

Riitta Wirén

**OPINNOLLISTAMINEN ESPOON  
KAUPUNGIN TYÖ- JA  
OPPIMISKESKUSKUKSESSA  
Leppävaaran tuotantokeittiö**

Opinnäytetyö  
Yhteisöpedagogi

2020



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

<b>Tekijä/Tekijät</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Riitta Wirén	Yhteisöpedagogi (AMK)	Toukokuu 2020
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		48 sivua
Opinnollistaminen Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskus- sessa, Leppävaaran tuotantokeittiö		19 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Espoon kaupunki (Elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikkö, Työllisyyspalvelut)		
<b>Ohjaaja</b>		
Tommi Pantzar, Katja Heiniö, Heikki Vento		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut käynnistää Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskuksen Leppävaaran toimipisteen tuotantokeittiön ja Omnian ammattiopiston yhteistyö opinnollistamiseen ja osaamisen tunnistamisesta. Tilaajana on toiminut Espoon kaupungin elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikkö, työllisyyspalvelut. Opinnäytetyö on toteutettu tutkimuksellisenä kehittämistyönä.</p> <p>Teoreettisessa viitekehyksessä avataan käsitteenä oppimista, oppimiskäsityksiä, oppimista työpajatoiminnassa ja opinnollistamista. Opinnollistamista on avattu myös aiempien tutkimusten kautta.</p> <p>Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelminä on käytetty haastatteluita, SWOT-analyysiä ja Benchmarkingia. Haastattelut toteutettiin sekä Espoon kaupungin työllisyyspalveluiden muutamalle eri ammattikuntaa edustavalle työntekijälle että opinnollistamista jo toteuttavan työpajan työvalmentajalle. SWOT-analyysi laadittiin opinnollistamiseen liittyvän kirjallisuuden ja materiaalin sekä erilaisissa työryhmissä, koulutuksissa ja seminaareissa esille tulleista näkökulmista. Omnian ammattiopiston tutkintovastaavan ja Omnian ammattiopiston opinnollistamisen asiantuntijan kanssa tapaamisten tuloksena syntyi kaksi raporttia, joiden mallipohjat löytyvät Valtakunnallisen työpajayhdistyksen (TPY) internetsivuilta (ePerusteisiin pohjautuva osaamistodistus pohja sekä oppimisympäristön tunnistamisraportti).</p> <p>Opinnäytetyön tavoite, Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskuksen Leppävaaran tuotantokeittiön opinnollistaminen, mahdollistui tutkimuksellisen kehittämistyön aikana syntyneiden lomakkeiden pohjalta. Tuotantokeittiössä on mahdollista tunnistaa asiakkaana olevien valmentautujien osaaminen kahdessa eri tutkinnonosassa ePerusteiden pohjalta ja Omnian ammattiopiston tutkintovastaava voi tunnustaa valmentautujan osaamisen ja kirjoittaa valmentautujalle osaamistodistuksen.</p> <p>Tutkimuksellisen kehittämistyön tuloksena syntynyt oppimisympäristön tunnistamisraportti ja ePerusteisiin pohjautuva osaamistodistus pohja on käytettävissä ja siirrettävissä muihin Espoon työ- ja oppimiskeskusten työpajoihin, jos kunkin pajan erityispiirteet huomioidaan ja kyseisen tehtävän ePerusteet avataan.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
opinnollistaminen, oppiminen, osaamisen tunnistaminen, osaamistodistus		

