa edellä esitelty, eri tavoin koottu aineisto analysoidaan ristiin ja saatua tietoa vertaillaan partnerimaittain. Tämän analyysin pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä siitä, mitä osaamista tulevaisuuden vanhustyössä tarvitaan, miten hoito- ja palvelukäytäntöjä tulisi kehittää, jotta ne olisivat yhä laadukkaampia, ja miten koulutusta sen perusteella pitäisi muuttaa. Kun vanhustyön ammattilaisten koulutus ja osaaminen yhdenmukaistuu, työvoiman liikkuvuus maasta toiseen tulee helpommaksi.

Projekti järjestää Porissa 23.-24.4.2004 kansainvälisen konferenssin, jossa esitellään projektin tuloksia sekä käynnistetään yhteistä keskustelua vanhustyön osaamisen tulevaisuusvisioista. Projektin etenemistä voi seurata ja sen tuotoksiin voi tutustua osoitteessa [www.activeoldage.com](http://www.activeoldage.com).

*Salla Seppänen,  
Oulun seudun ammattikorkeakoulu*



# Oppimateriaalia vanhustyöhön

## kuuden maan yhteisvoimin Leonardo da Vinci -tuella

**Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitos HESOTE kokosi 1999 partneriryhmän kehittämään oppimateriaalia toisen asteen sosiaali- ja terveysalan vanhustyön ja lasten hoidon ja kasvatuksen koulutukseen.**

►►► EU:n jäsenvaltiot omaavat samankaltaisen väestörakenteen. Harmaantuva Eurooppa tulee olemaan sosiaali- ja terveyssektorin suuri haaste tulevina vuosikymmeninä. Vanhusväestön kasvu asettaa myös haasteita työvoiman rekrytoinnille EU-maissa. Suomessakin vanhusväestön hoito tulee olemaan keskeinen haaste sosiaali- ja terveyssektorin sisällä työvoiman rekrytoinnissa.

Vapaat työmarkkinat ja avoin kilpailu lisäävät tarvetta antaa valmiuksia työntekijöille toimia sosiaali- ja terveysalan työntekijöinä koko Unionin alueella. Sosiaali- ja terveysalan liikkujat ovat perinteisesti olleet korkeamman koulutusasteen eli nykyisen AMK-tason tai yliopistokoulutuksen saaneita. Liikkuvuus lisääntyy myös toisen asteen ammattilaisten kohdalla mahdollisuuksien helpottuessa. Tämän tosiasian voi havaita ulkomailla tapahtuvien työssäoppimisen jaksojen suosion lisääntymisestä oppilaitoksissa. Kokemukset ulkomailla ammatillisen koulutuksen aikana eivät aina välttämättä johda työvoiman liikkumiseen ulos maasta, vaan antavat mahdollisuuden kerätä ammatillista pääomaa, ideoita ja kokemuksia rikastuttamaan kotimaassa tehtävää työtä.

Koulutusjärjestelmät ja oppisisällöt vaihtelevat maittäin ja näiden yhdenmu-

*Miksi tuottaa englanninkielistä oppimateriaalia vanhustyöhön?*

kaistaminen ei liene mahdollista, joten eräs mahdollisuus tukea koulutetun työvoiman liikkuvuutta on tuottaa yhdenmu- kaisempaa oppimateriaalia ja mahdollistaa opiskelijoille kokemusten hankinta jo ammatillisen kouluttautumisen aikana.

Vanhustyö on kaikissa maissa haasteiden edessä myös kustannusten kasvun hillinnän kautta. Tarjoamalla lähihoitajiksi kouluttautuville nuorille mahdollisuuksia suorittaa työssäoppimiskaksoja ulkomaisissa vanhusten hoitopaikoissa annetaan heille samalla mahdollisuuksia hankkia vertailupohjaa vanhustyön ja oman työnteon kehittämisen perustaksi.

**CARE WORK ABROAD WITH OLDER PEOPLE - HANDBOOK FOR STUDENTS**

Vanhustyön oppimateriaalin lähtökohtana on antaa kokonaiskuva vanhusväestön

asemasta, palveluista, toimeentuloturvas- ta ja itse hoitotyöstä Alankomaissa, Saksassa, Ruotsissa, Irlannissa, Skotlannissa sekä Suomessa. Perustana koko kehittämistyölle oli tarve tuottaa helppokäyttöinen englanninkielinen käsikirja, jota käyttäen toiseen maahan työssäoppimisjaksolle valmentautuva opiskelija kykenee ymmärtämään kyseisen maan vanhustyön puitteet sekä ennakoidaan tehtävää hoito- ja huolenpito-työtä. Käsikirja auttaa oppimistehtävien suorittamisessa sekä toimittaessa varsinaisessa vanhusten hoitopaikassa. Riittävän konkreettisuuden varmistamiseksi kansalliset osiot on tehty oppilaitosten ja työelämäorganisaatioiden välisenä yhteistyönä.

