



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU



Jouni Koski, Taina Viiala, Päivi Putkonen & Marja Tanskanen

PILOTTIPROJEKTI

*KANSAINVÄLINEN SAIRAANHOITAJUUS
SUOMESSA*

“Mabuhay Laurea”

Jouni Koski, Taina Viiala,
Päivi Putkonen & Marja Tanskanen

PILOTTIPROJEKTI
KANSAINVÄLINEN
SAIRAANHOITAJUUS
SUOMESSA

“Mabuhay Laurea”

Copyright © tekijät ja Laurea-ammattikorkeakoulu 2014

Kannen kuva: iStock

ISSN-L 2242-5241

ISSN 2242-5241 (painettu)

ISSN 2242-5225 (verkko)

ISBN 978-951-799-371-5 (painettu)

ISBN 978-951-799-372-2 (verkko)

Grano Oy, Espoo 2014

Sisällysluettelo

Johdanto	7
Kumppanuus ammattikorkeakoulun työelämälähtöisyys aikuiskoulutuksessa <i>Koski</i>	9
Filippiiniläiset sairaanhoitajat Suomessa - ammattikorkeakoulujen kansainvälistymisen näkökulma <i>Viiala</i>	17
Ulkomaalaiset sairaanhoitajat Suomessa - yhteiskunnalliset muutokset ja lainsäädännön tuomat haasteet <i>Putkonen</i>	22
Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottiprojekti - case <i>Tanskanen</i>	28
Loppusanat	37

Johdanto

Työperusteista maahanmuuttoa sekä maahanmuuttajien työllistymistä ja integraatiota tukeva koulutus on keskeinen osa 2010-luvun aikuiskoulutuspolitiikkaa (Opetusministeriö 2009, 39). Erityistä mielenkiintoa on herättänyt suomenkielinen ulkomaalaisten EU- / ETA-alueen¹ ulkopuolelta tulevien sairaanhoitajien koulutus Suomessa, vaikka tällä vuosikymmenellä Suomeen tulevien ulkomaalaisten määrä on ollut reilussa kasvussa. Suomeen on EU- / ETA-alueen ulkopuolelta tullut paljon eri ammattiryhmien edustajia, mm. kokkeja ja metallimiehiä. Suomessa sairaanhoitajan ammatissa voi toimia vain laillistettu ammattihenkilö. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira myöntää hakemuksesta laillistuksen ammattiin. Tämä lienee syy siihen, että suomenkielinen ulkomaalaisten EU- / ETA-alueen ulkopuolelta tulevien sairaanhoitajien koulutus Suomessa on herättänyt paljon myös suuren yleisön mielenkiintoa. Sairaanhoitajan työ on erittäin vastuullista, ja sairaanhoitaja päättää monista hoitoon liittyvistä asioista itsenäisesti. Sairaanhoitaja on siten Suomessa arvostettu ammatti, jossa edellytetään hyviä teoreettisia tietoja ja käytännöllisiä taitoja. Sairaanhoitajan on osattava soveltaa laajaa teoreettista tietoa käytäntöön yksittäisen potilaan hoitotilanteessa. Sairaanhoitajana toimiva on siten vastuussa omasta työstään ja potilaiden hyvinvoinnista. Sairaanhoitajat (AMK), myös ensihoitajat (AMK), kättilöt ja terveydenhoitajat suorittavat sairaanhoitajatutkinnon, joka on Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. (Työministeriö 2013)

Koulutusjärjestelmältä edellytetään entistä suurempaa joustavuutta, jotta työnantajille voidaan turvata osaavan työvoiman riittävä saaminen. Koulutuksen on kyettävä vastaamaan koulutettavien sekä työnantajien erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin (Opetusministeriö 2009, 23). Tästä syystä Laurea-ammattikorkeakoulussa pilotoitiin uutta aikuiskoulutuspolitiikkaa ja toteutettiin filippiiniläisten sairaanhoitajien aikuiskoulutus vuosina 2010 - 2011. Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutus perustui ainutlaatuisen kolmikantaiseen kumppanuuteen, jossa rekrytointiin

erikoistunut Opteam Oy, aikuisopiskelijat Suomeen työhön palkannut Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri sekä tutkintokoulutuksesta vastannut Laurea-ammattikorkeakoulu tekivät tiivistä yhteistyötä pilottikoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Tässä julkaisussa kuvataan ja arvioidaan Laurea-ammattikorkeakoulun toteuttamaa filippiiniläisten sairaanhoitajien koulutusprosessia pilottikoulutuksena, josta saatuja kokemuksia voidaan hyödyntää suomenkielisessä ulkomaalaisten EU- / ETA-alueen ulkopuolelta tulevien sairaanhoitajien ja muiden ammattilaisten koulutuksessa Suomessa. Siksi tässä julkaisussa tarkastellaan myös laajemmin yhteiskunnallisia muutoksia ja lainsäädännön tuomia haasteita EU- / ETA-alueen ulkopuolelta Suomeen tulevien ammattilaisten ammattikorkeakoulutukselle ja ammattikorkeakouluille sekä niiden kansainvälistymiselle. Ammatillisen korkeakoulutuksen tehtävänä on vastata työelämän tarpeisiin sekä arvioida ja kyseenalaistaa työelämän toimintamalleja ja käytänteitä sekä lisäksi aktiivisesti kehittää ja uudistaa niitä. Koulutuksen työelämäläheisyys on nähtävä moleminpuolisena osaamisen ja tiedon siirtona, jonka onnistumiselle ratkaisevaa on jatkuva vuorovaikutus ammattikorkeakoulun ja työelämän välillä. Ammattikorkeakoulujen ja työelämän onnistuneen yhteistyön rakentaminen edellyttää monia asioita niin strategisella tasolla, toimintakulttuurissa kuin toimintatavoissa. (Salonen 2010, 54) Tästä syystä julkaisun lopuksi tarkastellaan myös kumppanuuden merkitystä ammattikorkeakoulun työelämälähtöisessä aikuiskoulutuksessa. On tiedostettava, että työelämäläheisessä oppimisessa sekä opiskelijat, opettajat että työelämäkumppani oppivat aina yhdessä, jolloin ennakkoluuloton asenne ja oman työn kehittämishalu edistävät yhteistyötä (Kelo ym. 2012, 13). Niitä tarvitaan, kun ammattikorkeakoulusta kehitetään yhdessä!

Jouni Koski
Rehtori
Laurea-ammattikorkeakoulu

¹ EU = Euroopan Unioni, ETA = Euroopan talousalue

LÄHTEET

Kelo, M. & Haapasalmi, P. & Luukkanen, M. & Saloheimo, T. (2012) *Kohti työelämäläheistä oppimista - Työelämäyhteistyön kehittämishaasteet terveys- ja hoitoalalla*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja, Metropolia Ammattikorkeakoulun www-sivut, http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/AATOS/PDF/AATOS_4-12_Kohti_tyoelamalah_.pdf, luettu 10.7.2013

Opetusministeriö (2009) *Ammatillisesti suuntautuneen aikuis-koulutuksen kokonaisuudistus*. AKKU-johtoryhmän toimenpide-ehdotukset (toinen väliraportti). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:11, Opetusministeriön www-sivut, <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr11.pdf?lang=fi>, luettu 12.7.2013

Salonen, P. (2010) *Työelämäyhteistyö framille - Näkökulmia ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisen yhteistyön rakentamiseen ja toiminnan arviointiin*. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun julkaisu. Theseus, https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24484/Tyoelamayhteisty_framille.pdf?sequence=1, luettu 9.7.2013

Työministeriö (2013) *AVO - ammatinvalintaohjelma*. Työministeriön www-sivut, <http://www.mol.fi/avo/ammattit/10315.htm>, luettu 8.12.2013



Helmikuussa 2010, Manila. Suomen kielen opinnot käynnissä. Eturivissä vierailulla Laurean rehtori Jouni Koski sekä Tikkurilan yksikön johtaja Taina Viiala.

Jouni Koski

KUMPPANUUS AMMATTIKORKEAKOULUN TYÖELÄMÄLÄHTÖISESSÄ AIKUISKOULUTUKSESSA

Työperusteista maahanmuuttoa sekä maahanmuuttajien työllistymistä ja integraatiota tukeva koulutus on keskeinen osa 2010-luvun aikuiskoulutuspolitiikkaa. Valtavirtaistamisen periaatteen mukaisesti aikuiskoulutuksessa opetusta, osaamisen tunnustamisjärjestelyjä, valintoja sekä neuvonta- ja ohjauspalveluita on tarpeen kehittää niin, että kasvavan maahanmuuttajaväestön tarpeet tulevat huomioonotetuksi osana opiskelijarakenteen heterogeenisuuteen vastaavia toimenpiteitä. Siten omaehtoisessa aikuiskoulutuksessa maahanmuuttajien koulutuksen rahoitus ja ohjaus voi toteutua osana koulutuksen yleistä rahoitusta ja sääätelyä. Näin aikuiskoulutuksen kehittämistoimet palvelevat sekä maahanmuuttajataustaista että valtaväestöä, eikä niitä ole tarpeen tarkastella toisistaan erillisinä. (Opetusministeriö 2009, 39) Laurea-ammattikorkeakoulun toteuttamassa filippiiniläisten sairaanhoitajien aikuiskoulutuksessa 2010 - 2011 pilotoitiin uutta aikuiskoulutuspolitiikkaa. Aikuiskoulutuksen on vastattava koulutettavien sekä työnantajien erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin, mikä edellyttää entistä suurempaa joustavuutta koulutusjärjestelmältä, jotta työnantajille voidaan turvata osaavan työvoiman riittävä saaminen (Opetusministeriö 2009, 23). Tässä vaaditaan vahvaa koulutuksen järjestäjän ja työnantajan kumppanuutta, mikä oli onnistumisen tae myös filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutuksessa.

Työelämä on toki aina ollut tärkeä yhteistyökumppani ammattikorkeakouluille. Työelämä muuttuu ja uusiutuu koko ajan. Muutoksen mukana pysyminen edellyttää ammattikorkeakouluilta työelämässä tarvittavan osaamisen ja uusimman tiedon jatkuvaa seuraamista ja päivittämistä. Samalla se haastaa ammattikorkeakoulut kehittämään

uudenlaisia yhteistyömuotoja työelämän kanssa ja uudistamaan tältä pohjalta opetussisältöjään ammatillisten taitojen ja tietojen osalta. (Santti & Lintula 2012,17) Tässä tarvitaan työnantajien ja ammattikorkeakoulun tasavertaista kumppanuutta ja yhteistä pyrkimystä pitkäjänteiseen kehittämistyöhön ja uuden osaamisen kehittämiseen. Vanhanen-Nuutinen ja Laitinen-Väänänen (2012, 33) painottavat, että ammattikorkeakouluissa on kehitetty useita erilaisia tapoja organisoida ja tehdä työelämäyhteistyötä. Onnistuneimmiksi näistä ovat osoittautuneet ratkaisut, joissa on onnistuttu ylittämään koulutuksen ja työelämän toimintajärjestelmien väliset rajat ja luomaan uudenlaista organisaatioiden välistä yhteistyötä. Leinonen (2012, 57) arvioi, että ammattikorkeakoulun ja työelämän välinen yhteistyö on yhä merkityksellisempää, kun kehitetään pedagogiikkaa siihen suuntaan, jossa opiskelijat voivat opiskella aidoissa työelämän oppimisympäristöissä. Tämä on ollut keskeinen kehityssuunta myös Laurea-ammattikorkeakoulussa, jonka kehittämispohjainen oppiminen (LbD) on autenttisuuteen, kumppanuuteen, kokemuksellisuuteen ja tutkimuksellisuuteen perustuva, uutta luova pedagoginen toimintamalli. Kehittämispohjaisen oppimisen lähtökohtana ovat työelämän käytäntöä uudistavat kehittämishankkeet, joissa toimijoina ovat opiskelijat, opettajat ja työelämän edustajat. Yhdessä he voivat tuottaa uutta osaamista, uusia työmenetelmiä ja uudistaa myös työkuultuuria. Learning by Developing yhdistää kaksi ammattikorkeakoulupedagogiikan traditiota; ammatikasvatuksen (learning) ja tutkimuksellisuuteen perustuvan korkeakouluopetuksen (developing). (Laurea-ammattikorkeakoulun kehittämispohjaisen oppimisen strategia Learning by Developing LbD 2011, 9) Pedagogisena toimintamallina Learning by Developing nojaa

työelämän ja työnantajien kanssa kumppanuuteen, jossa opiskelijat ja heidän kehittymisensä ovat sen keskiössä.

Kehittämispohjaisessa oppimisessa kumppanuus tarkoittaa opiskelijoiden, opettajien, työelämän edustajien sekä asiakkaiden yhteistoimintaa, johon yhdessä vastuullisesti sitoudutaan. Kumppanuus on silloin tasavertaista ja se perustuu luottamukseen. Tavoitteena ovat pitkäkestoiset kumppanuudet, jotka rakentuvat systemaattiselle ja luottamukseen perustavalle yhteistyölle. (Laurea-ammattikorkeakoulun kehittämispohjaisen oppimisen strategia Learning by Developing LbD 2011, 10) Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutus perustui ainutlaatuisen kolmikanlaiseen kumppanuuteen, jossa rekrytointiin erikoistunut Opteam Oy, aikuisopiskelijat Suomeen työhön palkannut Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri sekä tutkintokoulutuksesta vastannut Laurea-ammattikorkeakoulu tekivät tiivistä yhteistyötä pilottikoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Jo alkuvaiheessa pilottikoulutukselle asetettiin ohjausryhmä, joka vastasi sen etenemisen kannalta keskeisten asioiden edellyttämistä toimenpiteistä ja vastuista. Koulutuksen ainutkertaisuus, sen herättämä mielenkiinto kaikissa kumppaniorganisaatioissa sekä kiinnostus laajemminkin julkisuudessa olivat tekijöitä, jotka vahvistivat kumppanuuden sidettä pilottikoulutuksen toteutuksessa.

Yhä suurempi osa työelämän vaatimista taidoista hankitaan työssä ja kehittymismahdollisuudet työssä kytkeytyvät läheisesti työpaikan toimintakäytäntöihin. Jatkuva työssä oppiminen edellyttää usein muutoksia työn organisoinnissa, työprosesseissa ja työmenetelmissä samoin kuin oppimista systemaattisesti tukevan johtamisen kehittämistä. Pelkkä koulutus perinteisessä mielessä ei riitä ja työelämän laadun kehittäminen osana työpaikan toimintastrategiaa nousee entistä keskeisempään asemaan keinona turvata osaava työvoima ja tätä kautta sopeutumiskyky rakennemuutoksessa. Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen lähtökohdina ovat työnantajien ja yksilöiden osaamistarpeet. Koulutuksen kehittämisen painopisteenä tällä vuosikymmenellä on työpaikalla tapahtuvan opiskelun laajentaminen ja vaikuttavuuden parantaminen. Tämä edellyttää tiivistä yhteistyötä koulutuksen ja työelämän välillä sekä asiakaslähtöistä toimintatapaa, sillä ilman työnantajien panosta koulutusta ei voi toteuttaa työpaikoilla. (Opetusministeriö 2009, 24) Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutuksessa HYKS-sairaanhoitoalueen² osastot (työpaikat) sitoutuivat esimerkillisesti tukemaan aikuisopiskelijoiden yksilöllistä kehittymistä, jolloin heille nimettiin henkilökohtaiseksi mentoriksi kokenut sairaanhoitaja osastolta. Santti ja Lintula (2012,17) muistuttavat, että yleisemminkin opiskelijoiden osaamisessa on tapahtunut muutoksia. Enää ei välttämättä

tulla opiskelemaan ammattikorkeakouluun suoraan lukiota tai ammatillisesta oppilaitoksesta. Opiskelijoilla on kokemusta suoraan työelämästä tai työskentelystä harrastusten kautta, ja heillä on myös opiskelukokemusta esimerkiksi avoimessa yliopistossa. Tämän jo olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen ja rakentaminen osaksi opintoja vaatii taitoa ja myös ymmärrystä siitä, että osaamista syntyy muualakin kuin oppilaitoksen seinien suojassa. Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutuksessa tähän kiinnitettiin erityistä huomiota, sillä aikuisopiskelijat olivat suorittaneet aiemmat tutkintonsa ja hankkineet työkokemuksensa ulkomailla. Merkittävää lisäarvoa aikuisopiskelijoiden osaamisen arviointiin saatiin tiivistä kumppanuudesta HUS -sairaanhoitopiiriin³ ja sen asiantuntijoiden kanssa.

On tunnustettu (Opetusministeriö 2009, 26), että työpaikalla tapahtuva opiskelu on keskeinen osa ammatillista koulutusta. Se perustuu työnantajan, opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän tai korkeakoulun väliseen sopimukseen. Työpaikalla tapahtuvan opiskelun laajentaminen edellyttää erityisesti työnantajilta vahvaa mukanaoloa sen järjestämisessä. Tavoitteellinen opiskelu työpaikalla edellyttää opiskelijan riittävää ohjausta ja vuorovaikutusta koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä. Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutuksessa vuorovaikutus työnantajien ja ammattikorkeakoulun välillä toimi erityisen hyvin, mitä ryhdytti kumppanuuden suunnitelmallisuus ja selkeä sopimus aikuiskoulutuksen järjestämisestä.

Hinkkanen ja Hokkanen (2012, 55) painottavat, että yhä useammalla sairaanhoitajatutkintoa suorittamaan tulevalle opiskelijalla on jo aikaisemmin hankittu tutkinto toisen asteen koulutuksesta sosiaali- ja terveysalalta, ammattikorkeakoulusta tai yliopistosta tai muutoin hankittua osaamista, jota voidaan hyödyntää tutkinnon suorittamisessa. Tämä trendi on selkeästi kasvanut viime vuosina. Edelleen painotetaan (Opetusministeriö 2009, 25), että työpaikalla aidossa työympäristössä ja työtilanteissa tapahtuva opiskelu tulee olemaan entistä keskeisempi osa ammattiin oppimista, ammattitaidon varmistamista ja sen jatkuva kehittäminen. Työpaikalla tapahtuvaa opiskelua on lisättävä ja laajennettava. Näin osaamisen kehittäminen voidaan kytkeä työympäristöön ja parantaa koulutuksen tarjonnan asiakaslähtöisyyttä, kun koulutusta on mahdollista räätälöidä työnantajien ja opiskelijoiden tarpeisiin. Tässä vaaditaan entistä enemmän ammattikorkeakouluun ja työnantajien tiivistä yhteistyötä ja aitoa kumppanuutta, erityisesti aikuiskoulutuksessa. Yhteistyön olisi noustava uudelle tasolle, josta filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutusprojekti voinee toimia esimerkkinä.

² Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri HUS on jaettu sairaanhoitoalueisiin. Suurin näistä on HYKS-sairaanhoitoalue, ja muut ovat Hyvinkään, Lohjan, Länsi-Uudenmaan ja Porvoon sairaanhoitoalueet.

³ Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (lyhenne HUS) on Suomen suurin sairaanhoitopiiri. HUS -kuntayhtymään kuuluu 24 kuntaa (v. 2014).

Korkealaatuisten ja työelämän tarpeiden kannalta osuvien aikuiskoulutuspalvelujen tuottaminen edellyttää vahvoja, asiakaslähtöisiä, asiantuntevia ja elinikäisen oppimisen periaatteella toimivia koulutusorganisaatioita. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien sekä korkeakoulujen rakenteellista kehittämistä jatkettaessa on aikuiskoulutus otettava huomioon. Aikuiskoulutuksen tulee olla kiinteä osa ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen toimintaa. (Opetusministeriö 2009, 25) Oppimista voi tapahtua kuitenkin vain opiskelijan kokeman mielekkään ja merkityksellisen toiminnan kautta. Tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen määrittelyn tulisikin rakentua opiskelijan, työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteistyölle. Sen lähtökohtana tulisi olla entistä vahvemmin yhteinen oppiminen ja yhteisen hyödyn tuottaminen kaikille osapuolille. Yhteistyön tavoitteeksi tulisi asettaa koulutuksen ja työelämän yhteisiin muutostarpeisiin vastaavan osaamisen tuottaminen. Onnistuakseen tämä edellyttää muun muassa kaikkien osapuolten – niin opiskelijoiden, opettajien kuin työelämäkumppanien – tietoisuuden lisäämistä siitä, mikä on tehtyjen valintojen ja ratkaisujen merkitys kunkin yhteistyöhön osallistujan toiminnassa. (Santti & Lintula 2012,18) Vaikka Laurea-ammattikorkeakoulu vastasi filippiiniläisten sairaanhoitajien suomalaiseseen sairaanhoitajatutkintoon johtavan koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta, oli HYKS-sairaanhoidon alueen ja Opteam Yhtiöt Oy:n johdon ja asiantuntijoiden merkitys keskeinen aikuiskoulutuksen menestyksellisessä läpiviennissä.

