

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

# Opinnäytetyö

**Opitun tunnistaminen ja tunnustaminen**

**MLL Varsinais-Suomen piirin**

**vapaaehtoisen polulla**

*Tarja Jalo*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma  
(210 op)  
Arvioitavaksi jättämisaika  
(11/2018)



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

---

Tekijä: Tarja Jalo

Opinnäytetyön nimi: Opitun tunnistaminen ja tunnustaminen MLL Varsinais-Suomen piirin vapaaehtoisen polulla

Sivumäärä: 52 ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja: Satu Riikonen

Työn tilaaja: Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri ry

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia onko vapaaehtoistyössä opitun tunnistamisesta ja tunnustamisesta käytännössä etua vapaaehtoistyöntekijälle. Työn tavoitteena oli selvittää non-formaalien oppimisen konkreettista hyödynnettävyyttä selvittämällä oppilaitosten ja työnantajan näkökulmaa siihen onko vapaaehtoistyössä opitusta hyötyä kohteeseen haettaessa.

Opinnäytetyön tilaajana oli Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri ry, jonka non-formaalien osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sai alkunsa monikulttuurisesta toiminnasta, Monikulttuurinen lapsi- ja perhetoiminta -hankkeessa. Hankkeessa havaittiin, että yksi merkittävä vapaaehtoistoimintaan osallistumisen syy on toive opiskelu- tai työpaikan löytymisestä. Opinnäytetyön konkreettinen tuotos on saatua tutkimustietoa hyödyntävä vapaaehtoistyön palvelulupaus sekä vapaaehtoistyön mainos.

Tutkimuksessa käytettiin laadullisia kehittämistyön menetelmiä, jotka olivat benchmarkkaus sekä kysely-haastattelun yhdistelmä. Benchmarking-menetelmä kohdistui Suomen Partiolaisten tekemään harrastustoiminnassa opitun tunnistamisesta ja tunnustamisesta tuottamaan materiaaliin internetissä. Haastattelut olivat kysely-puolistrukturoitu haastattelun yhdistelmiä. Kaikki menetelmät toteutettiin vuoden 2018 ensimmäisellä puolikkaalla. Kehittämistyön menetelmistä syntyneet tulokset analysoitiin teemoittain.

Aineiston tulosten perusteella vapaaehtoistyö edistää työllistymistä ja lisää mahdollisuuksia saada opiskelupaikka. Tulokset osoittivat, että vapaaehtoistyössä hankittu kokemus rinnastetaan palkkatyöhön ja se toimii mm. aktiivisuuden osoituksena. Esille nousi, että vapaaehtoistyössä opitun oman osaamisen tunnistaminen ja sen sanoittaminen sekä sen näkyväksi tekeminen työelämälle on merkityksellistä. Lisäksi parhaiten edistetään epävirallisen ja arkioppimisen tunnistamista ja tunnustamista osaamisperusteisella toiminnalla.

---

Asiasanat: järjestötoiminta, monikulttuurisuus, opiskelupaikan haku, osallisuus, työllistyminen, vapaaehtoistyö, vapaaehtoisuus, validointi

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work, Bachelor's Degree (210 ECTS)

---

Author: Tarja Jalo

Title: The recognition of prior learning in the paths of the volunteers in the Southwest Finland district of the Mannerheim League for Child Welfare

Number of Pages: 52 and 2 attachment pages

Supervisor: Senior lekturer Satu Riikonen

Subscriber: The Mannerheim League for Child Welfare, Southwest Finland district

---

The objective of this thesis was to find out whether volunteers can have their efforts recognized and accredited. The overall aim was to explore the concrete usability of non-formal learning and, to this end, to study the viewpoints of educational institutions and employers on whether prior learning through volunteering is beneficial when applying to study.

The subscriber of this thesis was the Southwest Finland district of the Mannerheim League for Child Welfare. Its process of recognizing and accrediting non-formal learning was initiated within their multicultural activities, in multicultural activities for children and families project. In this project, it was observed that one significant reason for volunteering was finding employment or a place to study. The concrete product of this thesis is the service promise of voluntary work and a advertisement of voluntary work; they are based on research results.

The study used qualitative development methods, which were benchmarking and a combined survey-interview. The target of benchmarking were the online materials produced by the Guides and Scouts of Finland that concentrate on recognizing and accrediting prior learning in sparetime activities. The interviews combined the methods of survey and semi-structured interview. They were all carried out during the first half of 2018. The results achieved through these development methods were analyzed thematically .

The data suggest that voluntary work facilitates employment and increases the chances to find a place to study. The results indicate that experience gained through voluntary work is seen as parallel to regular work and acts, among other things, as proof for activity. It was observed that recognizing prior learning in voluntary work, verbalizing it and making it visible for prospect employers is significant. Moreover, the recognition and accreditation of non-formal learning and everyday learning are best promoted through skills-based actions.

---

Keywords: civic activity, employment, non-formal learning, multiculturalism, organizational activities, participation, voluntary work

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

|  |    |
|--|----|
| 2 CASE – MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITON VARSINAIS-SUOMEN<br>PIIRI RY ..... | 7  |
| 3 TIETOPOHJA.....  | 11 |
| 3.1 Osaaminen .....  | 11 |
| 3.2 Tunnistamisen ja tunnustamisen edistäjiä .....                           | 12 |
| 3.3 Käsitteet .....  | 16 |
| 4 MENETELMÄT .....   | 21 |
| 4.1 Benchmarkkaus.....   | 21 |
| 4.2 Kysely-haastattelut .....  | 22 |
| 4.3 Aineiston analysointi.....   | 24 |
| 5 TULOKSET – NÄKÖKULMIA HYÖTYYN.....   | 26 |
| 5.1 Yksilö ja työnhaku .....   | 28 |
| 5.2 Yksilö ja opiskelupaikan saaminen .....                                  | 33 |
| 5.3 Järjestökenttä .....   | 38 |
| 5.4 Yhteiskunta .....  | 39 |
| 5.5 Tuotos .....   | 41 |
| 6 YHTEENVETO .....   | 45 |
| LÄHTEET .....  | 48 |
| LIITTEET .....   | 53 |

## 1 JOHDANTO

Vapaaehtoistyö on yleistynyt viime vuosina. Suomalaisista 40 % toimi erilaisissa vapaaehtoistehtävissä vuonna 2016, kun taas vuonna 2013 luku oli 33 %. Kansalaiset tekevät vapaaehtoistyötä eniten pitkäkestoisesti ja säännöllisesti erilaisten järjestöjen tai yhteisöjen kautta. (Rahkonen 2018; EVL 2018.) Yhdistystoimintaan osallistui 54 % kymmenen vuotta täyttäneistä vuonna 2017 (SVT 2017). Vuonna 2015 vapaaehtoistyötä tehtiin 167 890 henkilötyövuotta, jonka arvo minimipalkalla laskettuna oli 2,95 miljardin euroa (KansalaisAreena ry 2015, 34). Vapaaehtoistoiminnassa kehittyy non-formaalinen oppimisen kautta yksilölle paljon sellaista tietoa, taitoa sekä osaamista, jonka todentaminen työelämälle tai opintoihin on hyödyllistä. (Lindholm 2017, 6).

Opinnäytetyöni käsittelee vapaaehtoistyössä opitun tunnistamista ja tunnustamista. Se on aihe joka on kansalliselle sivistystoiminnan kentälle monella tavoin ajankohtainen kansainvälisesti. Euroopan komissio ja neuvosto antoi suosituksen koskien epävirallisen ja arkioppimisen tunnistamista ja tunnustamista (Euroopan komissio 2012). Koulutuksessa osaamisperusteisuus taas näkyy toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformissa, jossa toisen asteen ammatillinen koulutus on uudistettu vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita (Hallitus 2017).

Opinnäytetyö vastaa tilaajan, Mannerheimin Lastensuojeluliiton Varsinais-Suomen piiri ry:n tarpeeseen selvittää non-formaalinen oppimisen todentamisen hyödynnettävyyttä. Vapaaehtoistyössä opittua osaamisen tunnistamista ja tunnustamista kehitetään MLL Varsinais-Suomen piirissä ja opinnäytetyöni tukee tätä kehitystyötä. Työssä selvitan onko vapaaehtoistyössä hankitusta osaamisesta hyötyä, kun vapaaehtoistyön tekemisen motiivina on saada työ- tai opiskelupaikka. Tilaajan näkökulmasta on tarpeen selvittää onko vapaaehtoistyössä opitun tunnistamisesta ja tunnustamisesta käytännössä etua vapaaehtoistyöntekijälle.

Opinnäytetyössä tutkitaan non-formaalinen oppimisen konkreettista hyötyä selvittämällä oppilaitosten ja työnantajan näkökulmaa siihen, onko vapaaehtoistyössä opitusta etua kohteeseen haettaessa. Tutkimuskysymykseni ovat: Onko vapaaehtoistyössä

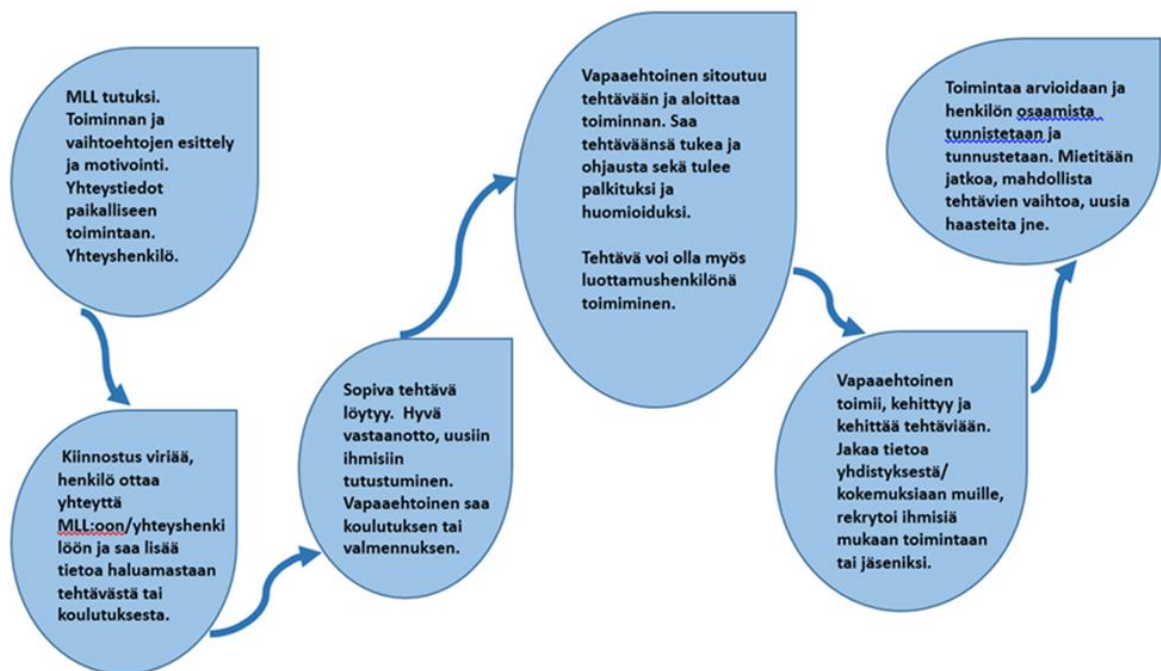
hankitusta non-formaalista oppimisesta hyötyä työhaussa tai opiskelupaikan saamisessa? Onko tehdyllä vapaaehtoistyöllä vaikutusta työhaussa työnantajan näkökulmasta? Onko tehdyllä vapaaehtoistyöllä vaikutusta opintoihin pääsystä kouluttajan näkökulmasta? Ellei hyötyä ole niin mitä pitäisi tapahtua, että olisi? Opinnäytetyön konkreettinen tuotos on saatua tutkimustietoa hyödyntävä vapaaehtoistyön palvelulu-paus ja vapaaehtoistyön mainos.

Opinnäytetyöni tietoperustaa on vapaaehtoistyössä opitun tunnistamisen ja tunnustamisen aiheesta tuotettu ja tutkittu tieto, aiheeseen liittyvät käynnissä olevat kehittä-mishankkeet sekä MLL Varsinais-Suomen piirin non-formaalin oppimisen tunnista-misen ja tunnustamisen tähän asti kuljettu polku. Esittelen opinnäytetyön tilaajan lu-vussa kaksi. Luku kolme käsittelee opinnäytetyön tietopohjaa. Menetelmälu-ku käsittelee opinnäytetyössä käyttämiäni menetelmiä, joita ovat benchmarkkaus ja kysely-haastattelun yhdistelmä. Kysely-haastattelujen kohteena ovat oppilaitosten ja työnan-tajan edustajat. Benchmarkkaus kohdistuu vapaaehtoistyössä tai harrastustoimin-nassa opitun tunnistamisen ja tunnustamisen edelläkävijäjärjestöön Suomen Partio-laisiin. Menetelmistä syntyneitä tuloksia analysoidaan aiheittain. Tulokset luvussa kä-sitellään opinnäytetyön tuloksia ja tuotosta. Työn merkitystä alalle sekä tilaajan pa-lautetta käsitellään viimeisessä luvussa.

## 2 CASE – MANNERHEIMIN LASTENSUOJELULIITON VARSINAIS-SUOMEN PIIRI RY

Mannerheimin Lastensuojeluliiton (MLL) Varsinais-Suomen piiri ry on alueellinen kansalaisjärjestö, jossa toimii 68 MLL:n paikallisyhdistystä, joissa on jäseniä 10 812. Toiminnalla edistetään lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointia. MLL Varsinais-Suomen piiri toimii palveluntuottajana, tarjoten palveluja lapsiperheille, kunnille ja ammattilaisille sekä vaikuttaa päätöksentekoon koskien lapsia ja lapsiperheitä. Piiri mahdollistaa vapaaehtoistyön tekemistä lasten, nuorten ja perheiden hyväksi. (MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018a, MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018b.)

Vapaaehtoistyön muotoja on monia erilaisia ja niihin sitoutumisen tarve vaihtelee. Vapaaehtoistyötä voi tehdä säännöllisesti tai silloin, kun se sopii parhaiten omaan aikaan tauluun. Vapaaehtoistehtävä nimikkeitä on esimerkiksi perhekahvila- ja ryhmänohjaaja, kylämummi ja -vaari, perhekummi, lapsen tai nuoren kaveri sekä maahanmuuttajaäidin ystävä. Lisäksi paikallisyhdistysten hallituksissa toimii vapaaehtoisia eri tehtävissä, kuten puheenjohtaja, sihteeri ja rahastonhoitaja. (MLL 2018.)



Kuvio 1 Vapaaehtoisen polku MLL:ssa (MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018c).

Kuviossa 1 havainnollistetaan miten vapaaehtoisen polku alkaa tutustumalla MLL:n toimintaan ja vapaaehtoistyön vaihto-ehtoihin. Kun sopiva vapaaehtoistyö löytyy, perehdytetään vapaaehtoinen tehtävään joko koulutuksen tai valmennuksen kautta. Vapaaehtoistyössä toimiessa tehtävään saa tukea ja ohjausta. Toimiessaan vapaaehtoistyössä vapaaehtoinen mm. kehittyy ja kehittää tehtäviään. Tehdään toiminnan arviointia ja osaamisen tunnistamista sekä tunnustamista.

MLL Varsinais-Suomen piirin Monikulttuurinen lapsi- ja perhetoiminta -hankkeessa havaittiin, että yksi merkittävä vapaaehtoistoimintaan osallistumisen syy on toive opiskelu- tai työpaikan löytymisestä. (Rippstein, Tahvanainen-Jaatinen & Ylikojola 2018.) Hankkeen toiminnoissa tuetaan ja edistetään monikulttuurista työtettä. Se osaltaan edistää moni-kulttuuristen toimintatapojen käyttöönottoa Varsinais-Suomessa. Hankkeessa kehitetään eritaustaisten perheiden vertaistukea ja yhteistä tekemistä yhteistyössä alueen maahanmuuttajajärjestöjen sekä kaupungin kanssa. Yhteistyökumppaneita hankkeessa on ollut useita sen toiminnan aikana. (MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018d.)