Suomen osalta HESOTEn ohella projektissa ovat mukana Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveysvirastot, SuPer sekä eväluuattorina tohtori Paula Risikko.

Vanhusväestön hyvinvointipalvelut ja toimeentuloturva ovat luonnollisesti erilaisia johtuen maiden historiasta ja tehdyistä ratkaisuista. Käsikirja tarjoaa tiivistetyt katsaukset näihin taustoihin sekä esittelee keskeisimmät palvelut ja niiden tuottamisesta vastuulliset tahot. Sosiaaliturvaetuuk- sia koskien käsikirjassa on myös Internet-linkit, joiden kautta opiskelija tavoittaa päivitetyimmän tiedon.

**KÄYTÄNNÖNLÄHEISYYS: KONKRETTIA CASEILLA**

Vanhusten tarpeet ovat peruslähdekohtil- taan perin samanlaisia eri maissa. Kaikissa maissa tavoitteena on vanhusten mahdol- lisimman hyvä ja itsenäinen elämä ja toi- mintakykyisyys. Avun, hoivan ja hoidon tarpeiden määrittämisessä käytetään hie- man erilaisia välineitä. Olennaisinta on silti aina asiakkaan tarpeisiin vastaami- nen. Käsikirjassa eri hoitotasoja ja -paik- koja esiteltäessä painopiste on niissä pal-



*Aili tarkkailee maailmanmenoaa.*

veluissa, joissa ulkomailta tuleva opiskelija voi suorittaa työssäoppimisjaksonsa. Suomen osalta tarkemmin kuvattuina ovat kotipalvelu ja -kotisairaanhoido, palvelutalot sekä laitoshoidon paikat, kuten vanhainkodit ja sairaaloiden pitkäaikaishoito. Kyseisten hoitomuotojen osalta itse hoito- ja huolenpitotyötä on tehty näkyväksi tekemällä niistä case-tyyppiset kuvaukset työntekijän näkökulmasta. Tavoitteena caseissa on kuvata tehtävää arkipäivän hoito- ja hoivatyötä siten, että opiskelija kykenee ennakoimaan millaista työskentely hänen työssäoppimisjaksollaan tulisi olemaan ja täten myös auttaa häntä ennakolta valitsemaan omien oppimistavoitteidensa kannalta sopivin vaihtoehto kohdemaassaan. Asiakasnäkökulman sisällyttämiseksi eri maiden osioissa on myös fiktiivinen keskivertoasiakaskuvaus/case, jolloin mukaan voidaan sisällyttää kansallista kulttuuria. Kuvitteelliselle asiakkaalle on myös laadittu hoito- ja palvelusuunnitelma käytännönläheisyyden lisäämisek-

si. Asiakas- ja työntekijäkuvausten käytöillä pyritään myös saamaan teksti lukijajstävällisemmäksi.

Projektiryhmässä vallitsi myös yhtenäisen näkemys eettisyyden keskeisestä merkityksestä vanhustyössä. Eri partnerimaiden osioissa esitellään keskeiset eettiset periaatteet sekä vanhustyöhön keskeisesti liittyviä lähestymistapoja ja käsitteitä. Suomen osalta kuvataan mm. omahoitajajärjestelmää, poikkiammatillista työskentelyä ja kuntouttavaa työtettä.

Lopputuotteena valmistuva **Care Work Abroad with Older People and Children - Handbook for Students** kattaa vanhus- ja lasten kanssa työskentelyn. Käsikirja on rakenteeltaan kaksijakoinen: vanhus- ja vastaavantyyppinen lasten ja nuorten hoitoa ja kasvatusta koskeva oppimateriaalipaketti. Koko käsikirja jakaantuu kahteen osaan asiakasryhmäkohtaisesti ja nämä sisältävät yhteisen sisällysluettelon mukaisesti tehdyt maakohtaiset käsikirjaosat. Lopputuote on imuroitavissa il-

maiseksi partnerioppilaitosten kotisivuilta vuoden 2003 lopulla asiakasryhmä- ja maakohtaisina tiedostoina.