Ammatillisen korkeakoulutuksen tehtävänä on vastata työelämän tarpeisiin sekä arvioida ja kyseenalaistaa työelämän toimintamalleja ja käytänteitä sekä lisäksi aktiivisesti kehittää ja uudistaa niitä. Työelämäläheisyys tulee nähdä molemminpuolisena osaamisen ja tiedon siirtona, jonka onnistumiselle ratkaisevaa on jatkuva vuorovaikutus ammattikorkeakoulujen ja työelämän välillä. Yhteistyön kehittymiselle ja jatkuvuudelle on olennaisinta se, että kumpikin osapuoli, niin ammattikorkeakoulu kuin elinkeino- ja työelämän toimijat, kokee hyötyvänsä siitä. Ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisen onnistuneen yhteistyön rakentaminen edellyttää monia asioita niin strategisella tasolla, toimintakulttuurissa kuin toimintatavoissa. (Salonen 2010, 54) Auvinen, Malinen ja Mikkonen (2008, 12) arvioivat, että ammattikorkeakoulujen aikuiskoulutus on muuttanut vahvasti muotoaan ammattikorkeakoulujen perustamisvaiheen jälkeen. Painopiste on siirtymässä opistoasteen tutkinnon suorittaneiden kouluttamisesta ja erikoistumisopinnoista ylempiin ammattikorkeakoulututkintoihin, avoimeen ammattikorkeakouluopetukseen sekä räätälöityihin työelämän koulutus- ja kehittämisspalveluihin. Filippiiniläisten sairaanhoitajien kouluttaminen HYKS-sairaanhoidon Operatiivisen tuloksikön tarpeisiin on proaktiivinen esimerkki ammattikorkeakoulujen

pyrkimyksestä vastata tarvittaessa joustavasti ja nopeasti räätälöimällä aikuiskoulutus täysin uudella tavalla työnantajien akuutteihin tarpeisiin.

On muistettava (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 55), että lähes kolmasosalla korkeakouluihin valituista uusista opiskelijoista on jo korkeakoulututkinto tai opiskeluoikeus korkeakouluissa. Korkeakoulutettujen työurat vaihtelevat ja työelämässä vaadittava osaaminen muuttuu. Myös tutkinnon jälkeisellä koulutuksella voidaan tukea mm. uusien työnkuvien ja asiantuntija-alojen syntymistä ja korkeakoulutettujen erikoistumista. On selvää, että aikuiskoulutuksen työelämäherkkyyttä on lisättävä, ei pelkästään työnantajien tarpeisiin, vaan myös yksilöiden yksilöllisiin tarpeisiin nojaten. Auvinen ym. (2008, 11) painottavat, että tiivis yhteistyö aluehallinnon viranomaisten, ammatillisen koulutuksen järjestäjien, korkeakoulujen, oppilaitosten sekä työelämäosapuolten kesken luo vahvan perustan aikuiskoulutuksen uudistamiselle sekä kysyntälähtöisten ja alueellisiin tarpeisiin vastaavien palvelujen koordinoitulle järjestämiselle. Kelo, Haapasalmi, Luukkanen ja Saloheimo (2012, 5) korostavat niin ikään, että työelämäläheinen oppiminen tarjoaa mahdollisuuden uudensuuntaisiin oppimiskokemuksiin opiskelijalle, työelämälle ja opettajalle. Sen toteutuminen edellyttää tasavertaista yhteistyötä ammattikorkeakouluilta ja työelämän organisaatioilta. Se tuo haasteita sekä opettajille että työelämän toimijoille. Se edellyttää myös käytäntöjen uudelleenarviointia ja rakenteellisia uudistuksia.

Parhaimmillaan ammatillinen kehittyminen toteutuu omien työtehtävien yhteydessä teorian, käytännön ja kokemusten vuorovaikutuksen kautta. Tämä edellyttää toiminnan avautumista ja uudenlaisten opiskelu- ja oppimisympäristöjen rakentamista työyhteisöjen sisälle. Tehokkaan oppimisen kannalta on tärkeää, että koulutus liittyy kiinteästi oman työn ja työyhteisön kehittämiseen. (Auvinen ym. 2008, 22) Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyö muodostaa laajan ja monitasoisen kokonaisuuden. Tulevaisuuden työelämävalmiudet mahdollistetaan työelämäläheisessä oppimisessa. Ammattikorkeakoulu ja terveys- ja hoitoalan työelämä ovat monien haasteiden edessä. Väestön ikääntyminen lisää hoidettavien määrää, ja samanaikaisesti henkilöstö jää eläkkeelle. Lisäksi taloudellinen tilanne kiristyy yhteiskunnan velkaantumisen myötä. Näistä syistä toiminnan tulee olla kustannustehokasta ja tärkeään rooliin nousevat asiakasosaaminen ja kumppanuus. Kumppanuuden rakentamisen avulla terveys- ja hoitoalan koulutuksessa voidaan varmistaa työelämäläheistä oppimista, joka edellyttää aitoa vastavuoroista yhteistyötä työelämän kanssa. (Kelo, Haapasalmi, Luukkanen & Saloheimo 2012, 13) Tulevaisuuden osaaminen ja osaamisen ennakointi rakentuvat rajojen ylityksille ja yhteisölliselle oppimiselle. Ammattikorkeakoulun tulee olla aktiivisena toimijana monialaisen

osaamisen kehittämisessä ja toteuttamisessa eikä ainoastaan reagoimassa työelämän muutoksiin. Työelämän ja koulutuksen osaamis- ja kehittämisverkostot tai keskittymät ovat jo tätä päivää. Ne ovat yhteenliittyviä, joissa pelikenttä monialaiselle ennakoinnille on luotu. Tarvitaan rohkeita avauksia, sitoutumista ja ennen kaikkea yhteisen hyödyn näkökulmaa. Onko ammattikorkeakoulu valmis tähän? (Santti & Lintula 2012, 19) Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutus on esimerkki ammattikorkeakoulun valmiudesta tähän. Se on esimerkki myös HYKS-sairaanhoitoalueen ja Opteam Yhtiöt Oy:n valmiudesta tähän. Onko suomalainen työelämä myös laajemmin valmis tähän? Toivottavasti se on.

Työnantajien sitoutuminen työpaikoilla tapahtuvan opiskelun ja osaamisen kehittämisen laajentamiseen vaikuttaa ratkaisevasti siihen, miten hyvin aikuiskoulutus vastaa työelämän tarpeisiin. Työympäristöillä on yhä tärkeämpi merkitys aikuiskoulutuksen toteutuksessa. Tämä lisää työantajan vastuuta työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukemisessa ja osaamisen kehittämisessä. Työympäristöissä tapahtuvan oppimisen vahvistaminen edellyttää työpaikkojen koulutus- ja kehittämispalvelujen sisältöön ja toteutustapoihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä. Toisaalta työyhteisöjen pitää ottaa myös nykyistä suurempi vastuu työpaikoilla tapahtuvan opiskelun tukemisesta. (Auvinen, Malinen & Mikkonen 2008, 22)

Elinikäinen oppiminen tarkoittaa oppimista kaiken ikäisenä ja kaikilla elämäalueilla. Elinikäisen oppimisen periaatteen toteutumiseksi on tärkeää, että tiedot ja taidot saadaan näkyväksi ja osaamiselle annetaan täysi arvo riippumatta siitä, missä, milloin ja miten osaaminen on hankittu. Eri tavoin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen lisää koulutus- ja tutkintojärjestelmän toimivuutta sekä yksilön motivaatiota ja etenemistä koulutuksessa ja työelämässä. Koulutuslainsäädäntö antaa mahdollisuudet koulutuksen ulkopuolella opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Käytännöt ja toiminnan vaikutukset kuitenkin vaihtelevat. Osaamisen arviointi koetaan usein vaikeaksi ja työlääksi tai tunnustamisella ei ole vaikutusta opiskelijan opintoihin. Eri tavoin hankitun osaamisen tunnustaminen myös edellyttää tutkintojen osaamisperusteista määrittelyä. Vasta kun tavoitteena oleva osaaminen on riittävän hyvin määritelty, voidaan yksilön osaaminen suhteessa tavoitteisiin arvioida. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 15) Aikuiskoulutuksen onnistuneessa toteuttamisessa vaaditaan yhteistyötä opiskelijan, ammattikorkeakoulun ja työyhteisön välillä. Kumppanuuteen perustuen yhteisissä toteutusratkaisuisa tulee huomioida aikuisten oppimisen erityispiirteet. On pyrittävä aktiivisesti hyödyntämään opiskelijoiden aikaisempaa osaamista ja työkokemusta yhteisessä oppimisessa sekä rakentamaan toimivaa työelämäyhteistyötä, jotta opiskelijoiden opinnot voidaan luontevasti liittää heidän oman työnsä ja työyhteisönsä

kehittämiseen tai muihin työelämän kehittämistehtäviin. (Auvinen, Malinen & Mikkonen 2008, 22)

Elinikäisen oppimisen politiikkaan kuuluu, että siirtymät asteelta toiselle ja koulutuksesta työelämään ovat mahdollisimman joustavia. Oppiminen ei pääty hankittuun tutkintoon, vaan jatkuu koko aikuisiän. Pyrkimyksenä kaikessa koulutuksessa on kiinnittää huomiota opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen siten, että aikaisemmassa koulutuksessa ja muualla opittu voidaan mahdollisimman täysimääräisesti hyväksyä osaksi opintoja. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 7) Tämän merkitys korostuu entisestään, sillä tällä vuosikymmenellä kysymys koulutustarjonnan suuntaamisesta tulee aiempaakin keskeisemmäksi, kun työelämästä poistuvien määrä tulee selvästi ylittämään sinne siirtyvien määrän. Haasteena tulee olemaan tasapainoisen työllisyyskehityksen edistäminen mm. teollisen tuotannon ja hyvinvointipalveluiden osalta. Koulutustarjontaa suuntaamalla on kyettävä samanaikaisesti edistämään sekä kilpailukykyä että tasapuolista hyvinvointipalveluiden saatavuutta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 14) Yhteistyön lähtökohta on siirtynyt tai siirtymässä vahvemmin työelämään, jolloin ammattikorkeakoulu näyttäytyy osana aluekehitys- ja innovaatioprosessia. Opettajalle roolin tunnistaminen ei välttämättä ole helppoa, mutta arvioitaessa yhteistyöprosessia laajemmin kullakin yhteistyö ja kumppanitoimijalla on merkitystä kokonaisuuden kannalta. Vakiintunut kumppanuus mahdollistaa yhteisen tiedonmuodostuksen ja uuden tiedon rakentamisen sekä toimintojen kriittisen tarkastelun ja systemaattisen kehittämisen. Kumppanuudessa toiminta ei ole enää yksittäisen opettajan vastuulla vaan mukana ovat toimijoiden taustaorganisaatiot. Oppijoiksi ja hyötyjiksi laajenevatkin yksittäisten toimijoiden yhteisöt ja taustayksiköt. Näin opettajuuskin laajenee verkostomaisempaan suuntaan. Opettamisen kohde on siirtynyt edelleen työelämän suuntaan. Opiskelija näyttäytyy tässä prosessin vaiheessa enemmän työelämän kehittäjänä, joka toimii tasavertaisemmassa suhteessa opettajaan ja työelämään päin. Opettajuudessa katse siirtyy yksilön oppimisesta enemmän työyhteisön oppimiseen ja tiedon tuottamista ja innovaatioiden synnyttämistä kokeillaan käyttäjien ympäristössä. (Vanhanen-Nuutinen & Laitinen-Väänänen 2012, 35) Voi todeta, että ammattikorkeakoulun työelämäyhteistyö on olennainen osa ammatillista koulutusta. Koulutuksen järjestäjät tekevät aktiivista yhteistyötä työelämän kanssa koulutuksen kehittämisessä ja sen toteuttamisessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012, 16)

Pääkaupunkiseudun ammattikorkeakoulujen tutkimus- ja kehitystyö on melko lyhyessä ajassa saanut hyvän jalansijan alueen työnantajien keskuudessa. Ammattikorkeakoulujen vahvuutena alueellisia toimijoina on ollut se, että uusi tieto ja osaaminen ovat perustuneet laajaan yhteistyöhön sekä

yhteiseen pohdintaan työelämän toimijoiden kanssa. Tällöin tulokset ovat välittyneet jo prosessin aikana eri toimijoiden käyttöön ja vahvistanut osaamista. Toimintatavan vahvuutena on ollut myös se, että tietoa on pystytty jalostamaan yhdessä kehittämishankkeiden aikana. (Rekola & Mattila 2009, 30) Ammattikorkeakoulutuksen päätarkoitus on vastata koulutuksella alueen työelämätarpeisiin. Koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö ja työelämäyhteydet ovat siis määritelmänsä osalta saaneet hyvin paljon laajemman tarkastelutavan. Perinteinen ”työharjoittelu ja opinnäytetyö työelämäyhteyksinä” – ajatusmalli on jäämässä hieman taka-alalle työelämän ja koulutuksen nopeassa uudistumisessa. Työharjoittelu ja opinnäytetyöskentely ovat vain opiskelijan ja työelämän välistä yhteyttä. Työelämäyhteydet käsitteenä on tarkasteltava hyvin paljon laajemmin. Ammattikorkeakoulu pyrkii työskentelemään monipuolisesti, ottaen huomioon työelämän tarpeita. Tarpeet löytääkseen on ammattikorkeakouluille muodostunut hyvin erilaisia toimintatapoja parantaa tätä yhteistoimintaa. Työelämällä on myös merkittävä rooli yhteyksien rakentamisessa ja koulutustuotteiden ja -tarjonnan parantamisessa. Koulutuksen toimivuuden ja vastaavuuden kannalta vaaditaan siis useita toimijoita hyvässä yhteistyössä keskenään toistensa kanssa. Ja usein itse yhteydet tapahtuvat henkilösuhteiden kautta. (Hyttinen, Hohenthal & Gädtnäs 2012, 26)

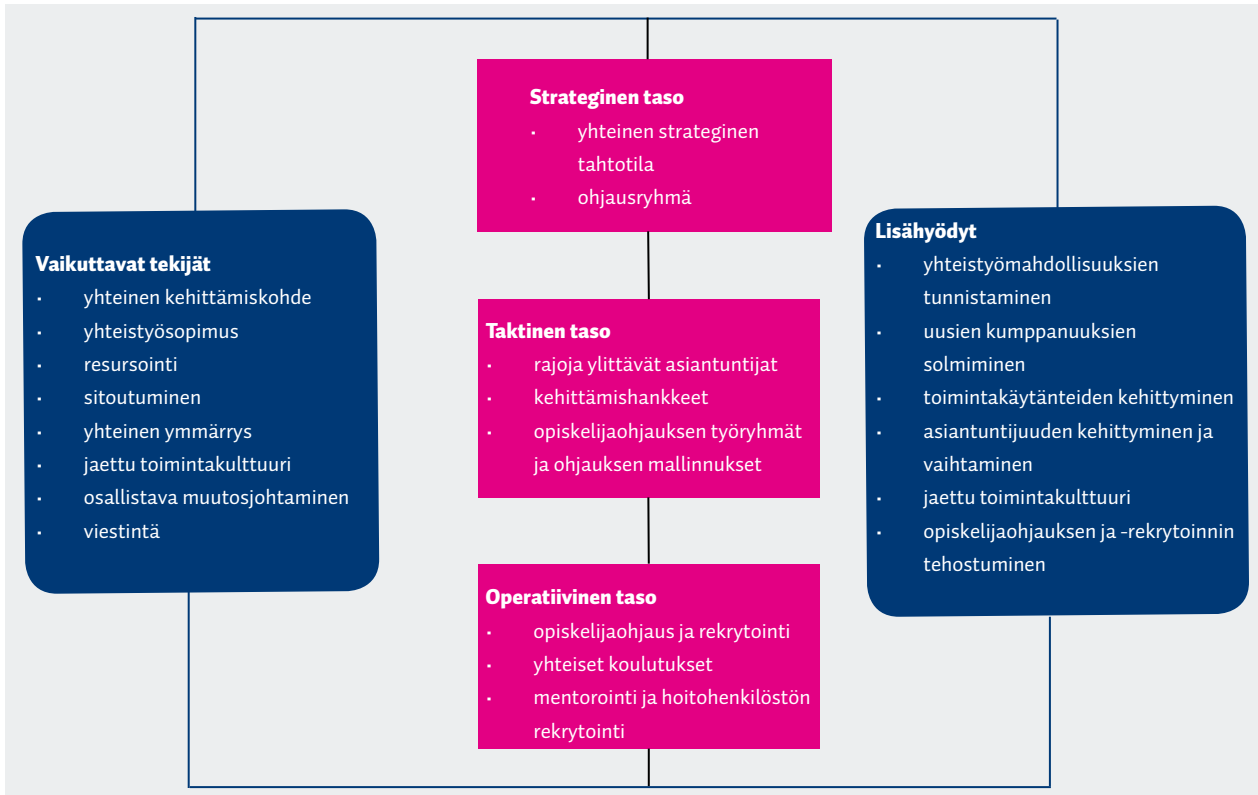
Toiminnan organisoituminen liiaksi henkilösuhteiden kautta on tunnistettu myös haasteeksi. Ammattikorkeakoulu-kohtaisten hankkeiden ongelmia ovat mm. se, että hankkeet ovat usein liiaksi yksittäisten opettajien aktiivisuuden varassa ja hankkeilta puuttuu selkeä rakenne ja kytkentä työnantajan strategiaan ja taloussuunnitteluun, sekä se, että hankkeet eivät lähde liikkeelle työ- ja elinkeinoelämän tarpeista vaan yksittäisten opettajien intresseistä ja oppilaitoksen tarpeesta saada hankkeelle työelämäkumppani. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2009, 34) Työelämäkumppanuus ei saisi olla liian henkilösidonnaista, vaikka kumppanuus on organisaatioiden välillä – sopimukseenkin perustuvana – aina myös inhimillistä ja ihmisten välistä yhteistyötä. Valtiontalouden tarkastusviraston (2009, 35) tekemä havainto siitä, että osa hanketoiminnasta jää irralliseksi alueen työ- ja elinkeinoelämän strategioista eikä näin ollen tue valtiovalan ammattikorkeakouluille asettamaa päämäärää toimia maakuntien strategisina kehittäjinä, on otettava vakavasti.

Työelämän aktiivinen mukanaolo ammattikorkeakoulujen toiminnassa on keskeistä sekä koulutuksen, TKI-toiminnan⁴ että näiden yhteisen onnistumisen kannalta.

