

# Toimintatapasuositukset

E-Seniors

University of Peloponnese

## Sisällysluettelo

<b>Tiivistelmä .....</b>	<b>4</b>
<b>Lyhyt yleiskatsaus RESET projektiin.....</b>	<b>5</b>
<i>Mikä on RESET projekti? .....</i>	<i>4</i>
<i>Miksi RESET on tärkeä?.....</i>	<i>5</i>
<i>Mitä RESET projekti on saavuttanut? .....</i>	<i>7</i>
<b>Miksi RESET on malli työvoiman muutokselle?.....</b>	<b>10</b>
<b>RESET metodologian ja koulutuksen kestävyys .....</b>	<b>16</b>
<b>RESET-mallin toisintamisen vaiheet .....</b>	<b>16</b>
<b>Kustannushyötyanalyysi RESET-mallin toteuttamisesta kussakin maassa..</b>	<b>17</b>
<b>Miksi päättäjien tulisi harkita RESET metodia? .....</b>	<b>19</b>
<b>Yhteenveto ja suositukset.....</b>	<b>24</b>
<b>Lähdeluettelo .....</b>	<b>25</b>

## Tiivistelmä

RESET (*Pedagogy for Workforce Transition*) projekti perustuu siihen huomioon, että väestö ikääntyy koko Euroopassa ja että eurooppalaisen sosiaalimallimme kestävyys on uhattuna. Saavuttaakseen kestävämpää taloudellista ja sosiaalista kehitystä Euroopan Unioni eli EU on asettanut tavoitteekseen vanhempien henkilöiden työllisyysasteen parantamisen.

Tämän tavoitteen saavuttamiseksi kaikkien asianosaisten tulee työskennellä yhdessä vanhempien henkilöiden työllistyvyyden lisäämiseksi ja heidän kouluttamiseen, jotta he saisivat työmarkkinoilla arvokkaita taitoja. Itse asiassa uudet pedagogiset lähestymistavat ovat avainasemassa vanhempien työntekijöiden työuran pidentämisen helpottamisessa. Koulutuksen tulee vastata nykyajan aiheisiin ja haasteisiin asianmukaisilla uusilla oppimisyhteistöillä ja -työkaluilla, jotka ovat joustavia, mukautettavia sekä helposti päivitettävissä ja parannettavissa.

Tämän vuoksi RESET projekti on kehittänyt monikerroksisen koulutuksen, joka on suunniteltu nimenomaan sen kohteena olevalle väestöryhmälle: toisaalta aikuiskouluttajille, toisaalta seniorityöntekijöille, tarjoten molemmille kohderyhmille taitoja, joilla selvitä heidän kohtaamistaan haasteista. Konsortiopartnerit uskovat vahvasti, että tällä ehdotetulla mallilla voisi olla huomattava merkitys tulevaisuuden käytäntöjen kehittämiseksi tällä alueella.

Tämän dokumentin tavoitteena on tehdä kooste toimintatavoista, jotka on saatu oppimalla partnereiden kokemuksista projektin aikana, sekä tunnistaa tärkeitä askeleita mentäessä eteenpäin vanhempien työläisten työvoiman muutosten tukemisessa.

Avainasioita, joita tässä tieteellisessä julkaisussa käydään läpi ovat:

- se olennaisen tärkeä rooli, joka aikuiskouluttajien asianmukaisella lähtökoulutuksella ja työn ohessa järjestettävällä koulutuksella on siinä, että saadaan laadullisesti hyviä oppimistuloksia, erityisesti, kun työskennellään



ryhmien kanssa, jotka ovat koulutuksen saatavuuden kannalta marginaalissa, kuten vanhemmat työntekijät ovat, ja kun tarvitaan erityisiä taitoja;

- vanhempien työntekijöiden potentiaali tuoda panoksensa yhteiskuntaan ja talouteen Euroopassa, mikäli heille tarjotaan tarvittavia tukitoimia.

Viimeisenä tässä dokumentissa tarjotaan suosituksia käytäntöjen muutoksille, jotka perustuvat kokemuksille, joita kerättiin niissä seitsemässä Euroopan maassa, jotka olivat mukana RESET partnereina.

## Lyhyt yleiskatsaus RESET projektiin

### *Mikä on RESET projekti?*

RESET projekti on EU:n Erasmus+ ohjelman rahoittama Avaintoimi 2 hanke (Innovointia ja hyvien käytäntöjen vaihtoa edistävä yhteistyö): strateginen kumppanuus aikuiskoulutuksessa.

RESET konsortio muodostuu seitsemästä partnerista, jotka tulevat seitsemästä jäsenmaasta:

- Association E-Seniors (Ranska), projektin vetäjä,
- SYNTHESIS – Center for research and education LTD (Kypros),
- INNEO – Studio Tworczego Rozwoju (Puola),
- AESD – Asociatia pentru Educatie si Dezvoltare Durabila (Romania),
- The Rural Hub CLG (Irlanti),
- INNOVENTUM Oy (Suomi),
- University of Peloponnese (Kreikka),

- sekä ulkopuolinen kumppani, Swiss Federation for Adult Learning, Sveitsistä.

RESET projektin partnerit ovat kehittäneet seuraavat työkalut ja resurssit 24 kuukauden toteutuksen aikana (marraskuu 2017 – lokakuu 2019):

- räätälöity koulutusohjelma ikääntyville työntekijöille kehittää taitojaan sosiaalisina tutkijoina
- digitaalisen osaamisen työkalupakki, joka kehittää tarvittavia tietoteknisiä taitoja desk- ja field-pohjaiseen tutkimukseen sekä tutkimustulosten analysoimiseen ja esittelemiseen
- kokonaisvaltainen täydennyskoulutusohjelma aikuisopettajille tukemaan heitä uusien resurssien tuottamisessa opetussuunnitelmiin
- ikääntyneille henkilöille suunnattu liiketoiminnan kehittämis- ja suunnittelukehys, joka tukee heitä uusien liiketoimintamallien kehittämisessä
- verkko-oppimisportaali kaikkien hankkeen kohderyhmien koulutuksen helpottamiseksi: <https://resetproject.eu/en/learn/:language/en>

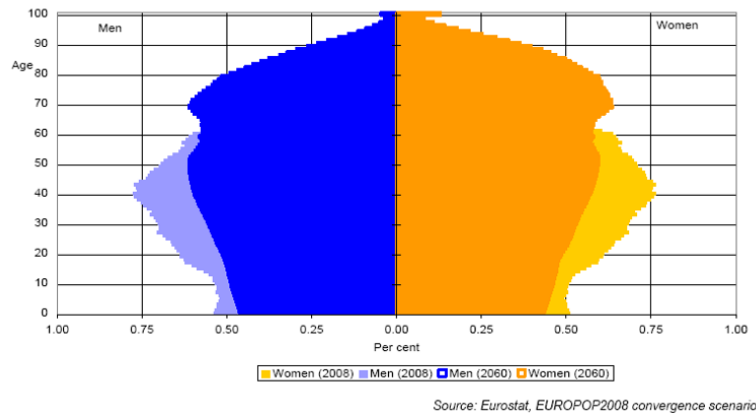
### ***Miksi RESET on tärkeä?***

RESET projektin tavoitteena on kohdata kaksi suurta haastetta, jotka EU:lla on:

- EU:n ikääntyvä väestö,
- tarve tarjota uusia, taloudellisesti kestäviä aloitteita ikääntyneille työntekijöille.