Projektin kuluessa nousi esiin keskeinen kysymys kuinka "elävöittää" sisältöjä. Projektiryhmä päätti, että partnerimaat voivat tehdä myös videomateriaalia tukemaan käsikirjaa. Vanhustyön osalta videomateriaali on olemassa Irlannilta, Saksalta, Ruotsilta sekä Suomelta (tulossa). Mikäli tekniset ongelmat voidaan ratkaista, myös videomateriaali tulee olemaan imuroitavissa ilmaiseksi partnerioppilaitosten kotisivuilta.

Lisäksi projektissa luodaan yhtenäisen viitekehys ja käytännöt ulkomaisten opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaamiseen. Tämä itsenäinen lopputuote **Supervising Foreign Student at Work Placement - Handbook for Work Placement Supervisors** tulee myös olemaan ilmaiseksi imuroitavissa partnerioppilaitosten kotisivuilta.

Lisää tietoa ETM-pilottiprojektista ja partnereista (FIN-00-B-P-PP-126556) HESOTEn kotisivuilta [www.hesote.edu.hel.fi/english/projects/ETM](http://www.hesote.edu.hel.fi/english/projects/ETM)

*Matti Remsu,  
Helsingin sosiaali- ja terveysalan  
oppilaitos*

## Liikkuvuushanke perehdytti dementiapotilaiden hoitoon ja viriketoimintaan



Belgialaiset vierailulla työharjoittelussa Suomessa

►►► Vanhustyön kehittämisen liikkuvuushanke **Elderly Care in Europe** toteutettiin vuonna 2000 - 2002 yhdessä Tuusulan sosiaalialan oppilaitoksen kanssa. Hankkeen puitteissa opiskelijat olivat työssäoppimisjaksolla Belgiassa, Espanjassa tai Virossa. Vastavuoroisesti Belgiasta ja Espanjasta tuli opiskelijoita Suomeen perehtymään vanhustyöhömmme. Hankkeen suomalaisina työelämäkumppaneina olivat Tuuskoto Tuusulassa ja Sopimusvuoren dementiakodit Tampereella.

Vanhustyön kehittämishankkeen tavoitteina oli mm., että opiskelija tutustuu partnerimaiden vanhustyöhön ja kulttuuriin, että opiskelijan valmiudet työskennellä vanhusten parissa vahvistuvat, ja että hän tutustuu dementiaanhuksille tarkoitettuihin viriketoimintoihin. Näihin tavoitteisiin opiskelija pyrki työskentelemällä ulkomaisissa vanhainkodeissa dementiaosastoilla.

Opiskelijoiden tekemien tehtävien ja selvitysten kautta saatiin tietoa vanhus-

työstä Euroopassa ja sitä kautta uusia ajatuksia opetukseen. Valtaosa opiskelijoista tunsi saaneensa uutta näkökulmaa vanhustyöhön: hoivaa ja hoitoa tehdään eri tavalla, mutta tarpeet ja ongelmat ovat yhteisiä eri maissa. Opiskelijoiden itseluottamus lisääntyi heidän selviytyessään hyvin vieraisa oloissa. Jos oppimista ja kasvamista ei tapahtunut johtui se poikkeuksesta siitä, että opiskelija ei ollut sitoutunut työhön ja annettuihin tehtäviin tai että hän oli liian ennakkoluuloinen kohdatessaan toisenlaisia käytäntöjä vanhustyössä. Siksi tarkkaan tehty opiskelijavalinta ja valmentaminen ovat keskeisen tärkeitä seikkoja liikkuvuushankkeissa.

### BELGIAAN MALLIA SUOMALAISISTA DEMENTIAKODEISTA

Hankkeen avulla luotiin myös kansainvälistä työelämän yhteistyöverkostoa. Tärkeänä osana tätä oli vastavuoroisuus opiskeli-

javaihdoissa. Hankkeen aikana belgialaisia ja espanjalaisia opiskelijoita harjoitelti suomalaisissa vanhustyön yksiköissä. Opettajien tekemien ohjauskäyntien kautta tutustuttiin yhteistyömaiden vanhustyön käytännön toteutuksiin molemmin puolin. Suomessa vieraili hankkeen aikana opettajien lisäksi vanhainkodin johtajia eri belgialaisista yksiköistä. Kontaktit suomalaisiin vanhustyön yksiköihin ovat säilyneet, esim. mukana ollut vanhainkoti Belgiassa rakentaa tällä hetkellä vanhuksille pienkotia, jonka esikuvana niin konkreettisesti rakentamisessa kuin hoidollisissa ratkaisuissakin on Tampereen Sopimusvuorisäätiön dementiakodit.