Tasavertaista kumppanuutta edistää, että yhteistyö hyödyttää aidosti molempia osapuolia. Ammattikorkeakoulujen terveys- ja hoitoalan koulutuksen ja työelämän on etsittävä yhdessä joustavia ratkaisuja yhteisten haasteiden ratkaisemiseksi. Tällöin esiin nousevat uudenlainen ajattelu opettajuudesta, opetussuunnitelmasta ja sen joustavasta toteutuksesta sekä toimintaprosesseista ja kumppanuudesta työelämän ja koulutuksen yhteisellä rajapinnalla. Terveys- ja hoitoalan koulutuksen kehittämiseen on tartuttu aktiivisesti, ja myös työelämäläheisyyden toteutuminen on vahvistumassa nopeasti. (Kelo, Haapasalmi, Luukkanen & Saloheimo 2012, 13 - 14) Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutusprojektissa kaikilla kumppaneilla – Laurea-ammattikorkeakoulu, HYKS-sairaanhoitoalue ja Opteam Oy – oli yhteinen merkittävä ja uusi kehittämishaaste/ -kohde eli luoda yhdessä uusia käytänteitä sosiaali- ja terveysalalle. Tämä on yksi keskeinen ammattikorkeakoulun ja työelämän kumppanuuteen vaikuttava tekijä yhteistyösopimuksen, kumppanuuden resursoinnin, sitoutumisen, yhteinen ymmärryksen, jaettu toimintakulttuurin, osallistava muutosjohtamisen ja viestinnän lisäksi (Häggman-Laitila, Rekola, Marjamäki-Kekki, Harra, Immonen & Reijonen 2013, 18).

Kumppanuuskäsitettä tarkastellaan eri tieteissä erilaisista näkökulmista ja erilaisin painotuksin, mutta kumppanuudessa on kyse erilaisista kahden tai useamman tahon välisistä suhteista, niiden rakentumisista ja ylläpitämisestä sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. (Häggman-Laitila, Rekola & Teräs 2013, 14) Kumppanuuden hallinta ja siitä viestiminen kokonaisuutena vaatii organisaatioiden erillisyyden huomiointia. Epäselvyyksien välttämiseksi tarvitaan viestintää siitä, mistä asioista päätetään yhdessä, mistä kumppaniorganisaatiot päättävät erikseen ja millaiset ovat päätöksentekoprosessit. (Holvikivi, Eriksson, Harra, Immonen, Teräs & Häggman-Laitila 2013, 55) Häggman-Laitila ym. (2013, 19) kuvaavat työelämän ja ammattikorkeakoulun kumppanuuden toimintamallia siten, että kumppanuus edellyttää onnistumista kolmella tasolla: strategisella, taktisella ja operatiivisella tasolla (ks. kuvio 1).

⁴ TKI-toiminta = Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta



Kuvio 1: Työelämän ja ammattikorkeakoulun kumppanuuden toimintamalli ja sen osatekijät (Mukaillen Häggman-Laitila, Rekola, Marjamäki-Kekki, Harra, Immonen ja Reijonen 2013, 19)

Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutuksessa toteutuneessa kumppanuudessa on tunnistettavissa kaikki nämä kolme tasoa. Vaikka aikuiskoulutuksen toteutuksen kannalta ehdottomasti tärkeintä on opiskelijoiden ohjaaminen yhdessä (operatiivinen taso), loi yhteinen strateginen tahtotila sairaanhoitajien kansainvälisen rekrytoinnin ja sitä tukevan aikuiskoulutuksen kehittämiseksi ja tätä tavoitetta kohti ohjaava ohjausryhmätyöskentely (strateginen taso) edellytykset tulokselliselle yhteiselle toiminnalle. Ilmonen ym. (2011, 27 - 28) painottavat, että strategisen kumppanuuden rakentuminen ei tapahdu itsestään vaan vaatii pitkäjänteistä ja suunnitelmallista yhteistyötä sekä toimijoiden ennakkoluulotonta asennetta ja aloitteellista toimintaa, jossa tehdään yhteisiä tekoja ja toimintaa arjessa. Käytännössä kumppanuutta rakennetaan yhteisiä kohtaamisfoorumia ja erityisesti uusia välineitä luomalla, kokeilemalla sekä omaksi ja sopivaksi jalostamalla. Kumppanuuden rakentamisessa on koettu merkittävänä erilaisen osaamisen arvioiminen ja erilaisista asiantuntijuuksista koostuvan osaamisen jakaminen (Korhonen, Ansamaa, Eronen, Haapalainen, Koskela, Miettinen & Ukkola 2011, 34).

Työelämän ja ammattikorkeakoulun kumppanuuden toimintamallissa ja sen osatekijänä ei voi liiaksi korostaa viestinnän merkitystä (vrt. Kuvio 1. Työelämän ja ammattikorkeakoulun kumppanuuden toimintamalli ja sen osatekijät).

Viestinnällä on kumppanuudessa keskeinen sija niin strategisella, taktisella kuin operatiivisella tasolla. Kelo, Haapasalmi, Luukkanen ja Saloheimo (2012, 13) kuvaavat, että kumppanuudessa yhteistyön esteenä voidaan nähdä sen vaatima aika ja resurssit, mutta esteeksi voivat nousta myös kielteiset asenteet ja muutosvastarinta. Nämä varmasti nousevat yhteistyön esteeksi, jos yhteinen strateginen tahtotila ja asetettu yhteinen kehittämistavoite jätetään sopimatta ja viestimättä kumppaniorganisaatioissa sekä niiden kesken. Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutuksessa oli tärkeää, että kaikkien kumppaneiden eri viiteriymät olivat hyvin tietoisia ja osallisia ratkaisujen tekemisessä kuten esimerkiksi HUS-sairaanhoitopiirin henkilöstöjärjestöt.

Aikuiskoulutuksen kehittämisessä tarvitaan lisää työelämäherkkyyttä, mikä on aikaansaataavissa vain entistä syvemmän – ammattikorkeakoulujen ja työnantajien – kumppanuuden kautta. Aidosti työelämälähtöinen aikuiskoulutus vaatii tasa-arvoisten kumppaneiden määrätietoista ja pitkäjänteistä yhteistä kehitystyötä. On muistettava, että työelämälaheisessä oppimisessa sekä opiskelijat, opettajat että työelämän edustajat oppivat aina yhdessä, jolloin ennakkoluuloton asenne ja oman työn kehittämishalu edistävät yhteistyötä (Kelo ym. 2012, 13). Kumppanuuteen ja hyvään yhteistyöhön ei ole oikoteitä, ne syntyvät vain yhdessä tekemällä. ■

LÄHTEET

- Auvinen, P. & Malinen, A. & Mikkonen, H. (2008) *Aikuis-
koulutuksen toteuttajasta työyhteisöjen osaamisen kehittäjä-
ksi - Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun aikuiskoulutuksen
opetussuunnitelmien arviointi*. Julkaisusarja C: Raportteja 33,
Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun www-sivut, [http://
pkamk.eu/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/C33_verkkojulkaisu.
pdf](http://pkamk.eu/julkaisut/sahkoinenjulkaisu/C33_verkkojulkaisu.pdf), luettu 10.7.2013
- Hinkkanen, L. & Hokkanen, H. (2012) *Aiemmin hankitun
osaamisen tunnistaminen ja sen haasteet nuorisoasteen sair-
aanhoitajakoulutuksessa*. Teoksessa L. Lintula (toim.) *Mont-
ta polkua Osaamiseen*. Metropolia Ammattikorkeakoulun jul-
kaisusarja, Metropolia Ammattikorkeakoulun www-sivut,
[http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisu-
toiminta/Julkaisusarjat/TAITO/PDF/METROPOLIA_monta_
polkua_osaamiseen.pdf](http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisu-
toiminta/Julkaisusarjat/TAITO/PDF/METROPOLIA_monta_
polkua_osaamiseen.pdf), luettu 10.7.2013, 54-61.
- Holvikivi, J. & Eriksson, E. & Harra, T. & Immonen, S. &
Teräs, M. & Häggman-Laitila, A. (2013) *Kumppanuuden
vakiinnuttaminen ja tulevaisuus*. Teoksessa Arja Hägg-
man-Laitila (toim.) *Ammattikorkeakoulun ja työelämän kump-
panuus*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja.
Metropolia Ammattikorkeakoulun www-sivut, [http://www.
metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Jul-
kaisusarjat/TAITO/PDF/METROPOLIA_Taito_6-13.pdf](http://www.
metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Jul-
kaisusarjat/TAITO/PDF/METROPOLIA_Taito_6-13.pdf), luet-
tu 9.7.2013, 50-57.
- Hyttinen, K. & Hohenthal, T. & Gäddnäs, T. (2012) *Ammat-
tikorkeakoulujen työelämäyhteydet strategiatasolla ja
johdon näkemykset*. Teoksessa T. Hohenthal (toim.) *Työ-
elämäkumppanuutta rakentamassa, Stepit - Kolme askelmaa
yhteisölliseen työelämäkumppanuuteen*, Centria Ammattikor-
keakou-lun www-sivut, [http://kirjasto.centria.fi/data/liit-
teet/e94b86185d4d416ca4c8f45358fd7f38.pdf](http://kirjasto.centria.fi/data/liit-
teet/e94b86185d4d416ca4c8f45358fd7f38.pdf), luettu 10.7.2013,
6-31.
- Häggman-Laitila, A. & Rekola, L. & Teräs, M. (2013) *Kansalli-
nen ja kansainvälinen katsaus Työelämäyhteistyöhön*. Teok-
sessa Arja Häggman-Laitila (toim.) *Ammattikorkeakoulun ja
työelämän kumppanuus*. Metropolia Ammattikorkeakoulun
julkaisusarja. Metropolia Ammattikorkeakoulun www-si-
vut, [http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/
to_6-13.pdf](http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkai-
sutoiminta/Julkaisusarjat/TAITO/PDF/METROPOLIA_Tai-
to_6-13.pdf), luettu 9.7.2013, 11-17.
- Häggman-Laitila, A. & Rekola, L. & Marjamäki-Kekki, M.
& Harra, T. & Immonen, S. & Reijonen, M. (2013) *Työelä-
män ja ammattikorkeakoulun kumppanuusmalli*. Teokses-
sa Arja Häggman-Laitila (toim.) *Ammattikorkeakoulun ja
työelämän kumppanuus*. Metropolia Ammattikorkeakoulun
julkaisusarja. Metropolia Ammattikorkeakoulun www-si-
vut, http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/
- Julkaissutoiminta/Julkaisusarjat/TAITO/PDF/METROPOLIA_
Taito_6-13.pdf, luettu 9.7.2013, 18-49.
- Ilmonen, H. & Immonen, S. & Jauhiainen, P. & Karasmaa &
Valolahti, K.-T. (2011) *Kumppanuutta kehittämässä - Kumppa-
nuuden rakentamiskokeiluja ammattikorkeakoulun, ammatilli-
sen koulutuksen ja työelämän välillä*. [http://www.uasjournal.
fi/index.php/uasj/article/viewFile/1301/1216](http://www.uasjournal.
fi/index.php/uasj/article/viewFile/1301/1216), luettu 9.7.2013,
5-28.
- Kelo, M. & Haapasalmi, P. & Luukkanen, M. & Saloheimo,
T. (2012) *Kohti työelämäläheistä oppimista - Työelämäyhteistyön
kehittämishaasteet terveys- ja hoitoalalla*. Metropolia Ammat-
tikorkeakoulun julkaisusarja, Metropolia Ammattikorkea-
koulun www-sivut, [http://www.metropolia.fi/fileadmin/
user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/AATOS/PDF/
AATOS_4-12_Kohti_tyoelamalah_.pdf](http://www.metropolia.fi/fileadmin/
user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/AATOS/PDF/
AATOS_4-12_Kohti_tyoelamalah_.pdf), luettu 10.7.2013
- Korhonen, A. & Ansamaa, M. & Eronen, H. & Haapalainen,
P. & Koskela, T. & Miettinen, S. & Ukkola, L. (2011) *Kumppa-
nuus kannattaa - työelämän ja ammattikorkeakoulujen yhteis-
työ opinnäytetöiden ohjauksessa ja tulosten hyödyntämisessä*.
Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin julkaisuja 2/2011,
Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin www-sivut, [http://
www.ppsph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/
embeds/23321_Kumppanuus_kannattaa.pdf](http://
www.ppsph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/npp/
embeds/23321_Kumppanuus_kannattaa.pdf), luettu 9.7.2013
- Laurea-ammattikorkeakoulun kehittämissuunnitelman oppi-
misen strategia Learning by Developing LbD. (2011) Lau-
rea-ammattikorkeakoulun www-sivut, [http://www.laurea.
fi/SiteCollectionDocuments/Strategiat/Pedagoginen_strate-
gia_low_res_01092011.pdf](http://www.laurea.
fi/SiteCollectionDocuments/Strategiat/Pedagoginen_strate-
gia_low_res_01092011.pdf), luettu 9.7.2013.
- Leinonen, R. (2012) *Ammattikorkeakoulupedagogiikan kehit-
täminen - Opiskeluorientaatiot ja opinnäytetyön vertaistilanteet
opiskelijoiden asiantuntijuuden kehittymisen tukena*, väitös-
kirja, Oulun yliopiston www-sivut, [http://herkules oulu.fi/
isbn9789514298448/isbn9789514298448.pdf](http://herkules oulu.fi/
isbn9789514298448/isbn9789514298448.pdf), luettu 9.7.2013
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2012) *Koulutus ja tutkimusvuosi-
sina 2011-2016*, Kehittämissuunnitelma Opetus- ja kulttuuri-
ministeriön julkaisuja 2012:1, Opetus- ja kulttuuriministe-
riön www-sivut, [http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/
liitteet/okmo1.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2012/
liitteet/okmo1.pdf?lang=fi), luettu 11.7.2013
- Opetusministeriö (2009) *Ammatillisesti suuntautuneen aikuis-
koulutuksen kokonaisuudistus*. AKKU-johtoryhmän toimenpi-
de-ehdotukset (toinen väliraportti). Opetusministeriön työ-
ryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:11, Opetusministeriön
www-sivut, [http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/
Julkaisut/2009/liitteet/tr11.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/
Julkaisut/2009/liitteet/tr11.pdf?lang=fi), luettu 12.7.2013

Rekola, L. & Mattila, L.-R. (2009) Yhdessä toimintatavan muutokseen. Teoksessa E. Eriksson & A. Markkanen & M. Tast (toim.) *Hankkeet hoitotyön korkeakoulutuksen ja työelämän yhteisenä muutosvoimana*. Projekt som gemensam förändringskraft inom vårdhögskoleutbildning och arbetslivet. Diakonia-ammattikorkeakoulu, C Katsauksia ja aineistoja, Juvenes Print Oy: Tampere, 28-43.

Salonen, P. (2010) *Työelämäyhteistyö framille - Näkökulmia ammattikorkeakoulujen ja työelämän välisen yhteistyön rakentamiseen ja toiminnan arviointiin*. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun julkaisuja. Theseus, https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24484/Tyoelamayhteistyö_framille.pdf?sequence=1, luettu 9.7.2013

Santti, H. & Lintula L. (2012) Kohti tulevaisuuden osaamista. Teoksessa L. Lintula (toim.) *Monta polkua Osaamiseen*. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja, Metropolia Ammattikorkeakoulun www-sivut, http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/TAITO/PDF/METROPOLIA_monta_polkua_osaamiseen.pdf, luettu 10.7.2013, 12-20.

Valtiontalouden tarkastusvirasto (2009) *Ammattikorkeakoulutuksen työelämälahtöisyyden kehittäminen*. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 188/2009, Edita Prima Oy: Helsinki.

Vanhanen-Nuutinen, L. & Laitinen-Väänänen, S. (2012) Työelämäkumppanuuden askelmat - opettajan osaamista kehittämässä. Teoksessa T. Hohenthal (toim.) *Työelämäkumppanuutta rakentamassa, Stepit - Kolme askelmaa yhteisölliseen työelämäkumppanuteen*, Centria Ammattikorkeakoulun www-sivut, <http://kirjasto.centria.fi/data/liitteet/e94b86185d4d416ca4c8f45358fd7f38.pdf>, luettu 10.7.2013, 33-45.



"Elämä on ihanaa kun se oikein oivaltaa". Riemulla ei ollut rajoja. Uusia Laurealaisia Manilan koulussa helmi-maaliskuussa 2010.

Taina Viiala

FILIPPIINILÄISET SAIRAANHOITAJAT SUOMESSA – AMMATTIKORKEAKOULUJEN KANSAINVÄLISTYMISEN NÄKÖKULMA

Johdanto

Kansainvälistyminen on tullut jäädäkseen. Kansainvälinen toiminta on aina ollut tärkeä osa korkeakoulutusta ja se tulee vahvistumaan globalisaation tuomien haasteiden mukana. Ammattikorkeakoulujen kansainvälinen toiminta ja yhteistyö ulottuvat joka puolelle maailmaa, mutta vahvimmat verkostot ovat luonnollisesti syntyneet Eurooppaan (OKM 2009). Kansainvälisen toiminnan tavoitteena on lisätä ja tukea opiskelijoiden, opettajien ja muun henkilökunnan kansainvälistä osaamista ja siten lisätä eurooppalaisen korkeakoulutuksen kilpailukykyä ja vetovoimaisuutta muihin maansiin nähden (Armstrong 2013, OKM 2012). Kansainvälinen toiminta toteutuu koulutuksen, tutkimuksen, työelämän ja ympäröivän yhteiskunnan yhteistyönä. Ammattikorkeakoulun toimintaympäristön kansainvälistyminen on tärkeä osa toimintaa. Keskeisiä kansainvälisen toiminnan muotoja ovat henkilövaihdot, kielitaidon monipuolinen kehittyminen, vieraskieliset opintojaksot, ”kotikansainvälistyminen” ja kansainväliset koulutus-, tutkimus- ja kehittämishankkeet (Laurea 2012).

Kansainvälisyys on integroitu myös Laurea-ammattikorkeakoulun toimintaan. Kansainvälistymisstrategia 2012 - 2015 sisältää neljä olennaisinta kohdealuetta mittareineen. Kohdealueet ovat: Local is global, World class, Virtual is real ja Networking for results (Laurea 2012).

Filippiiniläisten sairaanhoitajien ammattikorkeakoulututkintoon johtava pilottiprojekti käynnistyi Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin (HUS) operatiivisen tulosyksikön tarpeesta saada kliinisen hoitotyön osajia ja testata

mahdollista rekrytointikäytännettä EU/ETA-alueen ulkopuoliseen hoitohenkilökunnan rekrytointiin.

Projektin tavoitteena oli rekrytoida filippiiniläisiä sairaanhoitajia työhön Suomeen ja tarjota heille tutkintoon johtava AMK-sairaanhoitajakoulutus Laurea-ammattikorkeakoulun Tikkurilan yksikössä. Ammattikorkeakoulututkinnon suoritettuaan he saivat pätevyden toimia laillistettuina sairaanhoitajina Suomessa ja muualla Euroopan Unionin alueella. Projektin yhteistyökumppaneita olivat Laurea-ammattikorkeakoulu, Helsingin ja Uudenmaan Sairaanhoitopiiri (HUS), Hatanpään sairaala Tampereella sekä Opteam Oy. Projektin vastuualueet jaettiin seuraavasti: Opteam Oy:n henkilökunta vastasi filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointiprosessista ja Filippiineillä toteutetuista suomen kielen opinnoista. Laurea-ammattikorkeakoulu vastasi filippiiniläisten sairaanhoitajien suomenkieliseen sairaanhoitajan AMK-tutkintoon johtavan koulutuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. HUS:n ja Hatanpään vastuualueena oli sairaanhoitajien työllistäminen ja työssä oppimisen tukeminen.

Pilottiprojektiin valittiin 25 filippiiniläistä sairaanhoitajaa ja heistä 23 suoritti EU-sairaanhoitajan tutkinnon projektin aikana. Projektin tuloksena alkoi myös EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevien terveydenhuollon ammattilaisten (muiden kuin lääkäreiden, joilla on vahvistettu laillistamiskäytännellä) laillistamiseen johtavan käytänteen valmistelu Valviran johdolla. Tuloksena voidaan pitää myös lisääntynyttä kulttuuritietoutta, kokemuksia iloisesta ja positiivisesta filippiiniläisen mentaliteetin kanssa sekä arvokasta palautetta ja tietoa maahanmuuttajien koulutukseen ja heidän kanssa tehtävään

integraatiotyöhön. Toisin sanoen aitoa kansainvälistymistä Laurea Tikkurilan yksikössä.