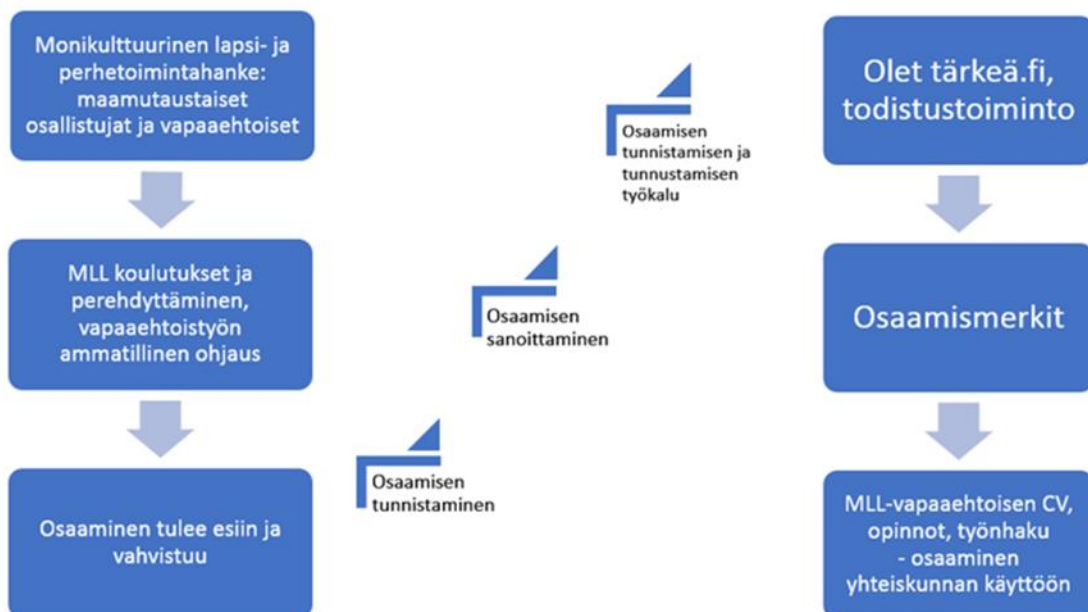
Monikulttuurisen lapsi- ja perhetoimintahankkeen päämäärä on, että MLL on aidosti monikulttuurinen, kaikkien lasten ja perheiden järjestö. Kohderyhmäajattelun sijaan on keskitytty toimija-ajatteluun. Tavoitteena on maahanmuuttajien integroituminen paikalliseen kansalaistoimintaan toimijoiksi sekä maahanmuuttajajärjestöjen tukeminen oman ennaltaehkäisevän lapsi- ja perhetoiminnan kehittämiseen. (Rippstein 2018.)

Vuonna 2018 Monikulttuurinen lapsi- ja perhetoimintahanke (2014 - 2016 ja 2017 - 2018) on keskittynyt vapaaehtoistyössä kertyneen osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen (MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018d). ”Kehitystyölle saatiin vetoapua Sitran ja Suomen Partiolaisten #kovaosaamista-yhteistyöhankkeesta” (Lindberg 2018). Osaamisen todentamisen tarpeeseen kehitettiin digitaalinen työkalu ja todistustoiminto. Nämä löytyvät olettärkeä.fi -sivustolta. (Rippstein, Tahvanainen-Jaatinen & Ylikojola 2018.) Kaikesta yhdistyksessä tehdystä vapaaehtoistyöstä saa tätä



kautta todistuksen, jossa omaa kertynyttä osaamista arvioidaan digitaalisen työkalun avulla. Koulutuksista ja vapaaehtoistyöstä on mahdollisuus saada digitaalisia osaamismerkkejä (Open Badges), joita voi hyödyntää opinnoissa ja työnhaussa. (MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018d.)

Todistus-työkalun avulla vapaaehtoinen voi laatia itse tekemistään vapaaehtoistehtävistä todistuksia, jotka tarkistetaan MLL:ssa. Työkalussa on valmiiksi sanoitettuja tehtäväkohtaisia taitoja ja taidonkuvauksia. Vaihtoehdoista vapaaehtoinen voi valita osaamistaan parhaiten kuvaavat vaihtoehdot, esimerkiksi perhekahvilan ohjaaja, taito: organisointi, taidon kuvaus: osaa hallita ajankäyttöä ja kokonaisuuksia sekä pyysyä tavoitteessa, osaa koordinoida asioiden etenemistä, jakaa vastuita ja huolehtia yhteydenpidosta yhteistyötahoihin, osaa suunnitella ja järjestää toimintaa tai tapahtumia. (MLL 2018a, Lindberg 2018.)



Kuvio 2 Vapaaehtoisten osaamisen tunnistaminen, tunnustaminen ja hyödyntäminen (MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018e).

Kuvio 2 havainnollistaa vapaaehtoisen osaamisen kertymistä ja sen tunnistamisen sekä tunnustamisen vaiheita ennen käyttöönottoa. Järjestön vapaaehtoiset saavat vapaaehtoistyöhön koulutusta ja/tai perehdytystä sekä ammatillista ohjausta. Vapaaehtoistyötä tekemällä oma osaaminen tulee esille ja se vahvistuu. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työkalu auttaa vapaaehtoista itseään tunnistamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan. Olet tärkeä.fi sivuston todistustoiminto mahdollistaa työtodistuksen tehdystä vapaaehtoistyöstä, johon on sanoitettu tehdyssä vapaaehtoistyössä hankittua osaamista. Koulutuksista ja vapaaehtoistyöstä saatavat digitaaliset osaamismerkit todentavat vapaaehtoisen osaamista. Sekä todistusta että osaamismerkkejä voi hyödyntää opinnoissa ja työhaussa. Opinnäytetyöni vastaa kysymykseen onko vapaaehtoistyössä hankitusta non-formaalista oppimisesta hyötyä työhaussa tai opiskelupaikan saamisessa.

### 3 TIETOPOHJA

Tunnistamisessa ja tunnustamisessa on kyse muulla tavoin kuin formaalin oppisen keinoin hankitun tiedon ja taidon osaamisen sanoittamisesta. Tunnistaminen ja tunnustaminen ovat harrastuksessa ja vapaaehtoistyössä kertyneen osaamisen näkyväksi tekemistä sillä tavoin, että se on luotettavasti todennettavissa. Tässä työssä tunnistaminen ja tunnustaminen ovat järjestöllisen koulutuksen arvon esiintuomista virallisen koulutusjärjestelmän tuottaman osaamisen rinnalle esimerkiksi siten että sitä voitaisiin verrata oppilaitosten työelämälähtöisiin oppimisvaatimukseen tai työelämässä tarvittaviin taitoihin. Oheisessa luvussa esitellään oman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen edistäjiä, selvennetään työssä käytettyjä käsitteitä ja esitellään tutkimusaiheeseen liittyviä lakeja ja säädöksiä.

#### 3.1 Osaaminen

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessin rakentamisessa on tarpeen määritellä osaamisen käsite. Osaaminen on yksilöllistä taidollista, kokemuksellista ja tiedollista pääomaa, joka lisäksi koostuu yksilön asenteista ja verkostoista. Tietoa tulee mm. opinnoissa ja taitoa käytännön kautta. Kokemus voi olla työkokemusta, elämäkokemusta tai harrastuksessa kertynyttä osaamista. Verkostoilla tarkoitetaan yhteiskunnallisten tapahtumien seuraamista sekä ajantasaisuutta. Osaamisesta voidaan käyttää mm. termejä taidot, kyvykkyys, pätevyys tai asiantuntemus. (Opintokeskus Sivis 2018a.) MLL Varsinais-Suomen piirin tavoitteena on tunnistaa ja tunnustaa vapaaehtoistyössä hankittua osaamista.

Osaamista voi määritellä myös lajeittain. Praktinen osaaminen on käytännönläheistä ja konkreettista, johonkin tiettyyn aiheeseen liittyvää tekemisen kautta hankittua osaamista, joka on helposti sovellettavissa todellisiin tilanteisiin. Formaalin osaaminen on käsitteellistä teoreettista tietoa, jota voi kerryttää mm. lukemalla. Informaali oppiminen eli arkioppiminen on päivittäistä oppimista joka ei ole järjestelmällistä, mutta voi olla tarkoituksellista, esim. vapaa-aikaan, työhön tai perheeseen liittyvää. Sitä tapahtuu kaikkialla, ympäristöstä riippumatta ja usein ilman sovittuja tavoitteita. Meta-kognitiivinen osaaminen perustuu yksilön omaan toimintaan ja sen ohjaamiseen (Opintokeskus Sivis 2018a).

Kaikki osaaminen ei ole näkyvää ja varsinkin piilossa olevan osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon tunnistaminen ja esille nostaminen on arvokasta (Opintokeskus Sivis 2018a).



Kuvio 3 Osaamisen jäävuorimalli (Opintokeskus Sivis 2018a).

Kuviossa 3 esitellään osaamisen jäävuorimalli (Hätönen 2011, 11). Osaaminen koostuu näkyvästä ja näkymättömästä osasta. Näkymätöntä ovat yksilön minäkuva, yksilölliset ominaisuudet ja motiivit. Näkyvää osaa ovat toiminta, taidot ja tiedot. Osaamisen tunnistaminen kohdistuu sekä osaamisen näkyvään, että näkymättömään osaan. Näkyvissä olevaa osaamista voi myös olla vaikea tunnistaa. Tunnistamisen apuvälineinä ja osaamisen avaamisessa voi toimia esimerkiksi itsearviointi tai ohjauskeskustelu. (Opintokeskus Sivis 2018a.)

### 3.2 Tunnistamisen ja tunnustamisen edistäjiä

**Sitra** ennakoii yhteiskunnan muutoksia, selvittää kehitysvaihtoehtoja, tekee kokeiluja, kehittää toimintamalleja ja tuo ihmiset ja organisaatiot yhteen, jotta uudistuminen onnistuu. Yksi Sitran toiminnan tavoitteista on: Uusi työelämä ja kestävä talous edistävät työelämän uudistumista ja elinikäistä oppimista sekä kestävää taloutta kokeilujen ja uusien toiminta- ja rahoitusmallien avulla. (Sitra 2018a.)

Opinnäytetyössä on käytetty olettamusta siitä, että vapaaehtoistoiminnassa kehittyy non-formaalinen oppimisen kautta yksilölle paljon sellaista tietoa, taitoa sekä osaamista, jonka todentaminen työelämälle tai opintoihin on hyödyllistä ja että vapaaehtoisen polku MLL Varsinais-Suomen piirissä edesauttaa työnsaantia tai opintoihin pääsyä. Näkemys pohjautuu Sitran käsitykseen non-formaalisti opitun hyödynnettävyydestä. Sitran johtajan Timo Lindholmin mukaan ”osaamisperusteisuus on lyönyt tai lyömässä läpi perusopetuksesta korkeakouluihin” sekä ”osaamisen tunnistamista, tunnustamista ja sanoittamista kehittämällä voidaan helpottaa työmarkkinoiden kohtaanto ongelmaa.” (Lindholm 2017, 6).

Sitran näkemyksen mukaan yksilön menestys työssä ovat vahvasti riippuvaisia osaamisesta ja asenteista, siitä rohkeudesta millä eteen tuleviin tilaisuuksiin tartutaan. Oman osaamisen näkyväksi tekeminen auttaa Sitran näkemyksen mukaan rakentamaan tätä rohkeutta ja on merkityksellistä riippumatta siitä millä tavoin se on hankittu. (Lindholm 2017, 6.)

Sitran yliasiamies Mikko Kosonen toteaa, että

Etlän arvion mukaan joka kolmas nykyinen työtehtävä häviää ja loputkin tehtävät muuttuvat syvällisesti vuoteen 2030 mennessä. Myös uutta työtä syntyy, mutta vielä ei tiedetä, millaisia tehtäviä ja kuinka paljon. (Kosonen 2018.)

Kososen mukaan nopeasti kehittyvän teknologian takia on sekä työelämän osaamistarpeita että koulutuksen sisältöjä yhä vaikeampi suunnitella vuosiksi eteenpäin. Siitä johtuen tulisi nopeasti tarjolla olevaa täsmäkoulutusta olla saatavilla läpi eliniän nousun myötä yhä pitenevän työuran. Hän toteaa, että

Elinikäisen oppimisen näkökulmasta olemme liian tutkintouskovaisia, siinä missä meidän tulisi olla osaamisuskovaisia. Tämä ei luonnollisestikaan tarkoita tutkinnoista luopumista, vaan eri opiskeluvaiheiden joustavampaa toteuttamista ja yliopistojen täydennyskoulutustehtävän korostamista. (Kosonen 2018.)

**Opetushallitus** edistää toimintansa kautta järjestöissä syntyvän osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Kun Sitra tekee erityisesti vaikuttamistyötä, niin Opetushal-

litus taas varmistaa, että Suomessa on toimivat järjestelyt validointia varten. Opetushallitus tukee oppilaitoksia toimenpiteissä koskien Euroopan komission ja neuvoston suositusta liittyen epävirallisen ja arkioppimisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Suosituksen toteutumista arvioidaan EU tasolla 2019. (Opintokeskus Sivis 2018c.) Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen suurimpana hyötynä opetushallituksen vastaava asiantuntija Anni Karttunen pitää yksilön voimaantumista (Karttunen 2018).

**Opintokeskus Sivis** on valtakunnallisesti toimiva aikuisoppilaitos, jonka tavoitteena on aktiivisen kansalaistoiminnan edistäminen. Sivis toteuttaa, tutkii, kehittää, ohjaa ja tukee järjestöllistä koulutusta ja sen toiminnasta säädetään vapaata sivistystyötä koskevassa laissa. Toimintaa rahoittaa, arvioi ja valvoo Opetus- ja kulttuuriministeriö. Sen toimintaa ylläpitää Opintotoiminnan Keskusliitto ry. Siviksen jäsenjärjestöihin kuuluu vapaaehtoistyötä sekä muuta kansalaistoimintaa tekeviä järjestöjä. Siviksen keskustointi sijaitsee Helsingissä jonka lisäksi sillä on neljä aluetoimistoa. (Opintokeskus Sivis 2018b.) Sivis toteuttaa erilaisia hankkeita tavoitteena kehittää järjestökoulutusta. Hankkeissa tuetaan järjestö- ja yhdistystoiminnan kehittämistä sekä tuotetaan uusia koulutuskokonaisuuksia ja -materiaaleja. Sivis toteuttaa kotimaisia ja kansainvälisiä hankkeita sekä itsenäisesti että yhteistyössä mm. jäsenjärjestöjen kanssa. (Opintokeskus Sivis 2018d.)

**Suomen Partiolaiset** ovat pitkällä Suomessa non-formaalien oppimisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvässä työssä, mistä tunnustuksena Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt Partiolle valtionapukelpoisuuden valtakunnallisen nuorisosalin osaamiskeskuksen toimintaan vuoden 2018 alusta. Osaamiskeskuksen päätehtävä on kehittää osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä työkaluja, menetelmiä ja toimintamalleja hyödynnettäväksi oppilaitoksissa työelämässä ja vapaaehtoistoiminnassa. (Suomen Partiolaiset ry 2018b.)

### **Opintokeskus Sivis ja Partion osaamiskeskus**

Partio aloitti validointityön 2013 Osaaminen näkyväksi-projektilla, jonka tavoitteena oli luoda toimintamalli, jossa partiossa opittua kuvataan niin, että se voidaan tunnistaa

ja tunnustaa sekä työelämässä, että suomalaisessa ja eurooppalaisissa koulujärjestelmissä Eu:n EQF- ja kansallisten NQF-standardien mukaisesti. (Sinivuori 2018, 8.) Validointi on osa partion vastauksesta nuorisotakuuseen (Suomen Partiolaiset ry 2018c). Valtaosa Partion validointityöstä on tehty yhteistyössä Opintokeskus Siviksen kanssa. Koulutuksen sisällöt ja osaamistavoitteet on laadullisesti arvioitu, mitoitettu ja opintopisteytetty niin, että 1 opintopiste vaatii 27 tuntia kouluttautujan työtä. (Luomala 2017a, 15, 17.)