Vuoden 2015 *Ageing Reportin* eli ikääntymisraportin mukaan “hedelmällisyyden, eliniän odotteen ja muuttoliikkeen myötä EU:n väestön ikärakenne tulee voimakkaasti muuttumaan tulevina vuosikymmeninä. Väestön määrä yleisesti tulee olemaan hieman suurempi vuoteen 2060 mennessä, mutta väestö on keskimäärin huomattavasti vanhempaa kuin nykyisin”. Alla oleva kuvio havainnollistaa sellaisia

ikäntymisongelmia, joita läntisen  
EU:n yhteiskunnilla tulee olemaan:



Kuvio 1: Ikäpyramidi, EU 27, 2008-2060

Vuoden 2018 Ikäntymisraportin mukaan “EU:n kokonaistyöllisyysasteen ennustetaan nousevan 71,1 prosentista vuonna 2016 75,8 prosenttiin vuonna 2070. Tällaiseen kehitykseen päästään suurimmaksi osaksi parantamalla vanhempien henkilöiden (+12.6) ja naisten (+6.9) työllistymistä”. Yksi pidempään työskentelemisen eduista on, että se voi tarjota lisäresursseja korkeampien sosiaaliturva- ja terveydenhuoltokulujen maksamiseen, jotka yhdistetään väestön ikääntymiseen. RESET projekti ehdottaa innovatiivista koulutusta, jotta:

- aikuiskouluttajat olisivat tietoisia seniorikansalaisten vaatimuksista ja erityistarpeista oppimismetodologian suhteen sekä myös vinkkien tarjoamiseksi siihen, kuinka olla vuorovaikutuksessa vanhempien henkilöiden kanssa
- vanhempia henkilöitä voitaisiin kouluttaa uusien, sosiaalisiin tieteisiin liittyvien taitojen hankinnassa samalla, kun he käyttävät innovatiivisia digitaalisia työkaluja, jotka on luotu erityisesti tätä projektia varten ja räätälöity käyttäjien tarpeisiin

Tarjoamalla konkreettisia vastauksia yllämainittuihin haasteisiin, RESET projekti on osa proaktiivista lähestymistapaa ja näin vahvistaa paikkansa innovatiivisena aikuiskoulutukseen liittyvänä aloitteena.

### *Mitä RESET projekti on saavuttanut?*

Saavuttaakseen kunnianhimoiset tavoitteensa, RESET on aivan alusta saakka (marraskuu 2017) kehittänyt useita tutkimuksia ja resursseja vanhemmille työntekijöille:

1) **Maakohtaiset raportit ja Koulutustarpeen analyysit** – Ensimmäisenä kuukautena projektipartnerit esittivät yleiskatsauksia vanhempien henkilöiden työtilanteesta ja elämänmittaisen oppimisen mahdollisuuksista maissaan projektin kickoff- eli aloituskokouksessa. Maaraportti kokoaa kaikkia nämä tutkimukset yhteen ja siinä päästään seuraaviin johtopäätöksiin:

- Kaikissa partnerimaissa on yhä paljon tehtävää, jotta vanhempien aikuisten, 55-64v., osallistumista työmarkkinoille saataisiin rohkaistua.
- Kahdeksan partnerimaan erilliset hallitukset näyttävät ottavan käyttöön samankaltaisia keinoja talouskriisin kohtaamiseksi, kuten eläkeiän nosto ja lisäverot eläkeläisille.
- Viimeisenä, liittyen erityisiin koulutusohjelmiin aikuiskouluttajille, kansallisilla hallituksilla on yleisesti ottaen yhä paljon tehtävää tämän sektorin piristämiseksi sekä metodien ja oppiarvojen harmonisoimiseksi.

RESET partnereiden toteuttamassa koulutustarpeiden analyysissä oli mukana paikallisista neuvojista koottu komitea, joka koostui aikuiskoulutuksen asiantuntijoista tai vanhemmista työntekijöistä, jotka vastasivat kyselyihin, joiden tarkoitus oli määritellä RESETin päätuotosten tärkeimmät sisällöt.

Sosiaalisten tutkijoiden tärkeimmät pehmeät ja kovat taidot saatiin tunnistettua yhden näistä kyselyistä avulla. Näiden taitojen tunnistamisen ansiosta partnerit saattoivat rakentaa Sosiaalisen tutkijan oppimissisällön erilaisiksi moduuleiksi.

Paikallisten neuvojien komitean jäsenet vastasivat myös kyselyyn, jossa pyrittiin kartoittamaan tärkeimmät ICT-aidot sosiaaliselle tutkijalle. Partnerit kehittivät tämän kyselyn tulosten pohjalta RESETin Digitaalisen osaamisen työkalupakin (josta

kerrotaan myöhemmin) moduulit.

Paikallisten neuvojien komitealle tehdyn toisen kyselyn tulokset auttoivat partnereita tunnistamaan taitoja, joita käsiteltiin yksityiskohtaisesti partnereiden aikuiskouluttajille kehittämässä RESET-tuotoksissa Täydennyskoulutusohjelma sekä Käsikirja, jotka esitellään myöhemmin.

Partnerimaissa tehtiin desk-perustaista tutkimusta sen selvittämiseksi, mitkä olisivat sopivimmat mallit ja millainen on lakiin liittyvä viitekehys, ja myös field-pohjaista tutkimusta tehtiin paikallisten neuvojien kanssa. Näiden tutkimusten tulokset auttoivat muotoilemaan Liiketoiminnan kehittämisen ja suunnittelemisen viitekehys - moduulit, joista kerrotaan enemmän myöhemmin.

Viimeisimpänä RESET partnerit konsultoivat paikallisia neuvoja siitä, mitä he odottavat verkko-oppimisympäristöltä, millaista koulutusmateriaalia he haluavat käyttää verkko-oppimisympäristössä ja millaiset opetusmenetelmät olisivat sopivimpia käytettäväksi verkko-oppimisympäristössä. Näiden vastausten ansiosta RESETin verkko-oppimisympäristö luotiin ja mukautettiin kohderyhmän tarpeisiin sopivaksi.

**2) Sosiaalisen tutkijan koulutusohjelma** – Tämä koulutusohjelma on tarkoitettu vanhemmille aikuisille henkilöille, ja sen tarkoitus on kouluttaa heitä omaksumaan uusia sosiaaliin tieteisiin liittyviä taitoja, jotta he pysyisivät työvoiman aktiivisina jäseninä.

Opetussuunnitelma perustuu sekoitettuun oppimistapaan: se koostuu 25 tunnista lähiopetusta ja 25 tunnista verkko-oppimista, yhteensä siis 50 tuntia.

Sen moduuleja ovat:

- Moduuli 1: Viestintä ja vuorovaikutus
- Moduuli 2: Analyttiset taidot
- Moduuli 3: Organisaatiotaidot
- Moduuli 4: Sosiaalisen tutkimuksen tekeminen

**3) Digitaalisen osaamisen työkalupakki** – Tämä työkalupakki sisältää erityistaitoja vanhemmille henkilöille, jotka työskentelevät IT-pohjaisissa ympäristöissä





sosiaalisina tutkijoina. Näihin lukeutuvat erityistaidot, jotka poikkeavat melko paljon perinteisistä digitaioresursseista. Työkalupakki sisältää kaikki tarvittavat koulutusresurssit vanhempien työntekijöiden tärkeimpien IT-taitojen rakentamiseen niin, että se tukee heidän uudelleentyöllistymistään tutkijoiksi.

