



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Opinnollistaminen, polku työelämään tai koulutukseen

Toimijat, materiaalit ja yritys yhteistyö järjestönäkökulmasta

Leila Väättäinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Yhteisöpedagogi

10 / 2017

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Leila Väätäinen	Sivumäärä 38 ja 2 liitesivua
Työn nimi Opinnollistaminen, polku työelämään tai koulutukseen. Toimijat, materiaalit ja yritys yhteistyö järjestönäkökulmasta	
Ohjaava opettaja Pauli Kurikka	
Työn tilaaja Espoon Järjestöjen Yhteisö EJY ry, SEKTORI hanke	
Tiivistelmä <p>Työn tilaajana oli Espoon Järjestöjen Yhteisö EJY Ry/SEKTORI hanke. Sektori hanke tarjoaa ja välittää espoolaisille pitkään työttömänä olleille työhakijoille työkokeilupaiikkoja sekä palkkatuetta työtä yritysissä ja yhdistyksissä. Hankkeessa työskentelee projektipäällikkö ja kolme ohjaajaa. Hanke on työllisyyspoliittinen hanke, jota rahoittaa TE-toimisto ja Espoon kaupunki. Asiakas-määrä on vuodessa 140-160 henkilöä ja kohderyhmä on pitkään työttömänä olleet, vieraskieliset, korkeasti koulutetut, 50+ ja koulutusta vailla olevat työttömät työnhakijat.</p> <p>Kilpailu eri palveluntuottajien kesken on kovaa ja siksi myös EJY ry:n Sektori hankkeessa halutaan uudistua ja kehittää uusia menetelmiä työttömien edesauttamiseksi avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Opinnäytetyön avulla kehitetään opinnollistamisen malli, jonka avulla opinnollistetaan 2-3 tehtäväkuvaa yritysissä, yhdistyksissä tai järjestöissä olevissa työkokeilu- ja palkkatukityöpaikoissa. Toimintaa laajennetaan myöhemmin koskemaan useampaa tehtäväkuvaa sekä pyritään saamaan verkostoon sitoutuneita työnantajia.</p> <p>Kehittämistyön yhtenä menetelmänä käytettiin haastatteluita. Haastattelut tehtiin työnantajille, työntekijöille, ohjaajille sekä oppilaitoksen edustajille. Haastatteluilla selvitettiin opinnollistamiseen liittyviä odotuksia, pelkoja, uhkia ja hyötyjä. Verkostoa tavattiin säännöllisesti, jolloin myös verkoston tuki ja ideat olivat käytettävissä. Haastatteluissa keskityttiin tarkastelemaan suurelta osin osaamistodistusmallia, miten sitä toteutettiin eri organisaatioissa.</p> <p>Haastatteluiden ja muun tiedon kokoamisen sekä selvittelyjen perusteella päädyimme kehittämään opinnollistamista näyttötutkintomallin mukaisesti, se perustuu suoraan opetussuunnitelmaan ja siinä oleviin osaamisen kriteereihin. Alkuun oli tarkoitus kehittää osaamistodistusmallia, mutta se ei istunut meidän organisaatioon ja katsoimme, että asiakkaan saama hyöty oli suurempi suorittaessaan tutkinnon osia tai kokotutkintoa osaamistodistuksen sijaan.</p> <p>Konkreettisia tutkimustuloksia vaikuttavuudesta saadaan vasta pidemmän ajan seurannan jälkeen, joten kehittämistyö jatkaa matkaa vielä opinnäytetyön jälkeenkkin.</p>	
Asiasanat opinnollistaminen, oppimisympäristö, osaamisen tunnistaminen, osaamistodistus, työkokeilu, yritys yhteistyö, moniammatillinen verkostotyö, pitkäaikaistyöttömät, tukipalvelut, yksilöohjaus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Civic activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Leila Väättäinen	Number of Pages 38, 2
Title Studification, a path to working life of training Actors, materials and cooperation with companies from associations' perspective	
Supervisor Pauli Kurikka	
Subscriber and/or Mentor Espoon Järjestöjen Yhteisö EJY ry	
Abstract <p>The mandator of this thesis was SEKTORI project, which is managed by Espoon Järjestöjen Yhteisö EJY ry (registered association). The project provides and mediates work try-outs at workplaces as well as work supported by pay subsidy both within the private sector and associations for jobseekers who reside in Espoo and have been unemployed for a longer period. Project staff consists of a project manager and three councillors. The project is labor political and is funded by TE-Services along with the City of Espoo. The average amount of clients varies from 140 to 160 persons per year and target groups include unemployed jobseekers who are long-term unemployed, non-native speakers, highly educated, over 50 years of age or without education.</p> <p>Competition between different service providers is fierce and therefore SEKTORI project is willing to renew itself and generate new methods for helping unemployed people towards open labor market or training. This thesis introduces a model for studification of work which is used to study 2 to 3 different job descriptions within vacancies of work try-out or work on a pay subsidy in private businesses or associations. This activity will later be expanded to cover more job descriptions while simultaneously searching for committed employers to join the network.</p> <p>Interviews were utilized as one method for development. These interviews were conducted with employers, employees, councillors and representatives of an educational institution. The aim of these interviews was to clarify different expectations, fears, threats and advantages associated with studying. Representatives of the network were regularly encountered, which made the network's support and ideas available throughout the process. The interviews focused mainly on the ways certificates of competence were put into practice in different organizations.</p> <p>Having collected all data from the interviews, available investigations and other sources we decided to develop studying according to the model of competence-based qualification, which is directly based on curriculum and the criteria of competence within it. At first the goal was to develop a model based on certificates of competence, however that did not suit our organization and instead we felt our clients benefited more from accomplishing units of qualifications or whole qualifications instead of certificates of competence.</p> <p>Concrete research results concerning effectiveness can only be obtained after a longer tracking period and therefore the development work will continue after this thesis has been submitted.</p>	
Keywords studification, learning environment, identification of prior learning, certificate of competence, work try-out, cooperation with companies, multi-professional networking, long-term unemployed, support services, individual counselling	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TAUSTATIEDOT	5
2.1 Mitä kehittämistyössä kehitetään, miksi ja miten	6
2.1.1 Tutkimusmenetelmä kehittämisen tukena	7
2.2 Opinnollistaminen	9
2.2.1 Millaista materiaalia on saatavilla opinnollistamiseen	10
2.2.2 Yhteistyö hankkeiden kanssa	11
2.3 Tutkimustietoa opinnollistamisesta	12
2.4 Yritysyhteistyötä yrityksen ja järjestön välillä	13
2.4.1 Motiivit, odotukset ja haasteet yritysyhteistyölle	14
2.5 Yhteenveto	17
3 LAADULLINEN TUTKIMUS PROSESSINA	18
3.1 Kehittämishankkeen eteneminen	19
4 TULOKSET	23
4.1 Haastattelut	23
4.2 Ajatuksia opinnollistamisesta kentältä	24
4.2.1 Työpajojen näkemyksiä	24
4.2.2 Muun verkostoväen näkemyksiä	27
4.2.3 Työnantaja/ohjaaja näkemyksiä	27
4.2.4 Työntekijöiden näkemyksiä	29
4.2.5 Koulutusorganisaatioiden näkemyksiä	30
4.3 Opinnollistamisen mahdollisuudet Sektori hankkeessa	30
4.3.1 Sektori hankkeen asiakasprosessi pähkinän kuoressa	33
5 POHDINTAA	34
LÄHTEET	
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyö on kehittämistyö työvoimapolitiisessa Sektori hankkeessa Espoon Järjestöjen Yhteisö EJY ry:ssä. Aluksi olen kirjoittanut taustatietoa hankkeesta mihin tämä kehittämistyö liittyy sekä mitä tietoa ja materiaalia opinnollistamisesta on saatavilla. Itse opinnollistamista en esittele kovin laajasti, vaan tarkoituksena on selvittää mitä opinnollistamisesta ajatellaan ja millaisia opinnollistamisen mahdollisuuksia Sektori hankkeella olisi mahdollisuus toteuttaa ja miten. Tietoa opinnollistamisen prosessista olen kerännyt haastatteluiden ja erilaisten verkostotapaamisien sekä koulutuksien pohjalta. Haastateltavina ovat olleet oppilaitoksen edustajat, työnantajat, työntekijät, työpajat ja verkosto. Opinnollistaminen esittäytyy kentällä hyvin kirjavana ja tarkoituksena on luoda omaan organisaatioon selkeä toimintatapa, miten Sektori hanke lähtee toimintaa toteuttamaan.

Kehittämistyössä tarkastelen opinnollistamista sen eri muodoissa, kuten esimerkiksi osaamistodistus- tai näyttötutkintomallia vertailemalla, nämä eroavat toisistaan hyvinkin paljon. Sivuan myös yritysysteistyön tärkeyttä, koska se on oleellinen osa opinnollistamisprosessin onnistumista.

2 TAUSTATIEDOT

Tässä luvussa selvitan, millaista tietoa opinnollistamisesta on jo olemassa sekä mistä näkökulmasta asiaa on aiemmin tutkittu ja kehitetty sekä millaisia toimijoita on ollut mukana prosesseissa. Olen tutustunut aiheeseen lukemalla kirjallisuutta, osallistumalla verkostotapaamisiin ja haastatteleamalla asiaan vihkiytyneitä, näin sain aiheesta vankan toimialan ymmärtämyksen ja käsitteistö tuli tutuksi. Jotta voin koota analyyttisesti aiheesta tietoa, täytyy alla olla selkeä kuva siitä, millaista tietoa on tarjolla ja miten rajaan sen palvelemaan lukijoita sekä minun opinnäytetyötäni. Aiheesta löytyy paljon kirjoitettua tekstiä, mutta sen kanssa on osoitettava kriittisyyttä ja informaation lukutaitoa. Opinnollistamisesta on tutkimuksellista tietoa pääosin työpajoilla tapahtuvasta tai korkeakoulujen

kanssa tehdystä opinnollistamisesta, mutta yrityssectorilta ei juurikaan ole tutkimuksia opinnollistamisen kokemuksista, tarpeista tai hyödyistä. Joten keskityn tässä lähinnä näistä koostuviin opinnollistamisen muotoihin, vaikkakin omassa organisaatiossa tämä koskee juuri yrityksissä tapahtuvaa opinnollistamista, jossa palveluntuottajana toimii järjestö. Opinnollistamisenprosessi on kuitenkin sama, oli se yrityksessä tai työpajalla.

Aluksi kuvaan millaiselle kehittämistyölle tässä haetaan tietoperustaa ja miksi. Sen jälkeen kuvaan itse opinnollistamista, mitä se on ja miten sitä toteutetaan tällä hetkellä. Millaiset toimijat tekevät opinnollistamista ja ketkä toimivat ovat yhteistyökumppaneina. Miksi opinnollistamista tehdään, mitkä ovat sen hyödyt, tarpeet ja keitä se palvelee sekä millaista materiaalia on saatavilla. Millaisin menetelmin ja mistä näkökulmasta aihetta on tutkittu, sekä miten se vastaa tulevan koulutusreformin uudistukseen, jossa koulutus on muuttumassa työelämälähtöiseksi ja osaamisperusteiseksi. Näihin kysymyksiin haen vastauksia alueellisesti, lähinnä Uudenmaan ja etenkin Espoon näkökulmasta. Lopuksi koosan tietoa, miten on kehitetty järjestöjen ja yritysten välistä yhteistyötä, millaisiin asioihin olisi kiinnitettävä huomiota, kun luodaan yritys yhteistyötä järjestöjen kanssa. Tämä antaa pohjaa, kun kehittämistyössä opinnollistamista pilotoidaan yrityksiin.

2.1 Mitä kehittämistyössä kehitetään, miksi ja miten

Opinnäytetyö on kehittämistyö Espoon Järjestöjen Yhteisö ry Sektorin hankkeelle, jossa työskentelen ohjaajana. Sektorin hanke tarjoaa ja välittää pitkään työttömänä olleille espoolaisille työnhakijoille työkokeilu-, palkkatuki- ja työpaikkoja. Työpaikat voivat olla yrityksissä, yhdistyksissä tai järjestöissä. Osa työpaikoista sijaitsee omassa organisaatiossa mm. aulapalveluvastaava ja siistijä sekä hankkeissa toteutetut vaativammat esimerkiksi tutkimuksiin liittyvät tehtävät korkeasti koulutetuille asiakkaille. Muissa hankkeen välittämässä työpaikoissa pystytään tarjoamaan monenlaisia työtehtäviä kuten hoiva-avustajasta taloushallinnon assistenttiin. Hankkeessa tehdään yritys yhteistyötä, jolla luodaan uusia työpaikkoja asiakkaille työkokeiluun, palkkatukityöhön, avoimille työmarkkinoille sekä oppisopimuskoulutukseen. Omaan vastuualueeseeni kuuluu asia-

kastyön lisäksi yritysysteistyö, koulutus- ja oppisopimuspaikkojen neuvottelu sekä opinnollistamisen kehittäminen ja toteuttaminen työpaikoilla.