**Koski-palvelu** on Opetushallituksen ylläpitämä sähköinen internet palvelu, johon kerätään oppijoiden kaikki opintosuoritukset tietystä määräajasta lähtien. Tiedot kootaan muista rekistereistä ja tavoitteena on, että täydessä laajuudessaan se on käytössä vuonna 2019. Palvelun kautta kansalaiset ja viranomaiset, kuten koulutuksen järjestäjät, kunta, Kela ja työ- ja elinkeinotoimisto, saavat koulutustiedot luotettavasti yhdestä paikasta. Tietoa opintosuorituksista on yksittäisistä opinnoista sekä suoritetuista tutkinnoista, joista kerrotaan niiden keskeiset sisällöt ja osaamisvaatimukset. Palvelussa on tieto opinto-oikeuksista. (Opetushallitus 2018a.) Koski-palvelua yhä kehitetään. Siviksen tiedon mukaan tavoitteena on liittää mukaan rekisteriin kaikki formaali ja non-formaali oppiminen. (Pakanen 2018a.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön 19.1.2017 asettama **Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmä** on tehnyt kaikkien kansalaisten jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia edistäviä ehdotuksia. Työryhmän mukaan tulisi kaikkien työelämässä toimivien osaamisen olla tasoltaan sellaista, että edessä olevaan työn murrokseen, ammattirakenteen muutokseen ja tehtävien muuttumiseen pystytään sopeutumaan, jopa sitä edesauttaen. Työryhmän mukaan on edelleen huolehdittava siitä, että kansalaiset pystyvät aktiivisesti toimimaan ja vaikuttamaan taidoillaan digitalisoituvassa maailmassa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 24.)

Työryhmän teki esityksen koskien non-formaalien oppimisen todentamista ja tunnustamista:

9. Aiemmissa opinnoissa, työssä, harrastuksissa tai muutoin hankitun osaamisen todentamiseksi ja tunnustamiseksi kehitetään työkaluja kaikilla koulutusasteilla ja sektoreilla. Korkeakoulut ja opetuksen ja koulutuksen järjestäjät sekä vapaan sivistystyön toimijat tekevät yhteistyötä osaamisen tunnustamisen parantamiseksi. Muualla kuin Suomessa hankitun osaamisen tunnustamista, tunnustamista ja täydentämistä tehostetaan mm. vastuukorkeakoulumallia ja vastaavia ammatillisen koulutuksen rakenteita hyödyntämällä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 26.)

Työryhmä näki vapaan sivistystyön järjestämän koulutuksen validoimisen mahdollisuudeksi liittää tämä osaksi yksilön osaamispolkua.

10. Vapaan sivistystyön koulutustarjonnasta osa määritellään osaamisperustaisesti tavoitteena parantaa mahdollisuuksia todentaa syntynyttä osaamista ja sisällyttää se osaksi yksilöllisiä osaamispolkuja. Asetetaan työryhmä jatkovalmistelua varten. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 27.)

### 3.3 Käsitteet

**Aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisella (AHOT)** tarkoitetaan ennen validoinnin pyytämistä hankittujen oppimistulosten validointia riippumatta siitä, onko kyse virallisen koulutuksen vai epävirallisen vai arkioppimisen kautta hankituista oppimistuloksista (Euroopan komissio 2012).

**Aktiivinen kansalaisuus** on yhteisen hyvän eteen toimimista ja siihen vaikuttamista sekä yhteisistä asioista vastuun ottamista ja niiden hoitamiseen osallistumista (Laitinen & Nurmi 2004).

**Ammatillinen työvoimakoulutus** on ensisijaisesti tarkoitettu oppivelvollisuutensa suorittaneille työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisille. Koulutuksen tavoitteena on perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto tai tutkinnon osan suorittaminen. Lisäksi useilla ammattialoilla järjestetään jatko- tai täydennyskoulutusta.

(TE-palvelut 2018.)



**Arkioppiminen (informaali oppiminen)** on sellaista arkipäivän toiminnassa oppimista, joka ei ole välttämättä tarkoituksellista, eikä organisoitua ja jäsenneltyä tavoitteiden, ajankäytön tai oppimisen tuen osalta, esim. työssä, perhe-elämässä tai vapaa-ajalla. Arkioppimisen oppimistuloksia ovat mm. arkielämässä ja työkokemuksen kautta hankitut projektinhallintataidot tai vapaaehtoistoiminnassa, kulttuuritoiminnassa, urheilutoiminnassa, nuorisotoiminnassa. (Euroopan komissio 2013, 1).

**Euroopan komission ja neuvoston suositus (2012/C 398/01)** koskien epävirallisen ja arkioppimisen validointia, tunnistamista ja tunnustamista. Suosituksen mukaan Euroopan unionin jäsenmaissa olisi vuoteen 2018 mennessä varmistettava, että on luotu kansalliset olosuhteet ja erityispiirteet huomioon ottaen järjestelyt epävirallisen ja arkioppimisen validointia varten, joiden perusteella ihmiset voivat saada epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä sekä mahdollisesti avointen oppimisresurssien kautta, hankkimansa tiedot, taidot ja osaamisen validoitua." (Euroopan komissio 2012; Pakanen 2018b).

**Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF)** edistää elinikäistä oppimista. Luomalla tutkintojärjestelmille yleiseurooppalaiset puitteet parannetaan opiskelijoiden ja työntekijöiden liikkuvuutta, työllistyvyyttä ja sosiaalista osallisuutta. (Euroopan komissio 2013, 1.) Siinä on kahdeksan tasoa ja joiden avulla kuvataan oppimistuloksia, oppijan tietojen, taitojen ja pätevyyden syvyyttä. EQF mahdollistaa Euroopan unionissa suoritettujen tutkintojen keskinäistä vertailua. (Suomen Partiolaiset ry 2018c.)

**Epävirallinen oppiminen (non-formaali oppiminen)** on järjestelmällistä ja tavoitteellista opiskelua virallisen koulujärjestelmän ulkopuolella, mm. järjestöissä (Opintokeskus Sivis 2018a), kansalaisjärjestöjen jäsenilleen, kohderyhmilleen tai suu-  
relle yleisölle järjestämää koulutusta. (Euroopan komissio 2012.)

**Kansallinen tutkintojen viitekehys (FiNQF)** on tutkintojen luokittelun väline saavutetun oppimistason mukaan. Sen tavoitteena on yhdistää ja koordinoida kansal-

lisiä tutkintojen alajärjestelmiä, selkeyttää tutkintoja, parantaa tutkintojen suorittamismahdollisuuksia, edistymistä, parantaminen sekä laadun nostaminen suhteessa työmarkkinoihin ja kansalaisyhteiskuntaan. (Euroopan komissio 2012.)

**Nuorisotakuu** (nuorten yhteiskuntatakuu) tarkoittaa, että jokaiselle alle 25-vuotiaalle nuorelle ja alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, työkokeilu- opiskelu, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömyyden alkamisesta. Yhteiskuntatakuulla edistetään nuorten työllisyyttä ja ehkäistään syrjäytymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 2, 6.)

**Osaamisen osoittaminen** on hankitun osaamisen näkyväksi tekemistä ja näyttämistä eri tavoilla (Opintokeskus Sivis 2018a).

**Osaamisen tunnistaminen** on osaamisen selvittämisen prosessi, jossa tuotetaan materiaaleja yksilön osaamisen todistamiseksi ja arvioimiseksi (Opintokeskus Sivis 2018a).

**Osaamisen tunnustaminen** on osaamisen muodollista tai virallista tunnustamista mm. todistuksen tai opintopisteiden muodossa (Opintokeskus Sivis 2018a).

**Osaamisperusteisessa toiminnassa** ratkaisevaa on osaaminen selkeiden osaamistavoitteiden tai tehtävänkuvauksien rajoissa. Osaamisperusteisuuden perusajatus on, että osaamista voidaan hankkia monella eri tapaa tai erilaisia hankintatapoja yhdistellen. Merkityksellistä ei ole aika, paikka tai asiayhteys, vaan kaikki osaamisen hankintatavat ovat yhtä arvokkaita. Koulutustoiminnassa toiminnan ja arvioinnin lähtökohtana on osaamisen saavuttamisen tukeminen. Oppimisprosessi suunnitellaan opettajan/kouluttajan ja oppilaan kanssa yhteistyössä. Osaamisperusteisen oppimisen työvälineinä voi olla esim. HOPS (henkilökohtaista opiskelusuunnitelma) ja e-portfolio. (Opintokeskus Sivis 2018a.)

Keväällä 2017 alkanut **Palvelulupaus-toimintamallin** valmistelutyö on ollut osa hallituksen Palvelut asiakaslähtöisiksi -kärkihanketta. Maakunnan palvelulupaus on kirjattu Sote-lakiesityksiin ja se on maakunnan asukkailleen antama tahdonilmaisu siitä miten, millaiset ja minkä tasoiset sosiaali- ja terveyspalvelut ne tarjoavat asukkailleen. Palvelujen minimitaso määritellään laeissa ja säädöksissä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018).

**Palvelulupaus** on tässä työssä vapaaehtoisille osoitettu tahdonilmaisu siitä miten organisaatio toteuttaa kyseistä palvelua. Palvelulupaus on palvelun konkretisointia asiakkaalle sekä lupaus tavasta hoitaa palvelua. Tässä työssä palvelulupaus on vapaaehtoiselle annettavaa lupaus hyvin toimivasta tavoitteellisesta ammatillisesta vapaaehtoistyön ohjauksesta. Se on lupaus hyödyistä joiden edesauttamiseen organisaatio sitoutuu MLL:n vapaaehtoisen polulla (Kuvio 1). Palvelulupauksessa tuodaan esille ne osatekijät jotka asiakkaan sitoutuessa prosessiin mahdollistuvat. Lupaus ei ole juridisesti velvoittava, vaan se on tahdonilmaisu.

**Validointi** on elämän eri vaiheissa hankittujen tietojen, taitojen ja kompetenssien arviointia ja tunnustamista (Opintokeskus Sivis 2018a). Se on neljävaiheinen prosessi, jossa valtuutettu elin vahvistaa, henkilön saavuttaneen asiaankuuluvat vaatimukset täyttävät oppimistulokset. 1) henkilön kokemukset kartoitetaan vuoropuhelun kautta 2) kokemukset dokumentoidaan 3) kokemukset arvioidaan 4) arvioinnin tulokset merkitään todistusasiakirjaan, mikä voi johtaa suoritusmerkintään tutkinnon osassa tai koko tutkinnossa. (Euroopan komissio 2012.)

**Vapaaehtoistyö** määritellään Euroopan Parlamentin vuoden 2008 mietinnössä omasta vapaasta tahdosta tehtäväksi kaikille avoimeksi työksi jota tehdään ilman taloudellista korvausta, hyödyttäen kolmatta osapuolta perhe- ja ystäväpiirin ulkopuolella. (Euroopan Parlamentti 2008.)

**Vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö** käsitetään tässä opinnäytetyössä synonyymeinä, jotka tarkoittavat järjestöjen organisoimaa ammatillisesti ohjattua palkatonta toimintaa jonkin yhteisön tai yksilön hyväksi sisältäen luottamushenkilötoiminnan. Toimijasta käytetään käsitteitä vapaaehtoinen tai vapaaehtoistyöntekijä.

**Virallinen oppiminen (formaali oppiminen)** tapahtuu nimenomaan oppimista varten suunnitellussa organisoidussa ja jäsennellyssä ympäristössä johtaen yleensä tutkinnon myöntämiseen. Siihen sisältyvät yleissivistävät koulutukset, ammatillinen peruskoulutus ja korkea-asteen koulutusjärjestelmä. (Euroopan komissio 2012.)

## 4 MENETELMÄT

Opinnäytetyöni kehittämistyön menetelminä käytetään benchmarkkausta ja asiantuntijoille kohdistettua kysely-haastattelun yhdistelmää. Kysely-haastattelun kohteena ovat oppilaitosten sekä työnantajan edustajat. Valitsemillani menetelmillä pystyn tutkimaan vapaaehtoistyössä hankitun osaamisen merkitystä haettaessa työ- tai opiskelupaikkaa. Tutkimalla vallitsevia säädöksiä, käytäntöjä ja kehittämishankkeita havainnoin toimintaympäristöä sekä pystyn luomaan ajankuvaa. Kehittämistyön menetelmillä saaduista vastauksista pystyn tekemään johtopäätöksiä vallitsevassa kontekstissa sekä havaitsemaan näihin liittyviä kehittämistarpeita.

### 4.1 Benchmarkkaus

Benchmarking menetelmässä perustana on kiinnostus miten toimitaan ja pyrkimys tunnistaa menestyksen syitä (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 186). Tutkimukseni benchmarkkaus kohdistuu järjestöjen Suomessa tekemään vapaaehtoistyössä tai harrastustoiminnassa opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen tutustuen järjestöjen tuottamaan materiaaliin internetissä.

Benchmarkattavaksi valitsin Suomen Partiolaiset, jotka tekevät vapaaehtoistoiminnassa ja harrastuksissa hankitun osaamista näkyväksi tunnisteella #kovaosaamista. Suomen Partiolaisten ja Sitran yhteisen kehittämishankeen tavoitteena on ollut harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa hankitun osaamisen tunnetuksi ja kiinnostavaksi tekeminen oppilaitoksille sekä työelämälle tuoden sen kautta esille konkreettisia tapoja hyödyntää virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankittua osaamista entistä paremmin. (Suomen Partiolaiset ry 2018a.) Tutustuin Partion tunnistamiseen ja tunnustamiseen aihepiiriin liittyvään materiaaliin internetissä. Kiinnitin erityistä huomiota asiantuntijaosaamisen hyödyntämiseen, validointiin ja sen hyötyyn sekä vapaaehtoisuuteen motivoiviin tekijöihin. Erityisesti esiin nousevista tekijöistä tein taulukon (LIITE 1).

## 4.2 Kysely-haastattelut

Keräsin opinnäytetyöhöni materiaalia käyttämällä kysely-haastattelun yhdistelmää. Puolistrukturoitua teemahaastattelumateriaalia sain puhelinhaastatteluissa sekä tapaamalla haastateltavan. Kyselyä olivat lähettämäni avoimet kysymykset sähköpostilla. Haastattelumaista kyselyissä oli se, että näissä oli mahdollista käydä keskustelua ja esittää lisäkysymyksiä. Jatkossa käytän tekstissä termiä haastattelu myös kyselyistä ja kyselyihin vastanneista termiä haastateltava.

Kysyin työnantajan ja oppilaitosten edustajilta pääsääntöisesti kaksi kysymystä liittyen tehdyn vapaaehtoistyön hyötyyn. Opinnäytetyöni tehtävänä oli selvittää onko vapaaehtoistyössä hankitusta osaamisesta hyötyä, kun vapaaehtoistyön tekemisen motiivina on saada työ- tai opiskelupaikka. Muotoilin kysymykset mahdollisimman yksiselitteisiksi keskittyen kysymään oleellisen.

Kysymykset:

- Onko tehdyllä vapaaehtoistyöllä merkitystä oppilaitokseen/työpaikkaa hakiessa?
- Jos on hyötyä, niin olisiko kertoa esimerkkiä?
- Ellei siitä ole hyötyä, mitä tulisi täytyä että olisi?

Laadin kysymykset ennakoon, mutta osalta kysyin tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastattelut toteutin haastatellen joko sähköpostitse, puhelimitse tai haastateltavan henkilön tavaten. Välineen valintaan vaikuttivat haastateltavan toive sekä tavoitettavuus, kuten aikataululliset ja maantieteellinen sijainti. Haastatteluaineiston vastausten sisällön lisäksi tutkimuksen kannalta merkitystä oli käytetyillä sanoilla (Ojasalo ym. 2014, 107), joten tein haastattelujen litteroinnin sanatarkasti. Tämä helpotti teemoittelua.

Tavallisesti haastatteluaineiston analyysissä aineiston määrä ei vaikuta laatuun tai korvaa sitä (Ojasalo ym. 2014, 111). Kehittämistehtävän luonteen takia määritin oppilaitosten edustajien tutkimusnäytteen kohteet prosessin alussa, enkä analysoinut

haastattelujen edetessä aineiston saturaatiopistettä, uuden oleellisen tiedon saamista. Tavoitteena oli selvittää tutkimukseen nähden riittävän laaja-alaisesti eri oppilaitosten suhtautuminen kahdelta eri koulutusasteelta. Pidin asetettua tavoitetta saavutettuna, kun sain vastaukset kolmesta toiseen asteen koulutuksesta ja kolmesta korkeakoulusta sekä työvoima koulutuksesta. Työnantajahaastattelujen määrää pohtiessa otin huomioon aineiston kylläntymisen. Kun kehittämistehtävän kannalta uutta oleellista tietoa ei tullut, lopetin haastattelujen keräämisen.