Näitä taitoja voi kehittää käymällä työkalupakkikurssin, joka koostuu näistä 8 videosta:

- Työpöytä tutkimuksen tekeminen
- Haastattelun tekeminen: online viestintätyökalut
- Tiedon käsittely ja esittäminen
- Tutkimuksen tekeminen: verkkotyökalut ja sosiaalinen media
- Projektinhallintaohjelmisto
- Tiimityökalut
- Tekstinkäsittely
- Ajanhallintatyökalut

4) **Täydennyskoulutusohjelma ja Käsikirja** – Tämä käsikirja on erityisesti suunniteltu aikuiskouluttajille ja se auttaa heitä järjestämään kurssit, jotka on kehitetty Sosiaalisen tutkijan koulutusohjelmaan ja Digitaalisen osaamisen työkalupakkiin. Tämä käsikirja auttaa aikuiskouluttajia tuntemaan olonsa varmoiksi heidän työskennellessään RESET partnereiden kehittämien uusien resurssien kanssa, ja myöskin heitä saamaan sopivan koulutuksen, jotta he voivat tarjota koulutusta sekoitetussa oppimisympäristössä. Nämä tavoitteet saavutetaan 5 moduulin läpikäymisellä:

- Moduuli 1: Ikääntyvien ohjaaminen
- Moduuli 2: Taidot, joita tarvitaan Sosiaalisen tutkijan koulutusohjelman ja Digitaalisen osaamisen työkalupakin opettamiseen
- Moduuli 3: Verkko-oppimisen edut ja haitat
- Moduuli 4: Verkkoturvallisuus
- Moduuli 5: Business Model Canvas johdanto

Ohjelman yhteiskesto on 50 tuntia, ja se koostuu 25 tunnista lähiopetusta ja 25



tunnista verkko-oppimista, jotta saataisiin kuva sekoitetusta oppimistavasta.

5) **Liiketoiminnan kehittämisen ja suunnittelun viitekehys** – Tämä resurssi sisältää täyden setin työkaluja ja resursseja, jotka on suunniteltu erityisesti vanhemmille työntekijöille, jotka siirtyvät joko osa- tai kokoaikaisesti itsensätyöllistäjiksi. Esitellyt liiketoimintamallit ja kehitetyt liiketoimintasuunnitelmien viitekehukset pyrkivät tukemaan tavallisen yrityksen, sosiaalisen yrityksen ja samanmielisten yksilöiden yhteistyön aloittamista. Tämä resurssi koostuu seuraavista moduuleista:

- Liiketoiminnan aloittaminen
- Liiketoimintasuunnitelman kehittäminen
- Rahoitus
- Verkostoituminen

Tämän resurssin sisällöt on myös mukautettu kansallisiin konteksteihin sopiviksi: RESET partnerit loivat moduulit erilaisista rahoitusmahdollisuuksista maissaan ja myöskin erilaisista lakiin liittyvistä viitekehyksistä.

6) **Verkko-oppimisympäristö** – Tältä alustalta löytyvät digitaalinen oppimisympäristö ja nettisivu projektipartnereille. Aiheelle omistettu oppimisympäristö on saatavilla sekä aikuiskouluttajille että kaikille vanhemmille henkilöille, jotka haluavat oppia kuinka perustaa oma yritys, kuinka tehdään sosiaalista tutkimusta tai jotka haluavat oppia sosiaaliselle tutkijalle hyödyllisiä IT-taitoja.

## Miksi RESET on malli työvoiman muutokselle?

Viime vuosina on huomattu, että vanhemmalla iällä aloitettu yrittäjäyys on tärkeä tekijä ikääntymisen lykkäämisessä ja eliniän odotteen pidentämisessä. On tullut yhä tavallisemmaksi, että henkilöt, jotka ovat 50 tai vanhempia, alkavat yrittäjiksi. Tämä ilmiö on herättänyt monien tutkijoiden kiinnostuksen, jotka ovat tehneet aiheesta niin kvantitatiivista kuin kvalitatiivista ja käsitteellistäkin tutkimusta (Biron D., St-Jean É.,



2019). Tällaisen eliniänodotteen pidentymisen oletettiin lisäävän vanhempien henkilöiden yritysten perustamista (Kautonen et al., 2011). On syytä korostaa, että pitkäaikaiset väestölliset trendit – ympäri kehittyntä maailmaa – näyttäisivät siltä, että vanhempien yrittäjien panos taloudelliseen aktiivisuuteen on kasvava kehittyneissä maissa, kun taas nuoremman työskentelevän ikäryhmän panos laskee (esim. Rogers, 2012; Weber ja Schaper, 2004). Isele ja Rogoff (2014) osoittivat, että viimeisen vuosikymmenen aikana suurin aktiivinen ryhmä start-up yritysten perustamisessa ovat olleet 55-64 -vuotiaat ja, että on todennäköisempää, että vanhemmilla yrittäjillä on suurempi ja vakaampi yritys heidän taustastaan ja elämäkokemuksestaan johtuen.

Vanhempien yrittäjien ilmiöön on viitattu sanoilla ‘grey entrepreneurs’ (”harmaat yrittäjät”), ‘senior entrepreneurs’ (”senioriyrittäjät”), ‘third age entrepreneurs’ (”kolmannen iän yrittäjät”), ‘elderentrepreneurs’ (”vanhusyrittäjät”) ja ‘second career entrepreneurs’ (”toisen uran yrittäjät”) (Seymour, 2002). Eläkeläiset, joiden tarkoitus on pysyä vielä työelämässä aikaisen eläköitymisen jälkeen, voivat käyttää yrittäjyyttä ”siltana” (Singh ja DeNoble, 2003). Blanchflower et al. (2001) huomasivat kiinnostavasti, että todennäköisyys sille, että itseä sanotaan itsetyöllistetyksi, vähenee voimakkaasti iän myötä, mutta kuitenkin taipumus todella olla itsetyöllistetty kasvaa voimakkaasti iän myötä.

Toisaalta korkea ikä itsessään voi asettaa huomattavia haasteita, jotka liittyvät hidastuneeseen oppimiskykyyn, alentuneeseen sietokykyyn ympäristön jatkuvia muutoksia kohtaan, heikkenevään terveyteen ja muodollisen koulutuksen vähentymiseen (Weber ja Schaper, 2004; Weinrauch, 1984). Samoin se, kuinka yhteiskunta näkee vanhemmat ihmiset ja erityisesti vanhemmat yrittäjät – ”negatiivisessa valossa”, kuten Wainwright et al. (2012, s.8) sanoo – voi myös osoittautua toiseksi huomattavaksi esteeksi. Tällaiset ikään liittyvät stereotypiat saattavat rajoittaa vanhempien yrittäjien mahdollisuutta saada starttirahaa tai start up avustuksia (Kulik et al, 2014).

Yrittäjyyttä vanhemmalla iällä pitäisi lähestyä toisenlaisesta näkökulmasta, kuten Kulik et al. (2014, p.933) toteaa: ”vanhemmat yrittäjät menestyvät todennäköisemmin, sillä he pystyvät hyödyntämään ammatillista kokemustaan ja



verkostojaan". Aiemmat tutkimukset

ovat olleet samoilla linjoilla (Weber ja Schaper, 2004; Madsen et al., 2003; North ja Blackburn, 1997) todetessaan, että iällä näyttää olevan positiivinen vaikutus yrittäjän menestykseen ja yrityksen selviytymiseen vanhemman yrittäjän aiemman kokemuksen myötä sekä heidän kerryttämiensä inhimillisen ja sosiaalisen pääoman takia. Vanhemmat aikuiset voivat menestyä yrittäjinä, kunhan he saavat tukea ympäristöltään sen sijaan, että heitä aliarvostettaisiin korkean iän takia (Kurek ja Rachwał, 2011).

Itse asiassa vanhemmat yrittäjät käyttävät todennäköisesti hyödykseen helposti saatavilla olevia, jo olemassa olevia resurssejaan samalla, kun rakentavat toimintaansa tietämilleen taidoille. Esimerkiksi Dorfman et al. (2004) viittasivat tapaukseen, jossa 89-vuotias nainen oli nähnyt tilaisuuden, ja pyöritti omaksi ilokseen "äiskä ja iskä" -tyylistä kotiruokaravintolaa maalaisyhteisön keskellä. Näin ollen vanhempien henkilöiden yrittäjähenkisten toimien tukeminen ei vastaa vain yksilön tarpeisiin, vaan lisää myös yhteisön hyvinvointia sosiaalisten verkostojen ja taloudellisen kasvun lisäyksen kautta (Hantman & Gimmon, 2014).

