Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Mika Thessman

Välineitä työpajatoiminnan vaikuttavuuden kehittämiseen

Oppaan laatiminen ja prosessin mallintaminen Kuntoutussäätiön opinnollistamisen menetelmälle

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi YAMK

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen

ja liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

25.03.2020

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Mika Thessman Välineitä työpajatoiminnan vaikuttavuuden kehittämiseen 27 sivua + 2 liitettä 25.3.2020
Tutkinto	Sosionomi YAMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen
Ohjaaja(t)	Lehtori Leena Hannula

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli helpottaa Kuntoutussäätiön uuden opinnollistamisen mallin käyttöönottoa Kuntoutussäätiön omilla kuntouttavan työtoiminnan työpajoilla. Opinnäytetyössä mallinnettiin Kuntoutussäätiön uuden opinnollistamisen prosessi ja luotiin menetelmän käyttöönoton tueksi sähköinen käyttäjän opas.

Opinnäytetyö on kehittämistyö, jonka lopputulos on produkti. Tietoa hankittiin alan kirjallisuudesta, hankeraporteista ja avainhenkilöiden haastatteluista. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Kuntoutussäätiön Kuntoutuksen akatemia.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa tarkastellaan työttömyyttä Suomessa tilastojen ja ajankohtaisten selvitysten avulla, sekä esitellään työpajatoiminnan historiaa ja nykypäivää. Työssä käydään läpi työpajatoiminnassa syntyvän osaamisen pedagogiikkaa ja sen hyödyntämistä opinnollistamisen avulla, sekä esitellään aikaisemmin kehitettyjen opinnollistamisen menetelmien pääpiirteet.

Opinnäytetyön tuotos tukee Kuntoutussäätiön strategista tavoitetta olla kuntoutuksen edelläkävijä. Opas ja mallinnus helpottanee opinnollistamisen mallin jalkauttamista myös muille kuntouttavaa työtoimintaa tuottaville toimijoille ja näin mahdollisesti edesauttaa pitkäaikaistyöttömien opiskelu- ja työelämävalmiuksia.

Avainsanat	työpajatoiminta, työttömyys, opinnollistaminen

Author(s) Title	Mika Thessman Tools to improve the effectiveness of the workshop for the unemployed
Number of Pages Date	27 pages + 2 appendices 25 Mar 2020
Degree	Master of social services
Degree Programme	Master Degree of Social Services
Specialisation option	Health Business Management
Instructor(s)	Lecturer Leena Hannula

The purpose of this thesis was to facilitate the implementation of the Rehabilitation Foundation´s new work based learning model in their own workshops. The thesis modeled the process of work based learning made by the Rehabilitation Foundation and created an electronic user guide to support the implementation of the new method.

The thesis is a development work, the end result of which is a product. Information was obtained from industry literature, project reports, and interviews with key personnel from the Rehabilitation Foundation. The thesis was commissioned by the Kuntoutuksen akatemia of Rehabilitation Foundation.

The theoretical part of the thesis examines unemployment in Finland with the help of statistics and current surveys, as well as presents the history and present day of the workshops for the unemployed. The thesis deals with the pedagogy of knowledge generated in the workshops and its utilization by work based learning. The thesis presents the main features of the previously developed study methods.

The result of the thesis supports the Rehabilitation Foundation´s strategic goal of being a forerunner in rehabilitation. The guide and modeling should facilitate the implementation of the learning model for other actors in the field of rehabilitative work, thus potentially helping the long-term unemployed to study and work.

Keywords	workshop, unemployment, work based learning

Sisällys

1 Johdanto 1
2 Teoreettinen viitekehys 2
2.1 Työttömyys Suomessa ja työvoimapoliittiset toimenpiteet 2
2.2 Kuntouttava työtoiminta 5
2.3 Työpajatoiminta 6
2.3.1 Työpajatoiminnan historia 7
2.3.2 Työpajatoiminnan asiakas 8
2.3.3 Työpajan toiminnan sisältö 9
2.3.4 Työpajapedagogiikka 10
2.4 Opinnollistaminen työpajatoiminnassa 10
2.5 Osaamisen tunnistaminen osaamistodistuksen avulla 11
2.6 Valo-Valmennuksen opinnollistamisen malli 11
2.7 Henkilökohtaisen osaamisen kehittymissuunnitelma (HOKS) 12
2.8 Näyttötutkinnon suorittaminen 13
3 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite 13
4 Toimintaympäristön kuvaus 14
4.1 Kuntoutussäätiön opinnollistamisen menetelmä 14
5 Kehittämistyön toteuttaminen 16
5.1 Opinnollistamisen prosessin mallintaminen 16
5.2 Menetelmäoppaan laadinta 18
5.2.1 Oppaan visuaalinen ilme 20
5.2.2 Oppaan sisältö 21
5.2.3 Prototyyppiversion arviointi 21
6 Pohdinta 22
6.1 Johtopäätökset ja jatkokehittäminen 22
6.2 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus 23
6.3 Kehittämistyön raportointi ja julkistaminen 24
7 Lähteet 25

Liitteet

Liite 1. Mallinnettu prosessi

Liite 2. Opas opinnollistamiseen

1 Johdanto

Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on parantaa pitkä-aikaistyöttömän ihmisen edellytyksiä työllistyä, opiskella tai päästä julkiseen työvoimapalveluun (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 1§). Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista noin puolella ei ole ammatillista koulutusta ja sen hankkiminen olisi heidän työllistymisen kannalta tärkeää. Haasteelliseksi tilanteen tekee se, ettei monella kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista ole riittävästi motivaatiota hakeutua koulutuksiin. Karjalainen & Karjalainen (2010) näkevät, että olisi tärkeää kehittää uudenlaisia koulutusmahdollisuuksia, jotka voisivat olla esimerkiksi työpaikoilla tapahtuvia koulutuksia tai oppisopimustyyppisen ratkaisun jatkokehittämistä. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 69-70.)

Opinnollistaminen tarkoittaa työpajan tai muun työvaltaisen oppimisympäristön pedagogiikan esiintuomista erilaisten menetelmien avulla. Sen perustana on erilaisissa oppimisympäristöissä tapahtuvan oppimisen tunnustaminen ja tunnistaminen. Opinnollistamisessa tehdään näkyväksi osallistuvan henkilön osaaminen, joka pitkä-aikaistyöttömille suunnatussa työpajatoiminnassa voidaan nähdä edistävän koulutuksellista tasa-arvoa. (Kovanen 2013, 7.).

Kuntoutussäätiön kuntouttavan työtoiminnan työpajatoiminnassa opinnollistamista ei oltu otettu käyttöön. Pohdittaessa eri vaihtoehtoja todettiin, että osaamistodistus on hyvä työkalu asiakasryhmälle, joilla ei vielä ole voimavaroja kokonaisen tutkinnonosan suorittamiseen. Valo-Valmennuksen avulla suoritetut osatutkinnot antavat koulutus- ja työelämään pyrkiville hyvän apuvälineen, mutta ne voidaan nähdä turhan isoina kokonaisuuksina varsinkin, jos opiskeluista on jo aikaa tai opiskeltava ala on uusi. (Työpajayhdistys 2019; Valo-Valmennusyhdistys 2018.) Kuntoutussäätiössä oli luotu oma opinnollistamisen menetelmä, joka yhdistää nämä kaksi erillistä menetelmää yhdeksi eheäksi prosessiksi. Tämän opinnäytetyön tarkoitus on luoda Kuntoutussäätiön menetelmän käyttöönoton tueksi opas ja mallintaa menetelmä prosessitaulukoksi.

2 Teoreettinen viitekehys

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen työstäminen alkoi tiedonhaulla. Tiedonhakuun käytettiin Helmet-, Absco MasterFILE Elite-, Finna-, Melinda- ja Google Scholar -tietokantoja. Hakusanoina käytettiin aiheeseen liittyvää termiä ”opinnollistaminen”. Tiedonhakulähteinä käytettiin myös luotettavia internetsivuja, kuten Valo-Valmennuksen sivuja, jossa on hankkeen luomaa materiaalia, sekä erilaisia kirjoja ja oppaita. Osa lähteistä löytyi myös kirjalähteiden ja aiheesta tehtyjen opinnäytetöiden lähdeluetteloista, sekä Google -hakukoneesta (Taulukko 1).

Taulukko 1. Tiedonhakutaulukko

Tietokanta	Hakusana	Hakutulos	Tekijä(t)	Nimike	Aineisto	Julkaistu
Helmet	Opinnollistaminen	1	Jari Helminen (toim)	Työelämälähtöistä ammattikorkeakoulupedagogiikkaa rakentamassa	Tutkimus- ja kehittämisraportti	2016
Absco MasterFILE Elite	Opinnollistaminen	0				
Finna.fi	Opinnollistaminen	61	Maija Schellhammer-Tuominen, Eino Hietalahti	Osaamista yksilöllisillä poluilla: opinnollistaminen osana oppilaitos-työpaja-yhteistyötä	Hankeraportti	2013
Melinda	Opinnollistaminen	21	Kimmo Mäki, Anu Moisio ja Pirjo Aura	Kolme kulmaa opinnollistamisen ratkaisuista, työkaluista ja vinkeistä	Opas	2017
Google Scholar	Opinnollistaminen	424	Tuija Hämäläinen ja Susanna Palo	Työpajapedagogiikka	Opas	2014

2.1 Työttömyys Suomessa ja työvoimapoliittiset toimenpiteet

Työttömyys on yksi Suomalaisen hyvinvointivaltion suurimmista yhteiskunnallisista haasteista ja sen kustannukset ja välilliset vaikutukset aiheuttavat huomattavia hyvinvointitappioita. Suomalaisen työttömyyden kehitys on kohonnut viime vuosina, mutta kääntynyt voimakkaaseen laskuun vuoden 2016 jälkeen. Työttömyydestä aiheutuvat kulut ovat suoria ja epäsuoria, jotka voidaan jaotella alla olevan taulukon mukaisesti. (Alasalmi, Alimov, Ansala, Busk, Huhtala, Kekäläinen, Keskinen, Ruuskanen & Vuori 2019, 7.)

Taulukko 2. Työttömyydestä aiheutuvat suorat ja epäsuorat kulut (Alasalmi ym. 2019, 7).

Suorat kustannukset	Epäsuorat kustannukset
Aktiivimenot	**Julkinen talous**
Työvoimapalvelut	-Verotulojen menetys
Työllistämistoimenpiteet	-Sosiaali- ja terveyspalvelumenot
Passiivimenot	**Yritykset ja kotitaloudet**
Työttömyysturva	-Potentiaalisen kulutuksen menetys
Asumistuki ja toimeentulotuki	-Potentiaalisen tuotannon ja työpanoksen menetys
Vuorottelukorvaukset	-Työttömän tulonmenetys
Kuntouttava työtoiminta	-Irtisanomiskustannukset
Omaehtoinen opiskelu	
Muuta jaksottaiset etuudet/korvaukset	

Kuntouttava työtoiminta nähdään taulukon 2 mukaan suorana kustannuksena yhteiskunnalle ja se nähdään passiivisena menona. Toisaalta Aho ym. (2018, 8) näkee kuntouttavan työtoiminnan aktiivisena sosiaalipolitiikkana. Työttömien määrä on kokonaisuutena laskenut vuodesta 2000, mutta nuorten alle 25-vuotiaiden työttömien osuus on pysynyt lähes ennallaan. (Alasalmi ym. 2019, 24). Suurin osa nuorista kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneista ovat vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa (Aho, Tuomala, Hämäläinen & Mäkiaho 2018, 14-15).

Erilaisissa työllisyyspoliittisissa palveluissa olevien määrä on noussut viime vuosina ja vuonna 2017 heitä oli 119 702. Myös kuntouttavassa työtoiminnassa asiakasmäärät ovat moninkertaistuneet viime vuosina; vuonna 2010 kuntouttavassa työtoiminnassa oli 8004 osallistujaa ja vuonna 2015 18 649. Vuonna 2017 kuntouttavan työtoiminnan asiakasmäärä oli 22 458. Samalla aikavälillä työllistettyjen ja vuorotteluvapaan sijaisten määrä on laskenut melko paljon ja työvoimakoulutuksen osuus on pienentynyt. Omaehtoinen opiskelu, joka tuli mahdolliseksi vuonna 2010 on saanut osallistujia vuonna 2017 jo 37 809. (Alasalmi ym. 2019, 24.)

Taulukko 3. Työttömyystoimien eritellyt kustannukset (Alasalmi ym. 2019, 30).