Hankkeessa työskentelee neljä henkilöä, projektipäällikkö ja kolme ohjaajaa. Hanke on työllisyyspoliittinen hanke ja sitä rahoittaa TE-palvelut ja Espoon kaupunki. Asiakasmäärä on vuodessa n. 160 henkilöä ja tarjoamme kokonaisvaltaista ohjausta koko työkokeilu- ja palkkatukijakson ajan sekä jatkokoulutamme asiakkaita avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Kohderyhmänä ovat espoolaiset pitkäaikaistyöttömät, maahanmuuttajat ja korkeasti koulutetut, jotka ovat jääneet työmarkkinoiden ulkopuolelle. Maahanmuuttajia on vuosittain n. 40%, ja heillä on huono suomen kielen osaaminen sekä puutteellinen koulutus. Hankkeen tavoitteena vuonna 2017 myös opinnollistamisen pilotointi, jossa opinnollistetaan 2-3 tehtäväkuva eri yrityksiin, joista asiakas saa osaamistodistuksen. Tämä tapahtuu yrityksissä, yhdistyksissä tai järjestöissä olevissa työkokeilu- ja palkkatukityöpaikoissa. Tällä pyritään edistämään asiakkaiden siirtymistä avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Toimintaa laajennetaan myöhemmin koskemaan useampaa tehtäväkuva sekä pyritään saamaan verkostoon sitoutuneita työnantajia mukaan.

Opinnollistamisesta on käytössä eri palveluntuottajilla joitain materiaaleja ja lomakkeita. Tarkoitus on hyödyntää jo olemassa olevia materiaaleja ja kehittää niistä hankkeeseen käytettävät materiaalit/lomakkeet yhteistyössä koulutusorganisaation (Omnia) kanssa sekä yhtenäistää niitä alueen muiden toimijoiden kanssa. Opinnäytetyössä tarkastellaan myös järjestöjen yritysysteistyön kehittämistä ja kuinka saadaan yrityksiä mukaan tällaiseen toimintaan.

2.1.1 Tutkimusmenetelmä kehittämisen tukena

Kehittämistyössä tulen käyttämään fenomenologista näkökulmaa, jossa ovat keskeistä kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet. Menetelmänä käytän haastatteluita, havainnointia ja keräämällä kokemusperäistä tietoa, niin työntekijöiltä, työnantajilta ja verkostolta.

Fenomenologis-hermeneuttinen metodi on sidoksissa kokonaiseen verkostoon erilaisia kysymyksiä, perustana olevia filosofisia kysymyksiä, jotka ovat ennen

kaikkea ihmiskäsitys ja kysymys kokemusta koskevan tiedon luonteesta. Käsitteinä ovat kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet, kysymyksissä nousevat esimerkiksi tutkijan omien ennako-oletusten sulkeistaminen, ymmärtäminen ja tulkinta. Ajatuksena fenomenologiassa on, että ihmisyyksilöt rakentuvat suhteessa maailmaan, jossa he elävät, ja he myös rakentavat tuota maailmaa. Esimerkiksi opettajan suhde oppimiseen on erilainen kuin hänen oppilaidensa. Kokemukset rakentuvat merkityksistä, joista voidaan tehdä merkitysanalyysi. Fenomenologiassa korostetaan yksilön perspektiiviä, mutta tämä ei tarkoita yhteiskunnallisen tai yhteisöllisen näkökulman väheksymistä. Yksilö on yhteisön jäsen ja saman yhteisön jäsenet ovat hyvinkin samanlaisia suhteessa maailmaan, tämä on yhteiskunnallinen ja kulttuurinen ilmiö. Jokaisen yksilön kokemusten tutkimus paljastaa myös jotain yleistä. Pyritään ymmärtämään tietyn ihmisryhmän tai vain yhden ihmisen sen hetkistä merkitysmaailmaa, esimerkiksi jonkin koulutusinstituution jäsenten toimintakulttuuria. (Aalto & Valli 2015, 29-32.)

Tutkimusmateriaali kootaan haastattelemalla ihmisiä, jotka liittyvät aiheeseen. Haastateltava pukee sanoiksi kokemuksensa, ja tulokset riippuvat paljon siitä, millaiset ovat haastateltavan kyvyt ilmaista kokemuksiaan sekä tutkijan kyvystä kysyä, ymmärtää ja tulkita ilmaisuja. Fenomenologisessa tutkimuksessa ei käytetä teoreettisia viitekehyksiä siinä merkityksessä, että tutkimusta ohjaamaan asetettaisiin tietoisesti jokin kohdetta ennalta määrittelevä teoreettinen malli. Kuitenkin tutkija joutuu hyväksymään joitakin teoreettisia lähtökohtia, jotka koskevat tutkimuskohdetta, esimerkiksi ihmiskäsityksen, käsityksen kokemuksesta ja merkityksistä eli lähestymiskehykset ”paradigmat” ohjaavat myös tällaista tutkimusta. Tutkimuksessa laitetaan sivuun aiemmat tutkimustulokset ja teoriat ja ne otetaan vasta sitten käyttöön, kun oma aineiston tulkinta on suoritettu. (Aaltola ym. 2015, 33-37.)

Tuloksia kerätään avoimessa vuoropuhelussa, jossa haastateltavalle pyritään antamaan mahdollisimman paljon tilaa, haastattelukysymysten tulisi olla avoimia ja ohjailta vastausta mahdollisimman vähän. Tutkijan asettama kysymys kuitenkin rajaa näkökulman haastattelulle. Haastatteluaineistosta tehdään kuvaus, joka myötäilee mahdollisimman tarkasti haastateltavan omaa puhetta. Tämän jälkeen aineistosta pyritään saamaan esiin merkitysten muodostamia

kokonaisuuksia. Merkityskokonaisuudet järjestyvät tutkimuskysymysten ehdoilla, eli tutkimusnäkökulma määrää, mitkä merkitykset ja niiden kokemukset ovat tapauksessa olennaisia. Lopuksi tutkimuksesta tehdään analyysi, jolloin tutkija tulkitsee omalla kielellään ensimmäisen kuvausvaiheen kuvauskieltä. Tällainen toiminnan tietoinen kehittäminen edellyttää olemassa olevien toimintatapojen merkitysrakenteiden ymmärtämistä. (Aaltola ym. 2015, 39-50.)

2.2 Opinnollistaminen

Opinnollistamisella tarkoitetaan työpaikalla hankittavan osaamisen tunnistamista, joka perustuu tutkinnon perusteisiin. Tällöin osaaminen tehdään näkyväksi ja usko omiin taitoihin lisääntyy sekä asiakas voi saavuttaa ammatilliseen tutkintoon tarvittavaa osaamista. Työkokeilusta tai palkkatukijaksosta tulee tavoitteellisempaa, jolloin myös asiakas saadaan motivoitumaan esimerkiksi työkokeiluun eri tavoin. Tästä asiakas saa osaamistodistuksen, joka edesauttaa opintoihin pääsyä tai auttaa työllistymään. Tämä vaatii myös työnantajalta sitoutumista asiaan, joten työnantajalle on myös järjestettävä ohjausta ja tukea opinnollistamiseen. Opinnollistamisprosessin on oltava mahdollisimman joustava ja selkeä, jotta siitä ei aiheutuisi paljoa ylimääräistä työtä työnantajalle. Valittavat opinnollistettavat tutkinnon osat avataan työympäristön toimintojen mukaan eli tehtävänkuvat täytyy olla muunneltavissa kunkin työympäristön mukaan ja ne eivät saa olla liian haastavia asiakkaille.

Työmarkkinatilanne on vaikea tällä hetkellä pitkäaikaistyöttömien ja etenkin maahanmuuttajien kohdalla. Työ- ja elinkeinoministeriössä mietitään erilaisia ratkaisuja, millä voitaisiin tehostaa työvoimapalveluja ja nopeuttaa työllistymistä. Jari Lindström tuo Työ- ja elinkeinoministeriön TEMatiikkaa-blogissaan (2016) esille yksityisten palvelujen tuottajien tärkeän roolin työllistämässä. Yksityisten palveluntuottajien roolia vahvistetaan ja etsitään uusia malleja, miten esimerkiksi yhteistyötä eri yritysten kanssa voitaisiin lisätä valmennuksessa ja koulutuksessa. Laajentamalla yksityisten palveluntuottajien roolia, luodaan pohjaa monituottajamalliin siirtymiselle, joka toteutetaan vuonna 2019 maakuntaudistuksen yhteydessä.

Kilpailu eri palveluntuottajien kesken on kovaa ja siksi myös EJY ry:n Sektori hankkeessa halutaan uudistaa ja kehittää uusia menetelmiä työttömien edesauttamiseksi avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Hanketta rahoittaa TE-palvelut ja Espoon kaupunki, joten myös rahoittajat vaativat uusia toimia. Tämän vuoden hankkeen tavoitteisiin on kirjattu yhtenä toimena tämä opinnollistamisen pilotointi ja tuloksia täytyy syntyä, jotta hanke saisi jatkossakin rahoitusta. Ja tämä opinnollistaminen mahdollistaa uudella tavalla asiakkaiden siirtymisen avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen, työkokeilun ja palkkatukijakson jälkeen.

2.2.1 Millaista materiaalia on saatavilla opinnollistamiseen

Tekemällä oppimista ja työelämää lähellä olevia opiskelumahdollisuuksia on kehitetty jo yli kahdenkymmenen vuoden ajan, ensimmäiset kokeilut aloitettiin 1987 Helsingissä Suomen Setlementtisäätiön toimesta. Bovallius-ammattiopisto on kehittänyt useissa eri opinnollistamishankkeissa työkaluja osaamisen tunnistamiseen. Nämä työkalut ovat käytössä monissa työpajoissa ympäri Suomea. (Salo 2015, 4.)

Opinnollistamisesta on paljon tietoa ja materiaalia tarjolla, alueellisesti haastattemieni opinnollistamista tarjoavien toimijoiden käytössä on materiaaleja, jotka pohjautuvat opetussuunnitelmapohjaiseen suunnittelutyökaluun eli OSSUun. Nämä ovat toisen asteen tutkintoihin perustuvia työkaluja, joita käytetään monissa työpajoissa. Opinnollistamista toteutetaan suurimmaksi osaksi työpajoilla yhteistyössä koulutusorganisaation kanssa. Hiljattain on opinnollistaminen kuitenkin leviämässä työkokeiluun ja palkkatukityöhön. Espoon kaupungin työpajoissa työkokeilun kautta opinnollistetaan Työrastin Toske hankkeessa, opinnollistaminen on vasta heillä alkumetreillä ja teemme Sektori hankkeessa tiivistä yhteistyötä heidän kanssaan tässä kehittämisprosessissa ja hyödynnämme toistemme osaamista. Sektori hankkeen tavoitteena on tehdä opinnollistamista suoraan yritysten ja yhdistysten kanssa.

Verkkovirta hanke, joka on Euroopan Sosiaalivirastonrahoittama hanke ja tuen myöntää Pohjoispohjanmaan ELY-keskus, on osa OKM:n valtakunnallista han-

kekokonaisuutta. Hanke kehittää vaihtoehtoista tapaa opiskella ammattikorkeakoulussa, hankkeen koordinaattorina toimii Haaga-Helian ammattikorkeakoulun Ammatillinen opettajakorkeakoulu, hanke toteutetaan (1.5.2015 – 31.12.2017). Verkkovirtahankkeella on myös useita eri julkaisuja, joista saa materiaalia opinnollistamiseen, yksi niistä on Haaga-Helian julkaisema opas, Opi työssä – uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen (2016). Tähän materiaaliin tutustumalla avautuu myös korkeakouluissa tapahtuva opinnollistaminen. Sektori hankkeen asiakkaista löytyy myös korkeakoulutettuja, joten siksi valitsin myös tämän näkökulman tähän.

Pia-Leena Salon Käsikirja opinnollistamisen työkaluihin (2015), kuvaa yksityiskohtaisesti koko opinnollistamisen prosessin ja millaisia työkaluja on mahdollisuus käyttää. Sieltä löytyy OSSU:t eli alakohtaiset taulukkomuotoon kirjoitetut opetussuunnitelman perusteisiin perustuvat Excel-työkalut, jotka OPH on määrittänyt ammatillisten perustutkintojen tutkinnonperusteisiin. Osaamiskarttapohja on Excel-työkalu oppimisympäristön esittelyyn ja osaamistodistuksen laadintaan sekä valtakunnallisia malleja, kuten osaamistodistus ja oppimisympäristön tunnistamisraportti. Käsikirjassa on hyvät ohjeet ja opastus näiden työkalujen käyttöön ja muokkausta omaa tarvetta varten. Nämä materiaalit ovat myös sähköisen käsikirjan liitteenä.