Opiskelijoiden ja oppilaitoksen kannalta liikkuvuushankkeen toteuttaminen on myönteinen ja palkitseva kokemus. Työtä on paljon ja se on moninaista, mutta kaiken vaivannäön korvaa hankkeesta saadut avartavat näkemykset vanhustyöstä ja kansainväliset kontaktit. Hankkeen tuloksena saatiin koottua aineistoa vanhustyöstä neljässä maassa Euroopassa. Aineisto perustuu opiskelijoiden selvityksiin opiskelijavaihdon aikana sekä opettajien hankkimiin tietoihin opintokäyntien yhteydessä. Toiveena on, että tästä aineistosta voisi koota opaskirjan dementia-työtä opiskeleville ja edelleen kehittää osaksi opetusmateriaalia. Koottua aineistoa on suunniteltu käytettävän levityshankkeessa. Jatkohanke on viivästynyt, koska yhteisen ajan löytäminen on ollut vaikeaa - yhteistyökoulut ovat eri paikkakunnilla - ja hankkeiden toteuttaminen opetustyön rinnalla on lyhytjänteistä. Seuraava jatkohankkeen suunnittelupalaveri pidetään kesäkuussa 2003. Tuolloin ratkaisemme, onko levityshankkeen toteuttaminen mahdollista ja teemme hakemuksen alkuvuonna 2004.

Arja Eronen,  
Tampereen terveydenhuolto-oppilaitos

### Kalenteri

Päivitettyä tietoa osoitteesta  
[www.leonardodavinci.fi](http://www.leonardodavinci.fi)  
sekä Leonetti-sähköpostilistalla

27.8.2003

**Haku 2004 -seminaari**  
Vuoden 2004 kehittämissuunnitelmien hakuieroksen neuvontatilaisuus, Paasitorni, Helsinki

25.9.2003

**Leonardo-ohjelma ja sen vaikutukset -seminaari**  
Tulokset, vaikutus ja linkit Kööpenhaminan prosessiin, Presidentti Congress Center, Helsinki.

3.10.2003

**Kehittämissuunnitelmien esihakemusten jättöpäivä**

13.2.2004

**Liikkuvuushanke-ehdotusten jättöpäivä**

## Henkilöstöuutisia

■ LEONARDO-KESKUS on käynnistänyt toukokuussa 2003 Kööpenhaminan prosessia koskevan selvitystyön, jonka tekemiseksi on palkattu projektityöntekijä Paula Rouhiainen. Selvitystyössä tarkastellaan, miten projekteissa tehty työ liittyy käynnissä olevaan ammatillisen koulutuksen eurooppalaiseen keskusteluun ja Kööpenhaminan prosessiin. (katso myös Mikko Nupponen artikkeli sivulla 4). Selvitys koskee hakukierroksilla 2000 ja 2001 valittuja kehittämishankkeita. Touko-kesäkuun aikana tullaan otamaan yhteyttä mahdollisimman moneen suomalaiseen partneriin ja keräämään kokemuksia ja esimerkkejä eurooppalaisesta yhteistyöstä.

■ KESÄN AIKANA Leonardo-keskuksessa on töissä myös Laura Jauhola, joka puolestaan kokoaa tiedot vuonna 2002 hyväksytyissä hankkeissa mukana olevista suomalaisista partnereista. Komissiolta saatujen tietojen pohjalta Laura ottaa yhteyttä partnereihin yhteystietojen, sekä itse projektitietojen, tarkistamiseksi. Varsinainen kyselyyn vastaaminen suoritetaan Leonardo-keskuksen kotisivujen kautta.

Tiedot partnereista päivitetään toukokuun alussa ilmestyneeseen projektiluettelo, jota Leonardo-keskus levittää laajasti omissa tilaisuuksissaan. Sen avulla saa kattavan kuvan millaisia hankkeita, kenen vetämiä, mihin teemaan ja sektoriin liittyviä sekä fyysisesti missä päin Suomea sijaitsevia liikkuvuus- ja kehittämishankkeita Leonardo-ohjelman kautta rahoitetaan Suomessa.