	2006	2010	2015	2016
Laaja työttömyysturva	4 932 760 644	5 593 492 227	6 632 227 485	6 719 281 669
Toimeentuloturva	3 834 291 613	4 223 779 304	5 026 835 651	5 011 704 289
Palvelut	469 103 320	585 463 539	595 134 640	617 165 820
Asumistuki työttömien ruokakunnille	344 642 123	374 352 297	568 954 532	639 824 230
Toimeentulotuki työttömien kotitalouksille	268 591 200	379 051 881	420 805 287	426 917 363
Palkkaturva	16 132 388	30 845 206	20 497 376	23 669 967
Veroluonteisten tulojen menetys	3 266 356 309	3 009 150 261	4 076 757 249	4 130 502 664
Verotulomenetys[15]	2 351 405 750	1 929 139 843	2 676 990 366	2 645 863 762
Työttömyysvakuutusmaksut[16]	914 950 559	1 080 010 418	1 399 766 883	1 484 638 902
Työttömyyden kustannukset yhteensä	8 199 116 953	8 602 642 489	10 708 984 735	10 849 784 333
Työttömät vuoden aikana	628 576	674 737	713 395	701 172
Työttömyyden kustannukset työtöntä kohden	13 044	12 750	15 011	15 474

Työttömyyden kustannukset (taulukko 3) ovat nousseet vuodesta 2006 vuoteen 2016 yli kaksi miljardia euroa. Eniten nousseina kustannuksina on lähes tuplaantunut asumistuen ja toimeentulotuen saajien määrä ja työttömien määrän kasvu. Yksittäisen työttömän kustannukset valtiolle olivat vuonna 2006 13 044€, mutta vuonna 2016 nousua oli tapahtunut 18,63 % 15 474 euroon. (Alasalmi ym. 2019, 30.) Työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin osallistuminen saattaa parantaa osallistujien mahdollisuuksia työllisyyteen ja siten nostaa heidän tuloja verrattuna niihin, jotka työvoimapoliittisiin toimenpiteisiin eivät osallistu. Työvoimapoliittisten toimenpiteiden tuottaminen on kallista ja siksi niiden vaikuttavuutta pitää arvioida suhteessa hankintahintaan. (Alasalmi ym. 2019, 53-54.)

2.2 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttavan työtoiminnan tarkoituksena on parantaa pitkä-aikaistyöttömän ihmisen edellytyksiä työllistyä, opiskella tai päästä julkiseen työvoimapalveluun (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 1§). Kuntouttavan työtoiminnan voi nähdä olevan ensimmäinen askel kohti työelämää pitkän työttömyyden jälkeen. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat melko heterogeeninen joukko, mutta suurin osa heistä on yli 25-vuotiaita ja heillä on myös usein terveysongelmia, matala koulutustaso ja he asuvat yksin. Asiakkaista yli kaksi kolmasosaa on miehiä. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 3;17-18.)

Kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä vastaa kunta. Kunta voi järjestää kuntouttavan työtoiminnan itse, tai sopia sen järjestämisestä toisen kunnan tai kuntayhtymän kanssa. Kunta voi myös hankkia palvelut valtion virastolta, rekisteröidyltä yhdistykseltä, säätiöltä tai uskonnolliselta yhdyskunnalta. Kuntouttavaa työtoimintaa ei voi hankkia yritykseltä. Vaikka kunta ulkoistaisikin palvelun järjestämisen, se vastaa siitä, että ulkoistettu toiminta täyttää sille määritellyt lait ja asetukset. Valtio korvaa kunnalle kuntouttavasta työtoiminnasta aiheutuneita kustannuksia. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 6§.)

Karjalainen & Karjalainen (2010) toteaa, että kuntouttava työtoiminta voidaan nähdä enemminkin sosiaalipoliittisena toimenpiteenä sen vaikutusten vuoksi. Kuntouttava työtoiminta on asiakkaalle enemmin apuväline kuntoutumisessa ja osallisuuden, sekä hyvinvoinnin edistämisessä, kuin portti työelämään. Kuntouttava työtoiminta ei täten näyttäydy puhtaasti työllisyyspoliittisena toimenpiteenä. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 3–4.) Kuntouttava työtoiminta ei tutkimusten mukaan näytä edistävän osallistujien työllisyyttä ja yhtenä syynä onkin se, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuneiden työllisyys on ollut matalalla tasolla pitkään jo ennen toimintaan osallistumista. (Aho ym. 2018, 58).

Kuntouttavassa työtoiminnassa olevien koulutustausta on matalampi kuin muissa työvoimapoliittisissa toimenpiteissä. Kuntouttavassa työtoiminnassa noin neljänneksellä on vain perusasteen koulutus. Kuntouttavan työtoiminnan on nähty olevan suunnattu niille, joiden työllistyminen on kaikista vaikeinta, joten sen vaikuttavuutta arvioitaessa on huomioitava sen osallistujien työttömyysongelma. (Aho ym. 2018, 17-18, 25)

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvat henkilöt ovat pitkäaikaistyöttömiä, joiden mahdollisuudet työllistyä avoimille markkinoilla ovat pääsääntöisesti heikot. Kuntouttavan työtoiminnan yhtenä haasteena on nähty toistuva osallistuminen. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva pitkä-aikaistyötön ei tutkimusten mukaan etene työllisyyttä kohden kovin usein ja monet asiakkaat palaavat takaisin kuntouttavaan työtoimintaan edellisen toimenpiteen jälkeen, tämä tapahtui yli puolessa tapauksista. (Aho ym. 2018, 26-29,66.)

Toimintaan osallistuvan henkilön aiemmin hankittu osaaminen ja työ- ja toimintakyky on otettava huomioon kuntouttavaa työtoimintaa järjestäessä niin, että toiminta on työmarkkinoille pääsyn kannalta riittävän vaativaa ja mielekästä. Työtoiminnan jakso kestää kolme kuukautta ja jaksoja voi olla yhteensä kahdeksan. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistutaan 1–4 päivänä viikossa ja yksittäisen päivän kesto on 4–8 tuntia. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 13§.)

> ”Kuntouttavalla työtoiminnalla ei saa korvata virkasuhteessa tai työsuhteessa tehtävää työtä. Kuntouttava työtoiminta ei saa aiheuttaa kunnan tai muun toiminnan toteuttajan palveluksessa olevien työntekijöiden irtisanomisia tai lomauttamisia, eikä heidän työolosuhteidensa tai etuuksiensa huonontumista” (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 14§).

Kuntouttavalla työtoiminnalla katetaan paikallisesti toiminnallisia operaatioita ja ne nousevat niiden rajapinnassa olevan luonteensa vuoksi uutisiin aika ajoin. Esimerkkinä Vantaan kaupunki, joka pesee päiväkotiensa pyykit oman työpajansa kautta (Vantaa 2019).

2.3 Työpajatoiminta

Työpajatoimintaan osallistuvan henkilön kykyjen ja taitojen mukaisen, mielekkään ja sopivan haastavan työn suorittaminen on pohjana sosiaaliselle vahvistamiselle. Toiminnasta saatu valmentajien ja muiden osallistujien antama myönteinen palaute antaa osallistujalle arvostusta ja merkitystä. Uusien asioiden oppiminen ja onnistumisen tunteet vahvistaa itsetuntemusta. Työpajatoiminnan tavoitteena voi olla säännöllisen päivärytmin saavuttaminen, uusien taitojen oppiminen tai erilaisten opiskelu- ja työntekovaihtoehtojen selvittäminen. Asiakkaan kuntoutusprosessia tukee myös vertaistuen avulla muut työtoiminnan asiakkaat. Työpajatoiminnan avulla heikossa työmarkkina-asemassa olevien ihmisten koulutus- ja työelämätaitoja, sekä valmiuksia pystytään vahvistamaan (Karjalainen & Karjalainen 2010, 21; Kinnunen 2016, 7 & 11–14.)

2.3.1 Työpajatoiminnan historia

Sosiaalista työllistämistä on esiintynyt jo 1800-luvun lopulta lähtien, kun suurten talouslamojen yhteydessä toteutettiin työvoimapoliittisia hätäaputöitä. Hätäaputyöllistäminen jatkui 1960-luvun puoliväliin saakka kuntien järjestämänä. Työttömyydestä alettiin maksaa korvausta ja suuret hätäaputyömaat päättyivät 1970-luvulla. (Välimaa, Ylipaavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 8.)

1970-luvulla suojatyötä kehitettiin ja aluksi kuntoutuksen ideana oli kyetä auttamaan vammaisia, sairaita tai muutoin poikkeavia kykeneviksi palkkatyöhön ja itsenäiseen toimeentuloon. Suojatyökeskukset olivat kooltaan pieniä ja toiminta perustui järjestöjen toimintaan. Suojatyö laajeni 1980-luvulla, jolloin työkeskuksia oli jo noin 250. Kunnat olivat kasvavassa roolissa työkeskuksien perustamisessa, kun kunnat saivat oikeuden suojatyön järjestämiseen. Työkeskuksien toiminta oli alkuvaiheessa suunnattu invalideille ja kehitysvammaisille, eikä esimerkiksi mielenterveyskuntoutujille tai nuorille ollut juurikaan palveluntarjoajia. Työkeskuksien tarkoitus ei ollut työllistää invalideja ja kehitysvammaisia, vaan keskukset nähtiin enemmänkin loppuelämän suojatyöpaikkoina. 1980-luvun puolivälissä kehitettiin myös velvoitetyöllistämisen järjestelmä. (Välimaa ym. 2012, 8–9; Hassinen 2004, 10.)

Vuonna 1987 voimaantullut työllisyyslain muutos velvoitti kunnat järjestämään työtä tai harjoittelua nuorille esimerkiksi omissa hallintokunnissa. Työpajat olivat tuolloin kiinteä osa kunnan hallintoa. 1990-luvun alun lama-aika antoi lisävauhtia työpajatoiminnalle kun työttömien määrä nousi melkein 200 000:een. Samaan aikaan tuetun työllistämisen toimintamalli tuotiin Yhdysvalloista ja luotiin erilaisia pilottihankkeita toiminnan kehittämiseen. (Välimaa ym. 2012, 9.)

Erityisesti työpajatoimintaa tuottaneet työllistymisen monipalvelukeskukset näkivät päivänvalon 1990-luvun loppupuolella. Työllistymisen monipalvelukeskusten tuli vastata sosiaalisen työllistämisen palveluiden tilaaja-tuottaja-toimintatavan kehittämisestä, sekä kehittää ja laajentaa kuntien työllistämistoimintaa. Hanketoiminta muodostui suureksi osaksi työllisyyden palveluiden kehittämistä 2000-luvun taitteessa ja työllistämispalveluiden valikoima lisääntyi. Uusina palveluina kehitettiin mm. tuettu työllistäminen ja kuntouttava työtoiminta. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta tuli voimaan vuonna 2001 ja se velvoitti kunnat järjestämään työtoimintaa niille asukkaille, jotka ovat olleet pitkään työttömänä ja saavat työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Vaikka palvelujärjestelmä,

kustantajat ja työllisyydenhoito on muuttunut vuosien varrella, on työttömyys ja sen muodot pysyneet melko muuttumattomana. (Välimaa ym. 2012, 10; Hassinen 2004, 31-34.)

2.3.2 Työpajatoiminnan asiakas

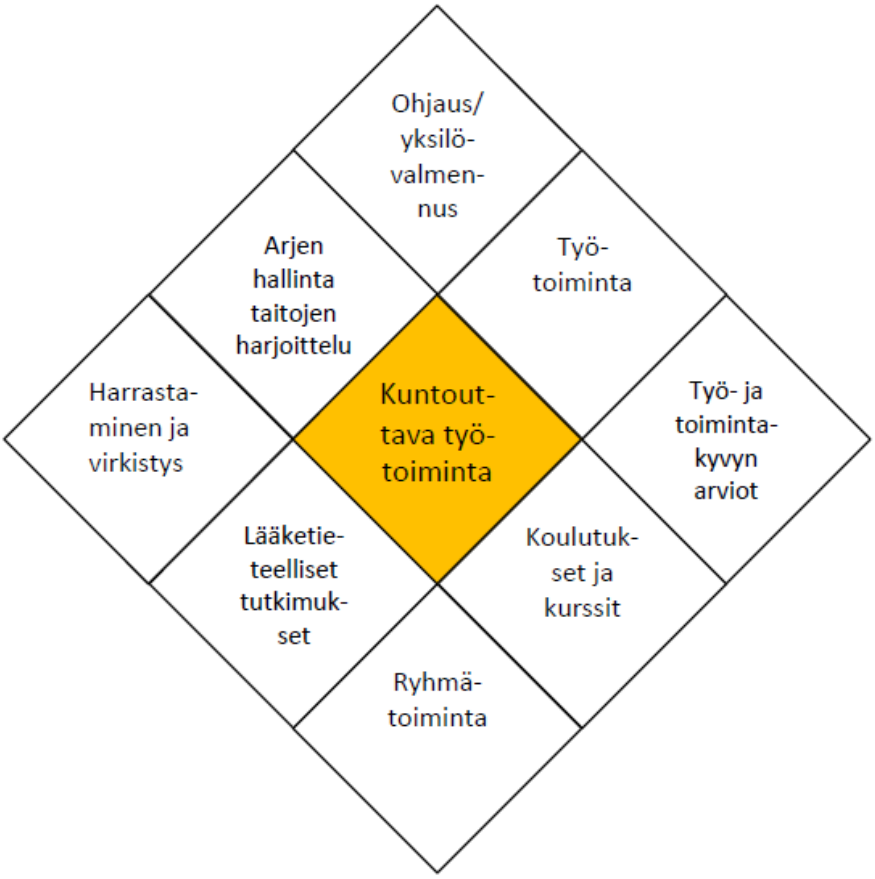
Henkilö voi osallistua kuntouttavaan työtoimintaan, jos hänelle on tehty työllistymissuunnitelma ja hän on saanut työmarkkinatukea viimeisten 12 kuukauden aikana vähintään 180 päivää. Henkilö voi osallistua kuntouttavaan työtoimintaan, jos hän on saanut työttömyyspäivärahakauden ajan työttömyyspäivärahaa, tai hänelle on tehty työnhakijan haastattelu ja hänen pääasiallinen tulonlähde on ollut toimeentulotuki viimeisten neljän kuukauden aikana. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 3§.)