2.2.2 Yhteistyö hankkeiden kanssa

Sektorin hanke tekee yhteistyötä eri hankkeiden kanssa opinnollistamiseen liittyen, Vastuuta 2020 ESR-projekti, joka päättyi 31.3.2017, hanketta on koordinoitunut Luksia, Länsi-Uudenmaan aikuisopisto ja se on järjestänyt aiheesta erilaisia koulutuksia, joihin olemme osallistuneet. Luksian materiaaleja on myös mahdollisuus hyödyntää kehittämisprosessissa. Teemme yhteistyötä Espoon kaupungin rahoittamassa Toske hankkeen kanssa ja olemme saaneet heiltä hyviä käytännön kokemuksia ja materiaaleja käyttöön, yhteistyömme jatkuu. Olemme liittyneet pääkaupunkiseudun Osaamisen tunnistajat -verkostoon, josta saamme verkoston tukea ja koulutuksia säännöllisesti, tämä antaa kehittämistyölle myös lisäperspektiiviä. Koulutusorganisaatio Omnian nuorten työpajojen kanssa on myös tarkoitus tehdä jatkossa tiiviimpää yhteistyötä, ensimmäinen yhteistyöpa-

laveri on jo pidetty. Valo-valmennus hankkeen kanssa tehtävä yhteistyö koskee lähinnä heidän kauttaan tapahtuvaa koulutusorganisaatioyhteistyötä, jos opinnollistamisesta siirrytään seuraavaan vaiheeseen eli työntekijä haluaa suorittaa tutkinnonosasta näytön.

2.3 Tutkimustietoa opinnollistamisesta

Opinnollistamisesta löytyy hyvin vähän tutkimuksellista tilastotietoa ja tieto pohjautuu useasti vain yksilöllisiin näkemyksiin ja haastatteluihin. Työpajoilla on toteutettu opinnollistamista ja sitä on tehty koulutusorganisaatioiden kanssa yhteistyössä, se on ollut myös nuoriin kohdistuvaa ja ei aidoissa työympäristöissä toteutettua. Opinnollistamista on toteutettu myös korkeakouluopiskelijoille aidoissa työympäristöissä, mutta jos peilataan opinnollistamista työllisyysenhoidossa, siitä on hyvin vähän tietoa ja opinnollistamisen toteuttaminen vasta alkumetreillä.

Jyrki Kataisen hallituksen hallitusohjelman pohjalta käynnistetyn Kuntakokeilun tarkoituksena on löytää uusia paikalliseen kumppanuuteen perustuvia työmarkkinoille integroinnin malleja rakennetyöttömyyden alentamiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut seurantatutkimuksen loppuraportin työllisyyden Kuntakokeilusta 2015 ja siltä pohjin löytyy aineistoa opinnollistamisen hyödyistä ja tarpeellisuudesta. Siinä arvioidaan, että opinnollistamisen kehittämisen merkitys tulee voimistumaan tulevaisuudessa.

Raportista ilmenee, että se on työllisyysenhoidon näkökulmasta perinteistä paljon laaja-alaisempi näkökulma työttömyyteen, sen syihin ja siitä selviämiseen sekä se on noussut esiin myös kansainvälisessä keskustelussa, esimerkiksi Tanskassa. Opinnollistaminen on Kuntakokeilussa määrittynyt oppimisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmien kehittämiseksi suhteessa valtakunnallisiin tutkintovaatimuksiin, esimerkiksi osaamistodistusten kautta. Loppuraportissa kuvataan, että käytännönläheisen koulutuksen toteuttaminen on erityisen tärkeää erilaisille oppijoille ja pitkään työttömänä olleille sekä yritys näkökulmasta ajateltuna, yrityksille tarjoutuvan työvoiman osaamistason kohoamisena. Pitkään työttöminä olleilla haasteet työllistyä, liittyvät usein työmarkkinoilla

tarvittavan osaamisen ja koulutuksen puutteisiin. Kaikilla työnhakijoilla ei ole tarvittavaa motivaatiota, eikä myöskään edellytyksiä hankkia osaamista vakiintuneiden koulutusinstituutioiden kautta, opinnollistaminen on toimintatapana kehitetty vastaamaan osaltaan tähän haasteeseen. Opinnollistamisessa otetaan huomioon myös aikaisemmin hankittu osaaminen ja se tehdään näkyväksi ja suhteutetaan kansallisiin tutkintoja koskeviin vaatimuksiin, tämä tukee osaamisen vastaavuutta työelämän tarpeisiin ja työelämäyhteyksissä tapahtuvan oppimisen vastaavuutta tutkintojen tavoitteisiin. Esimerkkinä työpajoilta saatu osaamistodistus ja osaamisen kuvaaminen kertovat valmennuksen sisällöstä muille viranomaisille ja lisäksi siitä kehittyä valmennustoiminnan työkalu ja arviointimenetelmä. (Arnkil, Jokinen, Spangar, Tuusa & Pitkänen 2015, 39-41.)

”Työllisyyden kuntakokeilua on tutkittu tapaustutkimuksella, kyselyllä kokeiluun osallistuneille ja ei-osallistuneille kunnille ja työllisyyden kehityksen vertailulla kokeiluun osallistuneiden ja ei-osallistuneiden välillä. Tapaustutkimuksessa on käytetty työpajoja, vuoropuhelua kokeilun koordinaattoreiden ja asiantuntijoiden kanssa sekä hyödynnetty muuta aiheeseen liittyvää ajankohtaista aineistoa.” (Arnkil 2015, 3.)

2.4 Yritysyhteistyötä yritysten ja järjestön välillä

Opinnollistamisprosessissa yritysyhteistyö työllisyyspalvelun tuottajan kanssa on oleellista ja tässä prosessissa EJY:n Sektori hanke tuottaa näitä palveluja, jossa olen itse mukana. Tässä osiossa on tarkoituksena kerätä tutkimuksellista tietoa, mitä hyvä yritysyhteistyö vaatii, sen haasteita ja ongelmia sekä mitä yritykset odottavat järjestöiltä. Tarkastelen tätä asiaa lähinnä sellaisen yritysyhteistyön näkökulmasta, missä tavoitteena on yhteinen ajatus jonkin tavoitteen edistämiseksi tai ongelman poistamiseksi. Toimintaa kuvaa yhteiskuntavastuu ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Tästä aiheesta ei ole julkaistu kovin paljon tutkimustietoa. Tarkastelen aihetta kahden eri tutkimuksen avulla, ensimmäinen on raportti, ”Tehdään yhdessä hyvää” järjestöjen ja yritysten yhteistyö terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi, selvityksen on toteuttanut yhteiskuntavastuun ja viestinnän asiantuntija, MMM Sari Kuvaja (2011). Selvityksessä hän on käyttänyt seuraavia tutkimusmenetelmiä: neuvonantaa, toimiala- ja yri-

tyskartoitusta, haastatteluita sekä työpajatyöskentelyä. Kuvaja kuvaa selvitystyötään raportissaan näin:

”Sosiaali- ja terveysalan kansalaisjärjestöjen näkökulmasta yritysyhteistyön näkymiä ja mahdollisuuksia ei tietääkseni ole ennen tätä selvitystä kartoitettu. Näkemykseni mukaan sosiaali- ja terveysalan ja yritysten välisessä vuoropuhelussa ja yhteistyössä on paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia sekä valtakunnallisella että paikallistasolla. Erialaisten yhteiskunnallisten toimijoiden vuoropuhelu ja yhteistyö voi olla hyödyllistä molemminpuolisen oppimisen kannalta. Hyvässä yhteistyössä jaetaan tietoa ja osaamista, mikä pitkällä aikavälillä voi koitua yhteiskunnan ja sen jäsenten hyväksi, vaikka yhteistyö ei tuottaisikaan välittömiä hyvinvointi- ja terveystuloksia.”

Selvityksellä on kaksi tavoitetta, kartoittaa yritysten yhteiskuntavastuuta sekä tarjota tietoa, joka perustuu kirjallisiin ja haastatteluihin nojaavaa kokemusperäistä tietoa. Lisäksi lisäämään tietoa ja ymmärrystä järjestöjen ja yritysten yhteistyöstä, sen edellytyksistä ja hyödyistä sekä mahdollisista riskeistä ja esteistä. (Kuvaja 2011, 7.)

Toisena on Kepa ry:n 2010 julkaisema Tehoa yritysyhteistyöhön -käsikirja, se on käytännönläheinen ohjekirja erityisesti järjestöille. Aineisto on analysoitu järjestöjen yritysyhteistyön olemassa olevien materiaalien kautta, verkkokyselynä järjestöille sekä haastatteleamalla järjestöjen ja yritysten edustajia. Hankkeessa oli tarkoitus auttaa järjestöjä kehittämään vuorovaikutusta ja hahmottamaan yritysyhteistyön mahdollisuuksia yritysten kanssa. (Hakkarainen & Mäkinen 2010, 4.)

2.4.1 Motiivit, odotukset ja haasteet yritysyhteistyölle

Selvityksessään Kuvaja (2011) kertoo, että järjestöjen ja yritysten motiivit vuorovaikutukseen ja yhteistyöhön eroavat osittain toisistaan. Haastatteluiden perusteella on käynyt ilmi, että järjestöyhteistyö on lisännyt yrityksen työntekijöiden työmotivaatiota, he saavat olla mukana tekemässä merkityksellisiä asioita ja näin se lisää heidän arvostustaan työnantajaansa kohtaan. Aiemmin yhteistyön motiivit ovat painottuneet ulkoisiin tekijöihin, kuten esimerkiksi riskien ennakointiin ja maineen hallintaan. Järjestöillä motivaatio liittyy yleisesti varain-

hankintaan, mutta järjestöillä voi olla muitakin motiiveja yritys yhteistyöhön, kuten esimerkiksi uusien kohderyhmien tavoittaminen ja yhteiskunnallisen muutoksen edistäminen. (Kuvaja 2011, 55-56.)

Kepa ry:n selvityksessä käy ilmi, että yritys yhteistyö vaatii huolellista suunnittelua, järjestön oman tahtotilan ja resurssien arvioimista. On löydettävä itselle soveltuvia yritys yhteistyönmuotoja ja on oltava asiantuntemusta ja osaamista sekä resursseja ja koko järjestön sitoutumista yhteistyöhön. (Hakkarainen ym. 2010, 5.)

Yritys yhteistyötä suunniteltaessa on hyvä selvittää nämä motiivit kummankin osapuolen taholta, on hyvä miettiä minkälaiset ovat järjestön tavoitteet ja mitä yhteistyöltä halutaan. Mitä meidän järjestö voi antaa yritykselle ja mitä me saamme siitä. Sektori hankkeessa on yhteistyölle selkeä tavoite, yritys yhteistyön kautta pyrimme saamaan asiakkaillemme työkokeilu- tai palkkatukityöpaikkoja ja pyrimme puolestamme vastaamaan yrityksen tarpeisiin kartoittaa ja haastatella heille sopivia motivoituneita työntekijöitä yritykseen. Lähestymme sellaisia yrityksiä, jossa on tällä hetkellä työvoimapulaa ja vaikea saada työntekijöitä. Opinnollistaminen on myös tapa motivoida työntekijöitä mukaan tähän prosessiin. Etsimme asiakkaille sopivia yrityksiä, jossa on tarjolla heille sopivia työtehtäviä, etenkin jos he ovat vailla koulutusta tai heillä on heikko suomenkielitaito. Työympäristön ja yrityksen toimialakartoitus on ensisijaisena aloittaessamme yritys yhteistyötä.

Yritysten ja järjestöjen toimintaympäristöt ja -kulttuurit eroavat toisistaan, yritykset odottavat järjestöiltä liiketoiminnan logiikan ymmärtämistä ja sitä, että turhaa vastakkainasettelua pyrittäisiin välttämään. Yritykset toivovat järjestöiltä avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja luotettavuutta, sekä sitä, että kumppanuuksien hoito ei jää yritykselle ja että järjestö tekee myös seuranta ja raportoi tuloksista. Yritykset esittivät yhteisessä työpajassa kiinnostavan järjestön tunnuspiirteitä, niitä olivat esimerkiksi: tunnettu järjestö, hyvä maine, tehokkuus ja luotettavuus toiminnassa, selkeät yhteistyöperiaatteet ja toimintamallit sekä, että järjestö voi tarjota yritykselle näkyvyyttä omissa viestintä kanavissa. Järjestöt taas puolestaan odottavat yrityksiltä perehtymistä järjestömaailmaan ja sen toimintatapoihin. Kiinnostusta järjestönäkökulmasta herättää mm. seuraavat asiat yrityksissä:

hyvä maine, taloudelliset resurssit, sitoutuminen pitkäjänteiseen työhön, kunnioitusta järjestön arvoja ja osaamista kohtaan, suhtautumista tasaveroisena kumppanina, kiinnostus aitoon yhteistyöhön. Yhteistyön esteinä nähdään edellä mainittujen edellytysten kääntöpuolet, näitä voivat olla esimerkiksi yhteisen tavoitteen puute ja yhteisen arvopohjan puute. Yhteistyö vaatii rahaa ja muita resursseja, siksi se pitää tuottaa myös tuloksia. (Kuvaja 2011, 57-59.)