Haastattelin kolmen eri korkeakoulun edustajaa, joita kutsun jatkossa Korkeakoulutus 1-3. Lisäksi haastattelin kolmea eri ammatillisen oppilaitoksen edustajaa, joita kutsun Ammatillinen koulutus 1-3. Lisäksi haastattelin työ- ja elinkeinopalveluiden edustajaa, joka on jatkossa nimellä Työvoimakoulutus. Haastattelin yhteensä 9 työnantajan edustajaa. Nämä ovat Suomessa toimivia rekrytointialan yrityksiä, jotka palkkaavat työntekijöitä eri toimialoille. Yksi vastanneista on maailmanlaajuisen vaateketjun alueellinen rekrytoija Suomessa, joka muista poiketen edustaa vain yhtä alaa. Vaateketjun rekrytoija edustaa alaa, johon voi työllistyä ilman ammattitutkintoa. Lisäksi myyntitehtävissä toimivista valtaosa on naisia (SVT 2015), kuten tilaajalta saadun tiedon mukaan MLL:n vapaaehtoisista. Vapaaehtoisuuden naisvaltaisuus käy ilmi esimerkiksi keväällä 2014 tehdystä MLL:n perhekahvilakyselystä johon vastasi 170 perhekahvilaohjaajaa. Näistä kaikki olivat naisia. (MLL 2014, 4.) Lisäksi haastattelin valtakunnallisesti toimivan järjestön edustajaa. Järjestön jäsenenä on yrityksiä. Tässä kutsun työnantajan edustajia Työnantaja 1- 9.

Ellei lähestymäni henkilö itse vastannut delegoi hän vastaamisen toiselle, mahdollisesti asiasta paremmin tietävälle henkilölle. Muutamia sovittuja haastatteluja tiedustelin useasti, mikä osaltaan saattoi vaikuttaa siihen, että sain kaikilta vastaukset. Lisäksi kaikki lupasivat vastata mahdollisiin työn edetessä tuleviin lisäkysymyksiin. Tämä olisi tehnyt sähköpostikyselystä enemmän haastattelun kaltaisen eli keskustelun sähköpostilla. Toisaalta tarkasti rajatuilla tutkimuskysymyksillä kouluttajat toivat esille omista näkökohdistaan nähden tärkeimmät asiat.

Kouluttajien korkea motivaatio vastaamiseen saattaa selittyä sillä, että niiden intressi on tuoda esille non-formaalin oppimisen merkitystä ja kannustaa elinikäiseen oppimiseen alati muuttuvassa työmaailmassa. Vastaajan toiveiden mukaisesti käytetyt erilaiset haastattelutavat, kirjallinen (5) ja puhelinhaastattelu (2), toivat erilaiset lähtökohdat tiedonhankintaan. Vastauksia analysoidessani totesin, että kirjallisesti annetut vastaukset olivat tarkempia ja laajempia. Toisaalta haastattelutavan itsevalinta saattoi johtaa korkeampaan vastausprosenttiin.

Sain haastatteluvastauksen yhdeksältä työnantajan edustajalta. Kirjallisia haastattelupyyntöjä lähetin 30 kpl joko sähköpostitse tai rekrytoinnin linkin kautta. Yhden haastattelun tein messengerin kautta. Haastattelutapoja oli sekä kirjallinen vastaus (6), puhelinhaastattelu (2), että kasvokkain tapahtuva haastattelu (1), jotka valikoituivat haastateltavien toiveiden mukaisesti. Alhainen vastausmäärä suhteessa haastattelupyyntöihin oli odotettavissa, koska työnantajien edustajilla ei ole omaa intressiä tutkittavaan asiaan. Sain muutamia vastauksia joissa kiireeseen tai resurssien vähyteen vedoten kohteliaasti kieltäydyttiin vastaamasta.

Kaikki haastateltavat lupasivat vastata mahdollisiin myöhemmin tuleviin lisäkysymyksiin. Kahta kirjallisen haastattelun luvannutta muistuttelin muutamaaan otteeseen, joka vaikutti vastausten saamiseen. Soittamalla haastattelupyynnön olisin saattanut saada enemmän myöntäviä vastauksia, toisaalta nyt haastatteluihin vastasivat ne henkilöt joilla on asiasta todenmukaista tietoa. Lisäksi kysymyksiä oli aikaa pohtia puhelinhaastattelua pidempään, mistä johtuen vastaus saattaa olla täsmällisempi ja laajempi, kuin puhelinhaastattelussa. Koin, että saavutin haastatteluissa saturaatiopisteen, mistä johtuen lopetin haastattelupyyntöjen lähettämisen.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Kehittämistyön menetelmien tekemisen jälkeen litteroin haastattelut ja analysoin kerätyn materiaalin aloittaen suullisten haastattelujen aineistosta. Aineiston mahdollisimman nopea analysointi haastattelujen jälkeen on suositeltavaa tiedon ollessa vielä hyvin muistissa (Ojasalo ym. 2014, 111). Kysely-haastatteluaineistoa analysoin teemottelemalla. Kysely-haastattelujen analysoinnin tein luokittelemalla aineistoa eri



teemoihin alleviivaamalla kirjallisista vastauksista ja litteroidusta haastatteluaineistosta esiin nousevia yhteisiä ilmiöitä. Pääosassa analyysissä oli aineistosta ilmenevien säännönmukaisuuksien tarkastelu suhteessa toisiinsa, mutta toisaalta kiinnitin huomiota mahdollisiin poikkeamiin (Ojasalo ym. 2014, 110 - 111).

Benchmarking materiaalista keräsin itselleni kehittämistyön kannalta oleellisen tiedon tiivistäen tämän taulukkoon, arvioiden toiminnan merkitystä. Partion kokemukset osaamisen näkyväksi tekemisestä on koottu Kovaa osaamista harrastuksista ja vapaaehtoistoiminnasta! julkaisuun muiden järjestöjen hyödynnettäväksi. Tietolähteenä käytin tätä sekä muita internetistä löytyviä materiaaleja.

Viimeiseksi yhdistelin kehittämistyön tuloksena eri menetelmien tulokset esiin nousseihin teemoihin. Eri teemoille yhteistä on hyöty näkökulma. Näiden perusteella tein sanallisen tuotoksen palvelulupauksesta. Tein palvelulupauksesta kuvallisen version käyttämällä pohjana MLL Varsinais-Suomen piirin kuvamateriaalia. Kuvallinen palvelulupaus on tiivistelmä varsinaisesta palvelulupauksesta ja sen on tarkoitus toimia vapaaehtoistyön mainoksena.

## 5 TULOKSET – NÄKÖKULMIA HYÖTYYN

Analysoin kehittämistyön menetelmien kautta kertynyttä aineistoa teemoittain. Käsitelin työnantajien ja oppilaitosten kysely-haastattelumateriaalin erikseen. Havaitsin työnantajien haastatteluaineistosta kuusi erilaista pääteemaa: **työkokemus, aktiivisuus, työelämätaidot, työssäjaksaminen, vaikutelma** ja **kehitettävää**, joita käytin luokittelun perustana.

Oppilaitosten haastatteluaineisto oli kompleksisempi tulkittava, johtuen esimerkiksi keskenään erilaisista opiskelijavalintaprosesseista. Eroja oli esimerkiksi siinä pystyykö vapaaehtoistyön kautta hankittua osaamista tuomaan esille valintaprosessin aikana. Osassa koulutuksia valintakokeen lisäksi toisena vaiheena oli soveltuvuuden arviointi ryhmä- tai yksilöhaastattelun avulla (Korkeakoulutus 1), jossa tehdyn vapaaehtoistyön voi tuoda esille. Osassa tutkinnoista on etukäteistehtäviä, joissa pisteytetään toimialan pitkäkestoisiin ammatillisiin työtehtäviin rinnastettavissa olevat tai vapaaehtoistointaan liittyvät luottamustehtävät (Korkeakoulutus 3). Jos koulutukseen hakemiseen kuului soveltuvuus valinnan soveltuvuus kartoitus, saattoi valmiuksien kartoituksessa tehdystä vapaaehtoistyöstä olla hyötyä (Ammatillinen koulutus 1). Yhteisvalinnassa opintopolun kautta hyötyä vapaaehtoisuudesta ei ollut, mutta jatkuvan haun opinnoissa hyötyä taas oli riippuen haettavasta alasta (Ammatillinen koulutus 2). Oppilaitosten haastatteluista esiin nousi kolme erilaista pääteemaa: **soveltuvuuden arviointi, opintojen aikaiset hyödyt** ja **oppilasvalinnan kehityksen suunta**.

Vaikka tutkimuskysymys käsitteli yksilön omaa hyötyä tehdystä vapaaehtoistyöstä niin, aineistosta nousi esille **muuta hyötyjä kuin yksilö**. Nähtävissä oli lisäksi **työnantajan, oppilaitoksen, järjestöjen ja yhteiskunnan hyöty** silloin, kun tehty vapaaehtoistyö on tunnustettu ja tunnustettu. Saadut tulokset esittelen hyötyjä näkökulmasta. Tässä luvussa niitä käsitellään omina alaotsikoinaan.

**Benchmarkkauksen** tulokset kokosin taulukkoon (LIITE 1). Partiokoulutuksessa osallistuja voi saada virallisen oppilaitoksen, koulutuksen järjestäjänä toimivan Opintokeskus Siviksen myöntämän **todistuksen**. Koulutuksen toteuttajana toimii Partio.

Käytössä ovat EQF tasot 3-5 ja suuri osa validoiduista koulutuksista edustavat joko ammatillisen koulutuksen astetta, nuorisoastetta tai AMK-tasoa. Koska kyseessä on vapaan sivistystoiminnan koulutukset, ne eivät ole tutkintotavoitteisia ja numerot ovat viitteellisiä. (Suomen Partiolaiset ry 2018c.)

Partion mukaan validoitu, **opintopisteytetty todistus voi olla monin tavoin saajalleen hyödyllinen** ja esimerkiksi saada tutkintokoulutuksessa hakupisteitä, opintosuorituksia tai hyväksi lukuja. Todistus voi Partion mukaan olla arvokas työhaussa. Partion koulutuksia voi käyttää uusien opetussuunnitelmien **vapaavalintaisiin opintoihin** tai **korvata näyttötutkinnoissa ammattiopintoja**. Todistuksen liitteenä on oppimispolun yksityiskohtainen kuvaus, joka auttaa kouluttautujaa sanoittamaan omaa osaamistaan. (Suomen Partiolaiset ry 2018c.)

Suomen Partiolaisten koulutussuunnittelija Juuso Luomalan mukaan

Vapaaehtoistyötä tehdään Suomessa perinteisesti hyvin pyyteettömistä lähtökohdista käsin: omaa aikaa ja osaamista halutaan käyttää jonkin itselle merkityksellisen asian edistämiseen, ongelman korjaamiseen tai tietyn organisaation tai yhteisön arvopohjan edistämiseen.

Hänen näkemyksensä on, että **vapaaehtoisten osaamisen kehittäminen tai sen näkyväksi tekeminen voi toimia potentiaalisena houkustelijänä vapaaehtoistyöhön ryhtymisessä**. Partion toiminta ja sen johtaminen perustuu vapaaehtoisuuteen jota ohjaa sekä vapaaehtoisten oikeudet että velvollisuudet. Oikeuksia on tehdä motivoivia ja itseä opettavia sekä kehittäviä asioita Partion pestijärjestelmässä, jossa jokaisella pestillä on oma tarkkaan rajattu tehtävänsä ja vapaaehtoisella on tiedossa siihen liittyvä tuki, odotukset ja vastuut. (Luomala 2017b, 30.)

Partiolaiset ovat siirtyneet **osaamislähtöiseen pestaukseen**, jossa vapaaehtoistehävän tarkempia sisältöjä tai osaamisen kehittämismahdollisuuksia on usein mahdollista muokata vapaaehtoisen omien kiinnostuksen kohteiden mukaisesti. Pestiavain toimii työkaluna, jolla varmistetaan pestin tavoitteiden toteuttaminen. Pestiesimiehenä toimii toinen vapaaehtoinen ja vapaaehtoistehtävään liittyviä odotuksia käydään läpi pestikeskustelussa. (Luomala 2017b, 30.) Osaamislähtöistä pestiä on kokeiltu

HR-kehittämisessä tavoitteena saada partion prosesseihin ulkopuolista näkökulmaa LinkedIn-alustaa käyttäen ja hakemuksia omaa osaamista kehittääkseen saatiinkin hakemuksia joko partiotoiminnan jo lopettaneilta tai ilman partiokokemusta kokonaan olevilta HR-alan ammattilaisilta. (Luomala 2017b, 32.)

**Suomen Partiolaiset ry ja Humanistinen ammattikorkeakoulu** toimivat yhteistyössä, tarkoituksena kehittää uudenlaisia käytänteitä harrastuksessa hankitun osaamisen tunnistamiseksi. Tavoitteena on **mallintaa toimintatapoja, joilla tuoda näkyväksi partiossa hankittua tietotaitoa ja osaamista sekä tunnistaa ja tunnustaa niitä Humakin tarjoamissa ammattikorkeakoulututkinnoissa**. Muita teemoja ovat mm. opinnäyteyhteistyön kehittäminen ja Humakin opiskelijoiden harjoittelumahdollisuuksien lisääminen Partiossa. Partion kasvatusjohtajan Timo Sinivuoren mukaan yhteistyössä kehitetään toimintamalli, joka on **hyödynnettävissä muiden nuorisjärjestöjen toiminnassa syntyvän osaamisen liittämiseksi osaksi opintoja**. (Humak 2018.)

Osaamisen tunnistaminen on myös olennainen osa Humakin toimintaa ja pidämme tärkeänä, että partiossa arvokasta osaamista saaneet opiskelijamme saavat konkreettista vastinetta osaamiselleen myös opintopisteiden muodossa,

sanoo Juha Makkonen, Humakin yhteisöpedagogikoulutuksesta vastaava koulutus-päällikkö (Humak 2018).

### 5.1 Yksilö ja työnhaku

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiin: Onko vapaaehtoistyössä hankitusta non-formaalista oppimisesta hyötyä työnhaussa? Onko tehdyllä vapaaehtoistyöllä vaikutusta työnhaussa työnantajan näkökulmasta? Ellei hyötyä ole niin mitä pitäisi tapahtua, että olisi? Kaikki työnantajien edustajat vastasivat, että tehdyllä vapaaehtoistyöllä on merkitystä tai sillä voi olla merkitystä työnhaussa. Yhdellä vastanneista oli omakoh- taista kokemusta asiasta:

Itse olen muinoin päässyt tähän omaan työpaikkaani ensimmäiseen tehtävään sisään niin, että kaikki olennaisin työkokemukseni oli erilaisista vapaaehtoistehtävistä kertynyttä ohjauskokemusta (Työnantaja 6).

## Työkokemus

Kysely-haastattelujen perusteella havaitsin, että tehtyä **vapaaehtoistyötä arvostettiin työkokemuksena tasavertaisena palkkatyöhön verrattuna**. Esille tuli näkökulma, että kerrytettyjen taitojen pitää liittyä haettavaan alaan ja kerryttää siinä tarvittavia taitoja.

Jos vapaaehtoistyö tukee osaamista työssä johon haetaan, niin kyllä on merkitystä (Työnantaja 2).

Vapaaehtoistyö ei poista sitä tosiasiaa, etteikö henkilöllä voisi olla tarvittavaa kokemusta ja osaamista. Jos osaaminen ja kokemus ovat oikeanlaista, vapaaehtoistyö riittää. (Työnantaja 5.)

Sillä ei yleensä ole väliä, oletko saanut työstä palkkaa vai et jos olet kerryttänyt siitä hakemassasi tehtävässä hyödyllisiä taitoja. Tällöin myös vapaaehtoistyö on olennaista työnhaun kannalta, mikäli olet siinä saanut jotain hakemallesi työlle hyödyllistä kokemusta, esimerkiksi vaikkapa kokemusta vaativasta ryhmätyöskentelystä, järjestösektorin toiminnasta, johtamiskokemusta, jonkin tietyn alan ymmärrystä tms. (Työnantaja 6.)

Pääsääntöisesti työkokemuksella ja koulutuksella on suurin painoarvo työnhaussa. Vapaaehtoistyö vaikuttaa, jos se on kiinteässä kytköksessä haettavaan tehtävään. Työnhaun kannalta omaan alaan "kuuluva" vapaaehtoistyö tuo todellista lisäarvoa työnhaussa. (Työnantaja 7.)

## Aktiivisuus

Työnantajien haastatteluista vahvana vaikuttavana tekijänä esiin nousi **työnhakijan aktiivisuuden osoittaminen vapaaehtoistyötä tekemällä**. Työnantajan näkökulmasta aktiivisuus ja vapaaehtoistyötä tekemällä todennettu halu tehdä töitä näyttyi merkittävänä positiivisena asiana työnhaussa.