Kuntouttavaan työtoimintaan voi osallistua myös henkilöt, joille on laadittu aktivointisuunnitelma ja hän on saanut työmarkkinatukea työttömyyden perusteella vähintään 500 päivää, tai saanut työttömyyspäivärahakauden jälkeen työmarkkinatukea vähintään 180 päivää, tai henkilö jonka toimeentulo on perustunut viimeisen 12 kuukauden aikana toimeentulotukeen. Aktivointisuunnitelma on pitkä-aikaistyöttömälle laadittava suunnitelma, joka tehdään yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan ja asiakkaan kanssa. Aktivointisuunnitelman tarkoituksena on parantaa henkilön elämänhallintaa ja työllistymisedellytyksiä. Työpajatoiminnan asiakkaan toimintakyky on vaihteleva. Toimintaa suunnitellaan yksilöllisesti, kunkin asiakkaan lähtökohdan mukaisesti. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189, 3§; THL 2019; Kinnunen 2016, 11.)

Asiakkaalle kuntouttavan työtoiminnan jakso on tottumista työyhteisöön ja työntekoon. Ammattilaisille asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jakso antaa mahdollisuuden arvioida henkilön työkykyä ja kartoittaa hänen mahdollisuuksia. Kuntouttavasta työtoiminnasta siirtyminen suoraan työmarkkinoille on harvinaista ja se onkin enemmän askel kohti muita työllisyyttä tukevia toimenpiteitä ja portaita. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat arvioivat itse oman toimintakykynsä paremmaksi, kuin mitä työntekijät arvioivat. Suurin osa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaista näki, että kuntouttavaan työtoimintaan osallistuminen oli heidän kohdallaan hyvä ratkaisu. (Karjalainen & Karjalainen 2010, 17-18; 43-44; 58-59.)

2.3.3 Työpajan toiminnan sisältö

Erilaisten valmennusyksiköiden työpajoissa toteutetaan eri toimialoille sijoittuvaa monentyyppistä työtoimintaa. Yleisin toimiala vuonna 2017 oli puu- ja rakennusala. (64 %), myös tekstiili ja ompelualan työpajoja oli suurimmalla osalla työvalmennusyksiköitä (62 %). Työpajatoimintaa oli myös kiinteistöhuollon, siivouksen, kuljetuksen ja kierrätyksen alalla. Kahvila, ravintola ja catering alan työpajoja oli melkein puolella valmennusyksiköitä (44 %). Pesulapalveluiden, sähkö- ja elektroniikkaromun purkamisen ja autonhuollon alalla määrä oli pienempi (11-17 %). Muita aloja oli mm. tuotemyymälä, media ja mainonta, kuljetus, kierrätys, taide ja kulttuuri, tietotekniikka, alihankinta ja kokoonpanotyö, sekä metallialan työt. Määrät ovat pysyneet eri alojen välillä edellisvuosiin verrattuna melko muuttumattomina. Suurimpina nousijoina ja laskijoina olivat metallialan työt (vähentyneet 9 % vuodesta 2014) ja esimerkiksi media ja mainonta pajat (yleistyneet 8 %). (Bamming & Hilpinen 2018, 29.) Työpajan työtehtävät eivät usein vaadi korkeaa ammattitaitoa vaan ne ovat luonteeltaan yksinkertaisia (Karjalainen & Karjalainen 2010, 21).



Kuvio 1. Esimerkkejä kuntouttavaan työtoimintaan sisällytettävistä palveluista (THL 2018).

Työpajojen toimintamenetelmiä on esitelty kuviossa 1 ja niistä yleisin oli yksilövalmennus (89 %). Myös ryhmävalmennusta käytettiin laajasti (87 %). Yksilöllinen valmennussuunnitelma oli käytössä lähes kaikilla valmennusyksiköillä ja 91 %:ssa valmentautuja pääsee itse osallistumaan työpajajakson arviointiin esim. palautekyselyiden ja keskusteluiden välityksellä. Työpajat järjestivät aktiivisesti asiakkailleen vierailuja oppilaitoksiin, yrityksiin ja työpaikkoihin (92 %) Muita tarjottavia palveluita oli mm. terveys- ravinto- ja liikuntakasvatus (93 %), ehkäisevä päihdetyö (78 %), erilaisia korttikursseja kuten hygieniapassi, työturvallisuuskortti, tulityökortti (64 %) ja tietotekniikan opetusta (40 %). (Bamming & Hilpinen 2018, 30–31.)

2.3.4 Työpajapedagogiikka

Työpajapedagogiikan taustalla on ajatus tekemällä oppimisesta, eikä työpaja ympäristönä sovellu perinteiselle kouluissa toteutetulle pedagogialle. Työpajatyössä itse työn tekeminen on väline, joka mahdollistaa tekemällä oppimisen. Tekemällä oppiminen saa henkilön ymmärtämään ja havainnoimaan omia taitoja, kykyjä ja vahvuuksiaan. Työpajapedagogiikalla tarkoitetaan yksilölähtöistä, tekemällä oppimista korostavaa (learning by doing), suunnitelmallista ja yhteisöä osallistavaa pedagogiaa muuttuvissa ja joustavissa oppimisympäristöissä. Yksilölähtöisyydellä tarkoitetaan yksilön tarpeita, kasvua ja kehitystä tukevaa oppimisen tukemista, joka joustaa henkilön omien vahvuuksien ja tarpeiden mukaan. (Hämäläinen & Palo 2014, 24–28.)

2.4 Opinnollistaminen työpajatoiminnassa

Opinnollistaminen tarkoittaa työpajan tai muun työvaltaisen oppimisympäristön pedagogiikan esiintuomista. Sen perustana on erilaisissa oppimisympäristöissä tapahtuvan oppimisen tunnustaminen ja tunnistaminen. Opinnollistamisessa tehdään näkyväksi osallistuvan henkilön osaaminen ja edistetään koulutuksellista tasa-arvoa. (Kovanen 2013, 7.)

Opinnollistaminen on melko yleistä työpajoilla. Vuonna 2017 työpajoista 53 % oli tunnistettu oppimisympäristöksi, joissa osaamistodistuksia voi suorittaa. Työpajojen oppimisympäristöksi tunnistamisen määrä on vaihdellut viimevuosina 48-57 % välillä (vuodet 2010-2017). Oppimisympäristöiksi tunnistetuilla työpajoilla osaamistodistusten antaminen on yleistä. Tunnistetuista työpajoista 71 % antaa asiakkailleen osaamistodistuksia. (TPY 2017, 33-34.) Valo-Valmennuksen osalta tutkinnon osia suoritettiin vuonna 2018 yhteensä 533 kappaletta. Sen trendi on selvästi kasvussa, koska vielä vuonna 2015

määrä oli vain 59. Yhteensä Valo-Valmennukseen osallistui 495 asiakasta, joista suurin osa oli kuntouttavassa työtoiminnassa. (Valo-Valmennus 2019.)

2.5 Osaamisen tunnistaminen osaamistodistuksen avulla

Osaamistodistus on työpajayhdistyksen ja Bovalius-ammattiopiston luoma osaamisen tunnistamisen malli, joka toteutettiin Ammattiosaamista välityömarkkinoilta -hankkeessa. Valtakunnallisen osaamistodistusmallin ideana on tuoda näkyväksi ja tunnustetuksi työpajalla hankittu osaaminen. Tavoitteena on saada työpajatoiminnassa hankittu taito esille vakiomuotoisessa dokumentissa, joka helpottaisi osaamisen tunnustamista myös oppilaitoksissa. Osaamistodistus voi myös parantaa henkilön työllistymismahdollisuuksia. (Työpajayhdistys, 2019.)

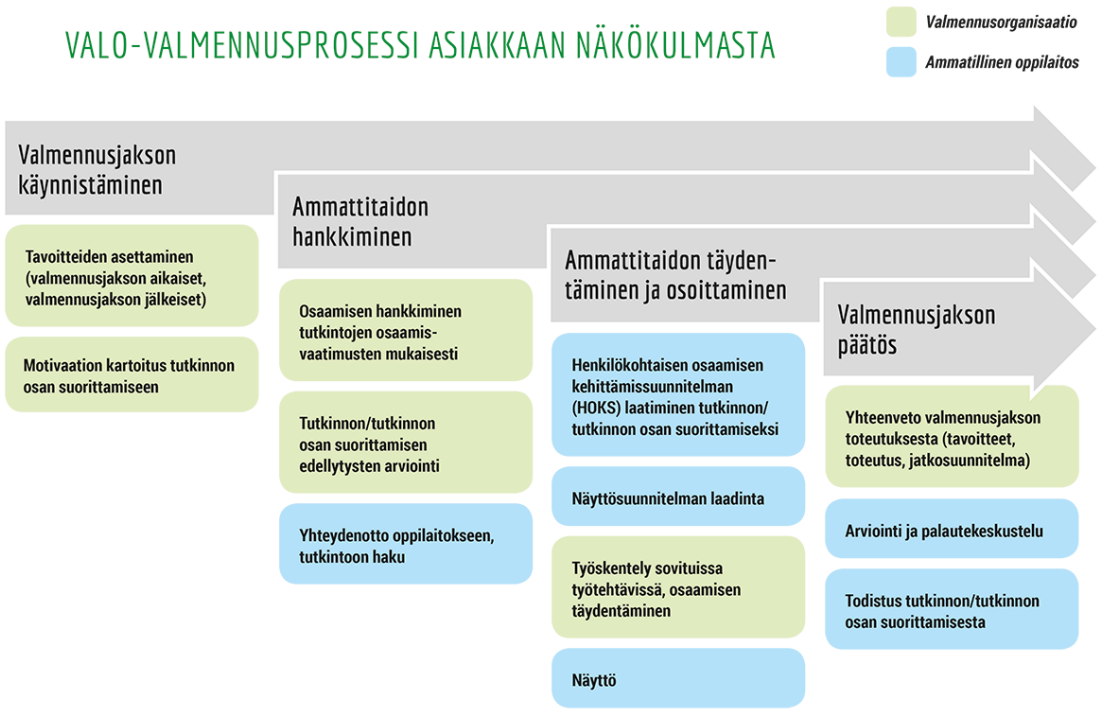
Työpaja saa osaamistodistuksen ja työkalut käyttöönsä, kun se tunnistaa omat oppimisympäristönsä yhteistyössä ammatillisen oppilaitoksen kanssa. Oppimisympäristöä tunnistettaessa oppilaitos ja työpajan henkilökunta käy läpi kaikki ammattitaitovaatimukset, joita pajalla voisi suorittaa. Näiden pohjalta luodaan tarkka kuva siitä, mitä tutkinnonperusteiden mukaista osaamista työpajalla voi hankkia. Oppimisympäristön tunnistamisessa oppilaitos havainnoi, voiko työpajan ympäristössä suorittaa osaamista tiettyjen tutkinnon osien mukaisesti. (Työpajayhdistys, 2019.)

Osaamistodistus kirjoitetaan Excel työkirjan avulla, mihin on koostettu kaikki ammatilliset perustutkinnot. Henkilön tunnustetun osaamisen perusteella valitaan ne tutkinnon osat, joiden osaamisen hän on osoittanut. Kaikki tutkinnonosat on Opetushallituksen hyväksymien ammatillisten perustutkintojen tutkinnon perusteista. (Työpajayhdistys, 2019.)