Author (authors)	Degree	Time
Riitta Wirén	Bachelor of Humanities	May 2020
<b>Thesis title</b> Accreditation at the production kitchen of Leppävaara Work and Learning Centre		48 pages 19 pages of appendices
<b>Commissioned by</b> City of Espoo (Business and Urban development unit employment services)		
<b>Supervisor</b> Tommi Pantzar, Katja Heiniö, Heikki Vento		
<p data-bbox="164 770 300 797"><b>Abstract</b></p> <p data-bbox="164 837 1465 943">The aim of the thesis has been to initiate collaboration between the production kitchen at the Leppävaara Work and Learning Centre and Omnia vocational school related to accreditation of learning through work. The commissioner of the thesis is the City of Espoo.</p> <p data-bbox="164 983 1445 1126">The thesis was implemented as a research development. The theoretical framework introduces learning in general, the conceptions of learning, learning in workshop activities and the accreditation of learning through work. The concept of accreditation has also been described through previous research.</p> <p data-bbox="164 1167 1465 1491">The methods of research development were interviews, SWOT-analysis and benchmarking. The interviews were conducted both for a few employees of the employment services of the City of Espoo and for a worker in a workshop already carrying out the accreditation process. The SWOT-analysis was drawn up from the perspectives of literature and material related to accreditation, as well as from various working groups, trainings and seminars. As the result of the meetings with the degree officer of Omnia vocational school and an accreditation expert of Omnia vocational school two reports were created: the learning environment identification report and the competence certificate form. The templates can be found on the website of National Workshop Association.</p> <p data-bbox="164 1532 1461 1787">The aim of the thesis, the accreditation of the work at the production kitchen of Leppävaara work and learning centre, was possible on the basis of the forms created during the research development work. In the production kitchen it is possible to identify the competence of the client learners in two different degrees on the basis of the eRequirements of the National Workshop Association (NWA). The degree manager at Omnia vocational school can recognize the competence of the learner and write a certificate of competence for the learner.</p> <p data-bbox="164 1827 1449 1968">The learning environment identification report and the competence certificate form based on eRequirements are available and can be transferred to other workshops in the Work and Learning centres of the City of Espoo, taking into account the special features of each workshop and the eRequirements of each task.</p>		
<p data-bbox="164 1980 320 2007"><b>Keywords</b></p> <p data-bbox="164 2047 1262 2076">accreditation, learning, recognition of prior learning, certificate of competence</p>		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUOTANTOKEITTIÖN OPINNOLLISTAMISEN LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1	Työttömyys .....	9
2.2	Nuorisotyöttömyys .....	9
2.3	Yhteiskunnan mahdollisuudet vaikuttaa työttömyyden vähentämiseen ja työllisyysasteen lisäämiseen .....	11
3	TYÖPAJATOIMINTA .....	12
3.1	Nuorten työpajatoiminta.....	13
4	OPINNOLLISTAMISEN TAUSTAA.....	15
4.1	Ammatillinen koulutus.....	15
4.2	Oppimiskäsityksiä ja oppimisen määrittelyä .....	17
4.3	Työssäoppiminen.....	17
4.4	Oppiminen työpajatoiminnassa.....	18
4.5	Opinnollistaminen .....	19
4.6	Tutkimuksia ja kehittämishankkeita opinnollistamisesta .....	21
4.7	Opinnollistamisen hankkeita .....	22
5	KEHITTÄMISEN TAVOITTEET JA VÄLINEET .....	24
5.1	Tutkimuksellisen kehittämisen tavoite.....	24
5.2	Kehittämistyön kysymykset.....	26
5.3	Kehittämispäiväkirja ja dokumentaatio kehittämistyössä .....	26
5.4	Teemahaastattelut kehittämisen tukena .....	27
5.5	SWOT -analyysi kehittämisen tukena .....	28
5.6	Benchmarking kehittämisen tukena .....	28
6	KEHITTÄMISTYÖN ETENEMINEN.....	29
6.1	Suunnittelun perusteet.....	29
6.2	Toteutus.....	30
6.2.1	SWOT-analyysi.....	32

6.2.2	Haastattelut.....	33
6.2.3	Benchmarking menetelmä .....	34
6.2.4	Oppimisympäristön tunnistaminen.....	34
6.2.5	Osaamistodistus pohja.....	36
7	KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA POHDINTAA .....	37
7.1	Yhteistyö TOK:n ja Omnian ammattiopiston välillä .....	37
7.2	Opinnollistamisen vahvuudet ja mahdollisuudet .....	39
7.3	Opinnollistamisen käynnistämiseen liittyvät heikkoudet ja uhat.....	41
7.4	Ajatuksia opinnollistamisen vaikutuksista valmentautujaan .....	41
8	TOIMENPIDE EHDOTUKSIA .....	42
8.1	Henkilöstöön liittyvää .....	42
8.2	Markkinointiin liittyvää .....	43
	LÄHTEET.....	44
	LIITTEET	