Sosiaalinen yrittäjäyys (social entrepreneurship) on ilmiö, jota kohtaan kiinnostus kasvaa ympäri maailmaa. Kuitenkin sosiaalisten yrittäjien ominaisuuksista, tuntomerkeistä, piirteistä ja käyttäytymismalleista tiedetään vain vähän. Vaikka tutkimuksen tarve liittyen tiettyihin sosiaalisten yrittäjien ryhmiin on tiedossa, on tällä hetkellä kuitenkin puutetta erityisesti vanhempiin sosiaalsiin yrittäjiin keskittyvästä kirjallisuudesta (Stumbitz, Bianca, 2013). RESET projektin tavoite on tukea aktiivista ikääntymistä yrittäjäyysaktiiviteettien kautta vanhempien aikuisten henkilöiden keskuudessa. Hankkeessa selvitettiin sellaisen interventio-ohjelman toteuttamisen mahdollisuuksia, joka vahvistaisi yrittäjäyden käsitettä ja kykyä siihen iäkkäiden aikuisten keskuudessa.

Pilottiprojekti näyttäisi vahvistavan, että tällainen interventio-ohjelma on toteutettavissa ja tämä oikeuttaa myös jatkotutkimukset. Projektipartnereiden kokemuksista on saatu arvokasta oppia käytäntöihin liittyen, ja sen avulla voidaan tunnistaa kriittisen tärkeitä askeleita eteenpäin pääsemiseksi vanhempien työläisten työvoiman muutoksen tukemisessa. On kaksi avainasiaa, joita tulee pohtia: (1) se



keskeisen tärkeä rooli, joka

aikuiskouluttajien pohja- ja täydennyskoulutuksella on laadukkaiden oppimistuloksien saavuttamisessa - erityisesti, kun työskennellään ryhmien kanssa, jotka ovat koulutuksen saatavuuden kannalta marginaalissa, kuten vanhemmat työntekijät ovat, ja kun tarvitaan erityisiä taitoja; (2) vanhempien työntekijöiden potentiaali tuoda panoksensa yhteiskuntaan ja talouteen Euroopassa, mikäli heille tarjotaan tarvittavia tukitoimia.

RESET projektissa ajatellaan laaja-alaista innovaatiota siinä, kuinka aikuiskoulutusta ja koulutuksellisia palveluita tarjotaan vanhemmille työntekijöille, jotka haluavat pysyä työelämässä. Se vastaa aikuiskoulutuksen ammattilaisten täydennyskoulutuksen suureen tarpeeseen, jolla tuetaan heidän jatkuvaa ammatillista kehitystään, ja heidän uusien, ehdotettujen opetussuunnitelman ja digitaalisiin taitoihin liittyvien resurssien sekä myös uusien, räätälöityjen verkko-oppimisympäristöjen käyttöään. Täytyy huomata, että ennen tätä ei ollut tarjolla resursseja, joissa yhdistyisivät räätälöidyt opetussuunnitelmat, digitaalisiin taitoihin liittyvät resurssit sekä liiketoiminnan kehittämis- ja suunnitteluresurssit iäkkäämmille työntekijöille.

Se mitä RESET ehdotti, oli uuden maaperän raivaamista aikuiskoulutuksen tarjonnan saralla heille, jotka tällä hetkellä lähestyvät työelämän loppua. Ensimmäisenä tällainen innovaatio tuli suunnitella, kehittää ja osoittaa toimivaksi useissa aikuiskoulutuksen mikroympäristöissä. Kun ensimmäiset prototyypit oli kehitetty ja vaaditut verkkoalustat olivat valmiina, projektin tuotoksia laajennettiin ja niihin sisällytettiin myös muita. Koska näin on onnistuttu tekemään läpi koko projektin ajan, tuotoksien moninkertaistamisen potentiaali on huomattava. Täydellisen täydennyskoulutuksen opetussuunnitelman; sosiaalisen tutkijan opetussuunnitelman; digitaalisten taitojen kehittämisen työkalupakkiresurssien; liiketoiminnan kehittämisen ja suunnittelun viitekehyksen sekä verkko-oppimisympäristön tarjoaminen takaavat, että uusien materiaalien käyttöönotto tulee olemaan paljon projektin elinikä laajempi.

Projektin vaikutuksen ylläpitäminen sen eliniän jälkeenkin pohjautuu samaan filosofiaan, joka alun perin innoitti koko projektin. RESET projektin ajatuksena on



yksilöllisen kapasiteetin tukeminen siinä, miten he kehittävät tärkeitä taitojaan, joita he voivat käyttää aktiivisen työvoimaan osallistumisensa pidentämiseksi. Jotta mikään uusi palvelu olisi ajantasainen, tulee sen pohjautua pitkän aikavälin näkökulmaan. Suunnitellessaan esitettyjä resursseja, konsortiopartnerit ovat keskittyneet vanhempien työläisten kohderyhmän avaintaitojen kehittämiseen. Tutkimustaitojen, digitaalisten taitojen ja liiketoiminnan kehittämistaitojen kehittäminen toimii tukimekanismina kannustaen jatkuvaan aktiiviseen osallistumiseen yhteiskunnassa ja taloudessa.

Vaikka tällaisten taitojen kehittämisellä kuuluvuuden edistämiseksi on huomattava sosiaalinen merkitys, on myös innovatiivista kehittää sellaisia taitoja, jotka tukevat vanhempien henkilöiden työvoimassa pysymistä, ja sillä on huomattavia ja moninaisia hyötyjä. Kuten aiemmin mainittiin, iäkkäämmät henkilöt antavat – ja heidän odotetaan tulevaisuudessa antavan – jatkuvan panoksensa eurooppalaisen talouskasvun eteen, etenkin, kun vanhempien työntekijöiden määrä tulee tulevaisuudessa lisääntymään. Tämän vuoksi heidät tulee nähdä työmarkkinoiden aktiivisina jäseninä. Tällä hetkellä on olemassa huomattava joukko vanhempia henkilöitä, joiden aktiivinen osallistuminen on päätynyt ennaikaisesti. Heidän saamisensa takaisin työmarkkinoille on työlästä, erityisesti, koska työn yleisessä käsitteessä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta, eikä myöskään siinä, mitä se tarkoittaa vanhempien henkilöiden työaikataulujen ja -alueiden suhteen.

RESETin avainasemassa oleva innovatiivinen ominaisuus työvoiman muutokselle on se, että se kannattaa proaktiivista lähtökohtaa ikääntyvän työvoiman suhteen ja selkeästi tunnistaa vaiheet, joita tarvitaan asianmukaisten työolosuhteiden saavuttamiseen ja sopivien työalueiden kehittämiseen iäkkäämmille henkilöille.

- RESET on myös kehittänyt innovatiivisen pedagogisen viitekehyksen, jolla avustetaan työvoiman muutoksessa ja jonka kohteena ovat vanhemmat työntekijät heidän lähestyessään eläkeikää.