*Uudet työntekijämme Laura Jauhola (vas) ja Paula Rouhiainen.*

Opetushallituksen näyttötutkintosisivusto on uusittu ja valmis testattavaksi [www.oph.fi/nayttotutkinnot](http://www.oph.fi/nayttotutkinnot)

### "Kun ne kysyis mitä mä haluun"

Vanhuksen valinnat voimavaraksi -oppimateriaalissa opetetaan vanhustyön osaamista. Verkko-oppimateriaali muodostuu viidestä osa-alueesta - yksilöllinen vanhuus, vanhuksen voimavarat ja toimintakyky, vanhus kodissaan, vanhus lähiympäristössään ja vanhus yhteiskunnassa. Oppimateriaalia voi käyttää kokonaisuutena tai pienempinä osina sekä lähi- että etäopetuksessa. Oppimateriaalin pedagogisena taustamallina on käytetty DIANA-mallia.

Tutustu tarkemmin aineistoon osoitteessa [www.edu.fi/](http://www.edu.fi/)

## Kehittämishankkeet

*Pilotti-, kieli-, verkosto- ja viiteaineistoprojektit sekä yhteistoimet*

**Leonardo-keskus**  
**Opetushallitus**  
**Hakaniemenkatu 2**  
**00530 Helsinki**



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSTYRELSEN  
NATIONAL BOARD OF EDUCATION

Mikko Nupponen, johtaja  
Katriina Lammi  
Hannele Nevalampi  
Mika Saarinen  
Marru Smolsky  
Sanna Suomela  
Sanna Vuorinen

Puhelin: 09 - 7747 7218  
Telekopio: 09 - 7747 7213  
Sähköposti: [leonardo@oph.fi](mailto:leonardo@oph.fi)  
etunimi.sukunimi@oph.fi  
Internet: <http://www.leonardodavinci.fi>

## Liikkuvuushankkeet

**Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO**  
**Leonardo-yksikkö**  
**PL 343 (Hakaniemenkatu 2)**  
**00531 Helsinki**



Nina Eskola, yksikön vetäjä  
Maija Airas  
Sari Huttunen  
Leena-Majja Talikka

Puhelin: 09 - 7747 7033  
Telekopio: 09 - 7747 7064  
Sähköposti: [etunimi.sukunimi@cimo.fi](mailto:etunimi.sukunimi@cimo.fi)  
[cimoinfo@cimo.fi](mailto:cimoinfo@cimo.fi)  
Internet: <http://www.cimo.fi>



Koulutus ja kulttuuri

## Leonardo da Vinci

Euroopan komissio:

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo.html>

## Muutoksia yhteystiedoissasi? Muutoksia jakeluun?

Hyvä Leonardo-utisten vastaanottaja,

Haluatko jatkossa lukea Leonardo-utiset sähköisessä muodossa? Jos haluat, lähetämme sähköpostiisi ilmoituksen heti kun se on luettavissa kotisivuillemme pdf-muodossa. Saatko useamman kuin yhden kappaleen Leonardo-utisia? Ole ystävällinen ja peruuta ylimääräiset tai ilmoita halu-aako kollegasi oman kappaleen. Tarkista myös nimi-/osoitetietosi. Jos niissä on tapahtunut muutoksia, ole ystävällinen ja ilmoita meille uudet, oikeat tiedot.

Leonardo-utiset  
nopeammin  
perille sähköpostin kautta  
pdf-versiona!

Ilmoita meille muutoksesi, sen voit tehdä seuraavasti:

- faksaa tämän sivun tiedot numeroon 09-7747 7213
- lähetä sähköpostilla alla olevan lomakkeen tiedot osoitteeseen leonardo@oph.fi
- täytä osoitteenmuutoslomake osoitteessa [www.leonardodavinci.fi/osoitteenmuutos.html](http://www.leonardodavinci.fi/osoitteenmuutos.html)

Tilaan Leonardo-utiset sähköisessä muodossa

Tietojen poisto rekisteristä

Tilaan Leonardo-utiset postitse paperimuodossa

Osoitteenmuutos

### VANHA OSOITE / POISTETTAVAT YHTEYSTIEDOT

Sukunimi	Etunimi
Organisaatio	Osasto
Organisaatio (englanniksi)	Osasto (englanniksi)
Lähiosoite	Postinro ja -toimipaikka
Puh (myös suunta)	Fax (myös suunta)
Sähköposti	

### UUSI OSOITE

Sukunimi	Etunimi
Organisaatio	Osasto
Organisaatio (englanniksi)	Osasto (englanniksi)
Lähiosoite	Postinro ja -toimipaikka
Puh (myös suunta)	Fax (myös suunta)
Sähköposti	