Kepa ry kuvaa hyvin samanlaisia yhteistyöpiirteitä ja odotuksia kuin Kuvajan selvityksessä, haasteina Kepan selvityksessä nousee esille pula resursseista ja osaamisesta, ei löydetä oikeaa yhteistyökumppania, yritykset voivat pyrkiä hyödyntämään järjestön mainetta ja ratsastamaan sillä. Eriävät intressit koituvat ongelmaksi, jos järjestö tavoittelee vain rahaa ja yritys vain "kivaa peeärrää". Muita haasteita tai ongelmia ovat esimerkiksi, jos järjestöt eivät osaa mobilisoida omia resurssejaan ja siellä on sisäisiä erimielisyyksiä, järjestön omat asenteet voivat hidastaa ja uusia ajatuksia on tällöin vaikea viedä läpi. Yrityksiä huolestaa yhteistyössä järjestöjen valmistelemattomat yhteydenotot, pelkkä rahan kerjuu, pelko yrityksen maineen tahriutumisen ja järjestön joustamattomuus. Yhteistyön kehittäminen voidaan kuvata prosessina, jossa yhteistyö käynnistetään. Ensin luodaan yhteistyön raamit, jossa on yhteinen tahtotila ja tavoitteet. Kartoitetaan nykyinen tilanne ja aiemmat kokemukset ja luodaan pelisäännöt. Tämän jälkeen rakennetaan yhteistyönmalli, jossa on näkyvillä omat resurssit ja hyöty yritykselle. Vasta tämän jälkeen siirrytään neuvottelemaan, tehdään toimialakartoitus, esittelymateriaali ja sopimukset. Käynnistetään yhteistyö, jossa tärkeää on yhteydenpito, seuranta ja raportointi. (Hakkarainen ym. 2010, 6-9.)

Yhteiskunnallista vaikuttavuutta järjestöjen ja yritysten yhteistyöstä voidaan arvioida vasta muutamien vuosien kuluttua, koska yhteistyö on vasta alussa kehityskaareissa. Yleinen hyvinvointi vastuu on edelleen kuitenkin julkisella sektorilla, tällaisten järjestöjen ja yritysten tekemä työ monipuolistaa ja täydentää palveluja. Yrityksissä käytyjen haastattelujen perusteella korostui vaikeus mitata vaikutuksia suomalaisten hyvinvointiin, miten voidaan esimerkiksi erottaa yhden toimenpiteen vaikutus monen tekijän yhteisvaikutuksesta jonkin hyvinvointisäätöjen suhteen. Välittömiä hyötyjä järjestönäkökulmasta voidaan kuitenkin havaita, kuten järjestön toimintaresurssien kasvu, uusien kohderyhmien saavuttaminen ja järjestön uskottavuuden vahvistuminen. Esimerkiksi vapaaehtois-

työssä hyödyt koituvat koko yhteiskunnalle, jolloin toiminta ehkäisee yksinäisyyttä ja syrjäytymistä, lisää yhteisöllisyyttä ja vahvistaa yhteisön hyvinvointia. Yritysten näkökulmasta hyötyjä on esimerkiksi, jos yritys pystyy liittämään yhteiskuntavastuun ydinliiketoimintaansa, yritysten mukaan tämä tuottaa enemmän yhteiskunnallista hyötyä kuin hyväntekeväisyys, mutta näitä vaikutuksia on tutkittu kuitenkin vielä erittäin vähän. Yksittäisen yrityksen näkökulmasta hyödyt ovat työntekijöiden motivaation kasvu, yrityksen myönteinen työnantajamielikuva, saavutetaan uusia kohderyhmiä sekä yritys saa käyttöönsä uudenlaisia resursseja. Yhteisiä näkökohtia selvityksen keskusteluissa ja haastatteluissa olivat: pitkäjänteinen sitoutuminen sijaintipaikkakuntaan ja sen kehittämiseen, henkilöstön hyvinvoinnin turvaaminen ja edistäminen, taloudellinen tuki yleishyödyllisille järjestöille sekä osallistuminen paikkakunnan infrastruktuurin rakentamiseen. Kiinnostusta yhteistyön kehittämiseksi on molemmilta tahoilta. (Kuvaja 2011, 74-77.)

Näistä molemmista selvityksistä on hyötyä tässä opinnäytetyössä, varsinkin tuo Kepa ry:n kokoama käsikirja avaa yksityiskohtaisesti yritys yhteistyön kehittämisen prosessin ja tarjoaa samalla myös työkaluja meidän toiminnan kehittämiseen yritys yhteistyössä yritysten ja toisten yhdistysten kanssa.

2.5 Yhteenveto

Aiheena opinnollistaminen ei ole uusi, mutta se on työllisyydenhoidon näkökulmasta kehitteillä oleva merkityksellinen menetelmä, mahdollistaa erilaisia jatko- ja työpolkuja yksilön tarpeiden mukaan. Opinnäytetyössäni keskityn selvittämään opinnollistamista aidoissa työympäristöissä pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta, ja siitä, miten se palvelee heitä, ja millaista merkitystä osaamistodistuksella on työmarkkinoilla ja koulutukseen pääsyllä. Olen luonut tästä aiheesta prosessianalyysin, josta pystyn hahmottamaan opinnollistamisprosessin kokonaisuuden ja myös viestittämään muille, miten tässä prosessissa tulen eteneväni. Siihen on kirjattu erilaiset ongelmat, jotka täytyy ratkaista ja mahdolliset vaihtoehdot prosessille.

Varsinaisessa kehittämistyössä tulen käyttämään fenomenologista näkökulmaa, jossa ovat keskeistä kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet. Menetelmänä käytän haastatteluita, havainnointia ja keräämällä kokemuspäistä tietoa, niin työntekijöiltä, työnantajilta ja verkostolta. Kehittämistyön aikana kirjoitan myös päiväkirjaa ja kokoan yhteen erilaisia dokumentteja kehittämistyön eri vaiheista, näistä teen lopuksi dokumenttianalyysin, johon pystyn myös kokoamaan haastattelut, keskustelut ja muut materiaalit prosessin ajalta.

3 LAADULLINEN TUTKIMUS PROSESSINA

Tämä kehittämistyö on aito työelämän kehittämistyö, jolloin sen tavoitteet on määritelty ennalta. Se ei ole niinkään ongelmaperusteinen vaan tarkoitus oli kehittää uudenlainen toimintamalli Sektori hankkeelle. Kehittämistyö lähti liikkeelle siitä, millaisia odotuksia rahoittajilla oli opinnollistamisen suhteen ja miten opinnollistamista voitiin meidän organisaatiossa lähteä kehittämään. Hankkeen tavoitteena vuonna 2017 on opinnollistaa 2-3 tehtäväkuvaa eri yrityksissä, näissä yrityksissä asiakkaamme on palkkatuella tai työkokeilussa. Opinnollistamiseen haettiin tämän kehittämistyön kautta mallia ja työkaluja, miten sitä voidaan käytännössä toteuttaa ja millaisia resursseja se vaatii organisaatiolta sekä min-kälaisia materiaaleja olisi käytössä. Kehittämistyö toteutettiin laadullisen tutkimuksen prosessina, jolloin keräämäni tieto jäsenyi sitä mukaan, kun prosessi eteni. Ratkaisut muotoituivat tutkimuksen edetessä, jolloin kentältä saatu tieto vaikutti siihen, mihin suuntaan tutkimus eteni ja mitä kehittämiskohteita ilmeni.

Laadullista tutkimusta voi luonnehtia prosessiksi, jossa aineistoon liittyvien näkökulmien ja tulkintojen katsotaan kehittyvän tutkijan tietoisuudessa vähitellen, toiminta voidaan nähdä eräänlaisena oppimistapahtumana. Sitä voidaan myös luonnehtia jatkuvaksi päätöksentekoprosessiksi, jossa johtoajatukset muuttuvat ja mahdollisesti vaihtuvat kokonaan tutkimusprosessiin liittyvien käytännön kenttäkokemusten myötä. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastelu voi kohdentua uusiin mielenkiinnon kohteisiin ja rönseyillä, keskeistä on kuitenkin löytää johtavat ideat ja pystyä rajaamaan aiheet, joihin haetaan vastauksia. Rajaami-

sessä on kyse tulkinnallisesta rajauksesta, jossa tutkijan omat intressit ja tarkastelunäkökulmat vaikuttavat aineiston keruuseen ja kerääntyvän aineiston luonteeseen. Tällainen tutkimus ei siis kuvaa todellisuutta sellaisenaan, vaan todellisuus välittyy meille tulkinnallisten prismojen tai tarkasteluperspektiivien välittämänä. Aineistosta nousee esiin se ydinsanoma, jonka tutkija haluaa tulkintansa avulla erityisesti nostaa tarkastelun keskipisteeksi. (Aaltola ym. 2015, 74-77.)

Kehittämistyössäni käytin fenomenologista näkökulmaa, jossa ovat keskeistä kokemuksen, merkityksen ja yhteisöllisyyden käsitteet. Menetelmänä käytin haastatteluita, havainnointia ja keräsin kokemusperäistä tietoa työntekijöiltä, työnantajilta ja verkostolta. Itse fenomenologisesta menetelmästä kirjoitin tarkemman kuvauksen tutkimusmenetelmä osioon. Tutkimusstrategiana käytin tapaustutkimusta, jossa tietoa kerätään erilaisten haastatteluiden avulla ja luonnollisissa tilanteissa havainnoimalla.

Tapaustutkimus soveltuu hyvin kehittämistyön lähestymistavaksi, jolloin tutkimuksen kohde voi olla esimerkiksi yrityksen tuote, palvelu, toiminta tai prosessi. Tapaustutkimus tuottaa tietoa nykyajassa tapahtuvasta ilmiöstä sen todellisessa tilanteessa ja toimintaympäristössä, tarkoituksena tuottaa uutta tietoa kehittämisen tueksi. Tapaustutkimuksessa pyritään saamaan selville suppeammasta kohteesta paljon kuin laajasta joukosta vähän, tutkimuksella ei pyritä yleistämään vaan tuoda kehittämistyöhön syvällisyyttä ja moninaisuuden ymmärrystä. Tällaista kehittämistyötä ei aloiteta tyhjästä, vaan se nojautuu aina teorioihin, metodeihin ja aiempiin tutkimuksiin. Kirjallisuuteen tutustuminen on tärkeää, jotta voi verrata omia ajatuksia toisten ajatuksiin ja löytää olemassa olevasta se, mikä on olennaista kehitystehtävän kannalta. Tapaustutkimuksessa tyypillistä on monenlaisten menetelmien käyttö, jotta saadaan syvälinen, monipuolinen ja kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta asiasta. (Moilanen, Ojasalo & Ritalahti 2009, 52-55.)

3.1 Kehittämishankkeen eteneminen

Kuvaan tässä lyhyesti kehittämishankkeen etenemistä päiväkirjaani tehtyjen muistiinpanojen avulla tammikuusta elokuuhun 2017. Aluksi lähdin selvittä-

mään, mitä materiaalia on käytössä ja millä tavoin opinnollistamista toteutetaan, kokosin tästä aiheesta kirjallisuuskatsauksen. Kirjallisuuskatsausta varten luin artikkeleita, aiemmin tehtyjä tutkimuksia ja kirjallisuutta sekä osallistuin erilaisiin verkostotapaamisiin.

Liityin helmikuussa alueelliseen Osaamisen tunnustajat verkostoon. Osallistuin sen järjestämiin seminaareihin ja sain käyttööni verkkotunnukset, joilla pääsin osallistumaan myös verkossa tapahtuvaan keskusteluun sekä seuraamaan ajankohtaisia asioita. Osallistuin maaliskuun ja huhtikuun aikana Luksian järjestämiin koulutuspäiviin, joista sain syvällisempää tietoa opinnollistamisesta sekä kävin siinä samalla hedelmällistä keskustelua muiden osallistujien kanssa.

Tapasin kevään aikana erilaisia toimijoita, jotka ovat tekemisissä opinnollistamisen kanssa, Toske (Espoon kaupungin rahoittama hanke, Työrasti), Valo- valmennus, vapaaehtoistoimijoita, järjestön edustajia, työpajahenkilökuntaa, työnantajien edustajia, koulutusorganisaation edustajia sekä työkokeilijoita. Näiden tapaamisten, seminaarien ja koulutuksien myötä sain kehittämistyöni hyvin liikkeelle.