- Se on tarjonnut jotakin uutta vanhemmille työntekijöille suunnittelemalla ja toteuttamalla erilaisia toimia, joiden tarkoitus on tukea heidän siirtymistään uusille ammatillisille urille.
- Se on tarjonnut täydennyskoulutusta aikuiskouluttajille tukeakseen heidän jatkuvaa ammatillista kehittymistään, tutustuttaen heidät vanhemmille henkilöille iän puolesta sopiviin opetuskäytäntöihin.
- Se on tarjonnut aikuiskouluttajille uusia opetussuunnitelmaresursseja auttaakseen heitä tukemaan vanhempia ihmisiä taloudellisesti erittäin hyödyllisten taitojen kehittämisessä.
- RESET projekti rohkaisee ammattiliittoja, työnantajia ja kouluttajia tekemään yhteistyötä iäkkäämpien työntekijöiden kanssa sen määrittelemiseksi, millaisia ovat potentiaaliset uudet ammattiurat ja myöskin asianmukaisten liiketoiminnan tukityökalujen kehittämiseksi uusille, ikään sopiville liiketoimintamalleille.
- Projektin kansainvälisestä luonteesta johtuen se helpottaa ja tukee kansainvälistä yhteistyötä vanhempien työntekijöiden kesken, jotta voitaisiin tutkia liiketoiminnan potentiaalisia yhteistyön muotoja.



## RESET metodologian ja koulutuksen kestävyys

### RESET mallin toisintamisen vaiheet

Kaikki kehitetyt resurssit ovat ilmaisia ja käytettävissä verkossa kaikkien partnereiden kielillä. Mikä tahansa organisaatio, joka haluaa käyttää RESET mallia, voi ottaa yhteyttä RESETin kehittämisestä vastanneeseen partneriin kahdeksassa maassa, jotka ovat olleet mukana projektissa, ja nämä voivat selvittää konkreettisesti, miten RESET koulutus toteutetaan. Jotta voitaisiin tarjota tiivistelmä siitä, miten tällainen koulutus toteutetaan käytännössä, on listattu useita vaiheita:

1. Tunnista ja rekrytoi mukaan vanhemmat henkilöt, jotka ovat halukkaita osallistumaan RESET koulutukseen. Rekrytoinnin voi suorittaa sisäisesti harjoittelijakäytännön kautta, esimerkiksi ottamalla suoraan yhteyttä omaan työyhteisön jäseniisi, tai ulkoisesti ottamalla käyttöön yhteistyön seniorijärjestöjen kanssa.
2. Etsi aikuiskouluttajia, jotka ovat halukkaita osallistumaan ja kiinnostuneita saamaan koulutusta RESET koulutuksen oikein järjestämisessä kiinnostuneille iäkkäämmille henkilöille. Myös tämän etsinnän ja rekrytoinnin voi suorittaa niin sisäisesti kuin ulkoisestikin.
3. Luo oma tili RESET alustalle, jotta pääset katselemaan konsortion kehittämiä resursseja. RESET alustalle pääset tästä linkistä: <https://resetproject.eu/>.
4. Valitse oikea kieli.
5. Klikkaa "Tuotokset".
6. Valitse koulutusohjelma, josta olet kiinnostunut.
7. Käytä "Täydennyskoulutus kouluttajille" -koulutusta aikuiskouluttajille, jotta he voivat pitää "Sosiaalisen tutkijan koulutusohjelman" kiinnostuneille vanhemmille henkilöille. "Täydennyskoulutuksen kouluttajille" voi pitää oman organisaatiosi jäsen. Kouluttajan käytettävissä ovat tuntisuunnitelma (Käsikirja), PowerPoint esitykset sekä lisämateriaaleja. Koulutuksen kesto on 50 tuntia, joista 25 on lähiopetustunteja ja 25 verkko-oppimista.





8. Aikuiskouluttajille tulisi esitellä myös Digitaalisen osaamisen työkalupakki. Työkalupakki koostuu videoista, jotka on kehitetty erityisesti iäkkäämmille kansalaisille, ja ne tarjoavat heille opastusta sosiaalisille tutkijoille tarpeellisten IT-taitojen hankkimisessa.
9. Tämän jälkeen aikuiskouluttajien, jotka ovat käyneet Täydennyskoulutuksen, tulisi esitellä RESET koulutuksesta kiinnostuneille senioreille Sosiaalisen tutkijan koulutusohjelma.
10. Viimeisenä koulutuksen suorittamiseksi tulisi vanhemmille työntekijöille esitellä ”Liiketoiminnan kehittämisen ja suunnittelun viitekehys” RESET koulutuksen jälkeen, jotta tarjottaisiin heille taloudellista tietoa, jota tarvitaan työelämässä.

Kaikki resurssit ovat käytettävissä verkossa ja niitä saa käyttää ilmaiseksi, jotta taataan projektin tuloksien ja metodologian kestävyys.

### **Kustannushyötyanalyysi RESET-mallin toteuttamisesta kussakin maassa**

RESET tutkijoiden suorittamassa kustannushyötyanalyysissä selvisi, että alkukustannuksista suurin osa meni henkilöstöresursseihin (työtunteihin), joita tarvittiin projektin koulutusmateriaalien luomiseen ja vastaisuudessa näitä resursseja voidaan käyttää ja monistaa missä tahansa Euroopan yhteisössä tai instituutiossa. Nämä kulut hoidettiin pääasiassa partnereiden toimesta Erasmus+ rahoituksen ansiosta projektin kehittämisvaiheen aikana (joka kesti 24 kuukautta), kun taas projektin hyödyt jatkuvat yhä.

Projektin ylläpidosta aiheutui suurimmaksi osaksi kuluja siitä, että ihmiset osallistuivat aktiviteetteihin. Suurimman osan kuluista liittyessä prosessin toimeenpanoon ja niiden ulottuessa paljon pidemmälle aikavälille kuin projektin elinikä, voidaan prosessin kestävyyttä pitää kannattavana. Myös hyötysuunnitelma varmisti tämän aspektin, jotta projektin kestävyys voitaisiin taata.

Joitakin RESET koulutuksen toteuttamisesta aiheutuvia kustannuksia voidaan listata, mutta analyysin jälkeen vaikuttaa siltä, että koulutuksella saavutettavat hyödyt ylittävät täytäntöönpanosta aiheutuvat kustannukset.

Alla olevassa taulukossa esitetään arvio niistä kustannuksista, joita RESET metodologian käyttöönottavalle organisaatiolle voi syntyä:

<b>Vaihe</b>	<b>Kustannustyyppi, joka voi tulla vastaan aktiviteetteja järjestettäessä</b>
Tunnista ja valitse aikuiskouluttajat	Puhelin, internetyhteys, printattu lentolehtinen, henkilöstön työaika aikuiskouluttajien tapaamiseen, sähkö
Vanhempien henkilöiden tunnistaminen	Puhelin, internetyhteys, printattu lentolehtinen, henkilöstön työaika erilaisissa tapahtumissa mainostamiseen, sähkö
Induktiokoulutusohjelman tarjoaminen	Koulutustila, internetyhteys, kannettava tietokone, videoprojektori, tulostin, fläppitaulu, paperia, tusseja, tulostetut monistemateriaalit, kahvitauko, henkilöstökouluttajan työaika
Kouluttajien koulutusohjelman tarjoaminen	Koulutustila, internetyhteys, kannettava tietokone, videoprojektori, tulostin, fläppitaulu, paperia, tusseja, tulostetut monistemateriaalit, kahvitauko, aikuiskouluttajien/vapaaehtoisten johtajien kouluttajan työaika
Arviointi ja osallistujien palautteen kerääminen	Paperia, tulostin, puhelin, internetyhteys, tarkkailuun ja arviointiin kuuluva henkilöstön työaika
Osallistumistodistusten jakaminen senioreille	Paperia, tulostin

*Taulukko 1: Kustannusarvio RESET koulutuksen täytäntöönpanosta*

Näitä kuluja voidaan kattaa seuraavilla tavoilla:

- Vapaaehtoistyö
- Sponsorointi
- Paikalliset apurahat
- Yksityiset lahjoitukset

## Miksi päättäjien tulisi harkita RESET metodia?

Vuosien mittaan siirtymäohjelmat ovat tulleet monenlaisissa muodoissa, esimerkiksi capstone-kurssit, työpajat ja konferenssit iäkkäimmille henkilöille. Siirtymäohjelmissa läpikäytäviin taitoihin kuuluvat työhön liittyvät taidot, henkilökohtaiseen elämään liittyvät taidot ja tunnetaidot, joita tarvitaan siirtymään liittyvien muutosten käsittelyssä. Vaikka urapalvelut järjestävät monia siirtymäohjelmia, kaikki opintopalveluiden ammattilaiset voivat työskennellä yhdessä auttaakseen yliopistosta valmistuvia heidän siirtymässään työelämään. Valmistuvien siirtymäohjelmat voivat hyödyttää opiskelijoita, työnantajia ja instituutiota itseään, rakentamalla mainetta ja uskottavuutta siinä, kuinka yliopisto huolehtii opiskelijoidensa menestyksestä opintojen jälkeen. Tämän vuoksi ammattikorkeakoulut ja yliopistot käyttävät siirtymäohjelmia auttaakseen valmistuvia opiskelijoita olemaan paremmin valmistautuneita heidän siirtyessään töihin (Yeadon, 2010).

Opiskelijat eivät saa työelämässä tarvittavia taitoja vain istumalla luennoilla (Wendlandt & Rochlen, 2008; Wood, 2004). Tämän vuoksi siirtymäohjelmat tukevat opiskelijoiden ymmärrystä siitä, millaisia taitoja heidän tulee harjoitella. Cuseo (1998) tunnisti useita valmistuville tarkoitettujen siirtymäohjelmien tavoitteita, kuten työpaikalla tarvittavien taitojen kehittäminen, sopeutumisessa ja uranvalmistelussa auttaminen, elämän käytännön suunnitteluun kannustaminen sekä valmistuvien opiskelijoiden yhdistäminen alumneihin ja tämän seuraaminen (Henscheid, J. M., 2008). Akateemiset instituutiot ovat lisäksi kehittäneet – nuoremmille opiskelijoilleen – monia erilaisia siirtymäohjelmia, joita Henscheid on listannut (2008). Tällaisia

ohjelmia ovat esimerkiksi seminaarit

tai capstone-kurssit, muut opiskelijoita uraan valmistelevat ohjelmat, sekä ohjelmat, jotka tarjoavat opiskelijoille mahdollisuuden verkostoitua ja soveltaa tietojaan käytäntöön, ja viimeisen vuoden juhlalliset tilaisuudet. Vaikkakin jokaisella tällaisella projektilla on erilainen fokus, niitä kaikkia voidaan käyttää myös auttamaan opiskelijaa itsearvioinnissa ja siirtymäpulmien havaitsemisessa.

Vastaavasti päättäjien tulee ottaa huomioon, mitä voidaan tehdä sellaisten vanhempien henkilöiden hyväksi, jotka tarvitsevat proaktiivisen lähtökohdan ikääntyvään työvoimaan liittyen, ja lisäksi tulee selkeästi tunnistaa askeleet, joita tarvitaan asianmukaisten työskentelyolojen saavuttamiseksi innovatiivisilla ammatillisilla aloilla. Tällöin päättäjät voivat ulottaa tämän projektin tulokset ja muut parhaat käytännöt koskemaan laajempia käytäntöjä. Tähän liittyen RESET projekti tarjoaa hyödyllisiä havaintoja pedagogiikan resursointiin ja muuhun asiaan liittyvään, jotta voitaisiin helpottaa työvoiman muutoksen vaatimuksia vanhemmille henkilöille. Tämän vuoksi RESET tutkimus ottaa huomioon ja korostaa erilaisia tarpeita, joita vanhempien yrittäjien tulee kehittää. Projektin keskittyminen vanhempiin henkilöihin on myös tuonut esille heidän tapansa oppia ja ottaa käyttöön oppimisen tulokset. Projektin löydösten jakamisen ja hyödyntämisen varmistamiseksi RESET tarjoaa kaikki koulutusmateriaalit kaikkien partnereiden äidinkielellä.

Projektin panos on kolmiosainen. Ensinnäkin se kehittää empiirisesti perustetun typologian, joka heijastaa sosiaalisen yrittäjyyden monenlaisia aktiviteetteja. Toiseksi se parantaa ymmärrystä (sosiaalista) yrittäjyyttä koskevien aikomusten ja todellisten käytäntöjen välisistä yhteyksistä. Kolmanneksi se tarjoaa kokonaisvaltaisemman katsauksen erilaiseen riskinottamiseen ja sen moniin ulottuvuuksiin, mukaan lukien taloudellinen (joka on asiaan liittyvän ”valtavirtakirjallisuuden” pääaihe) ja myöskin maineeseen liittyvä tai muu henkilökohtainen (esimerkiksi fyysinen) riski. Siinä tulee myös ilmi, että yksilön taipumus ottaa riskejä usein muuttuu ajan myötä ja vastauksena eri elämänvaiheiden muuttuviin olosuhteisiin.

Projekti huomioi kontekstin merkityksen oppisisältömoduulien kehittämisen aikana. Relevantti tausta ja olosuhteet eroavat toisistaan huomattavasti partnerimaiden kesken, ja tämä vaikuttaa niihin taitoihin, joita vaaditaan jokaisen kohderyhmän



koulutustarpeisiin vastaamiseen.

Perustavoitteemme oli varmistaa, että koulutusohjelma suunnitellaan ja kehitetään niin, että se tuottaa kaikille mukanaoleville partnerimaille lisäarvoa. RESET hahmotteli avaintaidot, joita tarvitaan ammattitaitoisena sosiaalisena tutkijana - yrittäjänä. Tämän saavuttamiseksi kaikki partnerit ovat työskennelleet tuottavasti paikallisten neuvojensa kanssa kohderyhmäkohtaisen koulutustarpeiden analyysin tuottamiseksi. Kaikista koulutustarpeiden analyyseistä tehty tutkimus auttoi hahmottelemaan tavoiteltavat oppimistulokset sosiaalisen tutkijan koulutusohjelman viitekehyksessä. Tämä viitekehys toimi jatkuvana vertailuarvona partnereiden työlle, ja se auttoi RESET partnereita räätälöimään sisältöä paikallisiin kulttuurisiin ja sosiaalisiin arvoihin sopivaksi.

Jotta voitaisiin tehdä yhteenveto kaikkien koulutustarpeiden analyysikyselyiden sisällöstä, on tärkeää tarkastella tuloksia kollektiivisesti. Osallistujat huomioivat pehmeiden taitojen tärkeyden – erityisesti niiden taitojen, jotka liittyvät toiminnalliseen (liiketoiminnan kontekstissa) tehokkuuteen, kuten ongelmanratkaisu, ajanhallinta, päätöksenteko ja viestintätaidot. Samoin neuvottelutaitoja ja tehokasta kuuntelutaitoa pidettiin yhtä tärkeinä. Kovista taidoista osanottajat tunnistivat ICT-taitojen, metodologian ja datan ymmärtämisen sekä myös digitaalisten taitojen tärkeyden. Suurin osa osallistujista korosti sen tärkeyttä, että vanhemmat työntekijät lähtevät mukaan koulutuksiin ja uudistuksiin heidän ammatillisilla urillaan. Erityisesti jos otetaan huomioon sosiaalisten tutkijoiden moninaisuus – ja siten joustavuus – niin näiden taitojen kehittäminen voisi osoittautua vähemmän haastavaksi. Yhteiskuntatieteet yhdistävät monenlaisia tieteenaloja, jotka ovat sekä ”teoreettisia” että ”sovellettuja”.