Kulttuurikompetenssin kehittyminen onkin yksi keskeisistä menestystekijöistä tutkintokoulutuksen kansainvälistymisessä. Globalisaation haasteet edellyttävät kykyä kohdata eri taustoista ja eri arvomaailmoista tulevia ihmisiä, näiden erojen pohdintaa ja hyväksymistä, kielitaitoa ja verkostoitumistaitoja (Salo-Lee 2011). Filippiiniläisten sairaanhoitajien koulutus oli erinomainen kulttuurikompetenssin kehittäjä korkeakoulu yhteisössämme.

Kohti aidosti kansainvälistä ammattikorkeakoulua

Aidosti kansainvälinen ammattikorkeakoulu on kiinnostava yhteistyökumppani, jolla on monipuolista, tunnustettua ja arvostettua kansainvälistä toimintaa (Armstrong 2013). Laurean visiona vuoteen 2015 onkin olla kansainvälisesti tunnustettu tulevaisuuden osaamisen ja metropolikehityksen ammattikorkeakoulu (Laurea 2012). Lisäksi Opetus- ja kulttuuriministeriö ohjaa linjauksillaan koko korkeakoululaitosta entistä vahvemmin kohti kansainvälistä tasoa ja laatua (OKM 2012).

Ammattikorkeakoulujen kansainvälisen toiminnan kehittäminen on ollut tavoitteena jo ammattikorkeakoulutuksen alusta saakka. Toiminnan kehittämiseen Laureassa on olemassa monia kansallisia ja kansainvälisiä tukiverkostoja. Tärkeimpiä niistä ovat CIMO⁵, Helsingin EU-toimisto, ENoLL⁶ ja Ammattikorkeakoulujen kansainvälisen toiminnan kehittämisverkosto Pinnet sekä liittoumakorkeakoulu FUAS⁷.

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO on asiantuntija- ja palveluorganisaatio, joka perustettiin vuonna 1991. Se toimii opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalla, ministeriön alaisena itsenäisenä virastona. CIMO:n perustehtävänä on edistää suomalaisen yhteiskunnan kansainvälistymistä koulutuksen, työelämän ja kulttuurin alueilla sekä nuorison keskuudessa. CIMO toteuttaa vaihto-, harjoittelu- ja apurahaohjelmia ja vastaa Euroopan unionin koulutus- ja nuoriso-ohjelmien kansallisesta toimeenpanosta sekä Kulttuuri- ja Kansalaisten Eurooppa -ohjelmien tiedottamisesta. Lisäksi CIMO edistää Suomen kielen ja kulttuurin opetusta ulkomaisissa yliopistoissa (CIMO 2013).

CIMO:n yhteistyökumppaneita ulkomailla ovat yliopistot, opiskelija-, asiantuntija-, harjoittelija- ja nuorisovaihdosta vastaavat viranomaiset ja organisaatiot sekä Suomen edustajat ja kulttuuri-instituutit eri puolilla maailmaa. Tärkeitä ovat myös Euroopan komissio sekä EU-ohjelmien kansalliset toimistot ja yhteyspisteet osallistujamaissa, samoin kuin Pohjoismaiden ministerineuvosto sekä CIMO:n pohjoismaiset sisarorganisaatiot ja vastaavat organisaatiot muissa maissa. Lisäksi CIMO on aktiivisesti mukana useiden kansainvälisten organisaatioiden (mm. ACA⁸, EAIE⁹, NAFSA) toiminnassa (CIMO 2013).

Helsinki EU-toimisto on Helsingin kaupungin, Uudenmaan liiton, Hämeen liiton, Kymenlaakson liiton, Aalto-yliopiston, Helsingin yliopiston, Hanken Svenska handelshögskolanin, Laurea-ammattikorkeakoulun ja Metropolia Ammattikorkeakoulun yhteinen toimisto Brysselissä. Toimisto tukee yhteistyökumppaniensa EU-edunvalvontaa ja edistää niiden näkyvyyttä EU-foorumeilla. Toimiston tehtävänä on tämän lisäksi tiedon välittäminen EU-lainsäädännön valmistelutyöstä, EU-rahoitusohjelmien rakenteesta ja avautuvista rahoitushauista, tapahtumista ja yhteistyö- ja verkostoitumismahdollisuuksista.

Helsinki EU-toimisto seuraa aktiivisesti eurooppalaista kaupunkipolitiikkaa, koheesiopolitiikkaa, tutkimus- ja innovaatiopolitiikkaa, liikennepolitiikkaa sekä ympäristö- ja energiapolitiikkaa. Vuonna 2013 toimisto järjestää lisäksi yhteistyökumppaneilleen koulutuksia vuosien 2014-2020 EU- (European Regions Research and Innovation Network) ja EURO-CITIES-verkostojen toimintaan (EUoffice 2013).

ENoLL (European Network of Living Labs) perustettiin vuonna 2006 tukemaan ja kehittämään aitoja työelämä- ja käyttäjälähtöisiä testi- ja oppimisympäristöjä. Laurea-ammattikorkeakoululla on ENoLLissa aktiivinen kehittäjärooli, erityisesti kehittämis pohjainen oppiminen -toimintamallin ja henkilökohtaisten vastuiden kautta (ENoLL 2013).

Ammattikorkeakoulujen kansainvälisen toiminnan kehittämisverkoston (Pinnet) tavoitteena on edistää ja vahvistaa kansainvälistymiskehitystä. Verkostossa toimivat ammattikorkeakoulujen kansainvälisyysvastuuhenkilöt. Verkosto pyrkii kehittämään yhteistyössä mm. seuraavia kansainvälisiä toimintoja: opiskelija- ja harjoittelijaliikkuvuus, opettaja- ja asiantuntijaliikkuvuus, kansainvälinen viestintä ja markkinointi, henkilöstön kansainvälisyysosaaminen, kansainvälinen hanketoiminta sekä ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden rekrytointi.

⁵ CIMO = Center for International Mobility

⁶ ENoLL = European Network of Living Labs

⁷ FUAS = Federation of Universities of Applied Sciences - on Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK), Lahden ammattikorkeakoulun (LAMK) ja Laurea-ammattikorkeakoulun (LAUREA) muodostama strateginen liittouma.

⁸ ACA = Academic Co-operation Association

⁹ EAIE = European Association for International Education

Lisäksi verkosto pyrkii kehittämään korkeakoulu yhteisöjen asiantuntemusta opetuksen ja tutkimuksen kansainvälistämisessä tukemalla mm. opintojen kansainvälisyysjaksoja, vieraskielistä opetusta, kansainvälisiä virtuaaliopintoja sekä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan ja aluekehitystoiminnan kansainvälistymistä (Pinnet 2013).

Lahden ja Hämeen ammattikorkeakoulujen sekä Laurea-ammattikorkeakoulun muodostaman strategisen liittouman FUAS (Federation of the Universities of Applied Sciences) tahtotilana 2012 on olla kansainvälisesti arvostettu Helsingin laajan metropolialueen kansainvälisen kilpailukyvyyn kehittäjä. Yhteisiä hyötyjä haetaan opiskelijoiden laajempaan kansainväliseen opinto- ja harjoittelutarjontana, mahdollisuutena vaikuttaa kansainvälisiin korkeakoulutusratkaisuihin, kansainvälisen tason laadunvarmistukseen sekä uusina TKI-hankkeina ja koulutusvientituotteina (FUAS 2011). FUAS mahdollistaa jäsenilleen laajemman kansainvälisen osaajien verkoston ja parantuneen kilpailukyvyyn. FUAS-strategia lupaa turvata kansainvälisen oppimisympäristön kaikille opiskelijoille, määritellä kansainvälistymisen kohdealueet suhteuttaen ne alueella toimivien yritysten kansainvälistymisstrategioihin ja -tarpeisiin. Lisäksi tavoitteena on ulkomailta tulleen työvoiman ja maahanmuuttajien kouluttaminen ja Suomeen työllistyminen sekä koulutusviennin edellytysten selvittäminen (FUAS 2011).

Kyseisten verkostojen sekä ammattikorkeakoulun oman laajan kansallisen ja kansainvälisen verkoston hyödyntäminen koulutuksessa on jatkuva kehittämisen kohde ja haaste aidolle kansainvälisyydelle. Verkostojen tarjoamia mahdollisuuksia käytetään kuitenkin hyödyksi vielä liian vähän.

Yhteistyöverkosto filippiiniläisten sairaanhoitajien pilotti-projektissa oli projektin tulosten kannalta ensiarvoisen tärkeää. Ohjaus- ja projektiryhmyöskentely mahdollisti säännöllisen reflektion ja varmisti tiedon kulun kumppaneiden kesken.

Laurean kansainvälistymisstrategian 2012 - 2015 tavoitteena on tukea Laurean vision 2015 toteutumista. Strategia määrittelee toimintalinjat, mittarit, aikataulun ja vastuut kansainväliselle toiminnalle (Laurea 2012). Strategia tukee jo olemassa olevaa kansainvälistä toimintaa, kuten monipuolisten englanninkielisten Degree-ohjelmien kehittämistä, henkilöstön ja opiskelijoiden liikkuvuutta, tutkimus- ja kehitystoiminnan kansainvälistymistä (hankkeet, rahoitusmahdollisuudet) sekä kansainvälistymisen vaikuttavuutta ammattikorkeakoulussa. Se kannustaa koko henkilöstöä ja opiskelijoita kansainvälisen toiminnan lisäämiseen Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuden linjausten mukaisesti. Kansainvälistymisen tärkeimpiä konkreettisia toimintamuotoja on turvata jokaiselle opiskelijalle mahdollisuus suorittaa vähintään 30 opintopistettä vieraalla kielellä

opintojen aikana. Toinen tärkeä toimintamuoto on lisätä tuntuvasti koulutuksen kansainvälisiä elementtejä, kuten kansainvälisiä TKI-hankkeita ja integroida ne tehokkaasti oppimiseen sekä lisätä ulkomaisen henkilöstön määrää. Leaskin (2013) mukaan opettajia on kannustettava tekemään kansainvälisyys näkyväksi jo opetussuunnitelmassa.

Filippiiniläisten sairaanhoitajien koulutus oli ainutlaatuinen kotikansainvälistymisen projekti. Suomalaiset opiskelijat toimivat heidän tutoreinaan, opetus oli osittain englanninkielistä ja ennen kaikkea he toivat tuulahduksen aasialaista kulttuuria arkipäivän oppimis- ja muihin tilanteisiin.

Kehittyvä kulttuurikompetenssi

Pilottiprojekti filippiiniläisten sairaanhoitajien kouluttamiseksi oli erinomainen kulttuurikompetenssin kehittäjä kaikille projektiin osallistuneille. Liisa Salo-Lee referoi kulttuurikompetenssin kehittymisestä yritysten Kiinasuhteissa (Salo-Lee 2011) ja korosti erityisesti globalisaatiossa syntyvää keskinäisriippuvuutta.

Keskinäisriippuvuutta syntyy, kun eritaustaiset ja eri arvo- maailmoista tulevat ihmiset kohtaavat, ihmisen uudet ja vanhat arvot ovat läsnä samanaikaisesti, tietoisuus erilaisuudesta lisääntyy samoin kuin reaktiot erilaisuuteen. Yhteinen pohdinta kulttuurien välisistä eroista on välttämätöntä, jotta keskinäinen ymmärrys kasvaa ja mahdollistaa toiminnan sekä tulokset.

Mahdollisuuden ja samalla haasteen kulttuurikompetenssin kehittymiseen tuo uusi teknologia (mm. sosiaalinen media). Kohtaaminen on mahdollista sekä kasvokkain että virtuaalisesti. Tämä lisää tarvetta kyetä lukemaan, ymmärtämään ja selviytymään erilaisista kulttuurisista koodeista. Kulttuuriosaaminen syntyy siten kulttuurisesta kohtaamisesta ja kulttuurilukutaidosta, medialukutaidosta ja visuaalisesta lukutaidosta. Kulttuurinen kohtaaminen on kasvua ihmisenä, eettisten arvojen laajenemista ja jatkuvaa dialogia itsensä ja muiden kanssa. Kulttuurilukutaito edellyttää hyviä vuorovaikutustaitoja (kieli, eleet, ilmeet, tavat), selkeää viestintätyyliä ja selkeitä sosiaalisia sopimuksia (arvot, normit, asenteet). Medialukutaito ja visuaalinen lukutaito puolestaan kehittyvät koulutuksella ja kokemuksella (Salo-Lee 2011).

Agnew (2012) toteaaakin, että kulttuurinen lukutaito on globaalissa ja monikulttuurisessa maailmassa ihmisen selviytymisen kannalta yhtä ratkaisevaa kuin luku- tai kirjoitustaito. Kulttuuriosaamista voi kehittää perehtymällä avoimesti vieraaseen kulttuuriin ja kulttuurien välisen viestinnän eroihin. Tärkeää on ymmärtää, millaisilla merkityksillä ja symboleilla on merkitystä arkipäivän elämässä.

Ammattikorkeakoulussa kulttuurikompetenssin kehittyminen liittyy läheisesti kansainvälistymistoimenpiteisiin ja -tilaisuuksiin sekä opiskelijoiden ja henkilöstön motivaatioon toimia ja kehittyä monikulttuurisesti. Laurean kansainvälitymisstrategia huomioi Angewin (2012) tavoin, ettei alueellisen ja globaalien toiminnan välillä voi olla eroja, kun kyse on suunnitellusta kansainvälistymisestä. Oleellista on se, miten organisaatio ymmärtää kansainvälistymisen ja millainen on sisäinen kulttuuriosaaminen (kulttuurilukutaito).

Kulttuurikompetenssin kehittämiseen liittyy olennaisesti myös yhteistyöverkosto. Filippiiniläisten sairaanhoitajien koulutuksessa luottamukselliset suhteet kumppaneihin mahdollistivat kaikkien osapuolten kulttuuritiedouden kehittämisen. Siten oli myös mahdollista tukea filippiiniläisiä sairaanhoitajia heidän sopeutumisprosessissaan Suomeen. Arvokasta tietoa saatiin myös työvoiman liikkuvuuden mahdollisuuksista, kun kyseessä on EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevista ammattilaisista. Morgan (2009) korostaakin korkeakoulutuksen merkitystä ja strategisia valintoja, kun kyseessä on koulutuksen laadun parantamisen suhteessa työvoiman liikkuvuuteen Euroopan sisällä.

Johtopäätökset

Huolimatta kansallisista ja kansainvälisistä tukiverkostoista ja lukuisista yhteistyökumppaneista, on tutkintokoulutuksen kansainvälistyminen näkynyt toistaiseksi melko ohuesti korkeakoulujen strategioissa ja profiileissa. Suomen korkeakoulut eivät ole olleet riittävän houkuttelevia laadultaan, kooltaan tai tarjonnaltaan. Ulkomaisia tutkinto-opiskelijoita on korkeakouluissa vielä suhteellisen vähän. Kansainvälinen yhteistyö koostuu edelleen henkilöstön- ja opiskelijoiden liikkuvuudesta sekä yksittäisistä hankkeista, joiden vaikuttavuutta ei ole laajalti mitattu ja voimavaroja ei aina hyödynnetä tarkoituksenmukaisella tavalla. Koulutuksen ja TKI-toiminnan laadun parantaminen, osaamisperustan vahvistaminen ja koulutusviennin mahdollisuuksien hyödyntäminen edellyttävät kasvavaa kansainvälistä avautumista (Armstrong 2013, OKM 2012).

Strategisten liittoumien hyödyntäminen on yksi tärkeä toimintatapa kehittää suomalaista ja kansainvälistä koulutustarjontaa (kaksois- ja yhteistutkinnot) sekä tiivistää TKI-toimintaa. Yhteistyösopimuksia harkittiin projektin puitteissa myös filippiiniläisten korkeakoulujen kanssa, mutta toistaiseksi niitä ei ole solmittu. Muutamien korkeakoulujen kanssa käytiin alustavia neuvottelua helmikuussa 2010.

Kansainvälistymistä tukevien sisältöjen kehittäminen ja sisällyttäminen kaikkiin tutkintoihin on tärkeä askel, jossa voidaan hyödyntää aiempaa paremmin uusiutuvia EU:n liikkuvuusohjelmia (CIMO, ERASMUS¹⁰) sekä strategisia

liittoumia (FUAS, Leuven). Toisaalta ulkomaisille opiskelijoille täytyy kehittää heille suunnattua kotimaisten kielten opetusta, jotta he kiinnittyvät suomalaiseen yhteiskuntaan ja työmarkkinoille entistä paremmin.

Nähtäväksi jääkin, kuinka OKM:n uudet linjaukset (ammattikorkeakoululaki 2014, rahoitusmalli 2014) vaikuttavat tutkintokoulutuksen aitoon kansainvälistymiseen. Lisäksi ulkomailta tulevien tutkinto-opiskelijoiden integroituminen suomalaiseen (työ)kulttuuriin ja yhteiskuntaan on sekä kansantaloudellisesta että koulutuspoliittisesta tavoiteltava asia. Filippiiniläisten sairaanhoitajien kohdalla integraatio onnistui suunnitellusti sekä yhteistyössä kumppaneiden (HUS, Hatanpään sairaala ja Opteam Oy) kanssa että asiantuntevien lehtoreiden ja tutoropiskelijoiden ohjauksen ansiosta.

Projekti jää pilottiprojektiksi, jonka aikana kuitenkin kerättiin arvokasta tietoa tutkintokoulutuksen vertailtavuudesta, ulkomailta suoritettujen opintojen tunnistamisesta ja tunnustamisesta sekä erityisesti kulttuuriin ja mentaliteettiin vaikutuksesta uuden kielen oppimiseen, uusiin työhön liittyviin vastualueisiin ja yleensä elämään täysin vieraassa kulttuurissa. Filippiiniläiset ovat iloisia ja positiivisen sopeutumisen parhaita esimerkkejä!

Hoitohenkilöstön rekrytointi ulkomailta jatkuu, koska väestörakenteen muutokset pakottavat etsimään työvoimaa muualta. Pilottiprojektin tuloksena tehtiin yhteistyötä Valviran kanssa, tavoitteena luoda käytänne EU/ETA-alueen ulkopuolelta tuleville terveydenhoitoalan ammattilaisille tutkintojen vahvistamiseksi.

Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottiprojekti on myös tärkeä osa Laurea-ammattikorkeakoulun toimintaympäristön vetovoiman kehittämistä. Ulkomaalaisten työntekijöiden hankkimisessa auttaminen, yhteistyökumppaneiden kansainvälisen verkostoitumisen ja kansallisen kilpailukyvyyn tukeminen sekä yhteistyö sairaanhoitajien integraatiossa alueen hyödyksi ovat tärkeitä tekijöitä, kun ammattikorkeakoulun vaikuttavuutta arvioidaan. Lisäksi ulkomaalaisten työntekijöiden kouluttaminen alueelle ja alueella toimivien henkilöiden kansainvälisten valmiuksien kehittäminen ovat vaikuttamista eurooppalaiseen korkeakoulutukseen.

Filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottiprojekti on erinomainen esimerkki suunnitellusta kansainvälistymistoimenpiteestä, joka perustuu korkeatasoiseen asiantuntemukseen, ennakoivaan tietoon sekä ennen kaikkea toimiviin ja kehittyviin verkostoihin. Projektissa kehittyneitä tietoja, taitoja ja kulttuurista osaamista voidaan erinomaisesti hyödyntää tulevissa koulutus- ja TKI-hankkeissa. ■

¹⁰ ERASMUS = European Region Action Scheme for the Mobility of University Students) on osa Euroopan unionin Elinikäisen oppimisen ohjelmaa.