2.6 Valo-Valmennuksen opinnollistamisen malli

Valo-Valmennus on Valo-Valmennusyhdistyksen luoma toimintamalli, jossa työpajalla asiakkaana oleva henkilö voi suorittaa ammatillisen koulutuksen tutkinnon osia. Valo-Valmennuksessa asiakas työskentelee räätälöidysti omassa aikataulussa kuvion 2 mukaisesti, käytännön työelämäympäristössä tehden töitä, jotka näytetään todeksi osatutkinnon näyttötilanteessa. Valo-Valmennukseen voi osallistua kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden lisäksi myös työkokeiluasiakkaat ja palkkatuetussa työsuhteessa olevat henkilöt. Valo-Valmennukseen osallistuva henkilö ei voi olla kirjoilla oppilaitoksessa. Valo-Valmennuksen kautta asiakas voi suorittaa ammatillisten tutkintojen osia tai koko tutkinnon. Valo-Valmennuksen avulla asiakas voi myös jatkaa kesken jääneitä

opintojaan. Valo-Valmennus on maksutonta osallistuville asiakkaille, sekä työpajalle, jossa näytöt suoritetaan. Asiakkaan status ei muutu opiskelijaksi, vaan hän pysyy edelleen työttömänä työnhakijana ja saa samat etuudet kuin ilmankin kyseistä palvelua. (Valo-Valmennusyhdistys 2018.)



Kuvio 2: Valo-Valmennusprosessi asiakkaan näkökulmasta (Valo-Valmennusyhdistys 2018).

Näyttö suoritetaan tutkintotilaisuudessa, joka perustuu tutkinnon perusteisiin ja kyseisen ammatillisen tutkinnon kriteereihin. Tutkintotilaisuudessa näyttöä valvoo ja arvioi oppilaitoksen edustaja. Asiakkaan ja oppilaitoksen edustajan lisäksi myös työpajan ohjaaja on mukana tutkintotilaisuudessa. (Valo-Valmennusyhdistys 2018.)

2.7 Henkilökohtaisen osaamisen kehittymissuunnitelma (HOKS)

Opinnollistamisen prosessiin osallistuvalle henkilölle tehdään oppilaitoksen toimesta opintojen henkilökohtaistaminen. Henkilökohtaistamisen prosessissa ammatillisen koulutuksen opiskelijalle, eli tässä tapauksessa työpajan asiakkaalle, suunnitellaan asiakaslähtöisesti hänen tarpeita vastaava koulutuspolku. Henkilökohtaistaminen tehdään henkilökohtaisella osaamisen kehittämissuunnitelmalla, jonka tarkoitus on tunnistaa opiskelijan aiemmin hankittu osaaminen ja luoda suunnitelma puuttuvan osaamisen hankkimiseksi. Henkilökohtaisen osaamisen kehittymissuunnitelmaan (HOKS) kirjataan tiedot

aiemmin hankitusta osaamisesta ja siitä, miten se otetaan huomioon suoritettavan tutkinnon suorittamisessa, sekä puuttuvan osaamisen hankintasuunnitelma Lisäksi suunnitelmaan kirjataan asiakkaan osaamisen kehittyminen ja osoittaminen, sekä mahdolliset yksilölliset ohjaus- ja tukitoimet. (Opetushallitus 2017.)

2.8 Näyttötutkinnon suorittaminen

Oppilaitos ja työpajan asiakas suunnittelevat yhdessä työpajan henkilökunnan kanssa, miten ja missä tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito osoitetaan. Ennen näyttötutkintotilaisuutta oppilaitos ja asiakas suunnittelevat yhdessä, missä ja miten tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito hankitaan. Jokainen näyttötilaisuus suunnitellaan tutkinnon osittain ja suoritetaan pääsäätöisesti työpaikoilla. Mahdolliset erityisen tuen tarpeet eivät saa vaikuttaa osaamisen arviointiin eikä osaamisen arviointia henkilökohtaisteta, vaan kaikki tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset ja arvioinnit ovat kaikille suorittajille samoja. (Opetushallitus 2016, 30-31.)

3 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli mallintaa Kuntoutussäätiön uuden opinnollistamisen mallin prosessi ja luoda sen käyttöönoton tueksi opas.

Opinnäytetyön tavoitteena on helpottaa uuden mallin käyttöönottoa ja sen jalkauttamista muille alan toimijoille. Tämä tavoite tukee Kuntoutussäätiön strategista tavoitetta olla kuntoutuksen uudistaja. Opas ja mallinnus helpottaa opinnollistamisen mallin jalkauttamista muille kuntouttavaa työtoimintaa tuottaville tahoille ja näin mahdollisesti edesauttaa pitkäaikaistyöttömien opiskelu- ja työelämävalmiuksia.

Kehittämistehtävät ovat:

1. Mallintaa Kuntoutussäätiön opinnollistamisen prosessi

2. Luoda sen käyttöön opas

4 Toimintaympäristön kuvaus

Kuntoutussäätiö on perustettu vuonna 1978. Kuntoutussäätiö on kuntoutusta tutkiva, kehittävä ja toteuttava rekisteröity säätiö, jonka toimintaa rahoittaa mm. sosiaali- ja terveysalan järjestöjen avustuskeskus (STEA). Kuntoutussäätiön organisaatio on jaettu neljään osaan. HR ja kestävä talous -yksikkö vastaa Kuntoutussäätiön henkilöstöhallinnosta ja taloudesta. Viestintä ja tiedolla vaikuttamisen -yksikkö vastaa organisaatiotasoisesta viestinnästä, internetsivujen ylläpidosta ja markkinoinnista. Käytäntölähteinen tutkimus ja kokeilut -yksikkö vastaa tutkimuspuolesta erilaisten hankkeiden kautta, sekä living lab -ajatusmallin kehittämisestä ja toteuttamisesta. Palvelut kuntoutujalle -yksikkö vastaa asiakastyöstä. Asiakastyötä toteutetaan Helsingin, Espoon ja Vantaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille, sekä mm. KELAn ammatillisille kuntoutujille.

Palvelut kuntoutujalle -yksikkö tuottaa ammatillista kuntoutusselvitystä, jonka tavoitteena on antaa asiakkaille apua työllistymisen ja kouluttautumisen edistämiseen jos asiakkaan haasteena on pitkä-aikaistyöttömyys tai erilaiset sairaudet ja niistä aiheutuvat rajoitteet. Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus (TEAK) tarjoaa yksilöllistä työhönvalmennusta uuden työuran etsimiseen jos taustalla on sairaus, työttömyys tai työkyvyttömyys. Työeläkekuntoutuksen tarkoituksena on luoda työhön palaamisen tueksi realistinen työllistymissuunnitelma.

Kuntouttavaa työtoimintaa tarjotaan erilaisten pajojen avulla. Pajoina ovat ravintola Muoto, joka tarjoaa keittiöalan vaihtelevia töitä sekä tutkimus- ja digipaja, jossa asiakas pääsee tekemään erilaisia digitaalisia projekteja, kuten videokuvasta, valokuvausta, internetsivujen luontia, blogeja ja sovelluksia. Kokoonpano- ja pakkaustyöpajassa asiakkaat pääsevät tekemään yksinkertaista kokoonpanotyötä ja pakkaamista. Kiinteistöpalvelupajalla asiakas pääsee tekemään vaihtelevasti siivous-, viher- ja kiinteistöhuollon alan työtehtäviä. Kiinteistöpalvelupaja tekee työtehtäviä Kuntoutussäätiön oman kiinteistön alueella. (Kuntoutussäätiö 2018.)

4.1 Kuntoutussäätiön opinnollistamisen menetelmä

Kuntoutussäätiölle kehitettiin vuonna 2019 oma opinnollistamisen menetelmä, joka yhdisti kaksi kuntouttavan työtoiminnan kentällä tunnettua menetelmää (Valo-Valmennus ja Valtakunnallinen osaamistodistus). Nämä erilliset mallit yhdistämällä saatiin aikaiseksi yhtenäinen prosessi, jonka eri osa-alueet tukevat toisiaan ja päällekkäistä työtä ei synny yhtä paljon. Jos nämä eri menetelmät olisivat erillisinä, niin esimerkiksi osaamisen

tunnistamista tulisi tehdä molemmissa erikseen, kuten myös voimavarojen ja aiemman osaamisen tunnistamista. Päällekkäisiltä työvaiheilta kahden menetelmän välillä vältytään Kuntotussäätiön opinnollistamisen menetelmää käyttämällä. Lisäksi työkalun käyttöönotto voi olla helpompaa, kun työntekijöille perehdytetään yksi menetelmä kahden sijasta.

Kuntoutussäätiön opinnollistamisen menetelmässä käytetään osaamistodistuksen ja tutkinnon osien näyttöjen kohdalla samoja Opetushallituksen määrittelemiä hyväksyttyjä ammatillisten tutkintokokonaisuuksien osia. Ammatilliset tutkinnot rakentuvat perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista (Oph 2019), joista kuntoutussäätiön opinnollistamisen menetelmässä voi suorittaa perustutkinnon osia. Ammatilliset perustutkinnot rakentuvat ammatillisista ja yhteisistä tutkinnonosista, ja niiden määrät vaihtelevat tutkintojen mukaan.

Ammatillisen perustutkinnon ammatillinen sisältö rakentuu tutkinnon osista, joiden laajuus vaihtelee eri koulutusalojen ja sisältöjen välillä. Tutkinnon osa voi olla esimerkiksi ravintola- ja catering-alan perustutkinnossa 40 osaamispisteen laajuinen lounasruokien valmistus, jossa opiskelija näyttää osaavansa valmistaa lounasruokia itsenäisesti tai samaan tutkintoon kuuluva 10 osaamispisteen laajuinen kahvilapalveluiden osatutkinto, jossa opiskelija näyttää osaavansa kahvilan toimintaan liittyviä tehtäviä. Koulutuksiin sisältyy aina valinnaisia ja pakollisia tutkinnon osia. (Oph 2019.) Kuntoutussäätiön opinnollistamisen menetelmässä asiakas voi suorittaa niiden tutkintojen tutkinnon osia, mitkä kyseinen työpaja on omassa ympäristössään tunnistanut mahdolliseksi suorittaa.

5 Kehittämistyön toteuttaminen

5.1 Opinnollistamisen prosessin mallintaminen

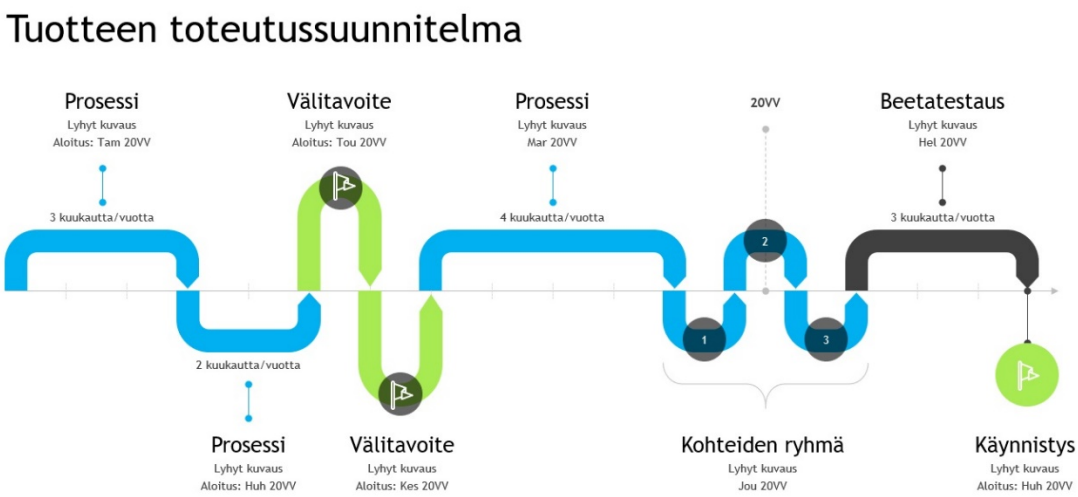
Prosessilla tarkoitetaan kehitysvaiheiden sarjaa, tapahtumaketjua. Prosessit voidaan jakaa eri prosessityyppeihin, joista tässä opinnäytetyössä mallinnettava kuuluu vaiheittain etenevään prosessiin. Vaiheittain etenevässä prosessissa alkutilasta edetään perättäisten selkeiden etappien läpi tavoiteltuun prosessin loppuun. Prosessin mallintaminen antaa yksinkertaistetun kuvan jostain monesti vaikeasti käsitettävästä asiasta. Prosessin mallintaminen lähtee tarpeesta lisätä ymmärrystä kohteesta tai esimerkiksi toiminnan yhdenmukaistamisen tavoitteesta. Mallintamisen tavoitteena on saada prosessista näkyviin riittävästi, jotta kokonaisuutta voisi ymmärtää riittävällä tavalla. (Luukkonen, Mykkänen, Itälä, Savolainen & Tamminen 2012, 8; 21-24.)