Tätä lähtökohtaa noudattaen RESET projektin ehdottama suunta voisi osoittautua sangen hyödylliseksi päättäjille. Päättäjien tulee ymmärtää kouluttajien koulutuksen merkitys, sillä nämä ovat yhdistävä tekijä koulutuksellisen materiaalin ja vanhempien henkilöiden kiinnostuksen uudelleen kouluttautumiseen välillä. Verkkokoulutuksen käyttäminen tiedon ja taitojen siirtämiseen on keskeistä ja voisi osoittautua hedelmälliseksi, kun se yhdistetään lähiopetukseen. Aikuiskoulutus ja epämuodollinen oppiminen tulevat olemaan avainreittejä kyseisessä prosessissa. Ikääntyvät ja vanhemmat aikuiset henkilöt voidaan nähdä arvokkaina resursseina



kutistuvilla työmarkkinoilla. Tätä

tulisi tarkastella myös laajemmassa kontekstissa sukupolvien välisenä solidaarisuutena. Kyseinen prosessi vaatii ikäystävällisten liiketoimintaympäristöjen luomista ja palveluita, joita voisivat hyödyntää kaikki.

Viimeisenä päättäjät voivat inspiroitua RESETin useista innovaatioista:

- Sosiaalisen tutkijan koulutusohjelma on innovatiivinen opintokokonaisuus, joka on suunniteltu erityisesti vanhemmille työntekijöille heidän tukemiseen siirtymässä kohti ikääntyville sopivimpia työnteon malleja. Esitettyyn koulutusohjelmaan on lisätty tärkeitä tutkimustaitoja jo niiden olemassa olevien elämäntaitojen rinnalle, joita vanhemmilla työntekijöillä on, jotta saavutettaisiin sopiva sekoitus taitoja ja kokemusta. Se esittelee vanhempien työntekijöiden kykyjä uudelleen koulutuksen ja -käyttöön suhteen ja pohjustaa tietä muille kohdennetuille ja räätälöidyille koulutusohjelmille. Sosiaalisen tutkijan koulutusohjelma on tuotettu sekoitetussa oppimisformaatissa, ja se koostuu noin 25 tunnista lähiopetukseen perustuvaa oppimista ja 25 tunnista itseohjautuvaa oppimista. Tämä uusi opintokokonaisuus tarjoaa huomattavia työllistymisen tai itsensä työllistämisen mahdollisuuksia.
- Digitaitoihin liittyvät resurssit vanhemmille työntekijöille eivät ole nykypäivänä kovinkaan omaperäisiä tuotoksia elämänmittaiseen oppimiseen liittyen. RESET projektin kontekstissa kuitenkin laitettiin käytäntöön räätälöityjen koulutusmateriaalien kehittäminen ja tarjoaminen, jotka kohdistuvat IT-perustaisissa ympäristöissä sosiaalisina tutkijoina toimimiseen liittyviin erityistaitoihin. Tämä vaatii erityistaitoja – jotka mainittiin aiemmin – jotka eroavat melkoisesti tavallisista digitaalisten taitojen resursseista, ja projektipartnerit ovatkin työskennelleet tuottaakseen kaikki tarvittavat koulutusresurssit, joilla voidaan rakentaa avainasemassa olevat taidot vanhemmille työntekijöille heidän uudelleentyöllistymisekseen tutkijoiksi.
- Esitettyjen koulutusresurssien erityisfokus oli tukea vanhempia työntekijöitä kehittämään tarvittavia IT-taitoja sosiaalisen tutkimuksen taitojensa parantamiseksi. Paikallisten neuvojien kanssa toteutetussa koulutustarpeiden analyysissä määriteltiin tärkeimmät oppimistulokset, jotka tulee saavuttaa ja



ne taidot, tiedot ja osaamisalueet, joita tulee kehittää. RESETissä on kehitetty digitaalisen osaamisen työkalupakin oppimissisältö. Työkalupakki koostuu moduuleista, jotka ovat lyhyitä, tiettyyn asiaan keskittyviä koulutusaiheita, joista jokainen avaa tiettyä taitoa tai teknologiaa. Kaikki oppimissisällöt on testattu paikallisten neuvojen kanssa ja lopulliset versiot on hyväksytty ulkoisen vertaisarvioinnin tekemisen jälkeen. Kaikki digitaaliset koulutustyökalut ovat erittäin siirtokelpoisia tiettyjen erityiskoulutusten haluttavuuden vuoksi ja koulutuksen itsensä luonteen ansiosta, sillä se pidetään melkein aina verkkoympäristössä, ovathan kehitetyt resurssit muokattu kuudelle eri maalle sopiviksi ja ne ovat saatavilla kuudella eri kielellä. Tällaisella erityiskoulutuksella odotetaan olevan merkittävä vaikutus vanhempien työntekijöiden työllistettävyyteen ja työkykyyn.

- Myös räätälöity liiketoiminnan kehittämisen ja suunnittelun viitekehys, tukenaan täydellinen sarja työkaluja ja resursseja, kehitettiin. Tällä on monia etuja sekä kohderyhmään kuuluville yksilöille että yhteiskunnalle kokonaisuudessaan. Pitämällä vanhemmat työntekijät aktiivisina työvoiman jäseninä pitkälle heidän myöhempiin vuosiinsa, toimivatpa he sitten täysipäiväisinä työntekijöinä tai osa-aikaisina itsensä työllistäjinä, tuo tämä jatkettu osallistuminen työvoimaan lukuisia taloudellisia, henkilökohtaisia ja sosiaalisia hyötyjä. On olemassa monia liiketoiminnan start up aiheeseen liittyviä asioita, joita täytyy käsitellä, mikäli vanhemmat työntekijät mielivät jatkaa työskentelyä osa-aikaisesti itsensä työllistäjinä. RESET partnerit ovat vastanneet tähän haasteeseen esittämällä sellaisen räätälöidyn liiketoiminnan viitekehysten kehittämistä, joka on suunniteltu erityisesti kyseessä olevalle kohderyhmälle. Päättäjät voivat käyttää tällaista innovatiivista liiketoimintamallia sellaisten vanhempien työläisten kanssa, jotka siirtyvät itsensä työllistäjiksi joko osa- tai kokoaikaisesti. Kuten monet muutkin, myös erilaiset liiketoiminnan suunnittelijat ja liiketoiminnan tukipalvelut jättävät huomiotta sen potentiaalin, joko on yhä koskemattomana vanhemman väestönosan keskuudessa. Näinä aikoina, kun vanhempi väestönosuus kasvaa ja luotamme arkielämässämme yhä enemmän teknologiaan, on olemassa monia erilaisia helpohkoja työtehtäviä ja itsensä



työllistämismahdollisuuksia, joita

vanhemmat työntekijät voivat harkita varteenotettavina vaihtoehtoina myöhemmässä elämänvaiheessa työskentelemiseksi. RESETin liiketoiminnan kehittämisen ja suunnittelun viitekehyksestä on huomattavaa hyötyä monenlaisille vanhemmille työntekijöille. Vaikka jotkut maat ovatkin avoimempia suhtautumisessaan yrittäjyyteen ja sosiaaliseen yrittäjyyteen kuin toiset, liiketoiminnan kehittämisen ja suunnittelun viitekehysessä vanhemmille työntekijöille on suurta siirtopotentiaalia – erityisesti, koska vanhempien työntekijöiden pitäminen yhteiskunnan aktiivisina jäseninä on yleiseurooppalainen tavoite, ja koska on olemassa niin harvoja resursseja, jotka tukevat tätä tavoitetta.