LÄHTEET

Agnew, M. (2012). A false dichotomy of serving either the local or the global community and its impact on internationalisation of the university. In *Journal of Higher Education Policy and Management*. Vol. 34, Issue 5, p. 473-489. www.nelliportaali.fi luettu 30.8.2013

Armstrong, A.C. (2013). Collaboration, partnerships and alliances: Perspectives on Erasmus Mundus MA/Magistr. in special education needs. In *International Journal of Inclusive Education*. Vol. 17, Issue 4. p. 364-376. www.nelliportaali.fi luettu 2.9.2013

CIMO (2013). www.cimo.fi luettu 28.8.2013

ENOLL (2013). www.enoll.com luettu 28.8.2013

EUoffice (2013). www.euoffice.it.helsinki.fi luettu 28.8.2013

FUAS (2011). *Collaborate for Success. Yhteistyöllä kilpailukykyä.* FUAS liittoumastrategia 2011 - 2015. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja, sarja C, osa 94. Lahti.

Laurea (2012). *Internationalisation strategy of Laurea UAS 2012 - 2015.*

Leask, B. (2013). Comparing internationalization of the curriculum in action across disciplines: theoretical and practical perspectives. In *A Journal of Comparative & International Education*. Vol. 43, Issue 1, p. 79-101. www.nelliportaali.fi luettu 30.8.2013

Morgan, B. (2009). Bologna: some thoughts on its effects on the internationalization of higher education. In *Journal of Applied Research in Higher Education*. Vol. 1, Issue 1. p. 64-72. www.emeraldinsight.com/journals luettu 2.9.2013

OKM (2009). *Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009 - 2015.* OKM:n julkaisuja 2009:21. www.minedu.fi/OKM/julkaisut luettu 11.8.2013

OKM (2012). *Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 - 2016.* OKM:n kehittämissuunnitelma. OKM:n julkaisuja 2012:1 www.minedu.fi/OKM/julkaisut luettu 11.8.2013

PINNET (2013). www.pinnet.fi luettu 30.8.2013

Salo-Lee, L. (2011). *Kulttuurikompetenssi yrityksen resurssina.* Vantaan Innovaatioinstituutti, koulutuspalvelut. Esitys 19.4.2011.



Luonnonmaisema Manilan lähistöllä.

Päivi Putkonen

ULKOMAALAISET SAIRAANHOITAJAT SUOMESSA – YHTEISKUNNALLISET MUUTOKSET JA LAINSÄÄDÄNNÖN TUOMAT HAASTEET

Johdanto

Terveysalan ammattilaisten työperäisestä maahanmuutosta alettiin Suomessa keskustella järjestelmällisemmin 2000-luvulla (Laiho & Ruoholinna 2011, s 17). Rekrytointi- ja koulutustarvekeskustelu on ollut kasvavassa määrin ajankohdittainen viime vuosina ja keskustelu on johtanut kansallisen strategian tarkentamiseen EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien terveydenhuollon ammattilaisten ammattipätevyden saavuttamisesta Suomessa. Strategiaan liittyvä työryhmän raportti julkaistiin tämän vuoden alussa ja luovutettiin opetusministeri Kiurulle. Raportissa työryhmä ehdottaa, että terveydenhuollon laillistettavien ammattihenkilöiden (sekä EU/ETA-alueella että sen ulkopuolella koulutuksen suorittaneet) kielitaitovaatimusta halutaan nostaa yleisten kielitutkintojen tasolle 4/eurooppalaisen kielitaidon viitekehysten tasolle B2 (itsenäisen kielitaidon perustaso). Työryhmä ehdottaa myös, että jatkossa EU/ETA-alueen ulkopuolella koulutuksen saaneiden sairaanhoitajien laillistus perustuisi valtakunnalliseen kuulusteluun. Sairaanhoitajien osalta kuulustelun kehittäminen ja järjestäminen kuuluisi ammattikorkeakoulujen tehtäviin. Työryhmä piti tärkeänä, että ulkomailla sairaanhoitajan koulutuksen saaneet hakisivat laillistuksen Suomessa sairaanhoitajiksi. Osaamista täydentävä koulutus ehdotetaan järjestettäväksi täydennyskoulutuksena sekä kuulusteluihin valmentavana koulutuksena. Muiden laillistettavien ja nimikesuojattujen ammattihenkilöiden osalta pätevyyden tunnustaminen perustuisi tutkintojen vertailuun ja tarvittaessa täydentävien opintojen suorittamiseen laillistamisen edellytyksenä olevaan kielitaitokokeeseen, sekä kuulusteluun valmentavaa koulutusta tulisi työryhmän mukaan järjestää työvoimakoulutuksena

kriteerit täyttävälle henkilölle. ELY-keskukset¹¹ koordinoisivat yhdessä koulutusten hankintaa. Työnantajan ja/tai rekrytointiyrityksen tulisi sopimallaan tavalla vastata työnantajan (ulkomailta) rekrytoimien työntekijöiden koulutuksen kustannuksista (Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:5).

Vuonna 2008 EU- ja ETA-maista tuli Suomeen 141 lääkäriä ja 86 sairaanhoitajaa, jotka saivat terveydenhuollon ammattihenkilön aseman. Lääkäreiden ja eräiden muiden terveydenhuoltoalan ammattihenkilöiden kuten sairaanhoitajien, terveydenhoitajien, ensihoitajien, kättilöiden ja hammashoitajien tutkintojen tunnustamista säädellään EU:n alakohtaisilla direktiiveillä niiden erityisluonteen vuoksi. Direktiivit määrittävät vähimmäispituuden koulutukselle yhtenäistämättä kuitenkaan koulutuksen sisältöä. Ne myös luettelevat vastaavat tutkintonimikkeet EU-maissa (Laiho & Ruoholinna 2011, 16). Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU 36/2005) määrittelee Euroopan Unionin alueella sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen vähimmäisvaatimukset.

Direktiivi säätelee ammattipätevyksien tunnustamista suoritettujen tutkintojen perusteella. Tutkintojen tulee täyttää direktiivissä esitetyt vähimmäisvaatimukset. Suomalainen sairaanhoitajan ammattikorkeakoulututkinto vastaa suomalaisissa ammattikorkeakouluissa EU-direktiivin määrittämiä vähimmäisvaatimuksia. Vähimmäisvaatimusten lisäksi voidaan oppilaitoskohtaisesti keskitettyä erikoisaloittain opintoja syventäen. Terveydenhuollon ammattihenkilöiden vapaata liikkumista Euroopan

¹¹ ELY-keskus = Elinkeino-, Liikenne- ja Ympäristökeskus. Suomessa keskuksia vuonna 2014 oli 15 kappaletta.

unionin (EU) alueella ja Euroopan talousalueella (ETA) koskevat keskeiset määräykset on kirjattu EU:n perussopimusten lisäksi samaan direktiiviin. Suomalainen sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (www.valvira.fi) on toimivaltainen viranomaisena EU- ja ETA-valtioiden kansallisten ammatinharjoittamisoikeuksia koskevissa asioissa. Valvira myöntää hakemuksen perusteella oikeuden harjoittaa terveydenhuollon ammattia Suomessa sekä Suomessa että ulkomailla koulutetuille terveydenhuollon ammattihenkilöille. Valvira ylläpitää valtakunnallista terveydenhuollon ammattihenkilörekisteriä, Terhikkiä. JulkiTerhikki on internetin välityksellä toimiva tietopalvelu, josta voi tarkistaa terveydenhuollon ammattihenkilön ammattipätevyyden. Valvira voi myöntää terveydenhuollon ammattihenkilölle kolmenlaisia ammatinharjoittamiseen liittyviä oikeuksia; oikeuden toimia laillistettuna terveydenhuollon ammattihenkilönä, oikeuden käyttää nimikesuojattua ammattinimikettä sekä rajoitetun ammatinharjoittamisluvan

Ammatin harjoittaminen Suomessa

Suomessa sairaanhoitajan ammattia voi harjoittaa vain sairaanhoitajatutkinnon suorittanut henkilö. Ensimmäinen sairaanhoitajan ammattia koskeva laki, laki sairaanhoitotoimen harjoittamisesta (554/62) astui voimaan 31 päivänä lokakuuta 1962. Nykyisin sairaanhoitajan ammatinharjoittamisoikeutta säätelee 28.6.1994 voimaan astunut laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559 (sairaanhoitajaliitto, Finlex 2014¹²). Kyseisen lain tarkoituksena on edistää potilasturvallisuutta ja terveydenhuollon palvelujen laatua erityisesti varmistamalla, että terveydenhuollon ammattihenkilöllä on ammattitoiminnan edellyttämä koulutus, riittävä ammatillinen pätevyys sekä ammattitoiminnan edellyttämät muut valmiudet.

Haastetta aiheuttavat kouluttajan ja kouluttamisen johtamisen näkökulmasta EU:n ja ETA-alueen ulkopuolella ammattipätevyyden saaneiden sairaanhoitajien erilaiset oppimis- ja käytännepohjat sekä tietotaitopohjassa ilmenevät erilaisuudet. Painotukset ja osaamistavoitteiden asettaminen voivat olla erilaisia eurooppalaisiin oppilaitoksiin verrattuna. Esimerkkinä kliinisen lääketieteen ja kliinisen potilastyön osaamisen tieto- ja käytäntöpohjan rakentaminen filippiiniläisten sairaanhoitajien koulutuksessa, jossa 50 % koulutusajasta Filippiineillä oli käytetty kliiniseen harjoitteluun. Opetus oli pohjautunut selkeästi lääketieteeseen, eikä hoitotieteeseen. Opiskelijoiden kotimaassakaan tehty runsas harjoittelu määrä ja vahvasti lääketieteellinen tietopohja eivät taanneet automaattista suoriutumista muun muassa suomalaisista aseptisistä testeistä, joissa opiskelijat antoivat näyttöjä hygieenisistä toimintatavoista. Opiskelijat läpäisivät testit vasta sisäistettyään suomalaiset toimintatavat esim. leikkaussaliympäristössä sekä teho-osastolla tai

erikoissairaanhoidon vuodeosastolla. Vasta erilaisten kliinisten testien läpäisyn jälkeen heidät voitiin itsenäisesti päästää tekemään potilashoitoja, edelleenkin valvotussa ympäristössä ennen valmistumista Laurea-ammattikorkeakoulusta.

Terveydenhuollon oikeusturvakeskus on taho, joka myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa mm. sairaanhoitajan, kättilön, terveydenhoitajan, fysioterapeutin, laboratoriohoitajan ja röntgenhoitajan ammatteja Suomessa. Henkilön on pitänyt suorittaa kyseiseen ammattiin johtavan koulutuksensa Suomessa. Laurea-ammattikorkeakoulu sai Valviralta ja opetusministeriöstä erityisluvan pätevoittää filippiiniläiset sairaanhoitajat toimimaan Suomessa täydennyskoulutuksen avulla. Euroopan Unionin tunnustamis-säännöksillä viitataan ammattipätevyyden tunnustamisesta annettuun direktiiviin 2005/36/EY (=ammattipätevyysdirektiivi) sisältyviä säännöksiä sekä kyseisen direktiivin täytäntöönpanoon liittyvien asetusten säännöksiä.

Terveydenhuollon oikeusturvakeskus (TEO) voi myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa Suomessa proviisorin, sairaanhoitajan tai kättilön ammattia laillistettuna ammattihenkilönä EU- tai ETA-valtion kansalaiselle, jolle on jo josakin muussa EU- tai ETA-valtiossa kuin Suomessa saadun koulutuksen perusteella, kyseisessä valtiossa myönnetty ammattipätevyys. Oikeus harjoittaa ammattia tulee näin ns. tunnustamisjärjestelmän kautta, joka on sovittu EU-tasoisesti. Terveydenhuollon oikeusturvakeskuksella on myös mahdollisuus määrätä hakijalle sopeutumisaika tai kelpoisuuskoe siten kuin siitä on säädetty ammattipätevyyden tunnustamisesta annetussa laissa (1093/2007). Hakija saavalita, suorittaako hän korvaavana toimenpiteenä sopeutumisajan vai kelpoisuuskokeen.

Tilanne oli siis erilainen lainsäädännön näkökulmasta filippiiniläisillä sairaanhoitajilla, koska he tulivat EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta. Opiskelijat eivät myöskään olleet EU- tai ETA-valtion kansalaisia, jolloin Valvira olisi voinut myöntää heille ammattipätevyyden hyväksymällä ja tunnustamalla EU- ja ETA-alueen ulkopuolella suoritetun koulutuksen pätevyys- ja kielitaitonäyttöä vastaan. Edelleen, EU- tai ETA-alueen ulkopuolella koulutuksen saanut kolmannen maan kansalainen voi saada terveydenhuollon oikeusturvakeskuksesta ammatinharjoittamisluvan edellyttäen, että hakijalla on tehtävän edellyttämä valtioneuvoston asetuksella säädetty pätevyys ja riittävä kielitaito. Laurea-ammattikorkeakoulun tehtäväksi jäi vuoden mittaisella täydennyskoulutuksella varmistaa filippiiniläisten sairaanhoitajien pätevyys. Kielitaito oli testattu rekrytointivaiheessa.

Pohjoismaisten sairaanhoitajakoulutusten katsotaan vastaavan toisiaan ja pohjoismaissa voidaan hyväksyä sairaanhoitajaksi henkilö, jolla on pohjoismaissa hankittu yleisen

¹² www.finlex.fi

terveyden- ja sairaanhoidon koulutus. Suomen viralliset kielet ovat suomi ja ruotsi. Suomessa työskentelevältä sairaanhoitajalta vaaditaan hänen hoitamiensa tehtävien edellyttämä riittävä kielitaito. Suomen, pohjoismaiden ja muiden EU- ja ETA-valtioiden kansalaisten tulee hallita tehtävien edellyttämä suomen tai ruotsin kielen taito. Todistusta kielitaidosta ei kuitenkaan vaadita. Sen sijaan EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevilta kansalaisilta vaaditaan sairaanhoitajakoulutuksen lisäksi todistus yleisestä tai valtiohallinnon kielitutkinnosta. Todistus suomen kielen opinnoista tai kielikursseista ei riitä.

Yhteiskunnalliset muutokset ja koulutustarve

2000-luvun ensimmäisen vuosikymmenen aikana Suomi on seurannut muuta maailmaa muutosten virrassa. Yksittäisten muutosten takana on suuri muutosten virta, modernisaatio. Modernisaatiota luonnehtivat kaupungistuminen, teollistuminen, markkinatalouden voimistuminen, sekularisaatio, monikulttuurisuus ja yksilöllistyminen (Hautamäki Antti, 2008). Taustalla ovat 1990-luvun globalisaatio ja markkinatalouden nopea kehittyminen yhdessä informaatioteknologian kehittymisen kanssa. Maailma muuttui kohti globaalia markkina-alueita tahdissa, jossa yhteiskunnalliset järjestelmät ja rakenteet eivät ole pysyneet perässä. Sitra¹³ listasi 2000-luvun lopussa raportissaan maailmanlaajuisia muutostekijöitä, jotka ovat globalisaatio, teknologinen muutos, ilmaston muutos, ikärakenteen muutos, muuttoliike sekä elinkeinoelämän rakennemuutos.

Opetushallituksen Spektri- uutiskirjeessä viitattiin samoihin ilmiöihin vuonna 2011 erityisesti siihen, että maahanmuutto on globaali haaste ja että eri valtiot ovat eri tyyppisissä tilanteissa suhteessa maahanmuuttoon. Esimerkiksi Japanissa, jossa hoiva-alalle erityisesti tarvittiin (ja edelleen tarvitaan) työntekijöitä oli vuonna 2011 lähes mahdotonta päästä laillistetuksi sairaanhoitajaksi. Vaatimukset kielitaidon osalta ovat äärimmäisen kovat (Spektri 2011:3). Kansalliset erityispiirteet voivat säädellä ja vaikeuttaa tältä osin globaalia kehitystä.

Vuoden 2012 toukokuussa opetushallituksessa saatiin päätökseen ns. VOSE-projekti, jonka tarkoituksena oli kehittää toimintatapa, jonka avulla voidaan ennakoita osaamistarpeita valtakunnallisesti (OPH, lehdistötiedote 16.5.2012). Projekti toteutettiin opetushallituksessa sen rahoittamana Euroopan sosiaalirahaston tuella. Projektissa kehitetty osaamistarpeiden ennakoinnin toimintamalli sisältää seuraavat vaiheet: 1. Ennakoitavan alan rajaaminen ja ennakoitiryhmän kokoaminen, 2. Taustaselvityksen laatiminen ennakoitavasta alasta, 3. Alan tulevaisuuden osaamistarpeisiin

vaikuttavien keskeisten muutosvoimien määrittely, 4. Vaihtoehtoisten skenaarioiden laadinta tulevaisuustaulukkomenetelmää hyödyntäen, 5. Osaamistarpeiden ja koulutuksen kehittämisehdotusten johtaminen skenaarioista sekä 6. Raportointi ja tiedon levittäminen. Toistaiseksi hoiva-alalla on tämän mallin avulla tehty päivähoiton kehittämiseen liittyvä selvitys (OPH, tietopalvelut). Mallin yksi hyödyistä on juuri tulevaisuusskenaarioiden laadinta, jonka avulla voidaan ennakoita esim. koulutustarvetta sekä ammatillisia osaamistarpeita.

Opetushallitus käynnisti vuonna 2009 hankkeen, jonka tavoitteena oli tarkastella työvoimapulasta kärsiviä alojen, sosiaali- ja terveysalan (lähihoitajat) sekä hiusalalan, työtilannetta. Tehtävänä oli selvittää työvoimapulan syitä ja työntekijöiden valtakunnallista saatavuutta (OPH, 2011:16). Raportissa käsitellään myös palvelurakenteen muutosta. Tarkastelun kohteena oli erityisesti vanhustenhuolto. Selvityksen mukaan tulevaisuudessa kaikkien sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien ja erityisesti lähihoitajien keskeistä osaamista on työn perusosaamisen ohella toimialariippumattomien taitojen hallinta: vuorovaikutus, viestintä ja kommunikointiin liittyvät taidot, asiakaslähtöisyys, yhteistyötaidot, laatuajattelu, atk-osaaminen, itsensä johtamistaito ja kyky itsenäiseen työhön. Lähihoitajien osaamistarpeita olivat myös kuntouttava työote sekä kyky itsenäiseen työhön esimerkiksi vanhusten parissa. Nämä osaamistarpeet näyttävät myös sairaanhoitajien arjessa ja ovat siksi sellaisenaan sovellettavissa tavoitteina myös sairaanhoitajan ammatillisessa kehittämisessä

Lokakuussa 2012 työskenteli kuntasektorilla Suomessa terveys- ja sosiaalipalvelujen toimialalla 57 % kuntasektorin palkansaajista (tilastokeskus). Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan 18-74 -vuotiaiden ulkomaalaista syntyperää olevien työllisten yleisimpiin ammattiryhmiin kuului myös sairaanhoitajien ammattiryhmä, jossa ulkomaalaistaustaisia työllisiä Suomessa vuonna 2011 oli listattu 1271 sairaanhoitajaa, joista venäläistaustaisia oli 30,0 %, Virosta tulleita 23,1 %, entisestä Jugoslaviasta tulleita 1,6 %, Kiinasta tulleita 1,7 % ja muualta tulleita 43,7 %. Suomalaisien muuttovirta kaupunkeihin ja keski-ikänsä kohoneminen jatkuu edelleen. On arvioitu, että vuonna 2025 lähes puolessa kunnista 50 % asukkaista on yli 65-vuotiaita. On aiheellista kysyä, edelleen, kestävätkö terveydenhuollon rakenteet tällaisen muutoksen. Olemmeko varautuneet riittävästi koulutus- ja työvoimapolitiittisesti ja miten voisimme terveydenhuoltoon suunnattujen tutkintojen puitteissa edistää ja helpottaa ulkomailta tulleiden sopeutumista ja sijoittumista Suomeen? Useat ammattikorkeakoulut, myös Laurea (Otaniemi), ovat aloittaneet esim. ELY:n tuella erityiskoulutuksen maahanmuuttajataustaisille henkilöille. Lehti Turkulainen (2013/9/18) uutisoi

¹³ Sitra = Suomen itsenäisyyden juhlarahasto

Turun ammattikorkeakoulusta valmistuneiden maahanmuuttajasairaanhoitajien päässeen hyvin työelämään työvoimapolitiittisen pätevöittämisskoulutuksen avulla. Muun muassa Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta on valmistunut maahanmuuttajataustaisia opiskelijaryhmiä (KYAMK Mediatiedote, 2010).