Iso merkitys, kertoo sitoutumisesta ja halukkuudesta tehdä töitä (Työnantaja 3).

Työnantajanäkökulmasta tehty vapaaehtoistyö kertoo enemmän kuin mahdolliset pakolliset työllistämistoimet (Työnantaja 3).

On merkitystä (Työnantaja 4).

Merkitys riippuu tehdystä vapaaehtoistyöstä ja haetusta tehtävästä. Yleis-  
tään voi sanoa, että vapaaehtoistyö viestii aktiivisuudesta... (Työnantaja 8).

## **Työelämätaidot**

Haastateltavat toivat esille erilaisia **työelämässä tarvittavia taitoja tai piirteitä työnhakijassa**, joista vapaaehtoistyön tekeminen kertoo.

Nykyajan työaika on häilyvä (tietyt alat), tällöin esim. iltaisin tehty vapaa-  
ehtoistyö voi olla osoitus työaikojen joustavuudesta (Työnantaja 3).

Jos vaikka olet mukana valmentamassa jotain nuorisoa vapaaehtoisena,  
osaat asettaa tavoitteita, joustaa ja priorisoida (Työnantaja 4).

...osaat tehdä tiimityötä ja nautit siitä (Työnantaja 4).

Se (vapaaehtoistyö) osoittaa ihmisen aktiivisuutta ja sosiaalisuutta elämän  
eri alueilla. Usein tehtävässä tarvittavat substanssitaidot ovat helpommin  
opetettavissa, mutta työyhteisötaidot ovat pidemmän työn takana. Kun ih-  
minen on toiminut erilaisissa yhteisöissä myös työn ulkopuolella, hän on  
myös tottuneempi toimimaan erilaista ihmisten kanssa. Ja tästä on ehdot-  
tomasti hyötyä myös työpaikoille ja siis työnhaussakin. (Työnantaja 9.)

## **Työssä Jaksaminen**

Työssä jaksamisen arvioiminen nousi esille eri tavoin vastauksista. **Työssä jaksami-  
nen nähtiin sekä fyysisenä, että henkisenä ominaisuutena.**

Urheilu on myös aina hyvä juttu työelämässä, pitää ihmiset virkeinä, ter-  
veinä ja työkykyisinä (Työnantaja 4).

...tavoitteita myös yksityiselämässä (balanssi)... (Työnantaja 4).

Se kertoo hakijasta monta asiaa... osaa varmasti suunnitella ajankäyttöään  
hyvin (Työnantaja 4).

## Vaikutelma

Vastauksista kävi ilmi vapaaehtoistyötä tekevästä työnhakijasta saatava vaikutelma. Vaikutelma näyttäytyi vastauksissa osana hakijasta tehtävän kokonaiskuvan luomisessa ja vapaaehtoistyötä tekevän henkilön oletettuina **luonteenpiirteinä** tai **hyveinä**.

Vapaaehtoistyö voi myös viestiä ihmisen empatiakyvystä ja avuliaisuudesta, jotka ovat yleisiä hyveitä työntekijässä (Työnantaja 8).

Toinen tilanne voi olla esimerkiksi sellainen jossa on kaksi erittäin tasavertaista hakijaa, joiden kesken on vaikea tehdä lopullista valintaa. Näissä tapauksissa on hyvä laajentaa vertailua myös työkokemuksen, koulutuksen ym. ulkopuolelle ja pyrkiä rakentamaan laajempi käsitys hakijoista. Tässä kohtaa nousee esiin myös vapaaehtoistyö ym. harrastus ja vastuuroolit. (Työnantaja 8.)

## Kehitettävää

Haastatteluissa tuli esille, että työnhakijat tuovat esille tekemäänsä vapaaehtoistyötä melko vähän. Työnantajan näkökulmasta tulkinnalle jäisi vähemmän roolia, mikäli työnhakijat avaisivat tekemäänsä vapaaehtoistyötä **CV:ssa. Tuomalla haastattelussa esille tehdyn vapaaehtoistyön ja siinä karttuneet taidot varmistuisi, että mahdollinen hyöty tulisi käyttöön.**

Työnhakijat eivät paljon panosta vapaaehtoistyöhön CV:ssa, siitä saisi kirjoittaa enemmän, avata vähän (Työnantaja 3).

On hyvä myös itse miettiä, miksi ja millä ajatuksella vapaaehtoistyöstä kertoo niin, että se on haun kannalta olennaista: sen voi esimerkiksi nostaa joko muun työkokemuksen joukkoon tai kertoa siitä aivan erikseen, tämä riippuu aina vähän hakijasta ja paikasta mikä on järkevää ja paljonko kaikkea muuta osaamista jo on. (Työnantaja 6.)

Paras tapa hyödyntää vapaaehtoistyötä työnhaussa on kertoa siitä esim. haastattelussa. Käydä lyhyesti läpi, että mitä on tehnyt ja missä. Näin ainakin on asian tuonut esille ja jos siitä on hyötyä, niin varmistaa hyödyn saamisen. (Työnantaja 8.)

Yksilön menestys työssä ovat Sitran näkemyksen mukaan vahvasti riippuvaisia osaamisesta ja asenteista. Osaaminen taas on merkityksellistä riippumatta siitä millä tavoin se on hankittu. **Oman osaamisen näkyväksi tekeminen auttaa Sitran näkemyksen mukaan tarttumaan eteen tuleviin tilaisuuksiin.** (Lindholm 2017, 6.) Ellei yksilö tunnista omaa osaamistaan, ei hän osaa tuoda tätä esille vaikka siitä olisi hyötyä. Tämän työn perusteella huomasi, että vapaaehtoistyön kokemuksella on positiivista vaikutusta työnhaussa ja jossain tapauksissa se voidaan rinnastaa palkkatyöstä hankittuun kokemukseen.

Työnhakija voi vapaaehtoistyötä tekemällä osoittaa paitsi **aktiivisuutta sekä motivoituneisuutta tehdä työtä** ja lisäksi todentaa siinä **karttuneita taitoja**. Opetushallitus edistää toiminnallaan tätä oman osaamisen näkyväksi tekemistä. Sen tehtävä on varmistaa, että Suomessa on Euroopan neuvoston suosituksen 2012/C 398/01 mukaiset validointi järjestelyt (Opintokeskus Sivis 2018c). Yleinen tahtotila ja tukirakenteita oman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen on siis olemassa ja tutkimusaineistosta saatujen tulosten mukaan tämän hyödyntäminen olisi kannattavaa.

Työnantajalle on aineistossa nähtävissä hyöty työnhakijan vapaaehtoistyössä karttuneiden taitojen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Osaamisen validoinnin ansiosta vapaaehtoistyössä karttuneet taidot eivät jää pelkästään rekrytoijan päättelykyvyn varaan ja **tarvittava osaaminen havaitaan**. Validointia edistää Partion valtakunnallisen nuorisoalan osaamiskeskus, joka kehittää päätehtävänänsä non-formaalisen oppimisen ja osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä työkaluja, menetelmiä ja toimintamalleja hyödynnettäväksi oppilaitoksissa, työelämässä ja vapaaehtoistoiminnassa. (Suomen Partiolaiset ry 2018b.)

#### **Tärkeinä asioina tuli esille:**

- **Oman osaamisen esiintuominen**
- **Oman osaamisen näkyväksi tekeminen riippumatta siitä miten se on hankittu**
- **Vapaaehtoistyön esille tuominen CV:ssa ja haastatteluissa**



## - Osaamisen ja asenteen merkitys työssä menestymiseen

### 5.2 Yksilö ja opiskelupaikan saaminen

Tässä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiin: Onko tehdyllä vapaaehtoistyöllä vaikutusta opintoihin pääsyssä kouluttajan näkökulmasta? Ellei hyötyä ole niin mitä pitäisi tapahtua, että olisi? Useat kouluttajan edustajat vastasivat, että tehdyllä vapaaehtoistyöllä on merkitystä tai sillä voi olla merkitystä opiskelupaikan saamisessa. Useilla haastatteliijoista oli kertoa esimerkkejä asiasta.

### Soveltuvuuden arviointi

Haastatteluissa tuli esille, että oppilaitokset voivat **tunnistaa motivoituneita hakijoita** alaan liittyvän vapaaehtoistyön tekemisen perusteella. Tämä voidaan todentaa esimerkiksi haastattelussa. Jos opiskelijavalintaprosessiin kuului **soveltuvuuden arviointi**, niin todettiin alaan liittyvästä vapaaehtoistyöstä voivan olla hyötyä. Toisaalta tuotiin esille, että soveltuvuuden arviointi on kokonaisarviointia, johon vaikuttavia seikkoja on useita, joten yleistä johtopäätöstä ei hyödystä kuitenkaan voida tehdä (Korkeakoulutus 1).

Joillakin koulutusaloilla opiskelijavalintaprosessiin kuuluu valintakokeen lisäksi toisena vaiheena soveltuvuuden arviointi esim. ryhmä- tai yksilöhaastattelun avulla... ja voisin ajatella, että koulutusalaa vahvasti sivuavan vapaaehtoistyön kautta hankittu osaaminen ja osoitettu motivaatio alalle saattaa hyvinkin tulla tässä vaiheessa esille hakijan kannalta edullisessa valossa. (Korkeakoulutus 1.)

...vapaaehtoistyöllä pystyy osoittamaan nimenomaan motivaatiota (Ammatillinen koulutus 3).

Vapaaehtoistyötä tehneiden hakijoiden tietotaito nähtiin mahdollisuutena menestyä valintakokeissa.

Opiskelijavalinnan menettelyillä (esimerkiksi valintakokeet) pyritään enustamaan hakijan menestystä opinnoissa. Pyritään valitsemaan ne hakijat, joilla on valmiudet menestyä opinnoissa. Vapaaehtoistyö kehittää hakijan osaamista – olettaisin että esim. nuorten parissa tehty vapaaehtoistyö kehittää hakijan ohjaustaitoja ja ryhmätyön taitoja. Näitä on pyritty aiemmin mittaamaan sosiaali- ja terveysalan valintakokeilla. Voidaan olettaa, että

hakijan vahvempi osaaminen parantaa menestysmahdollisuuksia valintakokeissa. (Korkeakoulutus 2.)

\*\*\* \*\*\* monimuotototeutuksien karsivissa etukäteistehtävissä (2018) pisteytettiin toimialan pitkäkestoisiin ammatillisiin työtehtäviin rinnastettavissa olevat tai vapaaehtoistoimintaan liittyvät luottamustehtävät (Korkeakoulutus 3).

Vapaaehtoistyö kertoo alasuuntautuneisuudesta, jota arvioidaan myös osana valintakoetta (Korkeakoulutus 3).

Tehty vapaaehtoistyö nähtiin yleisesti ottaen merkityksellisenä **aktiivisuuden osoituksena**, vaikka tämä ei olisi edes haettavaan koulutuksen alaan liittyvää työtä. Vapaaehtoistyön koettiin **motivoivan alalle hakeutumiseen**.

Kyllä on (hyötyä). Vapaaehtoistyö osoittaa omaa aktiivisuutta ja jos se vielä liittyy jotenkin haettavan koulutuksen alaan, niin aina parempi. Vapaaehtoistyö toimii monelle myös motivaattorina koulutukseen hakeutumiselle. (Työvoimakoulutus.)

Hakijan eduksi koettiin olevan vapaaehtoistyön kautta hankittu **todenmukainen käsitys opiskeltavasta alasta** sekä kokemusta jonkin erityisen asiakasryhmän kanssa työskentelystä.

Työvoimakoulutukseen hakeutunut henkilö kertoi hakemuksensa perusteissa tekemästään vapaaehtoistyöstä, minkä ansiosta hänellä oli jo kokemusta tulevan asiakasryhmän kanssa työskentelystä ja tätä kautta realistinen käsitys siitä mihin on hakeutumassa. (Työvoimakoulutus.)

Haastatteluissa tuli esille, että **vapaaehtoistyön hyväksyminen työkokemuksena vaihteli koulutuksittain**. Ammatilliseen perustutkintoon hakiessa työkokemuksesta voi saada 1 – 3 pistettä. Yhden pisteen saa 3 kk:n työstä (450 tuntia). (Ammatillinen koulutus 3.)

Nyt vapaaehtoisuudesta voi olla tässä pisteytyksessä hyötyjä, kun siitä on saanut selvän työtodistuksen. Työtodistuksessa tärkeää ovat työtehtävät ja tehdyn työn määrä. Työkokemukseksi hyväksytään työsuhteessa saatu työkokemus, jonka olet hankkinut peruskoulun jälkeen tai täytettyäsi 16

vuotta. Osa-aikatyössä 150 tunnin mittainen saman työnantajan palveluksessa tehty työ vastaa yhden kuukauden työkokemusta. (Ammatillinen koulutus 3.)

Kouluttaja kuitenkin arvioi painoarvon pieneksi. Lisäksi kouluttajaa mietitytti minkälaisen työtodistuksen vapaaehtoistyöstä voi kirjoittaa. Jatkuvassa haussa koulutuksen järjestäjä saa itse päättää vapaaehtoistyön merkittävyydestä. Kouluttaja (Ammatillinen koulutus 3) **rinnasti vapaaehtoistyön täysin työelämässä palkkasuhteessa saatuun osaamiseen.**

### Opintojen aikaiset hyödyt

Aineistosta nousi esille vahvasti ne hyödyt joita tehdystä vapaaehtoistyöstä on opintojen aikana. Näitä olivat esimerkiksi **non-formaalisti opitun soveltaminen** sekä tehdyn **vapaaehtoistyön hyväksi lukeminen**, niin sanottu AHOT-menettely opintojen nopeuttajana. Yksilön oma reflektointikyvyyn merkitys kuitenkin korostui tehdyn vapaaehtoistyön hyödynnettävyydessä.

Vapaaehtoistyön hyödyt tulevat parhaiten esiin opintojen aikana. Tiivistettynä, työkokemus eri muodoissaan kuten myös yleinen elämäkokemus auttavat opiskelijaa tulkitsemaan ja ymmärtämään opiskeltavaa tietoa ja parantavat hänen valmiuksiaan soveltaa opittua. Oleellista syvemmän asiantuntijuuden kehittymisessä on se, miten opiskelija kykenee refleктоimaan osaamistaan. Toisin sanoen, pelkkä työkokemus ilman reflektiota ei vielä johda kovin pitkälle. (Korkeakoulutus 2.)

Meillähän suomalaisessa korkeakoulumaailmassa ei yleisesti tehdä aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen myötä opiskelija-valintoja tutkintokoulutukseen, vaan ns. ahotointi toimii opintojen hyväksilukemisen välineenä vasta sitten, kun ollaan jo opiskelijana oppilaitoksessa. (Korkeakoulutus 1.)

Opiskelijaa ohjataan opintojen alussa tekemään hyväksilukihakemuksia aiempien opintojen ja aikaisemmin hankitun osaamisen perusteella. Myös opintojen aikana muualla hankittua osaamista (esim. sote-alan opiskelija on vapaaehtoistyössä) opinnollistetaan ja luetaan hyväksi. Olemme siirtyneet käytäntöön, jossa opiskelija ei enää tee osaamisen hyväksiluvuista osaamisnäytön hakemusta vaan opettaja arvioi osaamisen tutkinnon osaamisvaatimuksia ja opintojen tavoitekuvauksia vasten ns. vaihtoehtoisena suoritustapana. Tämän takia meille ei enää kerry kirjallisia hyväksilukupäätöksiä osaamisnäytöistä. (Korkeakoulutus 2.)

Tutkinto-opiskelijaksi valitun on mahdollista hakea vapaaehtoistyöllään aikaisemmin opitun tunnustamista siltä osin kuin tehtävät vastaavat opintojen osaamistavoitteita. Opintojen aikana vapaaehtoistoimintaa on mahdollista opinnollistaa. Esimerkiksi järjestöjen ja/tai kasvatuksen ja ohjauksen vastuulliset ja pitkäkestoiset luottamustehtävät sekä projektien johtaminen tai koordinointi. (Korkeakoulutus 3.)

Lisäksi nähtiin vapaaehtoistyötä tehnyt opiskelija **kyvykkäämpänä opiskelemaan innovaatiopedagogiikan keinoin**. Innovaatiopedagogiikassa toimeksiantojen ja työpajatyöskentelyn avulla työelämä tulee osaksi opiskelua ja opettaja toimii enemmänkin valmentajan roolissa. Opiskelijoiden työelämävalmiudet, kuten joustavuus, luovuus, tiimityötaidot ja kansainvälisyys lisääntyvät. (Turun ammattikorkeakoulu 2018.)