- ”Yhden pysähdyksen taktiikalla” toimiva verkko-oppimisympäristö, joka tarjoaa välittömän pääsyn kaikkiin kehitettyihin oppimisresursseihin, on myös erittäin tärkeä. Esitetyssä verkko-oppimisportaalissa on laaja valikoima innovatiivisia verkkokurssimateriaaleja. Siihen on sisällytetty oppijanseurantamekanismi, joka mahdollistaa sen, että aikuiskouluttajat voivat seurata opiskelijoiden edistymistä läpi niiden monien erilaisten resurssien, joita on tarjolla. Se tukee täydennyskoulutuksen järjestämistä sekä sosiaalisen tutkijan koulutusohjelmaa ja myös tarjoaa pääsyn digitaalisiin taitoihin liittyviin resursseihin, jotka ovat esitetyssä työkalupakissa, kuin myös liiketoiminnan kehittämisen ja suunnittelun viitekehukseen ja resursseihin. Viitekehysten ja siihen rakennettujen palveluiden, jotka sisältävät kaikki tavalliset ja odotettavissa olevat sosiaalisen median ominaisuudet, jotka ovat nykyisin olennainen osa online-oppimista, objektipohjainen ja modulaarinen luonne mahdollistaa saatavilla olevien moduulien joustavan yhdistämisen sekä uusien luomisen kustannustehokkaasti.

## Yhteenveto ja suositukset

Pidempään työskentelyn hyödyt ovat hyvin tiedossa: henkiset virikkeet ja sosiaaliset suhteet torjuvat kroonisia sairauksia. Joten taloudellisen merkityksen, joka työvoimassa pysymisen pidentämisellä on, lisäksi tämä on kansanterveydellinen kysymys. Harvardin yliopiston lääketieteellisen tiedekunnan artikkelin mukaan vuonna 2015 tehty tutkimus, johon osallistui 83000 vanhempaa aikuista henkilöä 15





vuoden ajan, ja joka julkaistiin

CDC:n eli Yhdysvaltojen tartuntatautien valvontakeskuksen tieteellisessä julkaisussa *Preventing Chronic Disease (Kroonisen sairauden ehkäiseminen)*, viittasi siihen, että verrattuna henkilöihin, jotka eläköityivät, ne ihmiset, jotka työskentelivät vielä 65 ikävuoden jälkeen, kertoivat noin kolme kertaa todennäköisemmin terveydentilansa olevan hyvä, ja heidän todennäköisyytensä sille, että heillä olisi vakavia terveysongelmia, kuten syöpä tai sydänsairaus, oli noin puolet vertailuryhmään verrattuna. On kuitenkin tärkeää myös huomioida, että pidempään työskentelyllä on myös haittapuolia: esimerkiksi jos ammatti on stressaava tai fyysisesti vaativa, on suurempi riski sairastua sepelvaltimotauteihin tai loukkaantua. Tämän vuoksi aktiivisuuden säilyttäminen tulisi tehdä varovasti ja iäkkäillä henkilöillä, jotka ovat työskennelleet koko elämänsä, tulisi olla ammatti, josta he nauttivat. RESET projekti tarjoaa heille mahdollisuuden kouluttautua ja saada uusia taitoja, mikä on älyllisesti stimuloivaa. Uusien ammatillisten aktiviteettien tavoittelun tulisi perustua suurelta osin uteliaisuuteen, ja tätä tuemme myös RESET mallissa.

## Lähdeluettelo

Biron D., St-Jean É. (2019) A Scoping Study of Entrepreneurship Among Seniors: Overview of the Literature and Avenues for Future Research. In: Maâlaoui A. (eds) Handbook of Research on Elderly Entrepreneurship. Springer, Cham

Blanchflower, D., Oswald, A. and Stutzer, A. (2001) 'Latent entrepreneurship across nations', European Economic Review, Vol. 45, Nos. 4–6, pp.680–691.

Cuseo, J. B. (1998). Objectives and benefits of senior year programs. In J. G. Gardner (Ed.), The senior year experience: Facilitating integration, reflection, closure, and transition (pp. 21-36). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.

Dorfman, L.T., Murty, S.A., Evans, R.J., Ingram, J.G. and Power, J.R. (2004) 'History and identity in the narratives of rural elders', Journal of Aging Studies, Vol. 18, No. 2, pp.187–203.

Hantman Sh., Gimmon E. (2014) Dare to Dream: New Venture Incubator for Older Adults, Educational Gerontology, 40:10, 737-744, DOI: 10.1080/03601277.2014.893748

Henscheid, J. M. (2008). Institutional efforts to move seniors through and beyond college. New Directions for Higher Education, 44.

Isele, E. and Rogoff, E.G. (2014) 'Senior entrepreneurship: the new normal', Public Policy & Aging Report, Vol. 24, No. 4, pp.141–147.

Kautonen, T., Tornikoski, E.T. and Kibler, E. (2011) 'Entrepreneurial intentions in the third age: the impact of perceived age norms', Small Business Economics, Vol. 37, No. 2, pp.219–234.

Kulik, C.T., Ryan, S., Harper, S. and George, G. (2014) 'Aging populations and management', *Academy of Management Journal*, Vol. 57, No. 4, pp.929–935.

Kurek, S. and Rachwał, T. (2011) 'Development of entrepreneurship in ageing populations of the European Union', *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, Vol. 19, pp.397–405.

Madsen, H., Neergaard, H. and Ulhøi, J.P. (2003) 'Knowledge intensive entrepreneurship and human capital', *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 10, No. 4, pp.426–434.

North, J. and Blackburn, R. (1997) 'Entrepreneurship in the third age', Paper presented at the ISBA, Small-Firms Policy and Research Conference, NIR, Belfast.

Rogers, T.M. (2012) 'Bank market structure and entrepreneurship', *Small Business Economics*, Vol. 39, No. 4, pp.909–920.

Seymour, N. (2002) Starting Up After 50 [online], <http://www.celcee.edu/publications/digest/Dig02-05.html>[accessed 3 June 2019].

Singh, G. and DeNoble, A. (2003) 'Early retirees as the next generation of entrepreneurs', *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 27, No. 3, pp.207–226.

Stumbitz, B. (2013) Social entrepreneurship shaped by the life course: a case study of older social entrepreneurs in the UK. PhD thesis, Middlesex University.

Yeadon Ch. (2010), College Senior Transition Programs: Transitioning from College to the Workplace, *Journal of Student Affairs*, Volume XIX, 2009-2010, Colorado State University, 44-50

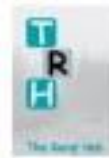
Wainwright, T., Kibler, E. Blackburn, R. and Kautonen, T. (2012) 'Who are you calling old? Revisiting notions of age and ability amongst older entrepreneurs', in 34th Institute for Small Business and Entrepreneurship (ISBE) Annual Conference: Sustainable Futures: Enterprising Landscapes and Communities, Sheffield, UK, 9–10 November.

Weber, P. and Schaper, M. (2004) 'Understanding the grey entrepreneur', Journal of Enterprising Culture, Vol. 12, No. 2, pp.147–164.

Weinrauch, J.D. (1984) 'Educating the entrepreneur: understanding adult learning behavior', Journal of Small Business Management, Vol. 22, No. 2, pp.32–37.

Wendlandt, N., & Rochlen, A. (2008, January 1). Addressing the college-to-work transition: Implications for university career counselors. Journal of Career Development, 35(2), 151-165.

Wood, F. (2004). Preventing postparchment depression: A model of career counseling for college seniors. Journal of Employment Counseling, 41(2), 71.



in association with

S V E B ■ Schweizerischer Verband für Weiterbildung  
Federation suisse pour la formation continue  
F S E A ■ Federazione svizzera per la formazione continua  
Swiss Federation for Adult Learning



Erasmus+

Project Number 2017-1-FR01-KA204-037152

This project has been funded with support from the European Commission.  
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot  
be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.