Ulkomaalaistaustaisille EU:n tai ETA-maiden ulkopuolelta tuleville sairaanhoitajille on pätevöittämisskoulutusten määrää edelleen hyvä lisätä muuttuvan työvoimatarpeen vanavedessä. Tämän lisäksi työvoimatarvetta helpottamaan on avuksi otettu koulutusmuoto, joka päivittää työelämästä poistuneiden jo aiemmin ammatissa toimineiden sairaanhoitajien osaamis pohjaa nykyvaatimusten mukaiseksi. Laurea Tikkurila aloitti vuoden 2014 alussa yhteistyössä Vantaan Kaupungin Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan kanssa sekä HYKSin Operatiivisen tulosyksikön kanssa ”Sairaanhoitaja takaisin työelämään” -koulutusohjelman Rekry-Koulutus yhteishankintana. Koulutukseen valittiin joko työttöminä tai työttömyysuhan alla olevia sairaanhoitajia päivittämään taitojaan vaativan työelämän tarpeisiin. Opiskelijoiden rekrytointiin osallistuiivat työnantajat, TE-keskus sekä Laurea-ammattikorkeakoulu. Myönteinen rahoitus päätös saatiin Uudenmaan ELY-keskukselta vuoden 2013 lopussa.

Työvoimastamme poistuu noin 400 000 ihmistä vuoteen 2025 mennessä ja esimerkiksi pääkaupunkiseudulla joka neljäs asukas tulee tuolloin olemaan maahanmuuttajataustainen (SITRA, 2008). Jo pelkästään tästä näkökulmasta pitäisi lainsäädännöllisin ja koulutusrakenteellisin keinoin edistää ja helpottaa muualta tulevien sairaanhoitajien pätevöittämistä EU-kelpoiksi, sekä huomioida koulutuksessa väestöpolitiittiset muutokset. Tämän suuntaisesti aiemmin viitatus OPM-työryhmän selvityksen linjaukset menevätkin. Ammattitutkinnon saamista halutaan edistää, samalla kuitenkin varmistuen ammattipätevyydestä ja hyvästä kielitaidosta. EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta Suomeen muuttaneiden ja Suomessa pätevöityneiden sairaanhoitajien pätevöityminen on hajautettu ammattikorkeakouluille sekä ryhmäkoulutuksen (esim. pätevöitymisohjelmat) että yksilöllisten arviointien muodoissa (Nieminen 2011, Kirjassa Laiho & Ruoholinna, 224 - 246). Erityisen tärkeää terveydenhuollossa on varmistaa hoitajien suomen kielen taito hoidollisen osaamisen lisäksi.

Niemisen väitöstutkimus (Nieminen Suvi, 2011) osoitti, että maahanmuuton peruste yhdessä sukupuolen ja ammattialan kanssa jäsentävät koulutettujen maahanmuuttajien työmarkkinoille pääsyn ehtoja. Muista kuin työperusteisista syistä maahan muuttaneiden naisammattilaisten oli vaikea tulla tunnistetuiksi ammattitaitoisena työvoimaresurssina. Väitöskirjan mukaan kuitenkin sairaanhoitajat työllistyivät

ammattinharjoittamisluvan saatuaan helposti ja saavuttivat arvostettuja työnjaollisia asemia ammattikuntansa jäseninä. Filippiiniläiset sairaanhoitajat ovat työllistyneet Suomessa, eikä sukupuolella ole ollut merkitystä työllistymisessä. Myöskään opiskeluaikana emme havainneet sukupuoleen liittyviä suoriutumiseroja (arvosanakeskiarvoissa ei ollut juuri eroa miesten ja naisten välillä).

Filippiiniläisten sairaanhoitajien suorarekrytointipilotti

Tämän julkaisun muissa osioissa on käsitelty tarkemmin Laurea-ammattikorkeakoulun Tikkurilan yksikön pilotilla viitattuun suorarekrytointiin, joka käynnistettiin yhdessä HUSsin ja Opteam Oy:n kanssa vuonna 2009-2010 suorarekrytoimalla EU:n ulkopuolelta. Filippiiniläinen sairaanhoitajaryhmä rekrytoitiin Valviran erityisluvalla suomenkieliseen sairaanhoitajan tutkintoon johtavaan vuoden mittaiseen täydennyskoulutukseen. Koulutus pätevöitti valmiit hoitajat EU-ammattihenkilöiksi.

Viisi aloittanutta opiskelijaa palkattiin Hatanpään sairaalaan 2,5 vuoden työsopimuksella ja loput hoitajat palkattiin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiriin. Opiskelu Laureassa (teoriajaksot ja työpajat) tapahtui työajan ulkopuolella. HUSsiin sijoitetuista filippiiniläisistä sairaanhoitajista 14 työskenteli leikkaussaleissa eri puolilla pääkaupunkiseutua. Kahdeksan sairaanhoitajaa sijoitettiin Vantaalle, Peijaksen sairaalan ortopediselle vuodeosastolle.

Filippiiniläisten sairaanhoitajien koulutuksessa syvennyttiin erityisesti kirurgiseen sairaanhoitoon sekä leikkaussalilla tehohoitoon. Työharjoittelut toimivat tärkeinä ammatillisen sosialisointin toimintaympäristöinä, jossa opiskelijat oppivat ammatissa keskeiset arvot ja normit (Nieminen 2011, kirjassa Laiho ja Ruoholinna, 224 - 246). Filippiiniläisten sairaanhoitajien täydennyskoulutuksessa työharjoittelut olivat merkittävä osa näyttöön perustuvaa ammattiin oppimista Suomen olosuhteissa ja toimivat autenttisina oppimisympäristöinä. Hyöty harjoitteluissa oppimisessa oli opiskelijoille monikerroksinen: kielen osaamisen syveneminen, asiakkaan kohtaamisen ja kommunikointivalmiuksien paraneminen, kulttuurin oppiminen ja ammatin harjoittamisen käytäntöiden oppiminen.

Lehtoreiden ja ohjaajien näkökulmasta ehkä työllistävintä oli näissä seikoissa esiin tulevat yksilölliset oppimisen ja sopeutumisen haasteet. Osittain myös tästä syystä pilottimainen tutkintoon johtava koulutus vaati väljempää ja joustavampia resurssseja, kuin vakiintunut koulutus, sekä ohjauksen että opettamisen suhteen. Tähän vaikuttavat erityisesti opiskelijoiden yksilölliset ohjaustarpeet ja oppimisvalmiudet.

Huolimatta vahvasta ryhmätuesta, yksilöllisiä oppimisen eroja oli myös filippiiniläisten opiskelijoiden ryhmässä ja nämä tarpeet pyrittiin ottamaan huomioon oppimista ja opinnoista suoriutumista edistäen. Seuraavassa, lehtori Marja Tanskasen osuudessa kuvataan tarkemmin tähän pilottiin liittyviä oppimisen ja opettamisen sisältöjä kouluttajan näkökulmasta. Pilottikoulutus herätti runsaasti

LÄHTEET

Kielitaidon määrittäminen sekä kielitaidon ja EU/ETA-alueen ulkopuolella hankitun koulutuksen täydentäminen terveystalalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2014:5. ISBN 978-952-263-256-2 (PDF) <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/tro5.pdf?lang=fi> Sivut 5-6, luettu 7.3.2014.

Mediatiedote 2010, KYAMK http://www.kyamk.fi/Ajankohtaista/Mediatiedotteet/?news_id=448

Muutoksen Suomi. Ihmiset muutoksen tekijöinä, instituutiot ihmisten tukijoina. Toim. Antti Hautamäki. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra, 2008, Lönnberg painot 2008, Helsinki. ISBN 978-951-563-656-0 (nid.) ISBN 978-951-563-632-4 (URL:<http://www.sitra.fi>)

Nieminen Suvi: *Kuulumisen politiikkaa: Maahanmuuttajaisäntien hoitajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuuden ehdot.* Acta Universitas Tamperensis 1616. Tampere University Press. Tampere 2011.

Terveysalan ammatit ja koulutus. Toimi. Laiho A. ja Ruoholinna T. Gaudeamus. Helsinki University Press. Helsinki 2011.

Työvoiman tarve- ja osaamisvaatimukset sosiaali- ja terveysalalla sekä hiusalalla. Selvitys kahden koulutuksen järjestäjän alueella. Raportit ja selvitykset 2011:16. Opetushallitus. Taitto: PSWFolders Oy/Timo Päiväranta. ISBN 978-952-13-4813-6 (pdf) http://www.oph.fi/download/135255_Tyovoiman_tarve_ja_osaamisvaatimukset_sosiaali-ja_terveysalalla_seka_hiusalalla.pdf

median huomiota koulutuksen aikana. Opiskelijat antoivat lukuisia lehti- ja radiohaastatteluita ja keskustelua koulutuksesta käytiin myös Helsingin Sanomien palstoilla sekä HUS:n sisäisissä julkaisuissa (esim. Husari). Myös yhteistyökumppanit tiedottivat pilottiprojektin vaiheista kukin tahoillaan (Laurea, Opteam Oy, HUS, TAYS¹⁴(Hatanpään sairaala). ■

Ulla Taipale-Lehto. *VOSE-projektissa kehitetyn ennakointimallin kuvaus.* Opetushallitus. Internet-julkaisu. http://www.oph.fi/download/143985_vose-prosessin_kuvaus.pdf

www.finlex.fi, www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559

http://www.oph.fi/ajankohtaista/tiedotteet/101/o/ammattillisten_osaamistarpeiden_ennakointiin_kehitettiin_toimintamalli Opetushallituksen lehdistötiedote 16.5.2012

http://www.oph.fi/ajankohtaista/spektri-lehti/2011_3/102/o/maahanmuutto_on_globaali_haaste

http://www.oph.fi/tietopalvelut/ennakointi/osaamistarpeiden_ennakointi/vose-projekti/julkaisu

<http://www.sairaanhoitajaliitto.fi>

http://www.stat.fi/til/ksp/2012/ksp_2012_2013-05-08_kat_002_fi.html

http://www.stat.fi/til/tyokay/2011/04/tyokay_2011_04_2013-11-06_tau_001_fi.html

http://www.stat.fi/til/ksp/2012/ksp_2012_2013-05-08_kat_002_fi.html

<http://www.valvira.fi/luvat/ammattioikeudet>

¹⁴ TAYS = Tampereen Yliopistollinen Sairaala



Merinäkömä Manilan satamasta.

Marja Tanskanen

FILIPPIINILÄISTEN SAIRAANHOITAJIEN PILOTTIPROJEKTI - CASE

Johdanto

Hikisiä päiviä ja palelemista, paljon naurua, jokunen kyynelkin – filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottikoulutus tuotti uusia kokemuksia ja arvokasta tietoa. Tässä artikkelissa kuvataan ja arvioidaan sitä uutta tietoa, jota rekrytoinnin ja koulutuksen pilottikokemus tuotti. Eri osa-alueita valotetaan sekä hankkeeseen osallistuneen opetushenkilökunnan että opiskelijoiden näkökulmasta.

Koulutus- ja rekrytointiprojektin tavoitteena oli rekrytoida filippiiniläisiä sairaanhoitajia työhön Suomeen ja tarjota heille tutkintoon johtava sairaanhoitajakoulutus Laurea-ammattikorkeakoulun Tikkurilan toimipisteessä. Ammattikorkeakoulututkinnon suoritettuaan he saivat pätevyyden toimia laillistettuina sairaanhoitajina Suomessa ja muualla Euroopan Unionin alueella. Projektin yhteistyökumppaneita olivat Laurea-ammattikorkeakoulu, Helsingin ja Uudenmaan Sairaanhoidopiiri (HUS) sekä Opteam Oy. Projektin vastuualueet jaettiin seuraavasti: Opteam Oy:n henkilökunta vastasi filippiiniläisten sairaanhoitajien rekrytointiprosessista. He vastasivat myös Filippiineillä toteutetuista suomen kielen opinnoista. Laurea-ammattikorkeakoulu vastasi filippiiniläisten sairaanhoitajien suomenkieliseen sairaanhoitajan AMK-tutkintoon johtavan

koulutuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. HUS:n vastuualueena oli sairaanhoitajien työllistäminen ja työssä oppimisen tukeminen.

Laurea-ammattikorkeakoulun vastuualueena oli suunnitella, toteuttaa ja arvioida koulutusohjelma, joka mahdollistaisi filippiiniläisille sairaanhoitajille valmistumisen jälkeen toimimisen laillistettuina sairaanhoitajina koko Euroopan Unionin alueella. Opintojen suunnittelussa mukana olivat Tikkurilan Laurea-ammattikorkeakoulusta lehtori Marja Tanskanen sekä Porvoon Laureasta kehittämisspäällikkö Pirjo Tiirikainen. Laurean valintakokeiden perusteella projektiin mukaan valitut 25 filippiiniläistä sairaanhoitajaa aloittivat opinnot Laurea-ammattikorkeakoulussa toukokuussa 2010. Samaan aikaan filippiiniläiset sairaanhoitajat aloittivat työt pilottiprojektin työyhteisöissä. Kaksikymmentä sairaanhoitajaa rekrytoitiin pääkaupunkiseudulle ja viisi sairaanhoitajaa Tampereelle Hatanpään Kantasairaalaan. Laurean henkilökunta vastasi molempien ryhmien koulutusprosessista. Koulutuksen läpiviennin tavoitteeksi asetettiin, että puolet opiskelijoista suorittaisi aiempaa osaamistaan täydentävät opinnot vuodessa, ja toinen puoli 1,5 vuodessa. Seuraavassa kuvataan koulutuksen aikataulua lähemmin.

Pilottiprojektin vaiheet:

2008 joulukuu	Pilottiprojektin alustava sopimus solmitaan Laurea-ammattikorkeakoulun, HUS:n ja Opteam Oy:n kesken
2009 kevät	Laurea-ammattikorkeakoulun kehittämispäällikkö Pirjo Tiirikainen ja lehtori Marja Tanskanen valittiin vastuulehtoreiksi filippiiniläisten sairaanhoitajien pilottiprojektiin
2009 kesä	Filippiiniläisten sairaanhoitajien suomen kielen opinnot alkoivat Filippiineillä
2009 syys-lokakuu	Suomen kielen intensiiviopinnot Filippiineillä, suomenkieliset lehtorit
2010 helmi-maaliskuu	Laurea-ammattikorkeakoulu sairaanhoitajatutkinnon valintakokeet Filippiineillä
2010 huhtikuu	Valitut 25 opiskelijaa saapuivat Suomeen
2010 toukokuu	Sairaanhoitajaopinnot alkoivat, samoin työskentely HUS:n operatiivisissa yksiköissä sekä Tampereen Hatanpään kantasairaalassa
2010 syys	Valviran hyväksymä kliinisen osaamisen testaus Laurea-ammattikorkeakoulussa ja suomen kielen YKI-testit ¹⁵
2011 toukokuu	Suomen kielen YKI –testit niille opiskelijoille, jotka eivät läpäisseet syksyn YKI- testiä
2011 toukokuu	Kuusitoista opiskelijaa sai suomenkielisen sairaanhoitaja-ammattikorkeakoulututkintotodistuksen Laureasta
2011 syyskuu	Seitsemän opiskelijaa jatkoi opintoja Laurea Tikkurilassa
2011 marraskuu	Kuusi opiskelijaa sai suomenkielisen sairaanhoitaja-ammattikorkeakoulututkintotodistuksen Laureasta
2011 joulukuu	Pilottiprojekti päättyy
2012 toukokuu	Yksi filippiiniläinen sh-opiskelija sai sairaanhoitaja-ammattikorkeakoulutodistuksen Laureasta Kahdella opiskelijalla sairaanhoitajatutkinto jäi kesken Yhteensä 23/25 opiskelijaa sai suomenkielisen sairaanhoitaja-ammattikorkeakoulututkinnon loppuun.

Kuvio 2. Pilottiprojektin vaiheet

¹⁵ YKI-testi = Suomen kielen yleinen kielitesti

Valintakoe

Valintakoe toteutettiin Manilassa, Filippiineillä 23.–26.2.2010. Valintakokeessa oli kolme osa-aluetta: aineistokoe, toiminnallinen ryhmätehtävä ja haastattelu. Valintakoe toteutettiin suomen kielellä. Aineistokokeen tulosten perusteella voitiin todeta, että valintakoevaiheessa konkreettisten seikkojen yhdistäminen käsitteellisiin asioihin oli filippiiniläisille sairaanhoitajille liian vaativaa. Lisäksi todettiin, että kaikkien vastanneiden kirjoittama teksti oli referaatinomaista sisältäen runsaasti suoria lainauksia aineistosta. Vastaajien omaa suomeksi tuottamaa tekstiä oli vähäisesti.

Toiminnallisen ryhmätehtävän arvioinnissa kiinnitettiin huomiota tehtävää edistävään toimintaan, vuorovaikutukseen, sosiaaliseen kyvykkyyteen, toimintavaihtoehtojen monipuolisuuteen ja innovatiivisuuteen. Arvioinnissa kiinnitettiin erityistä huomiota hakijan motivoituneisuuteen, hakijan odotuksiin sekä ammatillisesti että koulutuksellisesti, oppimisvalmiuksiin ja vuorovaikutustaitoihin. Jokaisen valintakoeosion lopussa osallistujat antoivat toiminnastaan refleктоivan itsearvioinnin. Valintakoetulokset julkaistiin 27.2.2010. Kaksikymmentäviisi hakijaa hyväksyttiin opiskelijoiksi Laurea-ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelmaan. (Tanskanen, M. 2010. Filippiiniläiset sairaanhoitajat/SHV10ka ryhmä. Yhteenveto valintakokeesta 23.-26.2.2010. Väiliraportti. Laurea-ammattikorkeakoulu.)

Koulutusjärjestelyt

AMK-sairaanhoitajaopinnot toteutettiin monimuoto-opiskeluna. Opiskelijat työskentelivät samaan aikaan HUS:n tai Tampereen yliopistollisen sairaalan työyksiköissä. Opetus järjestettiin iltaisin tiistaisin (16-20) ja lauantaisin (9-16). Koulutusohjelmaan sisältyi kontaktipäivien lisäksi itsenäistä opiskelua ja kirjallisia tehtäviä. Opetussuunnitelmaan sisältyi myös opinnäytetyö. Tämän lisäksi koulutusohjelmaan sisältyi seitsemän viikon syventävä klinisen harjoittelun jakso. Harjoittelujakso toteutettiin samoissa yksiköissä, missä opiskelijat työskentelivät. Työyksiköitä olivat Töölön sairaalan plastiikkakirurginen leikkausosasto,

Jorvin sairaalan leikkausosasto, Herttoniemen sairaalan leikkausosasto, Korvaklinikan leikkausosasto, Meilahden vuodeosastot 61 ja 62, Peijaksen sairaalan osastot K1, K2 ja K3 sekä TAYS:n Hatanpään kantasairaalan eri vuodeosastot.

Hoitotyön koulutusohjelman opetussuunnitelma

Laurea-ammattikorkeakoulun kaikissa koulutusohjelmissä on osaamispohjainen opetussuunnitelma, mikä tarkoittaa oppimisen tavoitteiden määrittelyä konkreettisena osaamisena. Opetussuunnitelmat rakentuvat opintojaksoista, teemoista ja yleisistä kompetensseista. Opintojakso käsittää yhden yksittäisen opintosuorituksen, teema sisältää useamman samaan aiheeseen liittyvän opintojakson.

Opetussuunnitelmissa kiinnitetään huomiota alan ydinosaamisen lisäksi myös viiteen yleiseen kompetenssiin. Yleiset kompetenssit ovat oppimisen taidot, eettinen osaaminen, työyhteisöosaaminen, innovaatio-osaaminen ja kansainvälistymisosaaminen. Osaamista kehitetään vaiheittain opiskelujen aikana.