Prosessin kuvaamisella tarkoitetaan lisäarvoa tuottavien osioiden ja niihin liittyvän tiedon ja materiaalin tunnistamista ja kuvaamista. Lähtökohtana kuvaamiselle on prosessin alun ja lopun tunnistaminen. Tämän jälkeen pyritään muodostamaan yleisellä tasolla prosessin rajapinnat, lisäarvo sekä osatehtävät. Tämän ydinprosessin rajaamisen jälkeen ne pyritään kuvaamaan erilliseksi vaiheiksi ja pohtia niiden mahdollisia keskinäisiä riippuvuuksia ja vastuita. (Martinsuo & Blomqvist 2010, 8-14.)

Prosessin mallintamisessa on huolehdittava siitä, että se muodostaa selkeän ja loogisen kokonaisuuden, jossa kyseinen mallinnus selkeästi alkaa ja loppuu ja jokainen työvaihe näytetään sen luonnollisessa järjestyksessä. Prosessin mallinnuksessa on huolehdittava, että työvaiheet pyritään suorittamaan siinä kohdassa, kun se on järkevintä tehdä ja prosessin mahdollinen turha työ ja silmukat on minimoitu. Prosessit kannattaa mallintaa prosessikaaviossa vasemmalta oikealle lukujärjestyksessä. Jos prosessi sisältää haarautumista, on hyvä miettiä onko kyseinen haarautuva prosessin osa vaihtoehtoinen vai rinnakkainen prosessi. Prosessin kuvauksen on hyvä olla havainnollinen ja visuaalinen ja sen tarkkuustaso järkevä ja olennainen. (Martinsuo & Blomqvist 2010, 14-15.)

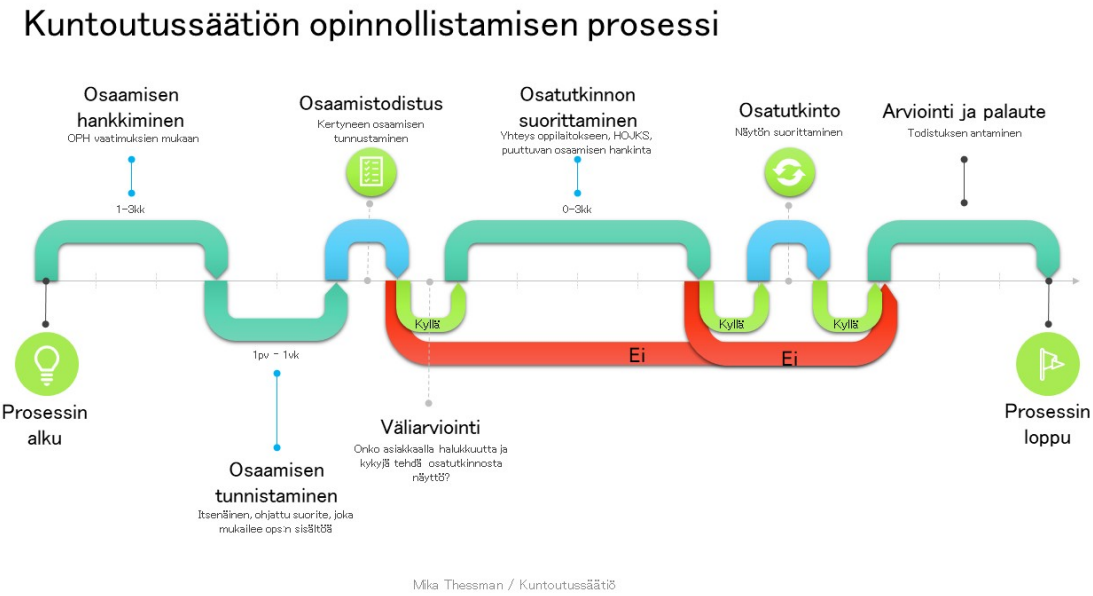
Prosessin mallintamisen taustalla käytössä oli tekstimuotoinen luonnos Kuntoutussäätiön opinnollistamisen mallista. Prosessin mallintamisen suunnittelun tueksi tutkittiin muiden toimijoiden ja aiheeseen liittyvien menetelmien malleja ja prosessikaavoja, joka jälkeen päädyttiin selkeään aikajanatyyppisesti esitettyyn vaiheittain etenevään prosessikuvaukseen. Eri ohjelmien sopivuutta kyseisen tehtävän laadintaan selvitettiin ja lopulta sopivaksi ohjelmaksi valikoitui Microsoftin valmistama Powerpoint, koska se oli jo

hankittu Kuntoutussäätiön linsessikantaan eikä lisähankintoja näin tarvittu. Powerpoint ohjelmasta löytyy myös valmiita aikajanan tyyppisiä pohjia, joita muokkaamalla voi tehdä mallinnuksia prosesseista. Ohjelman valmispohjista valittiin kuviossa 3 näkyvä versio tuotteen toteutussuunitelmasta, jonka kaaviorakenne oli riittävän yksinkertainen, että kyseistä valmista pohjaa pystyttiin käyttämään.



Kuvio 3. Microsoft Powerpoint -ohjelman esimerkkipohja toteutussuunnitelmaan.

Valmista tuotteen toteutussuunnitelmaksi tarkoitettua pohjaa (kuvio 3) muokattiin niin, että janoista tehtiin kolmiulotteisen tyylisiä ja niiden sijainteja ja värityksiä muutettiin, kuten kuviosta 4 voi havaita. Samoin lisättiin prosessiin kuuluvia janoja, joita pohjassa ei ollut. Ulkoasua hiottiin lisäämällä erilaisia symboleita (alkuun piirros lampusta, osaamistodistukseen piirros luettelosta, osatutkintoon piirros kierrätyksestä) samaan tapaan, kun pohjassa lopussakin oli jo valmiina. Tekstit supistettiin luonnoksesta ja janaan laadittiin selkeät osa-alueet, joita avataan enemmän oppaan rakentamisessa. Ulkoasusta pyrittiin rakentamaan visuaalinen, houkutteleva ja valmiin tuntuinen.



Kuvio 4. Kuntoutussäätiön opinnollistamisen menetelmän prosesssimallinnus.

Mallinnuksen värityksessä pyrittiin hyödyntämään tunnettuja väreihin liittyviä oletuksia, kuten se, että punainen usein merkitsee pysähtymistä ja vihreä etenemistä. Näin väritettiin symbolit, jotka liittyvät aina positiivisiin eteenpäin pyrkiviin asioihin. Punaisella väritettiin ne kohdat, joissa prosessi tulee päätökseen. Muutoin värimaailmassa pääväriksi valikoitui limen vihreä, joka on yksi Kuntoutussäätiön visuaalisen ohjeen väreistä (Kuntoutussäätiö 2019).

5.2 Menetelmäoppaan laadinta

Oppaan tarkoitus on vastata siihen, miten siinä käsiteltävä asiaa tehdään. Tämän lisäksi opas voi myös sisältää vastauksen siihen, mistä syystä jokin asia tehdään ikään kuin perustellen tarvittavia toimia. (Torppa 2014, 169). Tämän oppaan tarkoitus on vastata siihen, millä tavalla opinnollistamista työpajalla voi tehdä kyseisen opinnollistamisen mallin avulla. Opas myös kertoo tarvittavilta osin mistä syystä jokin asia tehdään. Opasta lähdettiin suunnittelemaan sisällysluettelon kautta. Sisällysluettelo antaa mahdollisuuden suunnitella kokonaisuutta. Tämän jälkeen kartoitettiin visuaalisten objektien, kuten valokuvien ja infograafien tarve ja siirryttiin itse ohjeen kirjoittamiseen, kuten Torppa (2014, 169) suosittelee. Visuaalisia objekteja, kuten kuvia ja infograafeja käytetään oppaissa havainnollistamaan ohjeen sisältämää informaatiota. Ne monesti tarvitsevat oheen tekstiä, joka selventää kuvan käyttötarkoituksen tai tapahtuman. (Torppa 2014, 169-170.)

Oppaassa käytetyn kielen on oltava selvää ja sanojen tuttuja. Jos kirjoittaja on epävarma onko käytettävä termi tuttu, ne on hyvä avata esimerkiksi laittamalla ne oppaan ohjetekstin alle tai erilliseen osioon oppaassa. (Torppa 2014, 170.) Tekstejä laatiessa on myös huomioitava lopullisen tuotoksen kohderyhmää ja muokata niitä niin, että ne palvelevat tuotoksen tavoitteen lisäksi myös käyttäjää (Vilkka & Airaksinen 2003, 52). Tässä oppaassa on erillinen käytettyjen käsitteiden avaukseen varattu osio oppaan alkuvaiheessa, jossa kaikki kirjoittajan arvioimat poikkeavat termit on avattu. Lähteet näihin eriteltyihin käsitteiden avauksiin on sijoitettu oppaan lähdeosioon.

Jos oppaaseen sijoittaa muuta kuin oheistavaa tekstiä, on sen erotuttava muusta tekstimassasta (Torppa 2014, 168). Tämän vuoksi opinnollistamisen oppaassa to do -kohdat on sijoitettu näkymän oikeaan reunaan ja muotoiltu luettelomaiseksi, jotta ne erottuisivat muusta ohjeistustekstistä omana osionaan. Monivaiheinen, vaikeasti selitettävä ja pitkä opas on hyvä jakaa osiin käyttäjää helpottamaan. Osa käyttäjistä tarvitseekin vain osaa oppaan sisällöstä, eikä koko ohjeistusta. Eri vaiheiden otsikointi omiksi kokonaisuuksiksi helpottaa oleellisen ja tarvitun tiedon etsimistä oppaan sisällöstä. (Torppa 2014, 168.)

Etusivu	↓
Sisällysluettelo	↓
Keskeiset käsitteet	↓
Prosessin alku	↓
Osaamisen hankkiminen	↓
Osaamisen tunnistaminen	↓
Osaamistodistus	↓
Väliarviointi	↓
Osatutkinnon suorittaminen	↓
Osatutkinto	↓
Arviointi ja palaute	-

Kuvio 5. Kuntoutussäätiön opinnollistamisen oppaan rakennekartta.

Opasta laadittaessa on pohdittava, onko lopullinen tuote painotuote, kansiomallinen tuotos vai onko se sähköisessä muodossa (Vilkka & Airaksinen 2003, 52-53). Tässä oppaassa päädyttiin sähköiseen muotoon ja opas tehtiin Microsoft Powerpoint ohjelmalla. Oppaan rakennetta pyrittiin yksinkertaistamaan laatimalla suunnittelun pohjaksi sisällysluettelo. Sisällysluettelossa käytettiin jokaisen prosessiosan kohdalla tekstiruutua, johon liitettiin toiminto, jonka avulla käyttäjä pystyy klikkaamalla ruutua siirtymään

haluamaansa prosessin osaan. Tämä toiminto toimii myös PDF muodossa, joka valikoitui oppaan julkistamismuodoksi. PDF:n etuna on myös se, että se toimii tulostettaessa hyvin ja sen muotoilu pysyy laitekantaa, ohjelmaa tai käyttöliittymää vaihtaessa samana, joten tuote voi olla käyttäjän toiveiden mukaisesti myös painotuote. Tämä piti huomioida oppaan visuaalista ilmettä ja toiminnallisuutta suunniteltaessa.

Oppaan rakennetta suunniteltaessa käytettiin hyödyksi Kuntoutussäätiön opinnollistamisen menetelmän eri osakokonaisuuksia, joista muodostettiin omat otsikkotasoiset kokonaisuudet, kuten kuviossa 5. Samoja otsikoita käytettiin myös mallintamisessa ja ne osoittautuivat hyödylliseksi. Etusivun ja sisällysluettelon jälkeen nähtiin tärkeäksi avata keskeiset käsitteet. Lähteet lisättiin oppaan loppuun, mutta niitä ei merkitty rakennekarttaan, koska ne eivät liity itse prosessiin tai oppaan rakennekokonaisuuteen vaan ovat tukevana osana luomassa oppaalle validiteettia.

5.2.1 Oppaan visuaalinen ilme

Oppaan sivujen alareunassa on kohdat Edellinen, Etusivu ja Seuraava, joiden hyperlinkkien avulla käyttäjä voi siirtyä eri kohtiin opasta (kuvio 6). Nämä hyperlinkit ovat väritetty liikennevalojen mukaan niin, että Edellinen on punainen, Etusivu on keltainen ja Seuraava on väriltään vihreä.