Tein prosessikaavion (liite 1), johon kokosin tietoa, millaisia asioita kehittämistyössäni pyrin selvittämään ja ylipäättään millaisia asioita opinnollistamiseen liittyy. Tämän avulla pyrin hahmottamaan itselleni ja kollegoilleni tämän kehittämistyön kokonaisuuden. Tämän prosessikaavion avulla tein myös haastatteluita varten haastattelukaavion (liite 2), joka toimi visuaalisena apuna haastattelussa. Siihen olin kuvannut opinnollistamiseen liittyviä asioita aihealueittain, jolloin haastateltava pystyi itse poimimaan siitä asioita, joista hän halusi keskustella. Tätä kaaviota käytin etenkin työntekijöiden ja työnantajien haastatteluissa, koska halusin saada hieman syvällisempää keskustelua aikaiseksi, jolloin en itse valinnut aihetta tai johdatellut haastateltavaa.

Haastateltavia oli erittäin vaikea saada haastateltaviksi, käytin hyväkseni verkostoja ja sosiaalista mediaa sekä lähetin lukuisia sähköposteja, kaiken kaikkiaan haastateltavia yksittäisiä työntekijöitä sain vain muutaman. Työpajojen henkilökunta ja koulutusorganisaatiot olivat halukkaimpia haastateltavia, syynä tähän varmasti oli se, että he olivat enemmän asiaan vihkiytyneitä. Osa suostui

vain vastaamaan kysymyksiin sähköpostin kautta. Haastatteluiden jälkeen tein analyysin, jonka jaoin sen mukaan mitä haastateltava edusti. En nojannut mitenkään alkuperäisiin kysymyksiin, vaan kokosin analyysin haastatteluissa ilmenneiden asioiden pohjalta.

Materiaalia aiheesta oli todella paljon ja sen läpi kahlaamiseen meni paljon aikaa. Materiaalit ja erilaiset tavat toimia opinnollistamisen suhteen olivat välillä niin ristiriitaisia, että oli hengähdettävä ja arvioitava uudelleen, mitä vastauksia tässä kehittämistyössä haetaan ja mikä on suunta eteenpäin. Yhteistyö koulutusorganisaatioiden kanssa oli haastavaa, kyse oli osittain rahoitukseen liittyvistä ongelmista. Koulutusorganisaatioiden puolelta asia siirtyi aina tuonemmaksi, johtuiko resurssien vähyydestä tai haluttomuudesta, siitä ei tietoa. Näiden asioiden selvittelyyn ja eteenpäin viemiseen kului paljon aikaa.

Kävin keskusteluja mahdollisten työnantajien kanssa, jotka halusivat lähteä yhdessä toteuttamaan opinnollistamista heidän yrityksessään tai yhdistyksessään. Keskustelut sujuivat yleensä positiivisessa mielessä ja työnantajat olivat innolla lähdössä mukaan. Ensimmäinen kokeilu tehtiin yhdistyksessä, ja kun koulutusorganisaation tuki puuttui, innostus asiaan lopahti nopeasti ja ohjaus oli puutteellista. Tämä kokeilu kuihtui alkujaan, työntekijälle ei kirjoitettu osaamistodistusta vaan hän sai työtodistukseen hieman laajemman todistuksen osaamisestaan.

Alkoi pohdinta, miten tästä eteenpäin. Vieläkään ei ollut selvää, mitä materiaaleja voisimme käyttää sekä puuttui tärkeä koulutusorganisaation tuki. Luovuimme kollegoiden kanssa yhteistuumin osaamistodistuksesta ja päädyin kehittämään mallia, joka on näyttöihin perustuvaa eli tutkinnon osia tai tutkinto suoritetaan näyttöinä työympäristössä. Päädyin lopulta työskentelemään Valo-valmennuksen kanssa yhteistyössä. Tästä yhteistyöstä Valo-valmennuksen kanssa ja Sektorin opinnollistamisen käynnistämisestä kuvaan kohdassa 4.3 Opinnollistamisen mahdollisuudet Sektori hankkeessa.

Päädyimme näyttötutkintomalliin, koska tällöin tutkinnon voi suorittaa ilman valmistavaa koulutusta. Tutkintojen järjestäjän tulee säädösten mukaan tarjota tutkinnon suorittamismahdollisuuksia myös niille tutkinnon suorittajille, jotka

haluavat suorittaa tutkinnon ilman valmistavaa koulutusta. ”Näyttötutkinnon järjestäjä on tutkintotoimikunnan kanssa sovittamalla tavalla velvollinen järjestämään mahdollisuuksia suorittaa näyttötutkintoja myös ilman niihin valmistavaa koulutusta” (Laki ammatillisessa aikuiskoulutuksessa L631/1998). Tällöin näyttötutkintoon osallistuvalla peritään vain tutkintomaksu, eli laissa todetaan, että ammatillinen peruskoulutus on maksutonta.

Laki ammatillisesta koulutuksesta L528/2017 lain 52§:ssä, osaamisen osoittaminen:

”Tutkinnon osien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työ- tehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa (näyttö). Näytössä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai osaamisen. Yhteisten tutkinnon osien suorittamiseksi vaadittava osaaminen voidaan tarvittaessa osoittaa myös muulla tavoin. Valmentavan koulutuksen osien suorittamiseksi vaadittava osaaminen osoitetaan muulla tavoin kuin näytössä. Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön toteuttamisesta. Näyttö toteutetaan työpaikoilla käytännön työtilanteissa. Perustellusta syystä näyttö voidaan kuitenkin järjestää myös muualla kuin työpaikalla. Näyttöympäristön tulee mahdollistaa tutkinnon perusteissa määrätyn osaamisen osoittaminen. Tarvittaessa näytössä osoitettua osaamista voidaan täydentää muulla osaamisen arvioinnilla siten kuin Opetushallitus tutkinnon perusteissa osaamisen arvioinnista 15 §:n nojalla määrää. Opiskelija voi osallistua näyttöön osaamisen hankkimistavasta riippumatta. Koulutuksen järjestäjän tulee järjestää opiskelijalle mahdollisuus osoittaa osaamisensa mahdollisimman pian sen jälkeen, kun tämän katsotaan saavuttaneen tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet. Tutkinnon osien suorittamismahdollisuuksia on järjestettävä myös niille, joille ammattipätevyyden tunnustamisesta vastaava viranomaisella on antanut ammattipätevyyden tunnustamisesta annetun lain 13 §:n 2 momentin mukaisen ehdollisen ammattipätevyyden tunnustamispäätöksen, jossa hakijalta on edellytetty kyseisessä laissa tarkoitettuja korvaavia toimenpiteitä. Koulutuksen järjestäjän tulee tarjota mahdollisuus suorittaa tutkinto tai tutkinnon osa myös ilman tutkintokoulutukseen osallistumista sekä yhteistyössä sellaisten toimijoiden kanssa, jotka tarjoavat osaamisen kehittämispalveluita liiketaloudellisin perustein.”

4 TULOKSET

4.1 Haastattelut

Ennen haastatteluja tein selvitystyötä siitä mitä ja miten opinnollistamista on toteutettu Suomessa, jonka pohjalta osasin luoda haastatteluille tietyn rungon ja kysymykset. Alun perin suunnitelmissa oli haastatella vain pääkaupunkiseudulla toimijoita palveluntuottajia, mutta verkoston myötä sain haastateltavia ympäri Suomea. Kysymykset ovat tämän opinnäytetyön liitteenä, mutta valtaosin keskustelua käytiin avoimesti ilman tarkkoja kysymyksiä, jotta siinä olisi mahdollisimman vähän omaa haastattelijan näkemystä, jolloin keskustelu perustui juuri haastateltavan omaan näkemykseen ja kokemukseen.

Haastatteluiden aineistoa kokosin tekemällä ensin avoimet kysymykset työnantajille, työntekijöille ja koulutusorganisaatioille sekä keskustelun apuna käytettävän kyselykartan. Haastattelut toteutettiin pääosin haastatteluina henkilöiden työympäristöissä, verkostotapaamisten yhteydessä sekä lukuisina puhelinkeskusteluina. Muutama haastateltava halusi vastata ajanpuutteen tai sijaintinsa vuoksi sähköpostitse. Kyselyssä ei ollut tarkoitus tuoda julki mikä yritys, organisaatio tai henkilö on kyseessä, vaan siinä haluttiin saada mahdollisimman laaja näkemys opinnollistamisen mahdollisuuksista, haasteista ja kehittämiskohteista kentältä.

Kaikki haastateltavat olivat kuitenkin tekemisissä opinnollistamisen kanssa jollain tavoin, joten vastaukset olivat kunkin yksilön omasta kokemuksesta lähtöisin. Tämä ei ollut alueellisesti sidottu kohderyhmä, vaan kyselyjä tehtiin eri puolille Suomea, kyselyyn vastanneista kuitenkin suurin osa sijoittui pääkaupunkiseudulle. Koulutusorganisaatioita oli mukana neljä, näihin tehtiin usealle eri henkilölle haastattelut henkilökohtaisesti tai kävimme verkostotapaamisten yhteydessä keskustelua aiheesta. Verkostotapaamisia oli useita, esimerkiksi Osaamisen Tunnistajat -tapaamiset, Työpajayhdistyksen Synergia-verkostotapaaminen, Espoon Työrafin tapaamiset sekä erilaiset opinnollistamiseen liittyvät koulutuspäivät.

Työnantajille tehdyt haastattelut tehtiin lähinnä työpajoille ja muille välityömarkkinoilla toimijoille sekä muutama yksittäinen yritys/yhdistys suostui haastateltavaksi. Tarkoituksena oli päästä haastattelemaan Espoon kaupungilla toimivia yksiköitä, jotka tekevät opinnollistamista, mutta haastattelut eivät toteutuneet työnantajien kiireiden vuoksi. Yksittäisiä työntekijöitä löytyi vain kaksi haastateltavaksi, joten itse työntekijän vastaukset jäivät vähäisiksi. Koen kuitenkin, että haastattelut palvelivat suuresti tätä kyseistä kehittämistyötä, jolla haetaan selkeää prosessikuvausta opinnollistamiseen liittyvälle toiminnalle sekä siihen liittyvien materiaalin koontiin ja käyttöön ottoon omassa organisaatiossa. Toki haastatteluiden kautta tuli myös paljon hyödyllistä tietoa siitä, mihin suuntaan opinnollista voisi tulevaisuudessa kehittää kaikkien toimijoiden keskuudessa. Tässä kehittämistyössä haluttiin vastauksia siihen, miten opinnollistamisen prosessi voidaan käynnistää meidän organisaatiossa. Tässä organisaatiossa ei ole sidosta mihinkään koulutusorganisaatioon ennestään, työntekijät eivät työskentele työpajoilla vaan yrityksissä tai yhdistyksissä työkokeilussa ja palkkatuetyössä.

4.2 Ajatuksia opinnollistamisesta

4.2.1 Työpajojen näkemyksiä

Työpajalla tapahtuvan opinnollistamisen hyötyjä nähtiin etenkin sellaisilla henkilöillä, joilla oli erityisentuen tarvetta opiskeluun liittyen. Nähtiin, että oppilaitoksen opettajilla on vaikeuksia tunnistaa ja tunnustaa, ja he tarvitsisivat lisää rohkeutta ja työkaluja tällaisten henkilöiden kanssa työskentelyyn, tiiviimpi yhteistyö työpajojen kanssa voisi tuoda parempia tuloksia. Tunnustamisessa tarvitaan erilaisia työkaluja, kun kyseessä on työtön, kuntoutettava tai opiskelijastatuksella oleva. Työpajahenkilöstö näki, että tunnistaminen ja tunnustaminen työpajoilla on parempaa heillä kuin yrityksissä, yrityksissä ei ohjaajalla välttämättä ole kokemusta ja osaamista kohdata erityisen tuen tarpeen omaavia henkilöitä, eikä heillä ole tarvittavaa osaamista toimia arvioijan roolissa, jossa arviointi pitää perustua opetussuunnitelman kriteerien mukaisesti.

Yhteistyö työpajojen ja koulutusorganisaatioiden välillä sai myös kritiikkiä, joissain se toimii loistavasti ja joissain ei ollenkaan, kyse on monesti rahoituksesta eli kuka maksaa ja kuka saa hyödyt. Joissain kaupungeissa työpajoille maksetaan korvaus siitä, että he ns. "valmistelevat" henkilön siihen vaiheeseen, että hän kykenee suorittamaan tutkinnon loppuun oppilaitoksessa. Tällöin kyseessä on juuri sellaiset henkilöt, jotka eivät ole heti valmiita oppilaitosmuotoiseen opiskeluun, vaan heidän osaaminen on parempi tunnistaa ja tunnustaa työtehtävien kautta. Tällöin osaaminen saadaan näkyväksi ja samalla henkilö hankkii ammatillista pätevyyttä työssään, tämän jälkeen muodollinen pätevyys saavutetaan oppilaitoksen kautta. Tämä yhdistelmä edesauttaa henkilöä pääsemään osatutkinnon tai koko tutkinnon suorittamisen jälkeen paremmin avoimille työmarkkinoille. Alueilla, joissa ei ole oppilaitosmuotoista koulutusta, opinnollistaminen tuo myös mahdollisuuksia opiskella työssä omalla paikkakunnalla. Joissain kunnissa esimerkiksi Keuruulla, on saatu pysäytettyä pitkäaikaistyöttömien kasvu tällaisella toiminnalla. Opinnollistamisella kuitenkin pyritään saamaan henkilölle ensisijaisesti osaamistodistus, jonka jälkeen yksilöllisistä lähtökohdista voidaan päätyä näyttötutkintomalliin, joko suorittamalla osatutkinto tai koko tutkinto.