Laurea-ammattikorkeakoulun hoitotyön koulutusohjelmasta voi valmistua sairaanhoitajaksi (210 op) tai terveydenhoitajaksi (240 op). Filippiiniläisten sairaanhoitajien aiemmat sh-opinnot hyväksiluettiin osittain ja aiempi osaaminen tunnustettiin ja tunnustettiin. Laurea-ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman mukaan hoitotyön koulutusohjelman teoreettisena ja tiedollisena perustana on terveystieteiden, erityisesti hoitotieteen, tuottama tieto. Tarkoituksena on tuottaa, uudistaa ja luoda toimintaa kehittäviä malleja terveyden edistämiseksi sekä tarkastella tutkivalla ja kehittäväällä otteella hoitotyön ilmiöitä eri toimintaympäristöissä ja konteksteissa. Hoitotyön koulutusohjelma perustuu erityisesti terveyden edistämisen näkökulmaan. Filippiiniläisten sairaanhoitajien opetussuunnitelmassa oli kymmenen eri sairaanhoitajatutkinnon osaa. Alla on esitelty tutkinnon osat (Taulukko 1) ja niihin sisältyneet kurssit opintopisteineen.

Taulukko 1. Opetussuunnitelma

<p>Kehittämispohjainen oppiminen 10 op</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laurea oppimisympäristönä 1 op • Henkilökohtainen opetussuunnitelma 1 op • Tutorointi 1 op • Sos.- ja terv.huollon palvelujärjestelmä 1 op • Lääkehoito ja lääkelaskut 3 op • Aseptinen toiminta 3 op <p>Hoitotyön menetelmäosaaminen, harjoittelu 5 op</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anatomia ja Fysiologia 2 op • Työpajatyöskentely 3 op <p>Ohjaus- ja konsultointiosaaminen 5 op</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ravitsemustiede 1 op • Ohjaus hoitotyössä <p>Hoitotyön osaamisen syventäminen 5 op</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anestesiologia 1 op • Tehohoitotyö 1 op • Perioperatiivinen hoitotyö 3 op 	<p>Suomen kieli 5 op</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suomen kielen kirjallinen taito 2,5 op • Suomen kielen suullinen taito 2,5 op <p>Kieliopinnot 5 op</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nursing English 5 op <p>Tutkimusmenetelmät 5 op</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitatiiviset opinnot 1,5 op • Kvantitatiiviset opinnot 1,5 op • Projektiosaaminen 1 op • Tiedonhankinta 1 op <p>Ammattitaitoa edistävä harjoittelu 10 op</p> <p>Opinnäytetyö 10 op</p> <p>Vapaasti valittavat opinnot 15 op</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suomen kielen opinnot
---	--

Opintomenestys

Opiskelijoista oli noin kolme neljänestä naisia (72,7 %) ja noin neljännes (27,3 %) miehiä. Heidän keski-ikänsä oli 41,7 vuotta ja 41-vuotiaita oli joukosta eniten. Nuorin oli

31-vuotias ja vanhin 58-vuotias. Seuraavasta taulukosta (Taulukko 2) ilmenee esimerkkejä hoitajien teoriaopinnoissa menestymisen tunnusluvuista.

Taulukko 2. Teoriaopintojen arvosanojen (5 = erinomainen, 1 = välttävä) tunnuslukuja

	Anatomia ja fysiologia	Tehohoitotyö	Perioperatiivinen ¹⁶ hoitotyö	Suomen kieli	Laadulliset menetelmät	Opinnäytetyö
N	22	22	22	22	22	22
Keskiarvo	2,86	2,86	2,41	3,32	2,55	2,55
Mediaani	2,50	3,00	2,00	3,50	2,00	2,00
Moodi	2	3	1	4	2	2
Keskihajonta	1,490	,834	1,182	,945	,912	,912
Vaihteluväli	4	3	4	4	3	3
Minimi	1	1	1	1	2	2
Maksimi	5	4	5	5	5	5

¹⁶ Perioperatiivinen = pre-, intra- ja postoperatiivinen

Opiskelijoista 16 valmistui suomenkielisestä koulutuksesta suunnitellusti keväällä 2011. Loput yhdeksän jatkoivat opintojaan syksyllä 2011. Kuusi sairaanhoitajaa sai tutkintotodistuksen marraskuussa 2011. Kolmen opiskelijan opinto-oi-keus jatkui vuoden 2013 loppuun. Kolmesta opiskelijasta yksi oli aktiivisesti koulutuksessa Tikkurilassa lukuvuonna 2011-2012.

Kliinisen osaamisen testaus

Valviran toimeksiannosta Laurea Tikkurilassa järjestettiin filippiiniläisten sairaanhoitajien kliinisen osaamisen testaus syksyllä 2010. Sairaanhoitajaksi valmistumisen laillistamiseksi jokainen filippiiniläinen sairaanhoitaja suoritti Valviran hyväksymän ammattitaitotestin, jossa arvioitiin sairaanhoitajana vaadittavaa kliinistä ja teoreettista osaamista. Ammattitaitotestit arvioivat Laurean Tikkurilan yksikön kliinisen hoitotyön asiantuntijalehtorit sekä kliiniset asiantuntijat työelämästä.

Vuode- ja leikkausosastoilla työskenteleville sairaanhoitajaopiskelijoille laadittiin mahdollisimman autenttiset työpajaolosuhteet case-pohjaiseen tehtäväksiantoon. Opiskelijat suunnittelivat, toteuttivat ja arvioivat aidon vuodeosaston ja leikkausosaston potilas -casen ohjeistuksien mukaisesti. Kliinisen osaamisen testauksen aihealueet olivat aseptiikan perusteet, lääkehoito ja potilaan ohjaus. Aseptisessä työotteessa arvioitiin aseptistä toimintaa hoitotyössä sekä aseptisen toiminnan teoreettisen ja kliinisen osaamisen osoittamista. Lääkehoidossa huomioitiin teoreettisen ja kliinisen osaamisen osoittaminen. Hoitotyön kliinisessä testauksessa arviointi perustui Bachelor of Health Care -tutkintosaantoon. Kliinisen osaamisen testitilanteessa arviointisijat kiinnittivät huomiota ammatillisuuteen, hoitotyön suunnitelmallisuuteen, päätöksentekoon, eettisyyteen, vastuullisuuteen, kliiniseen osaamiseen, aseptiseen työotteeseen, teoreettiseen osaamiseen ja lääkehoitoon. Jokaiseen osa-alueeseen oli laadittu arviointikriteerit, joiden mukaan arviointisijat arvioivat sairaanhoitajien osaamisen.

Kliinisen testauksen jokainen osaamisen osa-alue arvioitiin asteikolla hyväksytyt/hylätty. Lisäksi opiskelijat arvioivat itse omaa suoriutumistaan. Kliinisiä testejä oli useita, testeissä vaadittiin 70 % vastauksista oikein. Leikkausosastolla työskentelevien sairaanhoitajien arvioinnin osa-alueista sekä kliininen¹⁷ osaaminen ja ammatillisuus arvioitiin painokertoimella kaksi, kun taas vuodeosastolla työskentelevien arvioinnin osa-alueista painokertoimella kaksi arvioitiin kliininen osaaminen. Vuodeosastolla työskentelevien sairaanhoitajien lääkehoidon osa-alueesta tuli olla 70 % oikein ja lääkelaskuista 100 % oikein. Arviointikriteereinä käytettiin Tikkurilan Laurean valmistumisvaiheessa olevan sairaanhoitajaopiskelijan osaamiskriteereitä. Kokonaisosaamista

arvioivan kliinisen osaamisen testin (N=22) läpäisi noin puolet (n=12) opiskelijoista ensimmäisellä kerralla.

Kliinisen osaamisen testauksen arviointia ja pohdintaa

Vuodeosastolla ja leikkausosastolla työskentelevät opiskelijat hallitsivat parhaiten kliinisten testien osa-alueen ammatillisuus. Tulos ei yllätä, koska filippiiniläiset opiskelijat olivat jo sairaanhoitajia ja he olivat harjoittaneet ammattiaan useamman vuoden, jopa vuosikymmenien ajan. Leikkausosastolla työskentelevät sairaanhoitajat menestyivät toiseksi parhaiten vastuullisuuden osa-alueessa. Tulosten arvioinnissa todettiin myös, että kun vuodeosastolla työskentelevä sairaanhoitaja toimi vastuullisesti, hän toimi hyvin myös hoitotyön päätöksenteossa, suunnitelmallisuudessa ja ammatillisuudessa. Leikkausosastolla myös eettisyys korreloi vastuullisuuden kanssa. Sekä vuodeosastolla että leikkausosastolla työskentelevät sairaanhoitajat suoriutuivat vaatimattomasti aseptiikan osa-alueesta. Tuloksesta voidaan päätellä, että tulevaisuudessa vastaavassa tilanteessa aseptiikan opetusta ja ohjausta tulisi lisätä.

Vuodeosastolla työskentelevät sairaanhoitajat ottivat testitilanteesta työskennellessään huomioon hyvin eettisyyden, mikä näkyi siinä, että suurin osa heistä sai eettisyyden osa-alueesta jo ensimmäisessä testitilanteesta hyväksytyin. Lääkehoidon osa-alueessa menestyttiin huomommin. Toisaalta voidaan todeta, että ne, jotka menestyivät kliinisessä testissä lääkehoidossa hyvin, suoriutuivat hyvin myös aseptiikan osa-alueesta. Arviointituloksissa tuli esiin, että kliinisen osaamisen osa-alueesta menestyneet suoriutuivat hyvin myös päätöksenteossa sekä toimivat vastuullisesti, eettisesti ja suunnitelmallisesti.

Filippiiniläisten sairaanhoitajien tuli suorittaa kliininen ammattitaitotesti hyväksytysti, jotta he saivat suomalaisen sairaanhoitajan AMK-tutkinnon. Ensimmäisellä testauskerralla 13 vuodeosastolla työskentelevästä filippiiniläisestä sairaanhoitajasta 62 % suoritti testin hyväksytysti ja leikkausosaston 12 sairaanhoitajasta hyväksytyin sai 50 %. Kielitaito varmasti vaikutti suurelta osin testissä menestymiseen, sillä tehtävänanto ja koko tehtävä toteutettiin suomen kielellä. Filippiiniläiset sairaanhoitajat olivat saaneet paljon työkokemusta työskennellessään jatkuvasti koulun ohella, mikä oli antanut varmuutta ja kokemusta suomalaisesta sairaanhoitajan työstä sekä kielitaitoa.

Kliinisestä testauksesta oli etukäteen määritelty uusintatenttioikeuden perusteella kaksi uusintakertaa. Kolme opiskelijaa sai kliinisen testauksen läpi kolmannella kerralla, joten kaikki 25 sairaanhoitajaopiskelijaa saivat hyväksytyin

¹⁷ Kliininen = Sairaanhoitajan kliinisen hoitotyön osaaminen perustuu vahvaan teoreettiseen osaamiseen, joka kattaa ajantasaisen hoitotieteellisen tiedon, hoitotyössä tarvittavan anatomian, fysiologian, patofysiologian ja lääketieteen keskeisten erikoisalojen, farmakologian, ravitsemustieteen sekä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden alan tiedon (opetusministeriö 2006).

tuloksen kliinisestä ammattitaidon testauksesta tammi-kuussa 2011.

Suomen kielen opinnot

Kaikki opiskelijat suorittivat vapaasti valittavina opintoina (15 op) suomenkielen opintoja. Opinnot olivat syventymistä ja aktivoitumista suomen kielen perusopintoihin, kielioppiin, hoitotyön sanastoon työtehtäviin perustuviin fraaseihin ja rakenteisiin, sekä opitun kielen soveltamista työssä ja kirjallisissa tehtävissä. (Laurea-ammattikorkeakoulu. 2011. Tutkintotodistus.)

Suomen kielen opintoihin osallistuivat kaikki 25 hoitajaopiskelijaa. He olivat opiskelleet suomea Filippiineillä noin vuoden ennen Suomeen muuttoaan ensin paikallisten, sitten suomenkielisten opettajien ohjauksessa. Kielikoulutuksen oli järjestänyt Opteam Oy. Kielikoulutuksen järjestäjä oli arvioinut opiskelijoiden kielitaidon tasoksi A2.1¹⁸(peruskieletaidon alkuvaihe). Opiskelijoiden kielitaidon riittävyttä arvioitiin myös Laurean järjestämissä valintakokeissa usean tehtävän avulla: pienryhmissä toteutetun suunnittelu-tehtävän puitteissa, autenttisen kirjallisen aineiston luetun ymmärtämisen tehtävin ja henkilökohtaisin haastatteluin. Tässä arvioinnissa ei ollut mukana kielitaidon arvioinnin asiantuntijaa, eikä riittävälle kielitaidolle ollut asetettu kriteerejä. Mahdollisissa tulevilla hankkeissa alkutestauksen systematiikkaan pitäisi kiinnittää enemmän huomiota.

Kielitaitotaso A2 riittää kaikkein tavallisimpiin arjen tilanteisiin. Kielenkäyttäjän tarpeet ylittävät kuitenkin tämän tason käytännössä heti, kun hän muuttaa maahan. Hankkeessa suunnitelmalla oli, että opiskelijoiden kielitaito karttuisi noin vuodessa työn ja opintojen parissa tasolle B1 / yleisen kielitutkinnon keskitasolle (3).

Vaatimukset opinnoissa ja työssä

Filippiiniläisille sairaanhoitajille kielitaidon kehittäminen asetti alusta saakka ainakin kaksi suurta haastetta: yhtäältä heidän oli nopeasti totuttauduttava opintojen vaatimaan – usein kirjalliseen – suomen kielen käyttöön, joka käytännössä aina ylitti vaikeudeltaan heidän siihen mennessä tavoittamansa tason. Toisaalta heidän oli pystyttävä kommunikoimaan työyhteisössään suullisesti monenlaisissa tehtävissä.

Korkeakoulujen yhteistyössä laatiman sairaanhoidon viitekehityksen mukaan työ edellyttääkin B2-tason kielitaitoa. Samaan aikaan heidän oli muutenkin kotouduttava uuteen maahan – totuttauduttava arkeen, kulttuurisiin piirteisiin ja ilmastoon. Nämä haasteet aiheuttivat monissa hoitajissa voimakasta stressiä koko ensimmäisen maassaolovuoden,

mikä taas osaltaan vaikutti oppimiseen. Tästä hankkeesta saadun kokemuksen perusteella voitaisiin arvioida, että A2-taso on liian alhainen sekä sairaanhoitajan työssä että ammattikorkeakoulussa opiskelemisen aloittamiseen. Jos tästä tasosta aloitettaisiin, pitäisi ensin järjestää intensiivistä kieliopetusta.

Kielen osuus opetusjärjestelyissä

Opiskelijoiden suomi toisena kielenä –opintojen laajuus oli 5 + 15 opintopistettä. Lähiopetusta järjestettiin hoitajien työn ja muiden opintojen ohessa tiistai-iltaisin ja lauantaisin syyskuusta 2010 huhtikuuhun 2011. Suomen kielen opinnoista ja suomen kielen opintojen raportoinnista Laurea Tikkurilassa vastasi lehtori Kristiina Kuparinen. Suomen kielen opinnoissa pyrittiin tukemaan meneillään olevaa tai ennakoimaan seuraavaa opintojen ammatillista teemaa. Oppitunneilla harjoiteltiin kaikkia kielen osa-alueita, erityisesti ammattisanastoa ja työn kannalta keskeisten tekstien ydinsisällön tulkintaa ja lyhyiden tekstien kirjoittamisen kannalta olennaisia rakenteita. Parhaimmat kokemukset syntyivät niiden teemojen parista, joissa ammatilliseen teemaan liittyvää suomenkielistä käsitteistöä päästiin käsittelemään ennen ammatillisia opintoja. Esimerkkinä tällaisesta kokemuksesta voisi mainita anatomian opiskelemisen, jossa opiskelijoiden aiemmat tiedot pääsivät hyvin esiin, kun he olivat orientoituneet aihepiiriin mm. anatomia-aiheisen Alias-pelin kautta.

Hoitajat ymmärsivät kielitaidon kasvattamisen merkityksen ja olivat pääsääntöisesti motivoituneita opiskelemaan. Oli kuitenkin huomattavissa, että väsymys hidasti oppimista. Haasteellista opettajan näkökulmasta olivat myös ryhmän koko ja yksikielisyys (heille ei syntynyt painetta käyttää suomea systemaattisesti), sisäiset tasoerot kielitaidossa, erot etenemisnopeudessa, korkea tavoitetaso ja aiemmin omaksettua kielen oppimisen tapa. Opiskelijoiden kannalta ongelmallisimpana näyttäytyi työn ja opintojen kuormittavuus.

Opinnoissa käytettiin lähes yksinomaan autenttisia lähteitä: ammatti- ja aikakauslehtien artikkeleja, käypä hoitosuosituksia, luentomateriaaleja yms. Materiaalien tarkoitus oli tarjota opiskelijoille keskeisiä kielenaineiksia ja ohjata koh-ti kielitaitotasolle relevanttia ymmärtämisen tapaa: auttaa poimimaan tärkeitä yksityiskohtia ja tulkitsemaan tekstien ja kuullun ydinsisältöjä. Tavoite oli haasteellinen, koska opiskelijoilla oli oma käsityksensä kielenopiskelusta ja ymmärtämisen edellytyksistä. Tämä käsitys ilmeni ryhmän työtapana, jossa jokaista tekstiä lähdettiin kääntämään sana sanalta vailla käsitystä kokonaisuudesta. Poisoppiminen tästä oli hidasta.

¹⁸ Eurooppalaisen viitekehityksen suomalainen sovellus.

Opiskelijoiden kielitaitoa arvioitiin oppimistehtävien, kirjallisen lopputestin ja yleisen kielitutkinnon keskitason testin (tasot 3-4, vastaa tasoja B1-B2) avulla. Yleinen kielitutkinto on standardoitu testi, jonka läpäiseminen asetettiin hoitajille työsuhteen jatkamisen ehdoksi. Tutkinnon läpäiseminen edellyttää kehittyneen kielitaidon lisäksi tottumusta testin tehtävyytyyppeihin. Opiskelijoista 80 % läpäisi testin opintojen aikana, mitä voidaan pitää näyttönä kielitaidon hyvästä kehittämisestä. Koska kaikki eivät kuitenkaan saaneet arviota taidoistaan testin kautta, järjestettiin myös Laureassa kirjallinen lopputesti. Opiskelijoiden arvosanoissa huomioitiin sekä kirjallisen testin tulos että suulliset tehtävät. Yli kaksi kolmannelta hoitajista saavutti vähintään arvosanan kolme, mikä vastaa suhteellisen hyvin yleisessä kielitutkinnossa saavutettuja tuloksia.

Hoitajat saivat työyhteisössään sekä positiivista että negatiivista palautetta kielitaidostaan. Osa hoitajista kehitti taitojaan tavoitteellisesti, osan esimies ja työyhteisö kannusti käyttämään kieltä rohkeasti, ja he edistyivät nopeasti. Osalla hoitajista taas lähtötaso oli heikompi ja pyrkimys käyttää englantia työkielenä oli suuri. Jotkut saivat työyhteisöstään hyvin vähän tukea suomen kielen käytölle. Kielitaidon eteneminen on yksilöllistä, mutta ympäristö voi vaikuttaa sen kehitykseen.

Mentorointi sairaanhoitajakoulutuksessa

Filippiiniläisille sairaanhoitajille järjestettiin mentorointia työyhteisöissä. Mentoroinnista vastasi lehtori Soili Vento. Hoitajien mentorointiohjelmassa oli aktori - mentori - tapaamisia sekä pääkaupungin että Tampereen ryhmälle yhteensä kolme ensimmäisen puolen vuoden aikana. Kummassakin ryhmässä ensimmäisellä kerralla sovittiin seuraavien kahden tapaamisen ajankohdat. Tapaamisten yhteydessä pidettiin myös ”yhteisten asioiden käsittelytunti”, johon voivat osallistua myös osastonhoitajat. HUS:n ryhmä oli toiminnan kannalta liian suuri, eivätkä HUSsin mentorit olleet sitoutuneet yhteisiin tapaamisiin kovin hyvin. Hatanpään sairaalassa mentorit olivat sitoutuneempia yhteisiin tapaamisiin ja myös mentoriryhmä oli ihanteellisen kokoinen.