Kuvio 6. Kuntoutussäätiön opinnollistamisen oppaan navigointipalkki

Oppaan visuaalisen ilmeen rakentamisessa hyödynnettiin mallin kuvantamisesta saatuja prosessin eri kuvakkeita ja janaviivoja. Niitä sijoiteltiin diojen taustalle sopiviin kohtiin ja ne editoitiin osittain läpinäkyviksi, jottei ne häiritsisi näkymää ja tekisi siitä rauhattoman (kuvio 7). Näin tehden vältyttiin myös tekijänoikeuksiin liittyviltä ongelmilta, kun käytössä oli vain Microsoftin oman ohjelman (powerpoint) vapaasti hyödynnettäviä objekteja ja muotoja.

Kuvio 7. Kuntoutussäätiön opinnollistamisen oppaan etusivu.

5.2.2 Oppaan sisältö

Oppaan alussa on etusivu, jossa on kerrottu mistä kyseinen opas kertoo. Seuraavalla sivulla on sisällysluettelo, jossa on eritelty prosessin eri osiot. Seuraavana on keskeiset käsitteet ja koko prosessi pilkottuna toimintaosioihin. Oppaan sisältö rakentuu prosessin eri vaiheiden kirjallisesta avaamisesta ja niiden yhteydessä olevista to do -kohdista. To do -kohdat kertovat oppaan lukijalle, mitä kyseisessä prosessin vaiheessa pitää tehdä, ennen siirtymistä seuraavaan. Seuraavissa alaotsikoissa avataan prosessin toiminta-osioiden sisältö oppaassa. Oppaaseen pyrittiin valitsemaan pienin mahdollinen määrä informaatiota, jolla menetelmää on mahdollista käyttää, mutta toisaalta riittävästi, jotta mahdolliset ongelmatilanteet olisivat ratkaistavissa oppaan sisällöllä.

5.2.3 Prototyyppiversion arviointi

Oppaan ja mallinnuksen prototyyppiversiosta kerättiin avointa palautetta Kuntoutussäätiön henkilökunnalta. Palautteen keräämistä alustettiin kuukausipalaverissa, jossa avasin työn sisältöä ja palautteen tarvetta. Kysely lähetettiin sähköpostilla valituille työntekijöille, joilla oli toiminnan subjektin osaamista ja kokemusta työpajatoiminnasta. Kyselyssä lähetettiin liitteenä opinnollistamisesta luotu mallinnus ja opas opinnollistamiseen, sekä saateteksti, jossa pyydettiin vapaata palautetta oppaasta ja mallinnuksesta. Itse opinnäytetyön aihe ja prosessi oli jo kaikille vastaajille tuttu entuudestaan. Kysely

lähetettiin kahdeksalle työntekijälle, jotka kaikki työskentelivät kuntouttavan työtoiminnan parissa. Mukana oli kolme esimiestä ja yksi palvelupäällikkö. Vastauksia tuli viisi, jotka on litteroituna alla:

”Oikein hyvältä vaikuttaa!”

”Hienosti olet koonnut tämän!”

”Ei tullut mitään lisättävää mieleen.”

”Mielestäni tämä on oikein selkeä ja tarpeeksi informatiivinen materiaali.”

”Yritin lukea siinä ajatuksessa, että tutustuisin täysin uutena tähän prosessiin ja mielestäni tuon oppaan avulla saisi perusideasta kiinni nopeasti.”

Näiden palautteiden perusteella opas ja mallinnus todettiin riittävän informatiivisiksi ja helposti ymmärrettäviksi, joka oli opinnäytetyön tavoitteena eikä lisäkorjauksia oppaaseen tai prosessin mallinnukseen nähty tarpeelliseksi tehdä.

6 Pohdinta

6.1 Johtopäätökset ja jatkokehittäminen

Opinnäytetyön tavoitteena oli helpottaa uuden mallin käyttöönottoa ja sen jalkauttamista muille alan toimijoille oppaan ja mallin kuvantamisen avulla. Mallin kuvantaminen helpotti huomattavasti oppilaitosyhteistyökumppanin hakemista. Oppilaitosyhteistyökumppaniksi valikoitui Amiedu, jonka kanssa menetelmää alettiin pilotoida. Toistaiseksi mallista saadut tulokset ovat rohkaisevia. Opasta käytetään jatkossa työntekijöiden perehdyttämisen tukena opinnollistamisen käyttöönottoon. Työ saavutti sille asetetut tavoitteet ja on osana helpottamassa Kuntoutussäätiön kehittämän menetelmän jalkauttamista myös muille alan toimijoille.

Oppaan lisäksi työhön olisi voinut lisätä oppimisympäristön tunnistamiseen liittyvän ohjeistuksen, joka on jo luotuna valtakunnallisen osaamistodistuksen jäljiltä. Sitä muokkaamalla olisi voinut luoda oman tunnistamisen prosessin, jossa olisi voinut painottaa Kuntoutussäätiön mielestä tärkeitä osa-alueita ja sen kehittämiseen voisi osallistaa oppilaitosyhteistyökumppanin. Oppilaitosyhteistyökumppanin kanssa olisi voitu käydä läpi

oppaan tarpeesta myös opetushenkilöstölle. Opinnollistaminen on uusi tapa toimia myös opetusalan ammattilaisille ja sitä hyödynnetään enenevissä määrin myös ammattikorkeakoulututkintojen osalta. Oppaassa olisi voitu käydä läpi erilaisten dokumenttien täyttöohjeet. Käyttöohjeet ovat laadittuna erikseen, mutta ne olisi voinut liittää tähän yhteen oppaaseen, joka olisi voinut edesauttaa helppokäyttöisyyden kokemusta.

Työpajatoiminnalla on Suomessa jo melko kattava historia, kuten opinnäytetyössä aiemmin on esitelty. Kuitenkin vasta viime vuosien aikana toiminnan vaikuttavuutta on lähdetty parantamaan erilaisilla opinnäytetyössä esitellyillä opinnollistamisen menetelmillä. Olen useasti kuullut, kuinka seminaareissa ja palavereissa pohditaan, miten työpajatoiminnan vaikuttavuutta voisi mitata. Hyvin johdettu ja organisaatioon sisään ajettu ja tuettu opinnollistaminen on helposti mitattava vaikuttavuuden mittari, jolle löytyy helpot mittarit (todistusten määrät) ja voi auttaa myös yksittäistä työpajaa sen yhteiskunnallisen vaikuttavuuden ja perustelun kautta. Vaikuttavuuden mittaukseen liittyy toki toinenkin aspekti, jotka ovat ne muutokset, joiden siemen on työpajajakson aikana kylvetty, mutta jotka vihertävät vasta mahdollisesti vuosienkin päästä. Niiden mittaus on lähes mahdotonta, mutta jokainen tupakoinnin lopettaminen, harrastuksen löytäminen, uusi ystävyyssuhde, päihteetön päivä voi olla niitä siemeniä muutokseen ja niitä täytyykin muistaa arjen työssä arvostaa. Vaikkei vaikuttavuus aina näy, se voi silti tuntua.

Koen suurena haasteena sen, että opinnollistamisen eri menetelmien kehittäminen on jäänyt yksityisten toimijoiden, kuten Valo-Valmennusyhdistyksen hoidettavaksi ja nekin usein erilaisilla hankerahoituksilla, joiden kesto on rajoittunut. Työpajayhdistys on alan vaikuttajana pyrkinyt myös vakiinnuttamaan opinnollistamista, mutta eri tavalla kuin Valo-Valmennusyhdistys. Työpajayhdistys on keskittynyt luomaansa Valtakunnallisen osaamistodistuksen yleistämiseen. Koen, että tämä eri menetelmien ja toimijoiden välinen kuilu voi olla hidastamassa niiden menetelmien käyttöönottoa laajemmalti. Mielestäni olisi hyvä, että esimerkiksi opetushallitus loisi tässä opinnäytetyössä esitellyn kaltaisen, kaksitasoisen ja molemmat hyväksi havaitut menetelmät yhdistävän menetelmän, jota voisi laajalti markkinoida ja ottaa käyttöön ns. ainoana menetelmänä. Tämä toisi osaamistodistukselle ja myös toiminnan käyttöönotolle lisää vakuuttavuutta.

6.2 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen validiteetilla eli pätevyydellä tarkoitetaan valitun menetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksen on ollut tarkoitus mitata. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta eli sitä, kuinka toistettavia mittaustulokset ovat. Tämä

muodostuu haasteeksi tutkimuksellisessa kehittämistyössä, koska sitä ei voida koskaan toistaa täysin samalla tavalla, vaan jokainen toteutettu tutkimus on ainutlaatuinen kokonaisuus (Vilkka 2015, 188-197.)

Eettisyys ja eettinen toiminta on tutkimuksen tieteellisen toiminnan keskiössä ja sillä tarkoitetaan, että tutkija on kiinnostunut uuden informaation hakemisesta ja on kiinnostunut aidosti tutkittavasta aiheesta. Kehittämistyön on luotava sisäinen johdonmukaisuus ja sitä tehdessä tulee huomioida sen yhteiskunnallinen merkittävyys. Eettisiä kysymyksiä pitää tarkastella kehittämistyön jokaisessa vaiheessa, koska tutkijan ensimmäinen eettinen valinta on jo tutkimusaiheen valinta. (Kankkunen & Vehviläinen – Julkunen 2013, 211; Tuomi & Sarajärvi2009, 125, 127.)

Työ on raportoitu yksityiskohtaisesti tieteellisten vaatimusten mukaan ja se on johdonmukaisesti suunniteltu ja toteutettu. Työn eri prosesseissa on huomioitu työn yhteiskunnallinen merkitys, oikeudet, vastuut ja velvollisuudet, mitä työn tekemisen aikana on voinut syntyä.

6.3 Kehittämistyön raportointi ja julkistaminen

Metropolian ylemmän ammattikorkeakoulun kaikki opinnäytetyöt julkistetaan Theseus -tietokannassa, jossa ne ovat vapaasti luettavissa. Kehittämistyöhön mahdollisesti liittyvät salassa pidettävät tiedot, joita ei voida julkistaa jätetään julkaisematta. Tämän arvioinnin toteuttaa opinnäytetyön tekijän kanssa yhdessä opinnäytetyön tilaajan edustajat. Kehittämistyön tuloksia esitellään Kuntoutussäätiön luentosalissa ja yhteistyöoppilaitoksen tilaisuuksissa ja siihen liittyvää perehdytystä tehdään yksikön tiimitasolla tarpeen mukaan.

7 Lähteet

Aho, Simo; Tuomala, Juha; Hämäläinen, Kari & Mäkiaho, Ari 2018. Työvoimapalvelujen kohdistuminen ja niihin osallistuvien työllistyminen. Valtioneuvoston julkaisuja 19/2018. https://vatt.fi/documents/2956369/7171534/Työvoimapalvelujen+kohdistuminen+ja+niihin+osallistuvien+työllistyminen.pdf/1679fe1a-3531-4b6e-82e6-ec9a17e72b90/Työvoimapalvelujen+kohdistuminen+ja+niihin+osallistuvien+työllistyminen.pdf

Alasalmi, Juho; Alimov, Naufal; Ansala, Laura; Busk, Henna; Huhtala, Ville-Valtteri; Kekäläinen, Antti; Keskinen, Peetu; Ruuskanen, Olli-Pekka & Vuori, Lauri 2019. Työttömyyden laajat kustannukset yhteiskunnalle. Valtioneuvoston julkaisusarja 16/2019 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161296/16-2019-Tyottomyyden%20laajat%20kustannukset%20yhteiskunnalle.pdf

Bamming, Ruth & Hilpinen, Merja 2018. Työpajatoiminta 2017. Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. 50/2018 Aluehallintoviraston julkaisuja.

Hassinen, Markku 2004. Starttipaja Aapinen. Työpajatoiminnan, yksilövalmennuksen ja palveluohjauksen kehityskulku sekä nykytila Suomessa. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Jyväskylä: Edita Prima Oy.

Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Helsinki: Star-Offset Oy.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro

Karjalainen, Jarno & Karjalainen, Vappu 2010. Kuntouttava työtoiminta - aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa? Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Yliopistopaino

Kinnunen, Riitta 2016. Työpajatoiminnan ja etsivän nuorisotyön vaikuttavuus. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Pieksämäki: Pieksänprint Oy.

Kovanen, Pirjo 2013. Johdanto teoksessa: Osaamista yksilöllisillä poluilla. Silta-Valmennusyhdistys ry. Tampere: Tammerprint Oy

Kuntoutuksen Akatemia 2019. Kuntoutuksen Akatemian internetsivut. Viitattu 8.2.2019 . https://kuntoutuksenakatemiablog.wordpress.com/

Kuntoutussäätiö 2018. Kuntoutussäätiön internetsivut.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189. Annettu Helsingissä 01.09.2001

Luukkonen, Irmeli; Mykkänen, Juha; Itälä, Timo; Savolainen, Saara & Tamminen, Maarit 2012. Toiminnan ja prosessien mallintaminen. Tasot, näkökulmat ja esimerkit. Itä-Suomen yliopisto ja Aalto-yliopisto.