Vapaaehtoistyötä tehnyt opiskelija on oletettavasti valmiimpi opiskelemaan \*\*\*\*\*:n innovaatiopedagogiikan periaatteilla kuin sellainen opiskelija, jolla on pelkästään kokemusta opettajajohtoisesta opiskelusta. (Korkeakoulutus 2.)

**Vapaaehtoistyön voi valita tavoitteellisesti**, niin että se hyödyttää omaa opintopolkua mahdollisimman tehokkaasti. Jos haluaa opiskelemaan tiettyä alaa niin tekeillä vapaaehtoistyötä voi edistää opintoihin pääsyä ja opintojen aikana profession kehittymistä.

Hakijan kannattaa tutustua ennakkoon hakukohteen opetussuunnitelmaan, jotta hän voi myös itse arvioida tehdyn vapaaehtoistyön merkitystä ja painoarvoa. \*\*\*:n koulutusaloilla on paljon sellaisia vapaaehtoistoiminnan vaihtoehtoja, joilla osaamista kannattaa hankkia jo ennen opiskelijaksi hakeutumista. (Korkeakoulutus 3.)

**Validoidulla, opintopisteytetyllä todistuksella voi esimerkiksi saada tutkintokoulutuksessa hakupisteitä, opintosuorituksia tai hyväksilukuja**. Esimerkiksi Partion koulutuksia voi käyttää uusien opetussuunnitelmien vapaavalintaisiin opintoihin ja korvata näyttötutkintojen ammattiopintoja. Partion todistuksessa liitteenä on oppimispolun yksityiskohtainen kuvaus, joka auttaa kouluttautujaa sanoittamaan omaa osaamistaan. (Suomen Partiolaiset ry 2018c.)

Missä tahansa hankittua osaamista arvioidaan suhteessa tutkinnon osaamisvaatimukseen. Mikäli opiskelija tekee perustellun ehdotuksen/pyynnön

vaihtoehtoiseksi opinnon suorituksesi, opettaja voi hyväksyä suorituksen. Tällaiset osaamisnäytöt arvioidaan yleensä hyväksytyy-hylätty -asteikolla. (Korkeakoulutus 2.)

### **Oppilasvalinnan kehityksen suunta**

Haastattelussa tuli ilmi, että tehdyn vapaaehtoistyön merkitys oppilaitokseen hakiessa on **tulevaisuudessa vähentymässä**. Tällä hetkellä osalla oppilaitoksista on käytössään opiskelijavalinnan menettelyjä, joilla pyritään valitsemaan hakijat, joilla on valmiudet menestyä opinnoissa.

Opiskelijavalinnan uudistuessa tällaisia valintakokeita järjestetään jatkossa (meillä) vain kulttuurialalla (Korkeakoulutus 2).

Haastateltavat pohtivat aktiivisen vapaaehtoistyön hyödyntämisen muita mahdollisuuksia sen vähentyessä opiskelijavalinnan uudistumisen myötä. Tämä nähtiin **kehittämiskohteenä**, koska Suomi on sitoutunut validointiin.

Opiskelijavalintoja kehitetään kansallisesti niin, että suunta on pikemmin pois valintakokeista ja kohti yksinomaan todistusvalintoja. Tällöin kysymys voisi kuulua, mikä vaikutus aktiivisella vapaaehtoistyöllä voisi olla esim. lukion päästötodistukseen ja/tai ylioppilaskirjoitusten tuloksiin. (Korkeakoulutus 1.)

### **Vapaaehtoistyön hyväksyminen työkokemukseksi, lisäisi validoinnin vaikuttavuutta ja tukisi Suomen sitoutumista vapaaehtoistyössä opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen.**

Käsitykseni mukaan vapaaehtoistyötä ei hyväksytä työkokemukseksi opiskelijavalinnoissa. Tosin työkokemusvaatimus on vain YAMK-koulutuksissa, liiketalouden monimuotokoulutuksessa sekä rakennusmestarikoulutuksessa. (Korkeakoulutus 2.)

Tässä näkisin tärkeänä, että yhteishaun valintaperusteissa olisi selkeästi mainittu myös vapaaehtoistyö: sen rinnastaminen suoraan palkkatyöhön. Jatkuvassa haussa voimme sen jo tehdä. (Ammatillinen koulutus 3.)

### 5.3 Järjestökenttä

Saatu tutkimustulos tukee vapaaehtoistekijän hyödyn kautta sitä, että järjestöissä tulisi sitoutua tekemään vapaaehtoistyössä opittujen taitojen tunnistamista ja tunnustamista. Ainoastaan tällä tavoin voidaan varmistaa, että hyöty saadaan käyttöön. Vapaaehtoistoiminnalla on keskeinen rooli yhdistystoiminnassa. Monien järjestöjen kaikki toiminta tapahtuu vapaaehtoisvoimin, eivätkä useimmat luottamushenkilöt saa palkioita. Järjestöjen elinvoimaisuuden säilymiseksi tarvitaan pitkäaikaisen sitoutumisen vähentyessä lyhytkestoisten vapaaehtoistöiden mahdollistamista ja vapaaehtoistyön houkuttelevuuden lisäämistä. Tarvitaan motivaatiotekijä halukkuuteen toimia vapaaehtoisena. On ajankohtaista tuoda keskusteluun mahdollisuus siitä hyödyistä mitä vapaaehtoinen voi ammatillisesti ohjatusti tekemästään vapaaehtoistyöstä saada. Tekemällä näkyväksi vapaaehtoistyössä hankittuja taitoja voi hyödyntää kertynyttä osaamista. Vaikka perinteisesti vapaaehtoistyötä tehdään pyyteettömästi, edistäen itselle tärkeitä asioita, niin **oman osaamisen kehittäminen ja näkyväksi tekeminen voisi toimia esille tuotuna yhtenä motivaationa vapaaehtoistyöhön ryhtymisessä** (Luomala 2017b, 30).

Järjestöjen mahdollisuus hyötyä vapaaehtoisen halusta hyödyntää non-formaalisti opittua, kulminoituu siihen millä tavoin se sitoutuu vapaaehtoisen osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Jotta vapaaehtoistyössä hankittua osaamista voidaan tunnistaa pitää hahmottaa osaamisen laaja-alaisuus opitun osoittamiseksi. Erityisesti siksi, koska kaikki osaaminen ei ole näkyvää eikä yksilö välttämättä tunnista opittua itse.

Opetuskeskus Siviksen tiedon mukaan Koski-palvelun rekisteriin lisätään tulevaisuudessa non-formaali oppiminen. Tällöin kansalaiset ja mm. koulutuksen järjestäjät saavat sähköisestä internet palvelusta vapaan sivistyskentän koulutustiedot, kuten keskeiset sisällöt ja osaamisvaatimukset, luotettavasti opintosuoritusten lisäksi. (Opetushallitus 2018b; Pakanen 2018a.) Osaltaan tämä **edistää yksilön hyötyä ja järjestökentän osaamisen näkyväksi tekemistä**.

Uudenlaiset kansalaistoiminnan organisointitavat ja ihmisten osallistumistavat ovat monipuolistuneet ja lisääntyneet Digi- ja some -osallistumisen myötä. Ihmisiä houkuttaa mielekkään tekemisen mahdollisuus, eikä vapaaehtoistoimintaan kiinnitytä enää välttämättä pysyvästi, kuten työelämässäkään pysyvä työsuhde ei enää ole yleisin työn malli. (SOSTE 2016, 133.) Osaltaan tämä tuo järjestöille **haasteen** vapaaehtoisten sitouttamiseen. Toisaalta tämän voi nähdä tunnistetun ja tunnustetun vapaaehtoistyön markkinoimisen **mahdollisuutena**. Tähän tilaajalla on jo olemassa foorumi, Olet tärkeä.fi -sivusto.

#### 5.4 Yhteiskunta

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän esityksessä koskien non-formaalin oppimisen todentamista ja tunnustamista mainitaan harrastuksissa tai muutoin hankittu osaaminen. Kansalaisten jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia edistävänä ehdotuksena mainitaan mm. koulutuksen järjestäjien sekä vapaan sivistystyön toimijoiden yhteistyö osaamisen tunnustamisen parantamiseksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 26.) Nämä nähdään tärkeinä kansalaisten työn, ammattirakenteen ja tehtävien muutokseen sopeutumisessa. Vapaa sivistystyön järjestämisen koulutuksen validointi nähtiin mahdollisuudeksi liittää osaksi yksilön osaamispolkua vapaaehtoistyössä kertyneen osaamisen todentamisen kautta. Tämän jatkovalmistelua varten asetettiin työryhmä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 27.) **Järjestöjen validointityöhön on siis saatavilla tukea ja ohjausta**. Opintokeskus Sivis tarjoaa osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen liittyvää kolmiosaista ohjausta. **Osaamisen tunnustamisen** ohjauksessa keskitytään siihen,

miten osaamista voidaan määritellä ja kartoittaa sekä miten järjestöjä ja heidän luottamustoimijoitaan ja vapaaehtoisiaan ohjataan aukikirjoittamaan, dokumentoimaan ja osoittamaan osaamistaan.

**Osaamisen tunnustamisen** ohjauksessa keskitytään siihen,

miten järjestöjä ohjataan palkitsemaan ja tunnustamaan osaamista (esim. todistukset ja digitaaliset osaamismerkit) sekä miten luodaan osaamispe-  
rusteisuuteen pohjautuva osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen prosessi omassa järjestössä.

**Koulutusten suunnittelun** ohjaus käsittelee sitä,

miten järjestöjen koulutussuunnittelua voidaan ohjata ja kehittää niin, että koulutukset ja niiden tuottama osaaminen ovat tunnustettavissa sekä järjestöjen välillä että niiden ulkopuolella. (Opintokeskus Sivis 2018e)

Työttömyysturvalaissa määritellään työnhakijan oikeutta tehdä muuta kuin työsuhteessa tehtyä työtä, kuten oikeutta työttömyysetuuteen yleishyödylliseen vapaaehtoistyöhön osallistumisen ajalta. Laki työttömyysturvan aktiivimallista edellyttää, että työttömän työnhakijan tulee täyttää tietynlainen aktiivisuusedellytys 65 työttömyysetuuden maksupäivän tarkastelujakson aikana, että etuus jatkuu täysimääräisenä seuraavat 65 maksupäivää. (Työttömyysturvalaki 4 § 1001/2012.) Kysely-haastatteluaineistosta kävi ilmi, että tehtyä **vapaaehtoistyötä arvostetaan työkokemuksena palkkatyön rinnalla ja jopa työttömyystoimia enemmän. Nämä tulokset osaltaan tukevat validoidun vapaaehtoistyön hyväksymistä osaksi aktiivimallin työjaksoa.**

Nuorisotakuun piiriin kuuluvat työ-, työkokeilu- opiskelu, työpaja- ja kuntoutuspaikat. Yhteiskuntatakuun tarkoituksena on edistää nuorten työllisyyttä ja ehkäistä syrjäytymistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012, 2, 6.) Aineiston perusteella työnantajat arvostavat työnhakijan tekemää vapaaehtoistyötä sekä aktiivisuuden osoituksena, että työkokemuksena. Sitoutumalla vapaaehtoistyön koulutuksissa ja vapaaehtoistyössä opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen, **järjestöjen olisi mahdollisuus edistää nuorten työllistymistä.** Lisäksi aktiivinen kansalaisuus ehkäisee syrjäytymiseltä. Saadut tulokset tukevat osaltaan mallia, että **validoitu vapaaehtoistyö hyväksyttäisiin nuorisotakuun piiriin.**

Euroopan parlamentin päätöslauselmaesityksessä vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämässä todettiin jo vuonna 2008, että

Vapaaehtoistyö on tärkeä osa kansalaisyhteiskunnan edistämistä ja solidaarisuuden vahvistamista ja että se myös tukee olennaisesti yhteisöjen kehittämisohjelmia.

Siinä todettiin, että vapaaehtoistyö tarjoaa todellisia mahdollisuuksia epävirallisena ja epämuodollisena oppimiskokemuksena niille, jotka ovat jääneet muodollisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelle ja pitkäaikaistyöttömille. Tällöin käytettävissä olleiden



tutkimustietojen mukaan vapaaehtoistyössä mukana olleilla on pienempi todennäköisyys joutua työttömiksi. Vapaaehtoistyön ja -toiminnan edistäminen, tukeminen ja helpottaminen, yhdessä sosiaalisen pääoman kasvun kanssa, nähtiin jo tällöin tulevaisuudessa korvaamattomaksi työkaluksi, jotta saavutetaan kansalaisyhteiskunta ja osallistuva demokratia. (Euroopan Parlamentti 2008.)

Validointi voi toimia kannusteena **aktiiviseen kansalaisuuteen**, yhteisön toimintaan osallistumisena. Perinteisesti järjestöt ovat toimineet maahanmuuttajien auttajina. Vapaaehtoistyö osallistaa kansalaisia suoraan paikalliseen kehitykseen ja on tärkeässä osassa kansalaisyhteiskunnan ja demokratian edistämässä. Vapaaehtoistyössä opitun tunnistamisen ja tunnustamisen kautta maahanmuuttajan olisi mahdollista toimia objektin sijasta subjektina, aktiivisena kansalaisena josta on hyötyä yhteiskuntaan integroitumisessa.

## 5.5 Tuotos

Tutkimuksestani selviää, että oppilaitosten ja työnantajien näkökulmasta vapaaehtoisen polku MLL Varsinais-Suomen piirissä **voi edistää työnsaantia sekä saattaa hyödyttää opintoihin pääsyä** mikäli oppilaitokseen haettaessa arvioidaan soveltuvuutta. Tämä selkeyttää näkemystä järjestössä tunnistamisen ja tunnustamisen kokonaisuudesta ja palvelulupaus osaltaan tukee tätä näkökulmaa. Palvelulupauksen sisällössä on hyödynnetty tutkimuksesta esiin nousseita keskeisiä seikkoja tunnistamisen ja tunnustamisen aihepiiristä. Se perustuu MLL:n vapaaehtoisen polkuun (Kuvio 1). Lisäksi laatimisessa on palvelulupauksen sisällön ymmärtämiseksi hyödynnetty Sosi-aali- ja terveysministeriön julkaisua Palvelulupaus -käsikirja maakuntien valmistelijoille, joka kuuluu osana Hallituksen kärkihankkeisiin.

Tavoitteeksi asetin, että palvelulupauksesta käy ilmi käsikirjassa mainitut: lupauksen keskeiset tavoitteet, näkökulmat ja sisältö-alueet (Lehtimäki & Kenni 2018). Palvelulupaus käsittää sekä järjestäjän, että vapaaehtoisen näkökulman. Siinä huomioidaan vapaaehtoisten tarpeet, mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. Varmistamalla järjestölähtöisellä ohjauksella vapaaehtoistyön prosessi, varmistetaan tehdyn vapaaehtoistyön vaikuttavuus, mikäli vapaaehtoinen tähän itse sitoutuu.

Kolmiosaisen palvelulupauksen lisäksi tein palvelulupauksen visuaalinen tiivistelmän (LIITE 2). Visuaalinen tiivistelmä on tarkoitettu vapaaehtoistyön markkinoinnin edistämiseksi. Tässä käytin MLL Varsinais-Suomen piirin valokuvaa, jossa pieni tyttö osoittaa Olet tärkeä.fi logoa. Tyttö on kuin päästämässä irti ilmapallosta, joka kuvaa sitä miten osaamisperusteisen ajattelutavan mukaan kaikilla tavoilla hankittu osaaminen on yhtä arvokasta. Lisäksi Olet tärkeä.fi -sivuston oman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työkaluja hyödyntämällä vapaaehtoistyössä kehittyneet tiedot ja taidot voi tuoda näkyväksi ja hyötykäyttöön. Kuvassa tuodaan esille palvelulupauksen ydinsanoma tekstimuodossa. Lisäksi siinä huomioitiin leikkillisesti MLL:n *Lapset ensin* -tunnuslause, käyttämällä termiä *aikuisten oikeasti*.