Liite 1. Haastattelulomake

Liite 2. SWOT-analyysi

Liite 3. Oppimisympäristön tunnistamisraportti

Liite 4. Osaamistodistus pohja

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aiheeksi opinnollistaminen valikoitui tarpeesta lähteä nostamaan Espoon kaupungin työ- ja oppimisympäristöjen (myöh. TOK) työpajatoiminnan profiilia. Usein työpajat joutuvat perustelemaan palvelun tilaajille tai rahoittajille toimintaansa. Perustelut vaativat painavia argumentteja ja tähän vastauksena on tunnistettu oppimisympäristö, osaamistodistusvalmius ja valmiudet näyttöjen suorittamiseen toisin sanoen opinnollistaminen. Työpajojen arjessa opitaan paljon ja erilaisia asioita. Työpajalla opitun osaamisen esille tuominen, tunnistaminen ja dokumentointi nostavat esille työpajan merkityksellisen työn ja tuovat sen näkyväksi koko toimialaa hyödyttävällä tavalla. (Maskonen, Pahlman & Wienkoop 2019, 29.)

Opinnollistamista on toteutettu ammatin oppimisessa mestarin ja oppipojan välisellä yhteistyömallilla jo vuosisatoja. Opinnollistaminen tarkoittaa kokonaisuutta, jossa avataan kirjallisessa muodossa esimerkiksi työpajan mahdollisuudet toimia oppimisympäristönä. Oppimisympäristön tunnistamisessa käytetään Opetushallituksen hyväksymiä ammatillisen perustutkinnon perusteita. Oppimisympäristöinä avatuissa toiminnoissa valmentautujan osaaminen voidaan tunnistaa sekä tunnustaa, valmentautujan antamin näytöin. (Maskonen ym. 2019, 19.) Opinnollistamista avataan tarkemmin teoreettisen perustan kappaleessa kohdassa 3.4.

Opinnollistamiseen liittyvät käsitteet ja osaamisen tunnistamisen tarpeet työpajatoiminnassa ovat olleet esillä TOK:n toiminnassa jo vuonna 2011. Espoon työhönvalmennuskeskus (nykyisin TOK) sai opinnollistamiseen liittyvää kehittämisapua Bovallius-säätiöstä (nykyisin ammattiopisto Spesia). TOK:n toiminnassa henkilökunnan vaihduttua opinnollistamisen kehittäminen unohtui muun kehittämistoiminnan alle.

Espoon kaupungin työllisyyspalveluissa on käynnistetty uudelleen selvittelyt opinnollistamisen mahdollisuuksista TOK:n toiminnoissa. Tavoitteena on aloittaa opinnollistaminen Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöstä, jonne on tehty reilu vuosi sitten remontti, niin että se vastaa pientä laitoskeittiötä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkimuksellisin kehittämisen keinoin löytää menetelmä ja rakenne, joka mahdollistaa Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön opinnollistamisen. Opinnollistaminen vaatii oppimisympäristön tarjoamien mahdollisuuksien konkreettista avaamista ja tunnistamista. Pelkkä työpajalla tunnistettu valmentautujan osaaminen ei välttämättä riitä osoittamaan valmentautujan osaamista esimerkiksi työnantajan näkökulmasta. Valmentautujan tunnistetun osaamisen tunnustamiseen tarvitaan jokin oppilaitos. TOK:n työpajat toimivat Espoossa, joten luontevin oppilaitos mahdollisen yhteistyön käynnistämiseen opinnollistamiseen liittyvissä asioissa on Espoossa sijaitseva Omnian ammattiopisto. Omnian ammattiopistolla on käytännön kokemusta työpajatoiminnan opinnollistamisesta. Opinnollistamisen etenemisen kannalta on tärkeää löytää työpajojen ja koulutuksen järjestäjien keskuudesta sopivia työpajareja. (Maskonen ym. 2019, 46.)