Martinsuo, Miia & Blomqvist, Marja 2010. Prosessien mallintaminen osana toiminnan kehittämistä. Tampereen teknillinen yliopisto

Opetushallitus 2016. Näyttötutkinto-opas. Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Oppaat ja käsikirjat 2016:3 Grano Oy

Opetushallitus 2017. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Henkilökohtaistaminen, osaamisen osoittaminen ja osaamisen arviointi ammatillisen koulutuksen reformin mukaisesti. Powerpoint esitys. Tampere 14.-15.11.2017 http://www.oph.fi/download/187867_Kokkonen_HOKS.pdf

THL 2019. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Viitattu 8.2.2019. https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/aktivointisuunnitelma

Torppa, Tiina 2014. Työssään kirjoittavan opas. Helsinki: Talentum.

Työpajayhdistys 2019. Osaamisen tunnistaminen. Internetsivut. Viitattu 14.01.2019 www.tpy.fi/aineistot/lomakkeet/osaamisen-tunnistaminen/

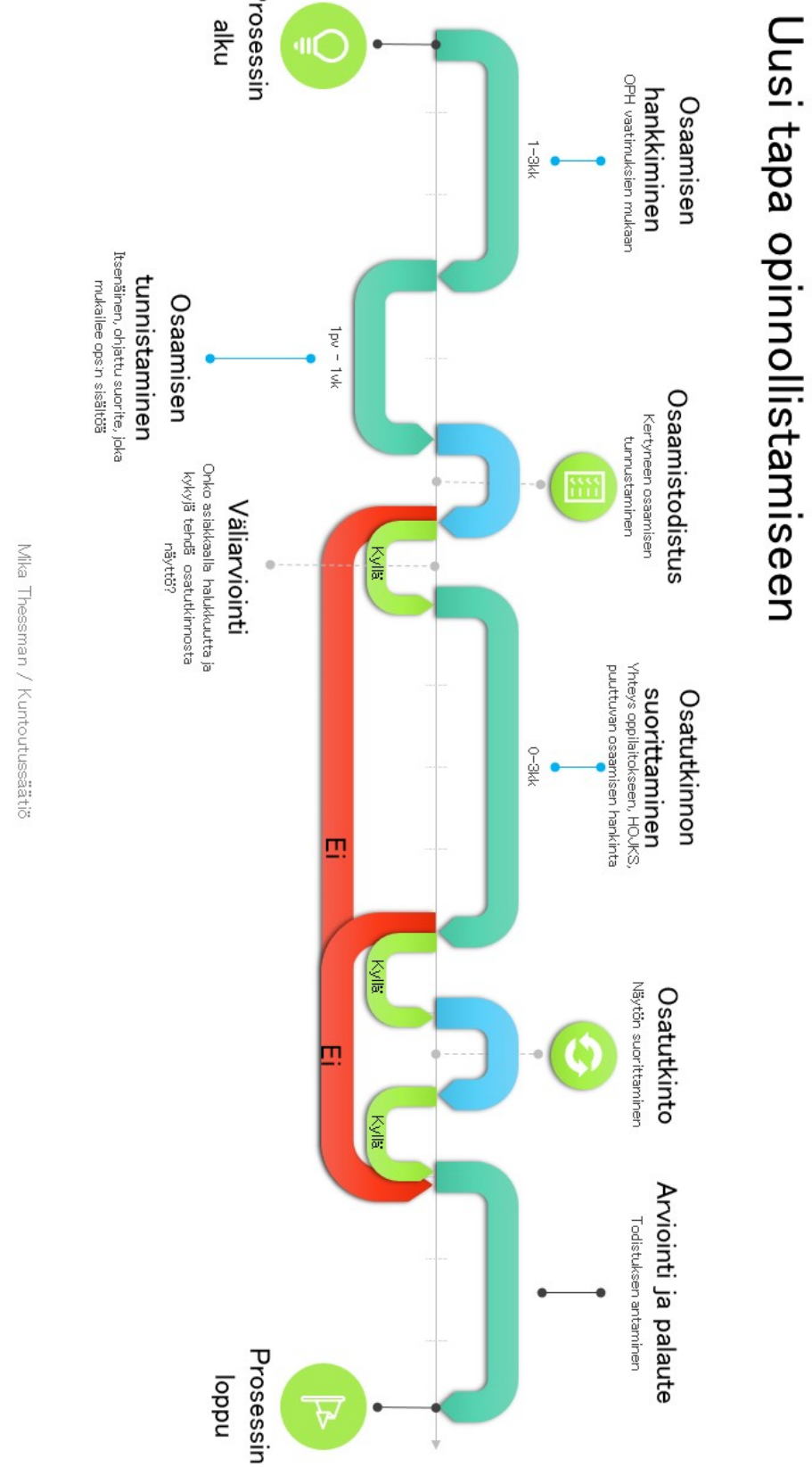
Valo-Valmennusyhdistys 2018. Internetsivut. Viitattu 17.11.2018. www.valo-valmennus.fi

Vantaa 2019. Vantaan kaupungin internetsivut. Viitattu 14.10.2019. www.vantaa.fi

Vilkka, Hanna & Airaksinen Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Vilkka, Hanna 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus Oy.

Välimaa, A., Ylipaavalniemi, P., Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala - palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki: Vatessääti



Mika Thessman / Kuntoutussäätiö

Opas opinnollistamiseen

Kuntoutussäätiön menetelmällä

Seuraava

1

Sisällysluettelo

Keskeiset käsitteet
Prosessin esittely
Prosessin alku
Osaamisen hankkiminen
Osaamisen tunnistaminen
Osaamistodistus
Väliarviointi
Osatutkinnon suorittaminen
Osatutkinto
Arviointi ja palaute
Lähteet

Edellinen
Etusivu
Seuraava

Keskeiset käsitteet

Opinnollistaminen:
Työpajan tai muun työvaltaisen oppimisympäristön pedagogiikan esiintuominen

T1 (tyydyttävä):
Tässä menetelmässä käytetty arviointitaso, jolla työpaja voi kirjoittaa osaamistodistuksen. Yksinkertaistetusti tasovaatimus: Kykenee tekemään ohjattuna

Osaamistodistus:
Dokumentti, joka tuo näkyväksi työpajalla hankitun osaamisen

Näyttötutkinto:
Erilaisissa ympäristöissä hankitun osaamisen kautta vaaditun ammattitaidon näyttäminen

HOJKS (henkilökohtaisen osaamisen kehittymissuunnitelma)
Asiakaslähtöisen tarpeita vastaavan koulutuspolun rakentamista koskeva suunnitelma, jonka oppilaitos hoitaa

Metropolia
metropolia.fi

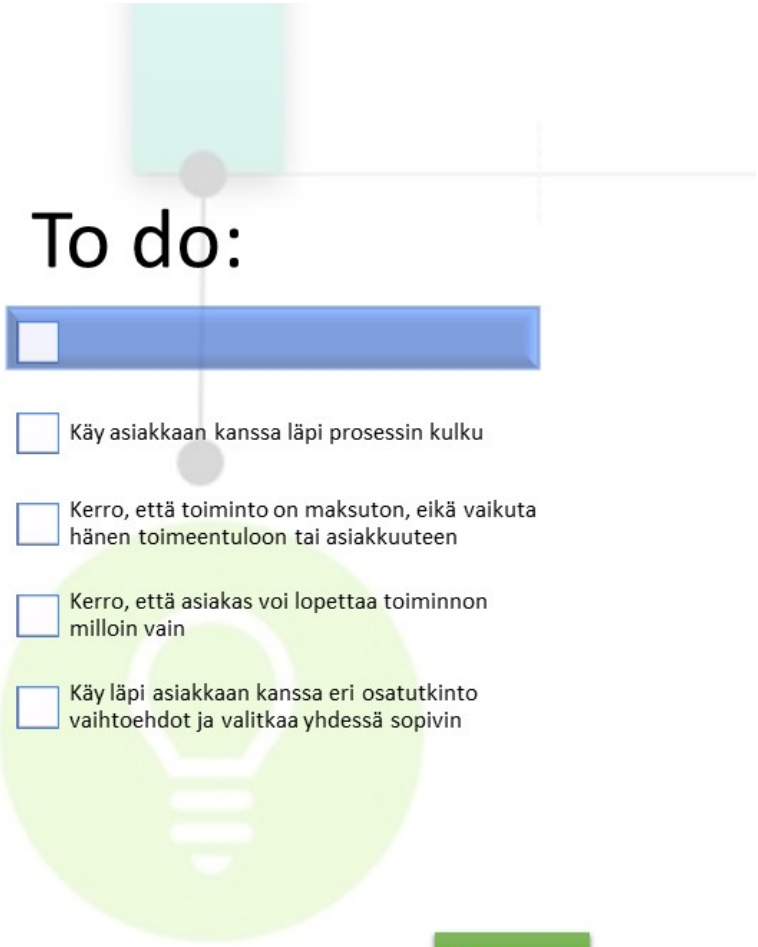
Prosessin esittely

- Tämä opinnollistamisen menetelmä on kehitetty Kuntoutussäätiölle yhdistämällä Ammattiosaamista välityömarkkinoilta hankkeen Valtakunnallinen osaamistodistusmalli ja Valo-valmennus yhdistyksen luoma toimintamalli. Nämä yhdistämällä on luotu yhtenäinen etenevä prosessi, joka on yksinkertainen ymmärtää ja sen läpikäyminen ei luo päällekkäistä työtä.
- Prosessin avulla työpajan asiakas voi suorittaa tunnistetun oppimisympäristön puitteissa osaamistodistuksen ja osatutkinnon ilman, että se kustantaa hänelle tai työpajalle mitään tai muuttaa hänen statustaan opiskelijaksi.
- Tämän menetelmän avulla kuntouttavan työtoiminnan, työkokeilun tai palkkatuetussa työsuhteessa oleva henkilö voi suorittaa osaamistodistuksia ja ammatillisten tutkintojen osia.
- Tässä oppaassa käydään läpi keskeiset prosessiin liittyvät käsitteet, sekä prosessin eri osiot kohta kohdalta. Jokaisen prosessin kohdalla on kätevä to do -lista, josta voit tarkistaa, onko kaikki tarvittava tehty seuraavaan kohtaan siirtymiseksi.

Edellinen Etusivu Seuraava

Prosessin alku

- Prosessin alussa asiakkaan kanssa käydään läpi koko prosessiketjun kulku ja sen tärkeimmät vaiheet. Alussa on myös tärkeää kertoa, että prosessin voi keskeyttää missä kohdassa tahansa, jokainen vaihe on maksuton, eikä prosessi vaikuta hänen toimeentuloonsa tai muuta hänen statustaan opiskelijaksi. Tässä kohdassa käydään myös läpi, mitä osatutkintoja kyseisellä pajalla voi suorittaa ja mitä kohti asiakas alkaa seuraavassa kohdassa harjoittelemaan.

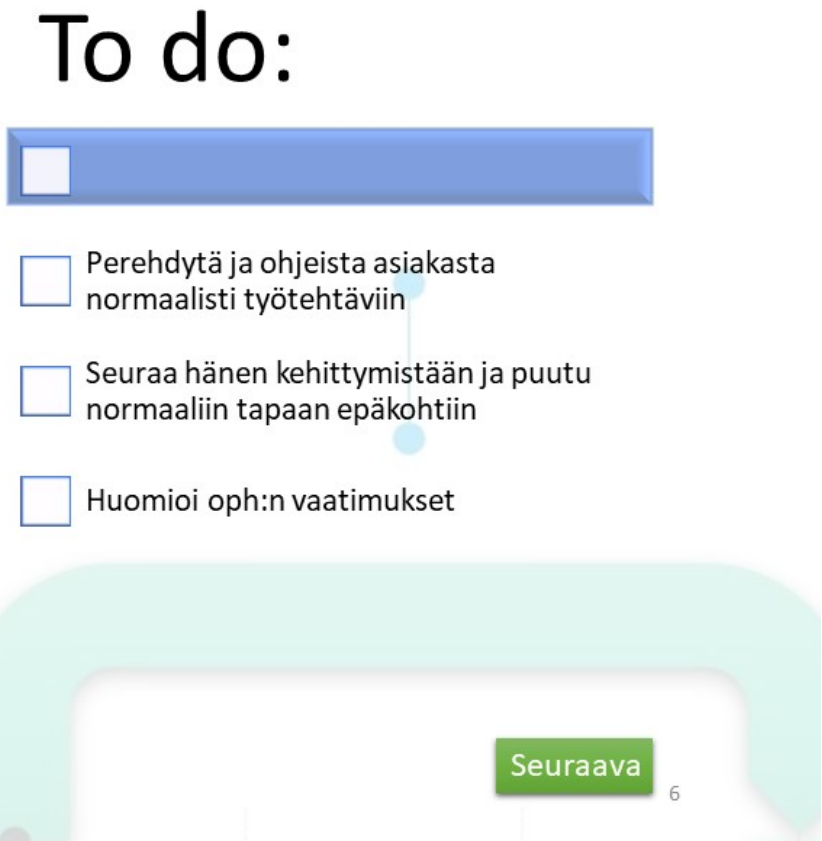


Edellinen Etusivu Seuraava

Metropolia
metropolia.fi

Osaamisen hankkiminen

- Alun jälkeen asiakas työskentelee normaalisti työpajalla. Häntä perehdytetään ja opastetaan työvaiheiden tekemisessä ja kartutetaan osaamista. Jos on valittu, mikä osatutkinnon alue asiakasta eniten kiinnostaa (esimerkiksi märkätilasiivous), voidaan mahdollisuuksien mukaan pyrkiä järjestämään hänelle mahdollisimman paljon tämän alueen töitä viikko-ohjelmaan.