Sekä kielen että kulttuuristen taitojen omaksumisessa on keskeistä, että maahanmuuttajatyöntekijöillä on mahdollisuus toimia vuorovaikutuksessa työyhteisönsä jäsenten kanssa ja että vuorovaikutus on kaksisuuntaista. Työyhteisössä kulttuurien välinen viestintä edellyttää aitoa vuorovaikutusta ja kaikkien osapuolten tahtoa viestiä.

Työpaikalla tapahtuvassa mentoroinnissa tärkein resurssi onkin aika. Mentorilla tulisi olla mahdollisuus keskustella aktorin kanssa kahden kesken työaikana. Ehdotus ”porkkanoista tai lisäresursseista” mentorointiin on järkevä.

Mentoroinnista hyötyy koko organisaatio, jolloin mentorin panosta aktorin työssä oppimisessa tulisi jotenkin palauttaa. Mentoroinnin lisäksi filippiiniläisten sairaanhoitajien opintojen tukitoimena järjestettiin opiskelijatutorointia. Tukitoimintaan saatiin mukaan kymmenen suomalaista sairaanhoitajaopiskelijaa. Tutoreiden tehtävänä oli suunnitella, toteuttaa tukiohjelmia filippiiniläisille sairaanhoitajaopiskelijoille ja lopuksi arvioida omaa toimintaansa tutoroinnissa. Viisi-kuusi tutoropiskelijaa oli mukana koko filippiiniläisten opiskeluprosessin ajan. Tässä pilottiprojektissa tuotettiin myös kaksi opinnäytetyötä.

Pilotista opittua

Pilottiprojektit ovat aina ainutlaatuisia ja niiden toimivuutta on vaikea arvioida etukäteen. Pilottiprosessin aikana jatkuvat muutokset ovat tuottaneet haasteita vastuussa oleville. Tulosten valossa hanke onnistui monilta osin: projektin tavoitteena oli, että kymmenestä kahteentoista eli noin puolet opiskelijoista valmistuisi sairaanhoitajiksi kevääseen 2011 mennessä ja loput syksyn aikana. Suurin osa opiskelijoista (16/25) valmistui jo keväällä 2011. Kuusi sairaanhoitajaa valmistui joulukuussa 2011 ja yksi keväällä 2012.

Sairaanhoitajaksi valmistumisen jälkeen työt jatkuivat filippiiniläisillä sairaanhoitajilla samalla työpaikalla, missä he olivat aloittaneet työskentelyn vuotta aiemmin koulutuksen ja töiden alkaessa. Projektin alussa filippiiniläiset tekivät kahden vuoden työsopimukset Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kanssa. Tästä sopimuksesta oli jäljellä vielä vuosi, kun valtaosa pilottiprojektin opiskelijoista valmistui. Sovitut pilottiprojektin työsopimukset loppuivat keväällä 2012, mutta useimpien työsopimuksia on jatkettu myös pilottiajan jälkeen.

Ammattikorkeakoulun opinnot ovat erittäin haasteellisia ja vaativia. Tästä johtuen jatkossa tulevilla vastaavilla ryhmillä kielitason vaatimukset tulevat olemaan korkeammat. Tämän kehittämiskohteen ovat tunnustaneet ja tunnistaneet kaikki pilottiprojektin järjestäneet osapuolet.

Suurimpina haasteina filippiiniläisillä sairaanhoitajilla, suomen kielen lisäksi, oli sujuvan opiskelun ja kulttuurierojen huomioiminen opiskelu- ja työelämässä. Maahan muuttaneet joutuvat pitkään omaksumaan uusia asioita: sen lisäksi, että opitaan *mitä* sanotaan, joudutaan myös punnitsemaan, *kenelle* sanotaan, *missä tilanteessa* ja *miten*. Tällaisia toimintatapoja kulttuurin jäsenten on vaikea kuvailla ulkopuolisille, niin itsestään selviltä ne tuntuvat. Muusta kulttuurista tulleiden taas on vaikea niitä havaita. Tulevaisuudessa uusille Suomeen ulkomailta tuleville opiskeluryhmille sekä koulutukseen osallistuville lehtoreille tulisi järjestää

kulttuurivalmennusta ennen kansainvälisten opiskelijaryhmien saapumista Suomeen.

Niistä maista, joiden kulttuuri poikkeaa suuresti omastamme, rekrytoituille ammattihenkilöille pitäisi järjestää kulttuurikoulutusta. Yhdessä hyvän perehdytyksen kanssa tämä edistäisi työntekijöiden sopeutumista työpaikoille. Hyvä perehdytys ja ystävällinen vastaanotto osastolle voisivat edesauttaa sitoutumista kyseiseen työpaikkaan sekä pysymiseen hoitoalan tehtävissä. Filippiiniläisten hoitajien kulttuuriin, työhön ja suomen kieleen perehdytys alkoi jo Filippiineillä ja jatkui heti Suomeen saavuttua. Työpaikalla he saivat laajan perehdytyksen työympäristöön. Tutkimukset ulkomaalaistaustaisten hoitajien perehdytykseen tämän projektin ulkopuolella ovat olleet vaihtelevia. Yhtenä sopeutumiseen vaikuttavana tekijänä suomalaisten sekä ulkomaalaisten hoitajien aloittaessa uudessa työpaikassa voidaan pitää työilmapiiriä. Työntekijän pitää kokea itsensä tervetulleeksi uuteen yhteisöön. Filippiiniläisen kohdalla opiskelu- ja työilmapiiriin panostettiin paljon, ja filippiiniläisten sairaanhoitajien positiivinen asenne auttoi läpi tiukan ja vaativan opiskelu- ja työvuoden. Joulukuussa 2011 kuukauden mittainen tauko filippiiniläisten sairaanhoitajien opinnoissa aiheutti opiskelutehtävien kasaantumisen. Jatkossa opintojen toteutuksen suunnitteluvaiheessa vaaditaan tarkempaa huomion kiinnittämistä opiskelijan työn kuormittumiseen.

Suurin osa opintojen aikana annetusta palautteesta oli positiivista ja kehittämiskohteissa annettu palaute painottui kolmeen asiaan: kielelliset ongelmat, työn ja opiskelun yhteensovittaminen sekä ajankäytölliset ongelmat. Edellä mainitut asiat tulivat esille myös lehtoreiden palautteissa. Kielen ja kulttuurierojen lisäksi lehtorit pitivät erittäin haasteellisena koulutusaikaa. Koulutus oli suomenkielinen AMK-sairaanhoitajatutkintoon johtava koulutus ja se huomioitiin koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Koulutuksen pituus oli 1-1,5 vuotta ja se koettiin tutkintoon johtavana koulutuksena liian lyhyeksi. Vastaavien projektien onnistumisen kannalta on tärkeää kiinnittää huomiota erityisesti kielen opiskeluun ja siihen, että opiskelijat ymmärtävät vaatimukset niin opinnoissa kuin työelämässä.

15.8.2013 Joycelyn Viquiera (pilottiryhmässä sairaanhoitajaksi opiskellut opiskelija) kuvaa Laureassa opiskeluaikaa seuraavasti:

"It's been 3 years, since we the Pilot group of Nurses arrived in this country. Our journey was not easy, we fought against all odds. We came from a multi-dialect nation, learn to speak Spanish before we graduated from a University, but that was not much of a struggle unlike learning Finnish. It was not only our tongue that are twisting but our brains needs a lot of shaking, and beating before a single finnish word would stock into our brains.

There are several reasons why we are here to stay, it is to work for our family and be employed in one of the prestigious hospitals in Finland, and this would not be made possible without the training provided by our Alma Mater - the Laurea University. The road we traveled to reach this point of our lives was rugged, but despite of many obstacles and challenges that many of us thought, that we would not be able to surpass, with the guidance and support of LAUREA we were able to reach our goals and have better lives ahead.

Another few reasons for us staying, is to gain full time and stable employment, at the same time to gain high level of training and to grasp big time advances of technology and practices in the field of Nursing. All of this learning processes provided by our mentors, facilitators and most of all our teachers in Laurea University made us avail of the professional fulfillment we desire as nurses. LAUREA also provided the necessary knowledge to go hand in hand with our colleagues in the hospitals, perform what is expected of us, and most of all grasp and understand working in a Finnish community and Finnish hospitals.

We enjoyed our student days in Laurea, in spite of the difficulties we faced from learning the Finnish language but due to the assistance and undying support provided to us by our teachers we surpassed. Their guidance served as a lamp to our feet as we continue to grasp our way towards learning the basic courses in Finnish, which are great tools and instruments not only for us to communicate effectively but to carry our daily duties and responsibilities. We also gained friends as well who became our pillars, whom we can relied on. The LAUREA family made things that are difficult for us easy, by them and such, I personally and from the Pilot group of Nurses, We fully appreciate the support, guidance and education which the Laurea University handed to us, You were not only our mentors but became our comrades as well as you help us fight our battles. WE say MABUHAY Laurea University. (LONG LIVE)"

Kiitos Joy! ■



Joyn tunnelmallinen puhe sairaanhoitajille. Valmistumisjuhla toukokuu 2011, Laurea Tikkurila



Vastavalmistuneita sairaanhoitajia. Toukokuu 2011. Eturivissä keskellä Laurean hoitotyön lehtori Marja Tanskanen.

Loppusanat

Kansainvälistymiseen kannustetaan ammattikorkeakoulujen rahoitusmallissa, joka omalta osaltaan säätelee näin ammattikorkeakoulujen ydintoimintoja. Vuoden 2014 alusta voimaan tulleessa uudessa rahoitusmallissa koulutuksen kansainvälisyys näkyy kansainvälisenä opiskelijavaihtona sekä henkilöstön kansainvälisenä liikkuvuutena, joita ammattikorkeakouluissa mitataan erilaisilla kertymäluvuilla ja indekseillä, kuten ulkomaalaisten suorittamat tutkinnot. Kansainvälisyys integroituu Laurea-ammattikorkeakoulun toimintaan tiiviisti. Ammattikorkeakouluopiskelijoille turvataan mahdollisuus suorittaa vähintään 30 opintopistettä vieraalla kielellä opintojen aikana. Vaihto-opiskelijoiden määrä on ollut vuositasolla koko Laureassa hyvä ja ulkomaisten tutkinto-opiskelijoiden määrä erinomainen suhteessa ammattikorkeakoulun asettamiin vuositason tavoitteisiin.

Laureassa on lisätty tuntuvasti koulutuksen kansainvälisiä elementtejä, kuten kansainvälisiä tutkimus- ja kehittämishankkeita. Hankkeita on integroitu tehokkaasti oppimiseen ja lisätty ulkomaisen henkilöstön määrää. Laurean, HAMKin ja LAMKin (FUAS) yhteisiä hyötyjä on haettu opiskelijoiden laajempaan kansainvälisenä opinto- ja harjoittelutarjontana, mahdollisuutena vaikuttaa kansainvälisiin korkeakoulutusratkaisuihin, kansainvälisen tason laadunvarmistuksena sekä uusina TKI-hankkeina ja koulutusvientituotteina. FUAS tuo jäsenilleen kansainvälisen osaajien verkoston ja parantuneen kilpailukykyyn. FUAS-strategia turvaa kansainvälisen oppimisympäristön kaikille opiskelijoille, määrittelee kansainvälistymisen kohdealueet samalla huomioiden alueella toimivien yritysten ja muiden Laurean kumppaneiden kansainvälistymisstrategiat ja -tarpeet.

Työelämäyhteistyöllä sekä kumppanuuksilla työelämän kanssa on Laureassa pitkät perinteet. Mutta tässä projektissa se intensiteetti, jolla työelämäkumppanit olivat mukana

opiskelijoiden osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä, on ollut merkittävä ja ainutlaatuinen. Filippiiniläiset opiskelijat oppivat sekä suomalaista kulttuuria, suomalaisista sairaan- ja terveydenhoidon kulttuuria, sairaanhoidon käytänteitä sekä EU:n määrittelemiä direktiiveillä ohjattuja ammattipätevyyteen liittyviä oppimistavoitteita, joita he eivät voineet pitää itsestään selvyyksinä; alusta ja ohjattuna. Opiskelijat vertasivat jatkuvasti uutta oppimaansa omaan aiemmin oppimaansa tieto- ja käytänneperustaan, jonka he olivat hankkineet sekä kotimaassaan että työskentelemällä sairaanhoitajana esim. Saudeissa ja muualla EU:n ulkopuolella. Koulutusorganisaation tehtävänä on tiedostaa erilainen kulttuuri, joka pitää kääntää voimavaraksi. Koska erilainen kulttuuri tuo opetukseen haasteita, on myös syytä varautua etukäteen erilaiseen kulttuuriin. Tämä vaikuttaa tutkintokoulutuksen järjestämiseen erityisesti silloin, kun kyseessä on homogeeninen ryhmä samasta kansasta. Tärkeään rooliin nousee aikaisemmin opitun tunnistaminen (AHOT). Osalla filippiiniläisistä opiskelijoista oli taustalla pitkä työkokemus- ja opintopohja. Opintojen alussa, suurin työ tehtiin arvioidessa koko ryhmän oppimistarpeet sekä osaamisopohja.

Tämän hetkinen trendi Suomessa on, että opiskelijoiden työssäkäynti on lisääntynyt. Ansiotyön merkitys työssä oppimisessa on kasvanut ja sen laajuus on moninkertainen (esim. kesätyöt) verrattuna Suomessa sairaanhoitaja- ja terveydenhoitajaopinnoissa vaaditun harjoittelun määrään. Voimmekin kysyä, kytketäänkö ansiotyö riittävän hyvin ammatissa oppimiseen ammattikorkeakouluissa yleensä tällä hetkellä vai ei, silloinkin kun kyseessä on opiskelijaryhmä, joka kokonaisuudessaan ei koostu EU:n ulkopuolelta tulevista opiskelijoista? Olemme menossa eteenpäin aikaisemmin opitun tunnistamisessa (AHOT), mutta osaammeko hyödyntää AHOTteja tarpeeksi? Pitäisikö ammattikorkeakoulutusta olla tarjolla tavalla, jossa aikuiskoulutuksessa

voitaisiin tarjota opiskelumoduleita, jotka voisi sitoa esimerkiksi suoraan erilaisiin terveydenhuollon organisaatioihin. Tämän tyyppisessä koulutuksessa kaikkien kumppaneiden sitoutuminen toteutukseen on ensiarvoisen tärkeää. Tarvitaan aktiivista sitoutumista ja panostamista, joka luo turvallisen kontekstin.

Huolellinen suunnittelu on laillistamisprosessin kulmakivi. Laillistamisprosessissa voi tulla haasteita kulttuuri-erojen ja koulutuksissa olevien erojen vuoksi. Vaikka tämän pilottiprojektin koulutus toteutettiin suhteellisen nopeasti, suunnittelu aloitettiin hyvissä ajoin. Kyseessä oli normaali toteutusprosessi siitä huolimatta, että kyseessä oli isompi panostus. Ns. varoaikaa oli kuitenkin enemmän jo suunnittelu- ja rekrytointivaiheessa, lisäksi opiskelijoille annettiin mahdollisuus opiskella tarvittaessa 3,5 vuotta. Tästä huolimatta suurin osa valmistui yhdessä vuodessa.

Kolmen kumppanuus (Laurea, Opteam Oy sekä kliiniset kumppanit TAYS/HUS) on oleellinen asia. Kaikki, huolimatta matkan varrella eteen tulleista haasteista, olivat inspiroituneita koulutusprosessissa mukana olosta (erityisesti opiskelijat). Mistä haltioituminen johtuu? Kyseessä oli Suomessa ainutlaatuinen projekti. Suuri merkitys Laurealle oli sillä, että jo suunnitteluvaiheesta lähtien Opteam Oy sekä HUS ja TAYS olivat sitoutuneita. Koko prosessi vaati kaikilta paljon. Tästä syntyi ainutlaatuinen yhteistyö. Kyseessä oli pilotti myös kansainvälistymisen sekä uudenlaisen työyhteisötyön suhteen, ei pelkästään filippiiniläisten kouluttamisessa. Kulttuurin kehittyminen liittyy läheisesti kansainvälistymistoimenpiteisiin ja -tilaisuuksiin sekä opiskelijoiden ja henkilöstön motivaatioon toimia ja kehittyä monikulttuurisesti. Filippiiniläisten opiskelijoiden tuoma kulttuurinen

tuulahdus oli virkistävä ja kulttuurikompetenssia kehittävä. Yksilön ja yhteisön kyky omaksua, käyttää ja muuttaa kulttuuria kehittyi molemmissa suunnissa; sekä muualta tulleiden opiskelijoiden kompetenssimaailmassa että koulutusta järjestävässä koulutusorganisaatiossa. Koulutuksen suunnittelu ja järjestäminen ja opettaminen on oppimisprosessi, uuden kulttuurin sisäistämisprosessi sekä myös yhteisen ajattelumaailman ja kielen löytämisen prosessi.

Laurean loppuraportti on hyvä päättää suomen kielen lehtori Kristiina Kuparisen pohdintaan: ”Olen toiminut monissa monikulttuurisissa ryhmissä ja osasin odottaa odottamattomia käännteitä. Työtä vaikeutti kielen opetukseen liittyvien rasitteiden lisäksi ohjelmassa tapahtuneet monet lisäykset, ja vaatimusten kasvaminen koulutuksen jo alettua. Tämä luonnollisesti koski kaikkia opettajia ja opiskelijoita. Jälkikäteen pohtien ryhmien suoritus oli erinomainen – sekä opiskelija- että opettajaryhmän. Ulkona paukkui pakkakanen, mutta Laureassa ilmapiiri oli lämmin ja kannustava. Askeleet olivat välillä pieniä ja horjuvia (kainalosauvojakin taidettiin tarvita), mutta tavoite oli yhteinen ja se saavutettiin hymyssä suin.”

Projektiin osallistuneet lehtorit: Marja Tanskanen, Hannele Moisander, Päivi Putkonen, Pertti Vuorinen, Sari Myrén, Kristiina Kuparinen, Ulla Uusitalo sekä Carita Saarikivi. Lisäksi mukana oli joukko iloisia Laurean opiskelijoita. ■

Päivi Putkonen
TKI-päällikkö
Laurea Tikkurila



Valmistujaisjuhlan riemua



Manilan rantabulevardia

KIRJOITTAJAT

Jouni Koski

FT, KTM, rehtori
Laurea-ammattikorkeakoulu

Taina Viiala

johtaja
Laurea-ammattikorkeakoulu

Päivi Putkonen

TKI-päällikkö
Laurea-ammattikorkeakoulu

Marja Tanskanen

TTM, lehtori
Laurea-ammattikorkeakoulu



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU



Jouni Koski, Taina Viiala, Päivi Putkonen & Marja Tanskanen

*PILOTTIPROJEKTI
KANSAINVÄLINEN
SAIRAANHOITAJUUS SUOMESSA
“Mabuhay Laurea”*

Tässä julkaisussa kuvataan filippiiniläisen sairaanhoitajaryhmän pätevöittämisprosessia EU-kelpoisiksi ammatinharjoittajiksi Laurea-ammattikorkeakoulun, yhteiskunnan ja opiskelijoiden näkökulmasta. EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevien sairaanhoitajien pätevöittämisprosessi on luvanvaraista koulutustoimintaa. Kyseessä oli Suomen mittakaavassa pilotti, jonka opinnot Laurea käynnisti Valviran erityisluvalla vuonna 2010 yhteistyössä Opteam Oy:n, Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin sekä TAYS:n (Tampereen Yliopistollinen Keskussairaala) kanssa. Kiitämme kaikkia prosessiin osallistuneita kouluttajia, yhteistyökumppaneita sekä opiskelijoita.

Mabyhau Laurea eli eläköön Laurea!

Antoisia lukuhetkiä!