Työkaluja opinnollistamiseen on monia, niitä olen käynyt tarkemmin kohdassa opinnollistaminen läpi. Tämä monien eri työkalujen kirjo, tuo hiukan sekavuutta opinnollistamiseen palveluntuottajien kesken, osa toivoo, että saadaan valtakunnallisesti yksi selkeä tapa toimia eli yhteiset käytännöt ja yksi tapa toteuttaa opinnollistamista. Osa taas näkee tämän työkalujen kirjon rikkautena, jolloin jokainen palveluntuottaja voi poimia sellaisen työkalun, joka sopii parhaiten heidän tapaan toimia. Nähdään mahdollisuus myös yhdistellä eri työkalujen parhaita ominaisuuksia, jolloin vaarana on laadun erilaisuus eri palveluntuottajien välillä.

Opinnollistamisen prosessikuvaus nähdään keinona siihen, että laatu olisi hyvä kaikilla palveluntuottajilla, jolloin se olisi selkeä prosessi sekä sillä olisi läpinäkyvyyttä. Dokumentointia pidetään tärkeänä osana prosessia, miten on toimittu ja mihin toiminta perustuu, esimerkkinä oppimisympäristön tunnistaminen ja oppimisympäristön tunnistamisraportti. Jos toimintatapa ei ole läpinäkyvää, on vaikea luottaa osaamistodistukseen, onko noudatettu yleisiä valtakunnallisia oh-

jeistuksia ja minkäläistä asiantuntemusta on käytetty. Kun työkalut ovat vapaasti käytettävissä, vaarana on, että niitä käytetään väärin. Tällaisia osaamistodistuksia on tullut jo kentällä vastaan, missä ei ole asianmukaisesti ja asiantuntevasti sitä kirjoitettu, henkilöllä ei ole ollut vastaavaa osaamista, mitä osaamistodistus antaa ymmärtää. Tämä voi aiheuttaa osaamistodistuksen luotettavuuden laskun ja näin ollen sillä ei ole merkitystä enää edistämään henkilön koulutukseen tai työelämään pääsyssä.

Työpajajyhdistyksessä mietitäänkin, onko nämä erilaiset työkalut hyvä suojata eli rajata käyttöoikeutta vain sellaisille toimijoille, joilla on siihen osoitettava asiantuntijuus, mutta hankaloittaako se sitten opinnollistamisen mahdollisuuksia tietyillä palveluntuottajilla. Esimerkiksi Paikko-malli on suojattu työkalu opinnollistamiseen, mutta muut ovat kaikkien käytössä tällä hetkellä. Osaamistodistus ei kuitenkaan ole virallinen todistus, joten viime kädessä oppilaitos tekee kuitenkin henkilökohtaistamisen ja arvioi henkilön osaamisen itse. Avoimille työmarkkinoille pääsyn kannalta osaamistodistus nähdään kuitenkin sellaisena, että jotta sitä voidaan markkinoida työnantajille välineenä osoittaa osaamistaan, on sen oltava luotettava.

Työpajapedagogiikkaa pidetään tärkeänä eli ei saa mennä opinnollistaminen edellä. Työpajoille tuleville henkilöille pitää riittää pelkkä kiinnostus alaa kohtaan, opinnollistaminen ei sovi kaikille. Maahanmuuttajien kohdalla ehdotettiin palkkatuella työllistämistä pajoille, jolloin he voisivat suorittaa useamman osan tutkinnon osista ja saada osaamistodistuksen tai viedä osaaminen näyttöön asti. Nykyisin pajoilla voi olla maksimissaan 6kk, jolloin ei ole mahdollista suorittaa koko tutkintoa noin lyhyessä ajassa, ottaen huomioon myös maahanmuuttajien muut ohjaus tarpeet.

Pajaohjaajien motivoiminen voisi helpottua, jos he saisivat koulutuksen tai perehdytyksen opinnollistamisesta ja se otettaisiin huomioon TVA-arvioinnissa. Valtakunnallisesti kaikille pajoille tulisi saada valmius opinnollistamiseen, työpajajyhdistys voisi järjestää alkukoulutuksen ohjaajille, joilla olisi henkilökohtaiset valmiudet ohjata opinnollistamisessa, kaikkien ohjaajien ei tarvitse osallistua. Ohjaajien sitoutumista prosessiin pidetään myös tärkeänä, jotta esimerkiksi henkilön luottamus ohjaajaan säilyy ja saadaan kokonaiskuva henkilöstä. Täl-

lainen toiminta osoittaa laadullisesti työpajan toimintaa, jolla pyritään jatkopolutamaan ihmisiä eteenpäin elämässään.

4.2.2 Muun verkostoväen näkemyksiä

Itse opinnollistaminen nähdään erittäin hyvänä mahdollisuutena auttaa esimerkiksi pitkäaikaistyöttömiä takaisin avoimille työmarkkinoille tai koulutukseen. Muulla verkostolla oli paljon samoja ajatuksia kuin työpajoillakin, joten en toista niitä nyt tässä, vaan poimin sellaisia asioita mitä koettiin haasteena ja mitä voisi kehittää.

Haasteina koetaan alalla oleva ”villi” tapa toimia, jossa hyvinkin eri lähtökohdista ja erilaisilla työkaluilla toimintaa tehdään. Kun ei ole selkeää prosessia, miten lähdetään liikkeelle ja mitä prosessissa vaaditaan, niin se on tuottanut päänvaivaa toimijoille ja aloitus on viivästynyt puutteellisen tai monen kirjavan tiedon suhteen. Oppilaitosyhteistyön vaikeus tuli esiin myös useissa keskusteluissa. Tämän asian toivotaan helpottuvan uuden koulutusreformin myötä.

Haasteellisena nähdään myös etenkin aika, jolloin opinnollistaminen tulisi toteuttaa, esimerkiksi työkokeilu yhden työnantajan kanssa voi maksimissaan kestää vain 6 kuukautta. Katsotaan, että ensimmäiset 3 kuukautta voi mennä itse työelämän pelisääntöjen omaksumiseen, työn tekoon tottumiseen tai perehtymiseen työtehtäviin, etenkin jos kyseessä on pitkäaikaistyötön, maahanmuuttaja tai kuntoutettava henkilö. Palkkatukipaikoissa mahdollisuus on parempi ajallisesti, mutta siinäkin eletään voimakkaasti rahoituksen ehdoilla, jolloin esimerkiksi prosessi voi jäädä kesken, kun jatkorahoitusta ei myönnetä.

4.2.3 Työnantaja/ohjaaja näkökulmia

Yleinen suhtautuminen opinnollistamiseen riippui selvästi siitä, millaiset lähtökohdat prosessin läpiviemiseen työnantajilla oli olemassa. Kriittisemmin suhtautuivat sellaiset työnantajat, joilla ei ollut osaamista tutkintoperusteista ja heillä oli hyvin vähäiset tiedot yleensä opinnollistamisesta. Tällaisissa paikoissa haasteina nähtiin resurssien vähyys ja ohjaajien motivointi ohjaamiseen. Ohjaajat koki-

vat, että he eivät ole opettajia ja heillä ei ole riittävää osaamista arvioida kriteerien avulla. Ylipäättään opetussuunnitelmien e-perusteiden avaaminen oli hankalaa, niiden yhdistäminen työympäristössä opittuihin asioihin eli on vaikea sanoittaa osaamista – ”kapulakielestä kääntäminen”. Sellaiset työyhteisöt, joissa koulutuksenedustaja oli tiiviisti mukana prosessissa, nähtiin, ettei ongelmia juuri ollut ja opinnollistaminen on hieno juttu. Yksi asia, mikä nousi myös useammassa keskustelussa esille, oli maahanmuuttajat ja heidän puutteelliset kielitaidot. Tarvittaisiin erilaisia apuvälineitä ohjata heitä, kaivattiin selkokieliä ohjeistuksia kriteerin avaamiseen sekä kuvallista materiaalia ohjaukseen.

Hyvinä puolina koettiin nopeampi valmistuminen kuin oppilaitosmuotoisesta koulutuksesta, esimerkiksi merkonomin tutkinto vuodessa. Tällöin henkilön taustalla oli jo aikaisemmin hankittua ammatillista osaamista, joka opinnollistamisen myötä tunnistettiin ja tunnustettiin, tutkinto suoritettiin näyttötutkintona, jossa arviointikeskustelut käytiin skype:n välityksellä koulutusorganisaation kanssa. Tässä prosessissa käytettiin myös apuna erilaisia nettimateriaaleja opiskelussa ja siirrettiin sähköisesti papereita sekä hoidettiin allekirjoitukset sähköisesti. Sekä työnantaja, että työntekijä olivat erittäin tyytyväisiä prosessiin. He toivoivat lisää visuaalista materiaalia, jota voisi hyödyntää esimerkiksi vieraskielisten kohdalla.

Eräs työnantaja koki, että työntekijät motivoituvat paremmin, kun heillä on tutkinto tavoitteena palkkatukijakson aikana. Tämä mahdollisuus on herättänyt myös muissa työntekijöissä uudenlaista kiinnostusta koulutusta kohtaan. Varsinkin henkilöt, joilla on aikaisemmin ollut negatiivisia kokemuksia opiskeluun liittyen, ovat tämän myötä innostuneet opiskelusta työn ohessa.

Yksi työnantaja toi esille, että he ovat opinnollistamisen myötä pystyneet kehittämään ja suunnittelemaan osastojen työtehtäviä opinnollistamista ajatellen. Toivottiin, että olisi hyvä, jos osaaminen voitaisiin arvioida myös muulla arvostamalla kuin se, että henkilö suoriutuu ohjatusti työtehtävistä, koska osalla osaaminen eri työtehtävien kohdalla on paljon syvällisempää. Työnantajat haluavat asiasta enemmän infoa ja esimerkkejä, jotta heidät saisi helpommin mukaan tällaiseen prosessiin, monelle tämä on kokonaan vieras aihe. On paljon myös itsestään kiinni, miten paljon aihe kiinnostaa ja onko halua lähteä oppimaan uut-

ta. Seuraavat kysymykset ja vastaukset poimittu eräästä työnantajan sähköpostihaastattelusta:

”Motivoiko opinnollistaminen mielestäsi työntekijöitä eri tavalla kuin, jos he eivät olisi tässä mukana?”

”Kyllä. Varsinkin niitä henkilöitä jotka sisäistävät sen mahdollisen hyödyn siirtyessään opiskelemaan tai työelämään.”

”Motivoiko se hakeutumaan koulutukseen?”

”Kyllä. Osastoltani lähtee vuosittain 2-5 henkeä opiskelemaan It-alan tutkintoihin. Valitettavasti ei ole tiedossa miten tunnistettua osaamista on ollut mahdollista hyödyntää opinnoissa.”

4.2.4 Työntekijöiden näkemyksiä

Molemmat haastateltavani työntekijät olivat palkkatukityössä, ja he olivat erittäin tyytyväisiä prosessiin. He olivat saaneet riittävästi tukea ja ohjausta silloin kun sitä tarvitsivat. Tarvittaessa olivat järjestyneet myös syvällisemmät ohjauskustelut, jossa he olivat saaneet palautetta. Palautetta osaamisen puutteista kaivattiin enemmän, jotta he voisivat itse tarttua sellaisiin asioihin, joissa heillä on vielä opeteltavaa. He kokivat, että olivat saaneet opinnollistamisen myötä monipuolisemmin työtehtäviä, mikä on tehnyt työn teosta entistä mielekkäämpää.

Molemmat haastateltavat aloittivat työssään ilman, että tiesivät tällaisesta mahdollisuudesta, mutta lähtivät mielellään kehittämään itseään ja hankkimaan koulutusta. Toisella ei ollut mielenkiintoa opiskeluun aikaisemmin, koska oppilaitos ei ollut hänen juttunsa. Tämä tapa tuntui nyt kuitenkin helpolta, kun oli jo aiempaa osaamista alalta, vain näyttösuunnitelmien kirjoitus tuntui hänestä hiukan vaikealta. Opiskelijat olivat itse hyvin aktiivisia, he joutuivat hankkimaan paljon tietoa itse netistä ja oppikirjoista, valmista materiaalia ei ollut lainakaan käytössä. He eivät kokeneet, että tämä olisi raskasta vaan se oli asennoitumiskysymys, osa vapaa-ajasta täytyi vain käyttää opiskeluun. Toinen aikoi jatkaa tämän jälkeen korkeakouluun, ja toisen tavoitteena oli saada tämän avulla työpaikka avoimilta työmarkkinoilta.