Oppimisympäristöajattelun ohjaamana valmennuksen kehittäminen nostaa esille pajatoiminnan positiiviset vaikutukset ja lisää sisältöä työhön. Dokumentointi tuo valmennukseen suunnitelmallisuutta ja ryhtiä. Opinnollistamisella on merkitystä työttömille espoolaisille, jotka voivat saada osaamisensa tunnistettua sekä dokumentoitua ja sitä kautta parantaa työllistymisedellytyksiään. Osaamisen dokumentointi vahvistaa valmentautujan uskoa omaan osaamiseensa sekä kykyihinsä ja tätä kautta saattaa rohkaista myös opiskeluun hakeutumisessa. Opinnollistamisella, osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella voidaan auttaa ja tukea asiakkaanamme olevia valmentautujia työllistymisessä tai opiskeluun hakeutumisessa, joka hyödyttää kuntataloutta pienentyvinä työmarkkinatukimenoina. Opinnollistamisen käynnistyminen ja yhteistyö Omnian ammattiopiston kanssa vahvistaa mahdollisesti myös koko TOK:n toiminnan jatkuvuutta.

## **2 TUOTANTOKEITTIÖN OPINNOLLISTAMISEN LÄHTÖKOHDAT**

Mahdollisimman aidon työympäristön luominen TOK:n toiminnassa on tavoitteena useilla TOK:n pajoilla. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiö on puitteiltaan tällä hetkellä kaikista TOK:n pajoista lähimpänä oikeaa, aitoa työelämää vastaava paja. Keittiöala on hyvä työllistäjä myös tulevaisuudessa. Työpajojen

työtoiminta on rinnastettavissa työelämään. Työelämässä vaadittava säännöllisyys, oma-aloitteellisuus sekä vastuullisuuden vaatimus täyttyvät työpajatoiminnassa kehittyvien ammatillisten taitojen lisäksi. (Maskonen ym. 2019, 24.)

Leppävaaran TOK:n keittiön valmentautajat sekä muut TOK:n valmentautajat ovat 17–60 -vuotiaita työttömiä työnhakijoita, pääasiassa pitkäaikaistyöttömiä. TOK:n valmentautajat ovat suurimmaksi osaksi kuntouttavan työtoiminnan sopimuksella, joiden tilanteeseen opinnäytetyössäni keskityn. Kuntouttava työtoiminta on työllistymistä edistävää toimintaa. Kuntouttavan työtoiminnan sopimuksen laatiminen vaatii aktivointi- tai monialaisen työllistymissuunnitelman, joka sisältää kuntouttavaa työtoimintaa. Aktivointi- ja monialainen suunnitelma laaditaan pitkäaikaistyöttömille. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.)

TOK:n toiminnassa olevien valmentautujien toisen asteen opinnot ovat aikanaan keskeytyneet tai he eivät ole lainkaan edes hakeutuneet toisen asteen opintoihin. Osalla valmentautujista on vanhentuneita tutkintoja ja jonkin yrityksen työntekijänä pitkä työhistoria. Mahdollisesti irtisanomisen vuoksi työttömäksi joutuneen henkilön koulusta vastaavaa työtä ei ole enää tarjolla.

Opinnollistetun työpajan työtehtävät pystytään laatimaan vaatimustasoltaan ja sisällöltään mielekkäiksi ja aidoiksi työtehtäviksi (Maskonen ym. 2019, 27). Etenkin haasteellisimmassa tilanteessa olevien eri-ikäisten työttömien tukemiseen, valmentamiseen ja ohjaamiseen työpajoilta löytyy osaamista. Valmentamisen menetelminä käytetään työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta. (Maskonen ym. 2019, 22.) TOK:n työvalmentajat ovat osallistuneet Omniassa ”onnistu ohjaajana”-koulutukseen, joka on räätälöity juuri TOK:n työvalmentajien ja TOK:n toiminnan tarpeita vastaavaksi. ”Onnistu ohjaajana” koulutuksen tavoite on saada työvalmentajille osaamista ja välineitä erilaisten asiakkaiden kohtaamiseen TOK:n pajatoiminnassa. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön työvalmentaja on suorittanut työpaikkaohjaajakoulutuksen ja opiskelee nyt työvalmennuksen erikoisammattitutkintoa.