## **Palvelulupaus**

### **1. MLL Varsinais-Suomen piiri lupaa järjestää laadukasta vapaaehtoistyön koulutusta ja vapaaehtoistoiminnan ammatillista ohjausta.**

Koulutuksia toteutetaan eri teemoilla, esimerkiksi MLL:n vapaaehtoisena kaverina toimiminen edellyttää MLL:n tukihenkilökoulutuksen suorittamisen. Koulutus on maksuton, eikä se vielä velvoita ryhtymään tukihenkilöksi. Koulutuksen jälkeen kaikki kaveriksi haluavat vapaaehtoiset haastatellaan tehtävään. Kaveritoimintaan mukaan tulevilta pyydetään suostumus rikostaustan selvittämiseen. Toimiessaan vapaaehtoisena tukihenkilö osallistuu toiminnanohjausiltoihin sekä tarjolla olevaan lisäkoulutukseen. Kuhunkin vapaaehtoistehtävään on erilainen koulutus, esimerkiksi lipaskerääjälle on kahden tunnin perehdytys, perhekahvilaohjaajalle neljän tunnin koulutus ja niin edelleen. Koulutuksiin ja vapaaehtoistehtäviin voi hakea olettärkeä.fi -sivuston kautta. (Rippstein 2018c.)

### **2. MLL Varsinais-Suomen piiri lupaa, että vapaaehtoistyössä toimissaan vapaaehtoinen voi kehittää omaa osaamistaan.**

MLL tarjoaa monenlaisia vapaaehtoistehtäviä, kuten perhekahvilaohjaaja, kerhonohjaaja, perhekummi, kaveri lapselle tai nuorelle, isä-lapsi toiminnanohjaaja, vertaisryh-

män ohjaaja, kylämummi tai vaari, ystävä maahanmuuttaja äidille tai avustaja tapah-  
tumissa. (MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018f.) Vapaaehtoisena kertyy tehtävästä  
riippuen erilaisia taitoja, kuten johtaminen, vuorovaikutustaidot, viestintä, koulutta-  
minen, tapahtumien järjestäminen, kouluttaminen, ryhmänohjaus, toiminnan suun-  
nittelu, toiminnan suunnittelu, toiminnan arvioiminen, verkostotyöskentely, luova toi-  
minta, esiintyminen, monikulttuurinen osaaminen, riskinotto-kyky, organisoiminen,  
koordinoiminen, joustavuus, suomenkielen oppiminen (MLL Varsinais-Suomen piiri  
ry 2018g).

Merkityksellistä on vapaaehtoistoiminnassa opitun tunnistamisen ja tunnustamisen  
lisäksi on vapaaehtoisen oma halu ja motivaatio kehittyä tehtävässään. Esimerkiksi  
yhdistyksen hallitusaktiivi voi tulla tehtävään ilman kokemusta hallitustyöskentelystä.  
Osallistuessaan toimintaan yhdessä kokeneempien kanssa voi jäsenyydestä innostues-  
saan osallistua esimerkiksi jäsenvastaavan koulutukseen ja tulla valituksi yhdistyksen  
jäsenvastaavaksi. Tämän jälkeen voi haluta oppia sihteerinä toimimista, johon taas  
saa tarvittaessa tukea ja ohjausta piirin perhekeskustoiminnan koordinaattorilta sekä  
materiaalia vapaaehtoistyönsä tueksi. Vapaaehtoinen kutsutaan piiriin yhteisiin koulu-  
tuspäiviin kuten kevätristeilylle ja jossain vaiheessa hän voi toimia muiden sihteerien  
kouluttajana ja mentorina. (Rippstein 2018b.)

### **3. MLL Varsinais-Suomen piiri lupaa tunnistaa ja tunnustaa vapaaeh- toistyössä opittua osaamista.**

Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan tehdystä vapaaehtoistyöstä voi olla hyötyä  
työtä hakiessa ja opintoihin pyrkiessä sekä opintojen aikana. Osaamisen tunnistami-  
nen mahdollistaa sen tunnustamisen. Rekisteröitymällä olettarkeä.fi sivulle, vapaaeh-  
toistyöntekijän on mahdollista dokumentoida kertynyttä osaamista todistus-työkalun  
avulla. MLL:n toiminnan piirissä tehdyistä vapaaehtoistyön tehtävistä voi hakea todis-  
tuksia. Valmiiksi sanoitetut tehtäväkohtaiset taidot auttavat oman osaamisen kuva-  
amisessa. (MLL 2018.)

Mahdollisuus hakea MLL:n digitaalisia osaamismerkkejä (Open Badge) tuli Olet tärkeä.fi sivulle marraskuussa 2018 (Lindberg 2018). Open Badges on avoin standardi, joka on kehitetty tunnistamaan, validoimaan ja näyttämään oppimista, jota tapahtuu kaikkialla (Open Badge Factory 2018).

Digitaalisen osaamismerkin avulla voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaamista, saavutuksia ja taitoja, joita kartutetaan arjessa, työpaikalla, harrastuksissa ja vapaaehtoistoiminnassa. Osaamismerkkien käyttö ei rajoitu ainoastaan epävirallisen oppimisen maailmaan, vaan niiden avulla esimerkiksi oppilaitokset voivat kertoa paremmin työnantajille osaamisesta, jota syntyy heidän koulutusohjelmissaan ja täten tukea opiskelijoidensa työllistämistä. Digitaalisen osaamismerkin voi esimerkiksi liittää omaan ansioluetteloon, portfolioon tai LinkedIn-profiiliin. (Rippstein 2018b.)

Ensimmäiset osaamismerkit MLL Varsinais-Suomen piirissä ovat: perhekahvilan ohjaaja, jututtamon ohjaaja, tanssitan vauvaa -ohjaaja, kerhon ohjaaja sekä tukihenkilö. MLL:n keskusjärjestön toimesta tulevat lisäksi vuoden 2019 aikana käyttöön yhdistyksen puheenjohtajan, sihteerin, taloudenhoitajan ja yhdistysviestijän merkit. Tätä ennen ainoastaan vapaaehtoistoiminnan johtamiskoulutuksesta (VJK) on voinut saada Open Badge merkin, joka on toteutettu yhteistyössä Opintokeskus Siviksen kanssa. (Rippstein 2018b.)

Kaikilla osaamismerkeillä on omat kriteerinsä, kuten käyty koulutus sekä vapaaehtoistehtävässä toimiminen riittävän pitkällä aikavälillä. Esimerkiksi perhekahvila-ohjaajan merkkiä voi anoa, käytyään MLL:n perhekahvilaohjaajakoulutuksen (4 h) sekä ohjattuaan vähintään kuusi perhekahvilakertaa (24 h, sisältäen valmistelut). Osaamismerkkien kuvaukset, kriteerit ja hakuohjeet tulevat jatkossa oletettävästi sivulle omana osuutenaan. (Rippstein 2018b.)

## 6 YHTEENVETO

Vapaaehtoistoiminnassa kehittyä non-formaalinen oppimisen kautta yksilölle paljon sellaista tietoa, taitoa sekä osaamista, jonka todentaminen työelämälle tai opintoihin on hyödyllistä. Tämän opinnäytetyön pohjalta voi todeta, että **vapaaehtoisen polku MLL Varsinais-Suomen piirissä edesauttaa työnsaantia ja tietyin ehdoin edistää opintoihin pääsyä**. Vapaaehtoistyössä hankittu kokemus rinnastetaan palkkatyöhön ja toimii esimerkiksi aktiivisuuden osoituksena.

Saatujen tulosten mukaan **vapaaehtoistyössä opitun oman osaamisen tunnistaminen ja sen sanoittaminen sekä sen näkyväksi tekeminen työelämälle on merkityksellistä**. Vapaaehtoistyössä opitun parhaimman mahdollisen hyödyntämisen kannalta tämä kuitenkin vaatii järjestöltä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen järjestelmän luomista vapaaehtoisten käyttöön, sen ylläpitoa ja päivittämistä sekä sen käyttöön kouluttamista. **Parhaiten edistetään epävirallisen ja arkioppimisen tunnistamista ja tunnustamista osaamisperusteisella toiminnalla**. Tätä voisi yhä edistää järjestön koulutuksen sekä muun toiminnan osaamisperusteisella suunnittelulla, ei ainoastaan olemassa olevia koulutuksia tunnustamalla. (Opintokeskus Sivis 2018a.)

Tehdyn vapaaehtoistyön hyödyt tekijän näkökulmasta tulisi järjestössä tehdä entistä näkyvämmäksi. Tämä lisäisi osaltaan **aktiivisempaa osallistumista kansalais-toimintaan ja vapaaehtoistyöhön** niiden osalta joiden motivaationa ja tarpeena on edistää työnsaantia tai opintoihin pääsyä tai muutoin todentaa omia taitoja esim. validoinnin kautta. Opetushallituksen vastaava asiantuntija Anni Karttunen pitää osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen suurimpana hyötynä **yksilön voimaantumista**. Kun yksilö ymmärtää olemassa olevan osaamisensa ja tunnistaa oman taitotasonsa hän voi suunnitella omaa oppimispolkuaan sekä hyödyntää ja markkinoida osaamistaan. **Kun oma osaaminen on tehty näkyväksi yksilön tiedostavuus ja kokemus siitä, että asioihin voi vaikuttaa, kasvaa**. Sitä kautta lisääntyy demokratioituminen. (Karttunen 2018.)

Aktiivimallin laajentamisesta koskemaan vapaaehtoistyötä on ollut poliittisessa keskustelussa. **Tämän tutkimuksen tulos tukisi päätöstä, että työtön työnhakija voisi osoittaa aktiivisuutta validoitua vapaaehtoistyötä tekemällä.** Työtön työnhakija voi hyötyä tehdystä vapaaehtoistyöstä työmarkkinoilla ja järjestössä tehty vapaaehtoistyö voi olla merkittävä tekijä hänen polullaan työllistymiseen, niin voimaantumisen kuin työkokemuksen hyödyn takia.

Nuorisotakuu edistää osaltaan nuorten työllisyyttä ja ehkäisee syrjäytymistä. Saatujen tulosten perusteella näyttäisi siltä, että sitoutumalla vapaaehtoistyön koulutuksissa ja vapaaehtoistyössä opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen, **järjestöjen olisi mahdollisuus edistää nuorten työllistymistä**, sillä työnantajat arvostavat työnhakijan tekemää vapaaehtoistyötä sekä aktiivisuuden osoituksena, että työkokemuksena. **Osaamisperusteisuuden merkityksen tunnustaminen** näyttäisi tutkimuksen mukaan olevan yksi osatekijä helpottamaan ongelmaa jossa avoimet työpaikat ja työnhakijat eivät kohta. Näkemys pohjautuu Sitran näkemykseen non-formaalisti opitun hyödynnettävyydestä. Sitran johtajan mukaan

...osaamisperusteisuus on lyönyt tai lyömässä läpi perusopetuksesta korkeakouluihin” sekä “osaamisen tunnistamista, tunnustamista ja sanoittamista kehittämällä voidaan helpottaa työmarkkinoiden kohtaanto ongelmaa. (Lindholm 2017, 6).

Vapaaehtoistyössä opitun tunnistaminen ja tunnustaminen tukee elinikäisen oppimisen ajatusta, jonka mukaan ihminen oppii koko elinkaarensa ajan monin eri tavoin, formaalisti, non-formaalisti sekä informaalistikin. **Järjestöjen vapaaehtoisille suunnatut koulutukset ja ammatillisesti tuettu vapaaehtoistyö voi validoituna osaltaan palvella elinikäisen oppimisen kokonaisuutta yhä paremmin tavoitteellisesti suunnitellun vapaaehtoistyössä opitun tunnistamisen ja tunnustamisen kautta.** Tutkimuksen mukaan ammatillinen kenttä, työnantajat näyttäisivät olevan valmis vastaanottamaan ja arvostamaan eri tavoin hankittua kontekstiin sopivaa oppimista.

Tilaaajalta opinnäytetyöstä saadun palautteen mukaan **on merkityksellistä, että työnantajat ja oppilaitokset ovat pohtineet vapaaehtoistoimintaa ja sen etuja**. Tilaaaja kommentoi, että opinnäytetyön ansiosta, työnantajat ja oppilaitokset ”osaavat kysyä vapaaehtoistoinnasta ja näkevät vahvasti sen arvon – tärkeä viesti meidän vapaaehtoisille.” Tuotoksesta on tilaaajalle konkreettista hyötyä, sen **materiaalia voidaan hyödyntää** viestinnän ja raportoinnin tukena.

Opinnäytetyön aihe on **ajankohtainen**. Euroopan komission ja neuvoston suosituksessa liittyen epävirallisen ja arkioppimisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen säädetään, että Euroopan unionin jäsenmaissa on varmistettava, että

vuoteen 2018 mennessä on luotu kansalliset olosuhteet ja erityispiirteet huomioon ottaen ja asianmukaiseksi katsomallaan tavalla epävirallisen ja arkioppimisen validointia varten järjestelyt, joiden perusteella ihmiset voivat saada epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä, mahdollisesti myös avointen oppimisresurssien kautta, hankkimansa tiedot, taidot ja osaamisen validoitua.

Lisäksi **validoinnin kautta järjestöjen vapaaehtoistoinnassa kertyvä osaaminen on mahdollista tuoda paremmin esille**. (Opintokeskus Sivis 2018e). Opinnäytetyöni kautta on mahdollista tutustua non-formaalisti opitun tunnistamiseen ja tunnustamiseen, ymmärtää sen merkitys ja mahdollisuuksia.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla **tunnistetun ja tunnustetun vapaaehtoistyön hyödynnettävyys vapaaehtoisen näkökulmasta**. Tutkimuskysymyksinä voisi olla: Onko vapaaehtoistyössä hankitusta non-formaalista oppimisesta hyötyä työhaussa tai opiskelupaikan saamisessa? Ellei hyötyä ole niin mitä pitäisi tapahtua, että olisi?

## LÄHTEET

Euroopan Parlamentti 2008. Euroopan Parlamentin mietintö vapaaehtoistyön roolista taloudellisen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden edistämiseksi (2007/2149(INI)). Viitattu 9.9.2018. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2008-0070+0+DOC+XML+Vo//FI>

Euroopan komissio 2012. Neuvoston suositus 20.12.2012, epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista. Viitattu 27.6.2018.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=en)

Euroopan komissio 2013. Komission kertomus Euroopan parlamentille ja neuvostolle. Eurooppalaisen viitekehyksen tutkintojen arviointi. Eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen perustamista elinikäisen oppimisen edistämiseksi koskevan Euroopan parlamentin ja neuvoston suosituksen kätäntöönpano. COM(2013)897 final

EVL 2018. Yhä useampi suomalainen tekee vapaaehtoistyötä. Viitattu 20.11.2018. <https://evl.fi/uutishuone/tiedotarkisto/-/items/item/19301/Yha+useampi+suomalainen+tekee+vapaaehtoistyota>

Hallitus 2017. HE 39/2017. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Viitattu 27.6.2018. <https://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2017/20170039#idp436558736>

Humak 2018. Harrastuksessa hankittu osaaminen tunnustetaan. Viitattu 22.0.2018. <https://www.humak.fi/uutiset/harrastuksessa-hankittu-osaaminen-tunnustetaan/>

Hätönen, Heljä 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Educa-instituutti

KansalaisAreena ry 2015. Vapaaehtoistyö Suomessa 2010 ja 2015. Viitattu 25.6.2018. [http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö\\_Suomessa\\_2010ja2015.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistyö_Suomessa_2010ja2015.pdf)

Karttunen, Anni 2018. Täynnä osaamista: Video 2. Viitattu 26.9.2018. <https://www.youtube.com/watch?v=i3rBBwzNOs>

Kosonen, Mikko 2018. Koulutusjärjestelmästä kohti elinikäistä oppimista. Viitattu 10.9.2018. <https://www.sitra.fi/blogit/koulutusjarjestelmasta-kohti-elinikaista-oppimista/>

Laitinen, Matti & Nurmi, Kari E. 2004. Mitä tarkoitetaan aktiivisella kansalaisuudella? Viitattu 9.9.2018. [https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/aktiivinen\\_kansalaisuus/aiemmat\\_artikkelit/mita\\_tarkoitetaan\\_aktiivisella\\_kansalaisuudella](https://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/aktiivinen_kansalaisuus/aiemmat_artikkelit/mita_tarkoitetaan_aktiivisella_kansalaisuudella)

Lehtimäki, Vuokko & Kenni, Mikko 2018. Palvelulupaus-käsikirja maakuntien valmistelijoille. Palvelulupauksen valmistelusta hyväksytyyn asiakirjaan. Sosiaali- ja terveysministeriö: Helsinki. Viitattu 26.10.2018. <https://stm.fi/documents/1271139/3116043/Palvelulupaus-k%C3%A4sikirja+maakunnan+valmistelijoille/7c26501c-6683-4a68-8403-d7e4198f6b37/Palvelulupaus-k%C3%A4sikirja+maakunnan+valmistelijoille.pdf>