4.2.5 Koulutusorganisaatioiden näkemyksiä

Eri oppilaitosten näkemykset opinnollistamisesta olivat hyvinkin samanlaisia, he perustavat prosessin hyvin tarkoin opetussuunnitelman e-perusteiden mukaan. Heidän mielestä prosessin on tärkeä kulkea heidän kauttaan, jotta tarvittava asiantuntemus olisi taattu. He eivät katsoneet hyvällä, että sooloilijoita on kentällä liikaa. Muutama osaamistodistus oli jouduttu vetämään takaisin, kun se ei ollut asianmukaisesti arvioitu. Tärkeää on, että kouluttaja käy tekemässä työympäristön tunnistamisen ennen prosessin alkua, jotta sieltä löytyy tarvittavat työtehtävät ja välineet. Osaamisen tunnustamista ja tunnustamista tehdään kunkin työympäristön tarjonnan mukaan, näin voidaan suorittaa eri tutkinnon-osia eri paikoissa.

Erilaisten osaamistodistusten kirjoittaminen vie osaamistodistukselta luotettavuutta.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että itse opinnollistamisprosessin tunnettavuus ja markkinointi on heikkoa, sitä olisi lisättävä. Koulutusorganisaatioissa on myös otettava huomioon kouluttajien resurssit, usealle se oli tuonut lisätehtäviä ja vaatinut omaa innostumista asiaan. Toisissa koulutusorganisaatioissa ei nähdä tämän tuovan kovin suurta lisäarvoa opintojen suorittamiseen, vaan he ovat vanhan järjestelmän kannalla. Toisilla on asiasta erittäin positiivinen näkemys ja halu olla mukana kehittämässä opinnollistamista oppilaitoksen ulkopuolella.

4.3 Opinnollistamisen mahdollisuudet Sektori hankkeessa

Sektori hanke on työllisyyspoliittinen hanke ja sen toimintaa ohjaavat rahoittajien vaatimukset ja tavoitteet. Opinnollistamisen pilotointi on asetettu vuoden 2017 tavoitteeksi ja sen juurruttaminen osaksi toimintaa. Opinnollistaminen tuo toiminnalle yhden uuden työvälineen edesauttaa pitkäaikaistyöttömiä työllistymään avoimille työmarkkinoille tai pääsemään koulutukseen. Etenkin maahanmuuttajien kohdalla tämä on erittäin hyvä mahdollisuus, jossa he voivat hyödyntää kotimaassaan hankittua osaamistaan ja saada se tunnustettua ja tunnistettua Suomessa. Monien maahanmuuttajien on hyvin vaikea päästä oppilaitosmuotoiseen koulutukseen kielipuutteiden

vuoksi, joten tämä mahdollistaa myös heidän opiskelunsa aloittamisen. Lisäksi aidossa työympäristössä opiskelu auttaa heitä pääsemään osaksi yhteiskuntaa ja heidän oma hyvinvointi lisääntyy sekä kielitaito karttuu.

Maahanmuuttajat ovat hyvin koulutettuja ja on havaittu, että koulutustaso jää rekisteröimättä erityisesti korkeasti koulutettujen osalta. Maahanmuuttajajien pääsy työmarkkinoille vaikeuttaa se, ettei olemassa olevien taitojen ja tutkintojen hyödyntäminen Suomessa ole välttämättä yksinkertaista. Tutkintojen rinnastaminen suomalaisiin tutkintoihin ei ole ongelmaton ja tutkinnon laatu voi olla työnantajalle epäselvä. Tämä koskee myös ulkomailla hankittua työkokemusta. Työnantaja arvostaa Suomessa hankittua työkokemusta. (Eronen & Härmälä & Jauhiainen & Karikallio & Karinen & Kosunen & Laamanen & Lahtinen 2014, 16.)

Tämän kehittämistyön tavoitteena on pystyä hyödyntämään opinnollistamista uutena työmuotona, kun haemme hankkeelle jatkorahoitusta. Kilpailu eri palveluntuottajien kesken on kovaa ja siksi EJY ry:n Sektorin hankkeessa nähdään tämä keskeisenä osana kykyä uudistua palveluntuottajana, tarjoten asiakkaille parempia kokonaisvaltaisempia palveluja työllistymisen edesauttamiseksi. Opinnollistaminen lisää asiakkaiden motivaatiota ja halukkuutta kouluttautua ammattiin sekä sen jälkeen hakeutumaan avoimille työmarkkinoille. Konkreettisia tuloksia vaikuttavuudesta saadaan vasta pidemmän ajan seurannan jälkeen. Tämän pilotointijakson jälkeen pystymme laajentamaan opinnollistamista useammalle tehtäväalueelle ja palvelemaan mahdollisimman monen asiakkaan tarpeita saada tutkinnonosia tai tutkintoja suoritetuiksi. Opinnollistaminen ei ole sidottu erillisiin haku aikoihin, vaan opiskelun voi aloittaa milloin vain ja eteneminen tapahtuu asiakkaan omassa tahdissa. Opiskelun alussa tehdään kouluttajan kanssa henkilökohtaistaminen, jossa otetaan huomioon aikaisempi osaaminen ja sen pohjalta tehdään suunnitelma siitä, miten opinnot toteutetaan. Tämä luo joustavuutta prosessiin ja vaikeita asioita voidaan hioa enemmän ja jo hallitut tutkinnonosat suoritetaan nopeasti antamalla niistä näytöt.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 528/2017 45§:

”Koulutuksen järjestäjä laatii ja päivittää henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman yhdessä opiskelijan kanssa. Suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja, opinto-ohjaaja tai tarvittaessa muu koulutuksen järjestäjän edustaja.

Työnantaja tai muu työpaikan edustaja osallistuu henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan ja päivittämiseen, jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena tai koulutus sopimukseen perustuvana koulutuksena taikka osaaminen osoitetaan työpaikalla. Jos työvoimakoulutukseen sisältyy työpaikalla tapahtuvaa osaamisen hankkimista, suunnitelman laadintaan voi osallistua myös työ- ja elinkeinoviranomaisen edustaja.”

Yhteistyö Valo-valmennuksen kanssa on käynnistynyt ja on syntynyt selkeä kuva, miten prosessi etenee ja kuka tekee mitä missäkin vaiheessa. Valo-valmennuksen kautta saimme tunnukset Valo-valmennusinfraan, jossa on moodle-oppimisympäristöalustalla ajankohtaisia asioita opinnollistamisesta ja aineistopankki, josta löytyy erilaisia materiaaleja, kuten esimerkiksi Valo-valmennuksen perehdytysopas. Ideana tässä yhteistyössä on se, että Sektorihanke saa tukea oikean koulutusorganisaation löytymisessä ja kokoaa yhteen opinnollistamisprosessissa toimivat henkilöt. Jatkossa voimme olla suoraan yhteydessä koulutusorganisaatioon, jos työpaikka ja koulutusala ovat samat. Uusien työnantajien ja koulutusalojen suhteen olemme aina ensin yhteydessä Valo-valmennukseen, jotta pystymme hyödyntämään Valo-valmennuksen jo olemassa olevia yhteistyökuvioita opinnollistamiselle.

” Valo-valmennusverkosto kokoaa valtakunnallisesti yhteen toimijoita, jotka haluavat tarjota omille asiakkailleen mahdollisuuden ammatillisten tutkintojen osien suorittamiseen.

Teemme yhteistyötä parantaaksemme valmennuksellisten olosuhteiden laatua ja edistääksemme opinnollistettujen valmennusympäristöjen hyödyntämistä asiakkaidemme parhaaksi. Verkostossa kumppanit tukevat toisiaan.” (Valo-valmennus 2017.)

Valo-valmennuksessa on monia yhteistyötapoja, meillä se käsittää lähinnä vain koulutusorganisaation ja sopivan kouluttajan löytämisen opinnollistamisprosessiin.

Opinnollistamisen myötä myös yritysysteistyö tiivistyy ja pystymme tukemaan työntekijöiden sitoutumista työhön sekä ottamaan huomioon kunkin työpaikan toiveet koulutustarpeelle. Voimme toteuttaa työelämälähtöisesti työpaikassa tarvittavien tietojen ja taitojen tunnustamista ja tunnistamista, opinnollistamisen keinoin on mahdollista suorittaa eri tutkinnon osia myös eri tutkinnoista, jolloin tarvittava osaaminen räätälöidään työssä tarvittavaan osaamiseen. Esimerkiksi hoiva-avustajan tehtäväkuvaan voi kuulua hoiva-avustajan ja kotityö- ja puhdistuspalveluiden tutkinnon osia. Tällöin henkilö saa räätälöityä koulutusta työhön, jota työtehtävissä vaaditaan.

4.3.1 Sektori-hankkeen asiakasprosessi pähkinänkuoressa

Työkokeilu- tai työpaikkailmoitus julkaistaan hankkeen nettisivuilla, TE-toimistossa ja verkostoissa. Asiakkaita ohjautuu TE-toimistosta, omatoimisesti suoraan hankkeen päivystyksen tai verkostojen kautta. Hankkeen asiakkaaksi pääsylle ei aseteta ylimääräisiä tiukkoja kriteerejä, josta olemmekin saaneet kiitosta yhteistyökumppaneilta ja asiakkailta. TE-toimiston kanssa käydään tiivistä keskustelua asiakkaan tarpeista, jotta sopivin palvelu kullekin asiakkaalle löytyy. Asiakkaalle voidaan tarjota työkokeilu- ja /tai palkkatukipaikkaa joko yrityksessä tai yhdistyksessä. Sopivia työkokeilu- tai palkkatukityöpaikkoja etsitään myös räätälöidysti ja pyritään aina kaikin tavoin siihen, että työssäolo hyödyttää asiakasta mahdollisimman paljon jatkoa ajatellen ja että se vastaa ja kehittää hänen osaamistaan. Kaikissa tarjottavissa paikoissa työtehtävät määritellään vastaamaan mahdollisimman hyvin avoimien työmarkkinoiden tehtäviä.

Asiakkaiden kanssa käydään normaali rekrytointiprosessi haastatteluineen ja lisäksi tehdään asiakkaan kokonaistilanteen kartoitus. Haastattelu tapahtuu ensin hankkeessa ja sen jälkeen vastaanottava työntekopaikka tekee lopullisen työntekijävalinnan oman arviointinsa perusteella. Asiakkuuden alkaessa työtehtäviin perehdytys tapahtuu työntekopaikassa ja samalla suunnitellaan opinnollistamisen toteutus osatutkinnoin yhdessä VALO-valmennuksen kanssa. Sektori - hankkeessa sovitaan asiakkaan ohjaustarpeesta.

Opinnollistamisen prosessissa 1-2 kk tehdään kartoitusta ja selvitystyötä siitä, millaista osaamista asiakkaalla jo on ja kuinka itsenäisesti työntekijä pystyy toimimaan erilaisissa työtehtävissä. Tämän jälkeen määritellään opinnolliset tavoitteet, tehdään väliarviointi ja lopuksi osaaminen todennetaan näytöllä, jolla asiakas saa suoritettua jonkin osan/osia tutkinnosta.

Koko asiakassuhteen ajan tukea ja työnohjausta annetaan sekä työntekopai- kassa että Sektori-hankkeessa. Tukea annetaan työnantajalle koko työkokeilun tai työsuhteen ajan ja erityisesti ristiriitatilanteissa. Sektori-hankkeen ohjaus- prosessissa keskitytään asiakkaan työllistymisen jatkosuunnitteluun, koulutus- hakuihin, CV + hakemusten tekemiseen, työnhakuun ja tarvittaessa elämänhal- linnan kehittämiseen.

Ennen työkokeilun tai työsuhteen päättymistä pyritään kaikin tavoin löytämään asiakkaalle sopiva jatkoratkaisu ja tuetaan konkreettisesti häntä sen toteuttami- sessa; avoimille työmarkkinoille työllistyminen, aikuiskoulutus tai oppisopimus yritykseen. Kaikille asiakkaille tarjotaan sekä yksilö- että ryhmäohjausta. Oh- jausta tehostetaan varsinkin loppuvaiheessa, ja asiakkuutta jatketaan vielä työ- kokeilun tai työsuhteen päättymisen jälkeen niin pitkään kuin on tarvetta. Asiak- kaat ovat hankkeen asiakkaana keskimäärin 6-12 kk.

5 POHDINTAA

Tämän opinnäytetyön aihe on ollut erittäin ajankohtainen ja kehittämistyö on palvellut tilajaa suunnitellusti. Organisaatio on saanut kokonaiskuvan opinnollistamiseen liittyvissä asioissa ja on pystynyt hyödyntämään tietoa toiminnan kehittämisessä. Tulevaisuudessa opinnollistamiseen liittyvää tietoa voidaan hyödyntää esimerkiksi toiminnan tuotteistamiseen liittyvissä asioissa, kun palveluntarjojien tarjoamat palvelut eivät ole enää yleishyödyllisiä tulosta tavoittelemattomia toimijoita vaan taustalle tulee businessajattelua sekä kilpailua eri palveluntarjojien välillä. Rahoittajat vaativat uusia toimintamalleja

pitkäaikaistyöttömyyden nurjertamiseksi sekä miten maahanmuuttajat saataisiin integroitumaan nopeasti yhteiskuntaan ja työelämään, opinnollistaminen ja aikaisemman osaamisen tunnistaminen voivat olla tässä suuressa roolissa.