Edellinen Etusivu

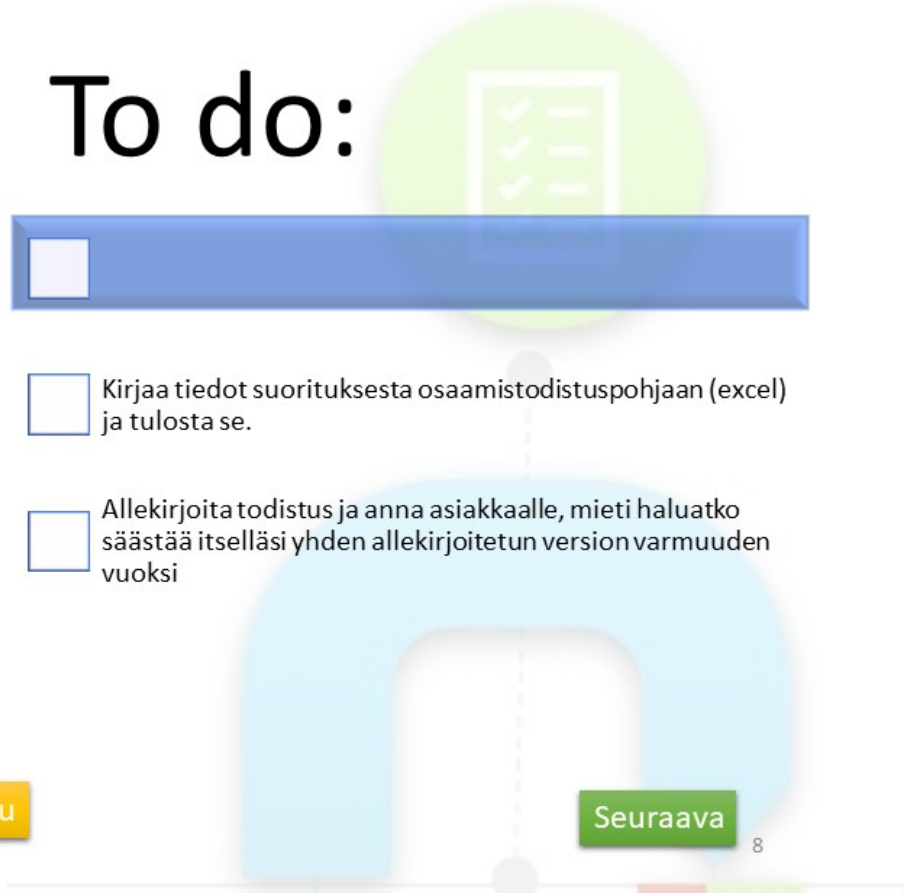
Osaamisen tunnistaminen

- Kun osaaminen on työpajan henkilökunnan mukaan opetushallituksen hyväksymien ammatillisten perustutkintojen määrittelemällä tasolla, voidaan siirtyä prosessin seuraavaan vaiheeseen, missä osaaminen tunnistetaan. Tässä työpajan henkilökunnalla on tärkeä rooli varmistaa, että osaaminen on opetussuunnitelman vaatimustason 1 mukainen (kykenee ohjatusti). Asiakkaalle annetaan mahdollisuus suorittaa itsenäisesti tehty työ (kuten suihkutilan siivous) niin, että suorite on ohjattu ja valvottu. Asiakasta saa tässä vaiheessa ohjata ja muistuttaa työvaiheista, mutta varsinainen opetus tulisi olla jo annettu. Jos asiakas ei itsenäisestä suoritteesta suoriudu, voidaan palata osaamisen hankkimiseen selkeällä suunnitelmalla, miten osaamista jatkossa hankitaan. Jos itsenäinen suorite onnistuu, voidaan siirtyä seuraavaan prosessikaavion kohtaan.

Edellinen Etusivu Seuraava

Osaamistodistus

- Kun itsenäinen suorite on tehty, kirjoittaa työpajan henkilökunta asiakkaalle osaamistodistuksen näyttämästään osaamisesta. Osaamistodistukseen voidaan kirjata useamman osatutkinnon osia, mutta on huomioitavaa, että asiakas voi suorittaa seuraavassa vaiheessa vain yhden tutkinnonosan näytön kerrallaan. Osaamistodistukseen kirjataan asiakkaan nimi, suorittamispaikka, päivämäärä jolloin osaamisprosessi käynnistyi, sekä loppumispäivämäärä. Osaamistodistuksessa on myös merkintä siitä, että se on suoritettu tunnistetussa oppimisympäristössä ja että osaamista on verrattu opetushallituksen opintosuunnitelmien perusteisiin. Todistuksessa on paikat kahdelle työpajan henkilökunnan allekirjoitukselle.



Edellinen Etusivu Seuraava

Väliarviointi

- Osaamistodistuksen saatuaan työpajan henkilökunta pohtii yhdessä asiakkaan kanssa, voisiko asiakkaalla olla mahdollisuuksia ja voimavaroja jatkaa prosessia osatutkintoa kohti, vai päätetäänkö prosessi tähän. Jos päädytään siihen, että osaamistutkinto riittää ja sopii asiakkaan nykyisiin kykyihin ja voimavaroihin, käydään läpi arviointi ja palautekeskustelu. Arvioinnissa asiakkaalle kerrotaan ne osa-alueet joista hän suoriutui hyvin ja missä voi vielä parantaa. Asiakas voi kertoa arvioinnissa omia kokemuksiaan ja arvioida omaa osaamistaan. Palautteen kohdalla asiakas ja työpajan henkilökunta voi antaa palautetta prosessin onnistumisesta ja siitä mikä tuntui hyvältä tai pahalta. Tämän jälkeen prosessi päättyy ja asiakas voi jatkaa normaalia työpajatoimintaa, niin kuin ennen ja prosessin aikanakin. Palaute on hyvä kirjata esiin ja arkistoida palvelun jatkokehittämistä varten.

Edellinen

Etusivu

To do:

- [ ] Järjestä lyhyt yhteiskeskustelu asiakkaan kanssa suoritteesta ja anna palautetta
- [ ] Keskustelkaa, olisiko asiakkaalla mahdollisuuksia ja voimavaroja suorittaa osatutkinto?
- [ ] Jos ei, siirry kohtaan Arviointi ja palaute

Seuraava

9

Osatutkinnon suorittaminen

- Jos työpajan henkilökunta ja asiakas kokee, että asiakas voisi osaamistodistuksen saatuaan jatkaa vielä osatutkintoa kohden, otetaan yhteys oppilaitokseen. Oppilaitoksen opettaja tulee työpajalle ja käy keskustelun yhdessä asiakkaan ja työpajan henkilökunnan kanssa. Opettaja kartoittaa henkilön osaamisen hyödyntäen saatua osaamistodistusta ja tekee henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan suunnitelman (HOJKS) ja suunnittelee yhdessä opiskelijan, sekä työpajan henkilökunnan kanssa, miten mahdollinen puuttuva osaaminen voidaan hankkia. Samalla suunnitellaan se, missä ja miten osatutkinnon näyttötilaisuus järjestetään. Oppilaitoksilla on erilaisia käytäntöjä ja lomakkeita näyttösuunnitelman täyttämiseen ja se tehdään aina heidän ehdoilla. Jos oppilaitoksen opettaja, asiakas ja työpajan henkilökunta on vielä tässä vaiheessa sitä mieltä, että osatutkinnon näyttö voidaan suorittaa, siirrytään seuraavaan prosessin vaiheeseen. Jos todetaan, että mahdollisuutta ei ole, prosessi päättyy ja käydään arviointi ja palaute keskustelu.

To do:

- [ ]
- [ ] Ota yhteyttä oppilaitoksen yhteyshenkilöön
- [ ] Sovi tapaaminen pajalle
- [ ] Ole mukana tapaamisessa ja osatutkinnon suorittamisen suunnittelussa

Edellinen Etusivu Seuraava

10

Osatutkinto

- Seuraava prosessin vaihe vaihtelee oppilaitoksittain, tutkinnoittain ja tutkinnonosittain, mutta pääsääntöisesti ideana on suorittaa työpaikalla itsenäinen suorite, jota arvioidaan työnantajan, työntekijän ja opetusalan edustajan toimesta. Suoritteen aikana asiakasta ei ohjata, neuvota tai puututa tekemiseen, vaan suorite on täysin itsenäinen. Opettaja saattaa kysellä tarkentavia kysymyksiä tai syitä tietynkaltaiseen toimintaan. Näyttötilaisuuden päätyttyä opettaja, asiakas ja työpajan henkilökunta käy läpi palautekeskustelun, missä annetaan muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta myös arvosana. Jos näyttö epäonnistuu tehdään suunnitelma puuttuvan osaamisen hankinnasta ja sovitaan uusi näyttötilaisuuden päivämäärä. Jos näyttösuorite hyväksytään, siirrytään seuraavaan prosessin kohtaan.

To do:

- [ ] Jos oppilaitos haluaa koulutussopimuksen tai muun vastaavan, allekirjoita ja laita talteen.
- [ ] Tue ja anna asiakkaalle mahdollisimman paljon kyseisen näytön työtehtäviä
- [ ] Seuraa asiakkaan kehitystä ja pyydä tarvittaessa lisäaikaa tai tukea oppilaitokselta.

Edellinen Etusivu Seuraava

Arviointi ja palaute

- Arviointi ja palautekeskustelussa asiakkaalle kerrotaan ne osa-alueet joista hän suoriutui hyvin ja missä voi vielä parantaa. Asiakas voi kertoa arvioinnissa omia kokemuksiaan ja arvioida omaa osaamistaan. Palautteen kohdalla asiakas ja työpajan henkilökunta voi antaa palautetta prosessin onnistumisesta ja siitä mikä tuntui hyvältä tai pahalta. Tämän jälkeen prosessi päättyy ja asiakas voi jatkaa normaalia työpajatoimintaa, niin kuin ennenkin ja prosessin aikanakin. Palaute on hyvä kirjata esiin ja arkistoida palvelun jatkokehittämistä varten.

To do:

- [ ]
- [ ] Järjestä lyhyt yhteiskeskustelu asiakkaan kanssa suoritteesta ja anna, sekä pyydä palautetta
- [ ] Mieti säästätkö prosessin aikana kerätyt materiaalit (todistuskopit, arvioinnit, palautteet) tai keräätkö pajalle tilastoja aiheesta

Edellinen Etusivu Seuraava

12

Lähteet

- Hämäläinen, Tuija & Palo, Susanna 2014. Työpajapedagogiikka. Valmennuksen pedagogisia lähtökohtia työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Helsinki: Star-Offset Oy.
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189. Annettu Helsingissä 01.09.2001
- Opetushallitus 2016. Näyttötutkinto-opas. Näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Oppaat ja käsikirjat 2016:3 Grano Oy
- Opetushallitus 2017. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Henkilökohtaistaminen, osaamisen osoittaminen ja osaamisen arviointi ammatillisen koulutuksen reformin mukaisesti. Powerpoint esitys. Tampere 14.-15.11.2017 http://www.oph.fi/download/187867_Kokkonen_HOKS.pdf
- THL 2019. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Viitattu 8.2.2019. https://thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/aktivointisuunnitelma
- Työpajayhdistys 2019. Osaamisen tunnistaminen. Internetsivut. Viitattu 14.01.2019 www.tpy.fi/aineistot/lomakkeet/osaamisen-tunnistaminen/
- Valo-Valmennusyhdistys 2018. Internetsivut. Viitattu 17.11.2018. www.valo-valmennus.fi

Edellinen Etusivu

Metropolia
metropolia.fi