Lindberg, Enni 2018. Vapaaehtoistoiminnasta #kovaosaamista työelämään ja



- opiskeluun. Viitattu 18.11.2018. <https://varsinaissuomenpiiri-mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/9ed1bd70c604d55192609f87066f5396/1542539076/application/pdf/586570/Olet%20%C3%A4rke%C3%A4%20ja%20osaamiskit,%20Enni%20Lindberg.pdf>
- Lindholm, Timo 2017. Kovaa osaamista harrastuksista ja vapaaehtoistoiminnasta! Helsinki: Sitra. Viitattu 18.11.2018. [https://media.sitra.fi/2017/08/21140510/Kovaa\\_osaamista\\_harrastuksista\\_ja\\_vapaaehtoistoiminnasta.pdf](https://media.sitra.fi/2017/08/21140510/Kovaa_osaamista_harrastuksista_ja_vapaaehtoistoiminnasta.pdf)
- Luomala, Juuso 2017a. Opintopisteytetyt todistukset nostavat osaamisen estradille. Helsinki: Sitra. Viitattu 25.6.2018. [https://media.sitra.fi/2017/08/21140510/Kovaa\\_osaamista\\_harrastuksista\\_ja\\_vapaaehtoistoiminnasta.pdf](https://media.sitra.fi/2017/08/21140510/Kovaa_osaamista_harrastuksista_ja_vapaaehtoistoiminnasta.pdf)
- Luomala, Juuso 2017b. Kohti osaamisperusteisempaa vapaaehtoistyötä. Helsinki: Sitra. Viitattu 28.6.2018. [https://media.sitra.fi/2017/08/21140510/Kovaa\\_osaamista\\_harrastuksista\\_ja\\_vapaaehtoistoiminnasta.pdf](https://media.sitra.fi/2017/08/21140510/Kovaa_osaamista_harrastuksista_ja_vapaaehtoistoiminnasta.pdf)
- MLL 2014. MLL:n perhekahvilakysely 2014. Viitattu 18.11.2018. <https://dzmdrerwnq2zx.cloudfront.net/prod/2017/08/06191644/MLLn-perhekahvilakyselyn-raportti-2014.pdf>
- MLL 2018a. Vapaaehtoistehtävässä opitut taidot. Viitattu 17.9.2018. <https://www.olettarkea.fi/kirjautuminen/luo-todistus-taidot>
- MLL 2018b. Vapaaehtoistyö. Viitattu 24.10.2018. <https://www.olettarkea.fi/vapaaehtoistyö/>
- MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018a. MLL Varsinais-Suomessa 2018. [https://issuu.com/mllvarsinaissuomenpiiri/docs/mll\\_katalogi\\_2018valmis-kaikkitoive](https://issuu.com/mllvarsinaissuomenpiiri/docs/mll_katalogi_2018valmis-kaikkitoive)
- MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018b. Paikallisyhdistykset. <https://varsinaissuomenpiiri.mll.fi/tietoa-meista/paikallisyhdistykset/>
- MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018c. Vapaaehtoisen polku kuva.
- MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018d. Monikulttuurinen toiminta. Viitattu 17.9.2018. <https://varsinaissuomenpiiri.mll.fi/perheille/monikulttuurinen-toiminta/>
- MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018e. MLL vapaaehtoisten osaamisen tunnistaminen, tunnustaminen ja hyödyntäminen kuvio.
- MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018f. Tule mukaan toimintaan! Selkoesite.
- MLL Varsinais-Suomen piiri ry 2018g. Vapaaehtoisen tehtäviä.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy
- Open Badge Factory 2018. Myönnä ja hallitse open badges -merkkejä! Viitattu 26.10.2018. <https://openbadgefactory.com/fi/>
- Opetushallitus 2018a. Reformin tuki. Viitattu 7.9.2018. <https://www.oph.fi/reformintuki>
- Opetushallitus 2018b. Koski – Opintosuoritukset ja opiskeluoikeudet kootusti yhdessä palvelussa. Viitattu 24.9.2018. <https://koski.opintopolku.fi/koski/>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8/2018. Viitattu 24.9.2018. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okmo8.pdf>

Opintokeskus Sivis 2018a. Osaamisen tunnistaminen. Viitattu 15.6.2018a. <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/osaamisen-tunnistaminen.html>

Opintokeskus Sivis 2018b. Kuuntelemme, koulutamme ja kehitämme järjestöjä. Viitattu 14.9.2018. <https://www.ok-sivis.fi/sivis.html>

Opintokeskus Sivis 2018c. Verkkokurssi Täynnä osaamista. Osa 1 Johdanto. Viitattu 26.9.2018. <http://www.taynnaosaamista.fi/p/blog-page.html>

Opintokeskus Sivis 2018d. Hankkeet. Viitattu 28.10.2018. <https://www.ok-sivis.fi/hankkeet.html>.

Opintokeskus Sivis 2018e. Johdanto. Viitattu 21.11.2018. <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen/johdanto.html>

Pakanen, Lotta 2018b. Kohti osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Viitattu 28.5.2018 [https://www.ok-sivis.fi/media/sivisverkko-materiaalit/osaamisen-tunnistamisen-ja-tunnustamisen-prosessi\\_haikko.pdf](https://www.ok-sivis.fi/media/sivisverkko-materiaalit/osaamisen-tunnistamisen-ja-tunnustamisen-prosessi_haikko.pdf)

Rahkonen, Juho 2018. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Viitattu 12.9.2018. [http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty\\_tutkimusraportti-2018.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty_tutkimusraportti-2018.pdf)

Rippstein 2018. Toimiminen monikulttuurisessa ympäristössä. Viitattu 19.11.2018.

[https://varsinaissuomenpiiri-mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/fbb935ecbf3c101ad018bod1a8c7a11b/1542544263/application/vnd.ms-powerpoint/586477/MLL%20Monikulttuurinen%20lapsi-%20ja%20operhetoimintahanke%202014-2018\\_%20Katja%20Rippstein\\_16112018.ppt](https://varsinaissuomenpiiri-mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/fbb935ecbf3c101ad018bod1a8c7a11b/1542544263/application/vnd.ms-powerpoint/586477/MLL%20Monikulttuurinen%20lapsi-%20ja%20operhetoimintahanke%202014-2018_%20Katja%20Rippstein_16112018.ppt)

Rippstein, Katja & Tahvanainen-Jaatinen, Annika & Ylikojola, Liisa 2018. Miljoona talkootuntia MLL:lle, monta oppia urapolulle. Viitattu 30.3.2018. <https://www.sitra.fi/blogit/miljoona-talkootuntia-monta-oppia-urapolulle/>

Sitra 2018a. Perustietoa Sitrasta. Viitattu 26.6.2018. <https://www.sitra.fi/aiheet/perustietoa-sitrasta/#mista-on-kyse>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2018. Palvelulupaus-toimintamallista on julkaistu käsikirja. Viitattu 9.9.2018. [https://stm.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/palvelulupaus-toimintamallista-on-julkaistu-kasikirja](https://stm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/palvelulupaus-toimintamallista-on-julkaistu-kasikirja)

SOSTE 2016. Järjestöbarometri 2016. Viitattu 25.6.2018. [https://issuu.com/soste/docs/soste\\_jarjestobarometri\\_2016](https://issuu.com/soste/docs/soste_jarjestobarometri_2016)

Suomen Partiolaiset ry 2018a. #kovaosaamista. Viitattu 25.3.2018. <https://www.partio.fi/ajankohtaista/kovaosaamista>

Suomen Partiolaiset ry 2018b. Suomen Partiolaiset käynnistää valtakunnallisen osaamiskeskustoiminnan. Viitattu 30.3.2018. <https://www.partio.fi/uutiset/suomen-partiolaiset-kaynnistaa-valtakunnallisen-osaamiskeskustoiminnan>

Suomen Partiolaiset ry 2018c. Opintopisteytetty todistus partiokoulutuksesta. Viitattu 27.6.2018. <https://www.partio.fi/lippukunnille/pestien-tuki/osaaminen/opintopisteytetty-todistus-partiokoulutuksesta/>

SVT 2015. Työssäkäynti verkkojulkaisu. Ammatti ja sosioekonominen asema 2015, Liitetaulukko 1a. Vuonna 2015 18–74-vuotiaiden palkansaajien ammattirakenne. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 3.10.2018. [http://www.stat.fi/til/tyokay/2015/04/tyokay\\_2015\\_04\\_2017-10-20\\_tau\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyokay/2015/04/tyokay_2015_04_2017-10-20_tau_001_fi.html)

SVT 2017. Vapaa-ajan osallistuminen verkkojulkaisu. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 12.9.2018. [http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa\\_2017\\_2018-08-30\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vpa/2017/vpa_2017_2018-08-30_tie_001_fi.html)

Sinivuori, Timo 2018. Partio uuden haasteen edessä: miksi osaamista näkyväksi? Helsinki: Sitra. Viitattu 25.6.2018. [https://media.sitra.fi/2017/08/21140510/Kovaa\\_osaamista\\_harrastuksista\\_ja\\_vapaaehtoistoiminnasta.pdf](https://media.sitra.fi/2017/08/21140510/Kovaa_osaamista_harrastuksista_ja_vapaaehtoistoiminnasta.pdf)

Turun ammattikorkeakoulu 2018. Neljätoista esimerkkiä innovaatiopedagogiikasta. Viitattu 17.11.2018. <https://www.turkuamk.fi/fi/ajankohtaista/1433/neljatoista-esimerkkia-innovaatiopedagogiikasta/>

TE-palvelut 2018. Ammatillinen työvoimakoulutus. Viitattu 6.11.2018. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta\\_koulutus/tyovoimakoulutus/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/tyovoimakoulutus/index.html)

Työ- ja elinkeinoministeriö 2012. TEM raportti 8/2012. Nuorten yhteiskuntatakuu 2012. Viitattu 9.9.2018. <https://docplayer.fi/3115418-Tem-raportteja-8-2012-nuorten-yhteiskuntatakuu-2012.html>

Työttömyysturvalaki (28.12.2012/1001)

Valtioneuvoston kanslia 2015. Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi. Hallituksen julkaisusarja 13/2015. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 25.6.2018. <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/321857/Toimintasuunnitelma+strategisen+hallitusohjelman+k%C3%A4rkihankkeiden+ja+reformien+toimeenpanemiseksi.pdf/92b90coe-9154-487f-bbf8-543cb6433dd6>

## HAASTATTELUT

(Haastattelut tehty kysely-haastattelu menetelmällä)

Kaikki haastattelut on tehnyt Tarja Jalo.

Ammatillinen koulutus 1 2018. 18.5.2018. Puhelinhaastattelu.

Ammatillinen koulutus 2 2018. 18.5.2018. Puhelinhaastattelu.

Ammatillinen koulutus 3 2018. Sähköpostihaastattelu.

Korkeakoulutus 1 2018. 14.5.2018, 15.5.2018. Sähköpostihaastattelu.

Korkeakoulutus 2 2018. 17.5.2018. Sähköpostihaastattelu.

Korkeakoulutus 3 2018. 5.9.2018. Sähköpostihaastattelu.

Pakanen, Lotta 2018a. Asiantuntija, Opintokeskus Sivis. 21.11.2018. Puhelinhaastattelu.

Rippstein, Katja 2018b. Järjestöpäällikkö, MLL Varsinais-Suomen piiri ry. 25.10.2018. Sähköpostihaastattelu.

Rippstein, Katja 2018c. Järjestöpäällikkö, MLL Varsinais-Suomen piiri ry. 7.11.2018. Sähköpostihaastattelu.

Työnantaja 1 2018. 4.5.2018. Puhelinhaastattelu.

Työnantaja 2 2018. 16.5.2018. Puhelinhaastattelu.

Työnantaja 3 2018. 18.5.2018. Turku.

Työnantaja 4 2018. 18.5.2018. Messengerhaastattelu.

Työnantaja 5 2018. 3.5.2018/14.5.2018. Sähköpostihaastattelu.

Työnantaja 6 2018. 7.5.2018. Sähköpostihaastattelu.

Työnantaja 7 2018. 20.9.2018. Sähköpostihaastattelu.

Työnantaja 8 2018. 25.9.2018. Sähköpostihaastattelu.

Työnantaja 9 2018. 14.10.2018. Sähköpostihaastattelu.

Työvoimakoulutus 2018. Sähköpostihaastattelu.

## LIITTEET

## LIITE 1 Benchmarking –taulukko

**Kehittämissyhteistyö** Opintokeskus Siviksen kanssa:

## ➤ Asiantuntijaosaamisen hyödyntäminen

Laadullisesti arvioidut, mitoitettut ja opintopisteytetyt koulutuksen sisällöt ja osaamistavoitteet niin, että 1 opintopiste vaatii 27 tuntia kouluttautujan työtä:

Käytössä ovat **EQF tasot 3-5** ja suuri osa validoiduista koulutuksista edustavat joko ammatillisen koulutuksen astetta, nuorisoastetta tai AMK-tasoa. Koska kyseessä on vapaan sivistystoiminnan koulutukset, ne eivät ole tutkintotavoitteisia ja numerot ovat viitteellisiä.

## ➤ Validoiminen

Näkyväksi-projekti

Toimintamalli vapaaehtoistyössä opitun kuvaamisesta Eu:n EQF- ja kansallisten NQF-standardien mukaisesti.

## ➤ Vertailtavuus käyttämällä Eu:n EQF- ja kansallisia NQF-standardeja

Validointi on osa partion vastauksesta nuorisotakuuseen.

## ➤ Yhteiskunnallinen arvo

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt Partiolle valtionapukelpoisuuden valtakunnallisen nuorisoalan osaamiskeskuksen toimintaan vuoden 2018 alusta.

Osaamiskeskuksen päätehtävä on kehittää osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä työkaluja, menetelmiä ja toimintamalleja hyödynnettäväksi opilaitoksissa työelämässä ja vapaaehtoistoiminnassa.

## ➤ Yhteiskunnallisen arvon tunnustaminen

Partion mukaan validoitu, opintopisteytetty todistus voi olla monin tavoin saajalleen hyödyllinen ja esimerkiksi saada tutkintokoulutuksessa hakupisteitä, opintosuorituksia tai hyväksilukuja. Todistus voi Partion mukaan olla arvokas lisäksi työnhaussa. Partion koulutuksia voi käyttää uusien opetussuunnitelmien vapaavalintaisiin opintoihin tai korvata näyttötutkinnoissa ammattiopintoja.

Todistuksen liitteenä on oppimispolun yksityiskohtainen kuvaus, joka auttaa kouluttautujaa sanoittamaan omaa osaamistaan.

- Yksilön hyöty. Oman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen.

Suomen Partiolaisten koulutussuunnittelijan näkemyksen mukaan vaikka perinteisesti vapaaehtoistyötä tehdään pyyteettömästi, itselle tärkeän asian edistämiseksi, niin vapaaehtoisten osaamisen kehittäminen tai sen näkyväksi tekeminen voi toimia houkuttimena vapaaehtoistyöhön ryhtymisessä.

- Vapaaehtoistyön tekemisen erilaiset motivaatiot

Oikeuksia on tehdä **motivoivia ja itseä opettavia sekä kehittäviä** asioita Partion pestijärjestelmässä, jossa kullakin pestillä on oma tarkkaan rajattu tehtävänsä ja vapaaehtoisella on tiedossa siihen liittyvä tuki, odotukset ja vastuut.

- Vapaaehtoistyön ohjaus ja selkeät tehtävänrajaukset auttavat pestin valinnassa ja ymmärtämään karttuvia taitoja

Partiolaiset ovat siirtyneet **osaamislähtöiseen pestaukseen**, jossa vapaaehtoistehtävän tarkempia sisältöjä tai **osaamisen kehittämismahdollisuuksia on usein mahdollista muokata vapaaehtoisen omien kiinnostuksen kohteiden mukaisesti**.

- Osaamislähtöinen pestaus oman osaamisen kehittämismahdollisuuksien mahdollistajana.

## LIITE 2 Palvelulupauksen visuaalinen tiivistelmä



**"MLL Varsinais-Suomen piiri  
lupaa**

**tarjota laadukasta ja innostavaa  
vapaaehtoistyön koulutusta ja  
ammattillista ohjausta."**

**Vapaaehtoisena voit  
tunnistaa ja tunnustaa  
sellaisia taitoja, joista on hyötyä**

**aikuisten oikeasti!**