Ammatillisen koulutuksen reformissa lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista, tämä antaa mahdollisuuden joustaviin opiskelupolkuihin työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen käytännönläheisesti. Tämä auttaa tutkinnon suorittamisessa myös niitä ihmisiä, joilla ei ole halua tai edellytyksiä suorittaa tutkinto oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Työnantaja näkökulmasta katsottuna, tämän avulla voidaan räätälöidysti suorittaa sellaisia tutkinnon osia, joita kyseisen työnantajan työtehtävissä vaaditaan. Esimerkiksi työn suorittaminen vaatii useamman eri tutkinnon osien osaamisen hallitsemista, jolloin opinnollistamisen kautta voidaan suorittaa ne tutkinnon osat, joita tehtävässä edellytetään. Työnantajan halu rekrytoida ja kouluttaa omiin tarpeisiin työvoimaa kasvaa.

Yritysyhteistyö on tärkeää tällaisen toiminnan järjestämiseksi, on osattava herättää työnantajan mielenkiinto ja ymmärrys, miksi kannattaa lähteä mukaan yhteistyöhön palveluntarjoajan kanssa. Ennen yrityksellä saattoivat olla imagosyyt suuressa osassa yhteistyön syntyyn, mutta nykyään yritykselle se ei riitä, vaan yhteistyöstä täytyy olla yritykselle muutakin hyötyä. Tällaisia voivat olla rekrytoinnin tuki sekä mahdollisuus saada tukea ohjaukseen liittyvissä asioissa työpaikalla. Palveluntarjoaja voi hoitaa esimerkiksi työkokeiluun tai palkkatukeen liittyvät paperiasiat TE-toimiston kanssa, jolloin tämä säästää työnantajan resursseja ja madaltaa kynnystä ottaa työntekijä esimerkiksi palkkatuella töihin. Palveluntarjoajilla täytyy olla osaamista niin koulutusasioihin, työllisyyteen kuin ohjaukseen liittyvissä asioissa eli tarvitaan moniosaajia, jotta voidaan olla yritysyhteistyökentällä vakuuttavia.

Opinnäytetyön kehittämistyössä nousi selvästi esille osaamistodistuksen ja tutkinto-osatodistuksen ero, molemmat ovat hyviä malleja opinnollistamisen toteutuksessa. Osaamistodistus ei ollut soveltuva suoraan yrityksissä tehtävään opinnollistamiseen, vaan sen käyttäminen esimerkiksi työpajoilla on toimivampaa yhteistyössä koulutusorganisaation kanssa. Tämä johtuu siitä, että yrityksillä ja pienillä palveluntarjoajilla ei ole mahdollisuutta rahallisten

resurssien puitteissa tehdä tiivistä yhteistyötä koulutusorganisaatioiden kanssa. Näyttötutkintojärjestelmä istuu näin ollen paremmin yrityksissä ja yhdistyksissä tehtävään opinnollistamisprosessiin. Dokumentoinnin tärkeys nousi haastatteluissa esille osaamistodistusten yhteydessä, ja tämä oli aiheuttanut erilaisia tulkintoja osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, joita oli tehty yrityksissä tai yhdistyksissä. Osaamistodistusta pidettiin hyvänä sellaisissa tilanteissa, joissa se oli tehty yhdessä koulutusorganisaation kanssa, jolloin sen luotettavuus oli parempi. Osaamistodistuksia on kirjoitettu suoraan työnantajan toimesta ilman kouluttajan arviointia, ja näin ollen se ei välttämättä vastaa opetussuunnitelman mukaisia tutkinnon vaatimuksia, tällaisella todistuksella ei ole arvoa/hyötyä esimerkiksi jatkokoulutukseen hakemisessa.

Kokonaisuutena tämä kehittämistyö oli erittäin laaja ja haastava, mutta mielenkiintoinen. Mielestäni ollaan menossa hyvään suuntaan koulutuksen suhteen ja, että sitä viedään yhä enemmän työpaikoilla tapahtuvan oppimisen suuntaan. Näen kuitenkin edelleen tärkeänä oppilaitosmuotoisen opiskelun, sillä aidossa työympäristössä tapahtuva opiskelu ei sovi kaikille ja kaikilla siihen ei ole voimavaroja. On mahtavaa, että kehitetään lisää erilaisia tapoja opiskella ja suorittaa tutkinto tai sen osia, ja että ne lähtevät opiskelijan tarpeista ja mahdollisuuksista.

LÄHTEET

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Aura, Pirjo & Kotila, Hannu & Moisio, Anu & Mäki, Kimmo & Pettersson, Alisa & Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2016. Opi työssä. Uusia toimintamalleja opintojen aikaiseen työn opinnollistamiseen. Helsinki: Grano.

Viitattu 8.3.2017.

http://www.amkverkkovirta.fi/sites/amkverkkovirta.fi/files/HH_Opity_osa_verkko.pdf

Arnkil, Robert & Jokinen, Esa & Spangar, Timo & Tuusa, Matti & Pitkänen, Sari 2015. Kokonaisvoimavarat käyttöön työllisyyden edistämiseksi. Työllisyyden kuntakokeilun (2012–2015) seurantatutkimuksen loppuraportti.

Viitattu 8.3.2017.

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-023-7>

Hakkarainen, Henna & Mäkinen, Mika (toim.) 2010. Tehoa yritysyhteistyöhön.

Käsikirja Kepan jäsenjärjestöjen yritysyhteistyön kehittämiseen. Keva ry. Viitattu 15.3.2017.

<http://www.kansalaisareena.fi/tehoa-yritysyhteistyohon-2-versio.pdf>

Jokela, Kati 2017. Vastuuta 2020-projekti. Luksia. Viitattu 24.3.2017.

<https://www.luksia.fi/tietoa-luksiasta/kehittamisprojektit/esr-projektit/vastuuta-2020/>

Kuvaja, Sari 2011. ”Tehdään yhdessä hyvää”. Järjestöjen ja yritysten yhteistyö terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi. Helsinki: Yliopistopaino.

Moilanen, Teemu & Ojasalo, Katri & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOY.

Salo, Pia 2015. Käsikirja opinnollistamisen työkaluihin. Bovallius-ammattiopisto. Jyväskylä. Viitattu 24.3.2017.

http://www.bao.fi/wp-content/uploads/2015/08/K%C3%A4sikirja-opinnollistamisen-ty%C3%B6kaluihin_versio-FINAL.pdf

Räisänen, Heikki 2016. Työpoliittinen aikakauskirja 4/2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Edita Prima Oy. Viitattu 5.8.2017.

<http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2016120730443>

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631.

Viitattu 30.8.2017.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980631>

Laki ammatillisesta koulutuksesta 11.8.2017/528

Viitattu 4.10.2017

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531#Pidp451087152>

Eronen, Antti & Härmälä, Valtteri & Jauhiainen, Signe & Karikallio, Hanna & Karinen, Risto & Kosunen, Antti & Laamanen, Jari-Petri & Lahtinen, Markus 2014. Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Viitattu 15.9.2017.

<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Maahanmuuttajien+ty%C3%B6llistyminen+10022014.pdf>

Valo-valmennus nettisivusto 2017. Viitattu 15.9.2017.

<http://valo-valmennus.fi/valmennuksen-kaynnistaminen/>

Lisämateriaalia:

Shellhammer-Tuominen, Maija (toim.) 2013. Osaamista yksilöllisillä poluilla.

Opinnollistaminen osana oppilaitos-työpaja-yhteistyötä. Tampere:

Tammerprint Oy.

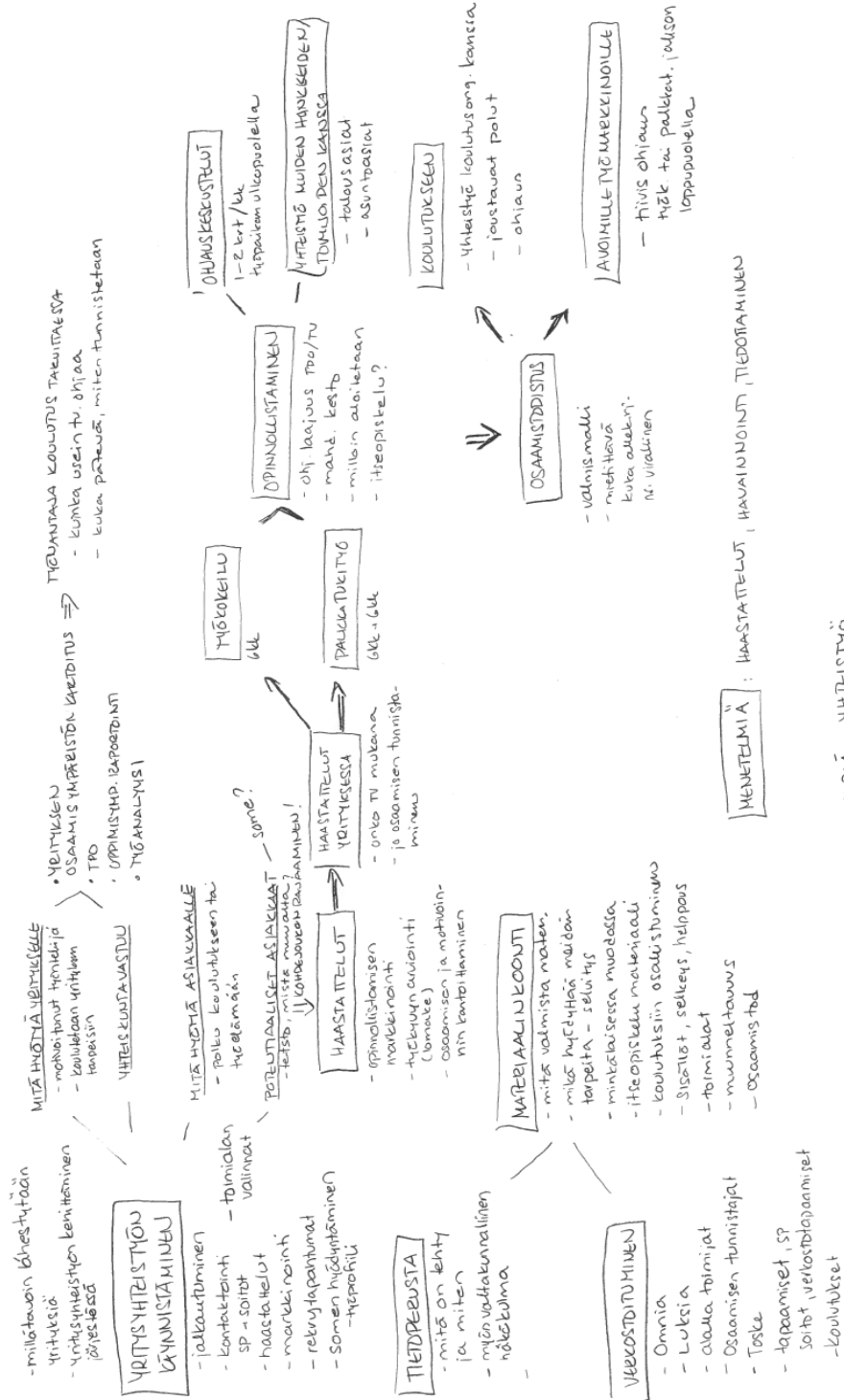
<https://issuu.com/avartajat/docs/avartajat>

Kotila, Hannu & Luostarinen, Johanna (toim.) 2013. Duunista opintopisteiksi.

Opas työn opinnollistamisesta.

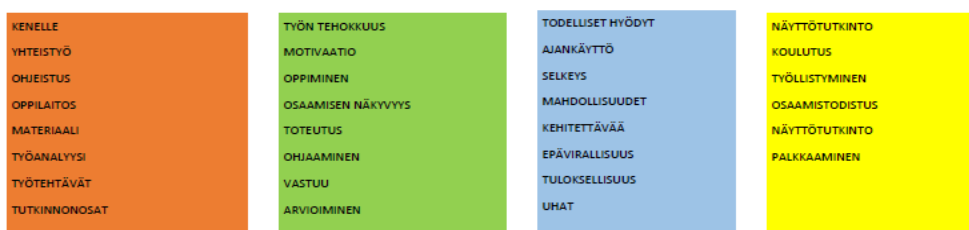
http://blogit.haaga-helia.fi/osataan/files/2013/09/Osataan_verkkoon1.pdf

OPINNOLLISTAMINEN - POLEU TYÖMARKKINOILLE



HYÖDYT: Hanke: vanhoilla jollain raportointi => TUOTTEISTAMINEN
 mank. latorahortus

LIITE 2



OPINNOLLISTAMISEN PROSESSI