## 2.1 Työttömyys

Työ liittyy olennaisesti yleensä ihmisten koettuun hyvinvointiin ja työn puute aiheuttaa usein monenlaisia ongelmia hyvinvoinnissa (Jaakkola 2014, 16).

Työttömyys on elämäntilanne, jossa ihminen joutuu arvioimaan tavoitteitaan ja voimavarojaan monesta suunnasta. Pitkittynyt työttömyys nostaa esille helposti kysymyksiä, joissa psykologiset, sosiaaliset ja taloudelliset tekijät kasaantuvat monitasoiseksi ongelmaksi. Työttömyys vaikuttaa sekä terveyteen että hyvinvointiin haitallisesti, ja haitta lisääntyy erityisesti pitkään työttöminä olleilla. Selkein vaikutus työttömyydellä on henkilön toimeentuloon, ja pitkittyessään työttömyys lisää riskiä köyhyyteen. (TEM 2020.)

Työttömänä olevan henkilön on vaikea arvioida omia mahdollisuuksiaan, etenkin kun työmarkkinat ja ammattien vaatimukset muuttuvat nopeasti. Koulutuksen avulla työttömän henkilön ammattitaitoa voidaan kehittää ja parantaa. Ohjauksen ja valmennuksen yleinen tavoite onkin sopivan koulutuksen löytäminen asiakkaalle, etenkin rakennetyöttömyyden vähentämisessä. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 24–25.) Koulutustaustalla on myös suuri merkitys työllisyydessä ja työttömyydessä, vähemmän opiskelleilla on työttömyys yleisempää (Työllisyys 2019).

Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) mukaan työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2019 joulukuussa 257 700 henkilöä. Heistä 63 000 oli pitkäaikaistyöttömiä eli yhtäjaksoisesti yli vuoden työttöminä olleita. (TEM 2020.) Tilastokeskuksen mukaan pitkäaikaistyöttömäksi luetaan henkilö, joka on ollut yhtäjaksoisesti työttömänä 12 kuukautta tai enemmän (Tilastokeskus s.a.). Nuorten pitkäaikaistyöttömyydestä on erilaisia mittareita (Polkuja työhön 2017). Työllisyys- ja työttömyysaste eroavat yleensä eri ikäryhmissä merkittävästi, ja vuonna 2019 joulukuussa nuoria eli 18–24 -vuotiaita työttömiä oli 32 800. (TEM 2020.)

## 2.2 Nuorisotyöttömyys

Nuorisotyöttömyys on aiemmin laskenut, mutta lasku on pysähtynyt 2017, ja nyt näyttää siltä, että se on taas kasvussa (Pekkarinen & Myllyniemi 2017, 60). Nuorten 15–24-vuotiaiden työttömyysaste maaliskuussa 2020 oli 25,8 %, mikä on 5,4 % enemmän kuin vuotta aiemmin (Tilastokeskus 2020).

Nuoria pyritään aktivoimaan erilaisilla nuorille kohdistetuilla aktivoivilla toimenpiteillä koska nuorisotyöttömyyden ongelmina nähdään nuorten passivoituminen ja syrjäytymisriski työttömyyden pitkittyessä. Aktivoivien toimenpiteiden vaikuttavuudesta ollaan montaa mieltä etenkin nuorten siirtyessä työllistymistä edistävästä toimenpiteestä toiseen. Aktivoinnin onnistumista mitataan yleensä työllistymisen tai koulutuksen näkökulmasta. (Jaakkola 2014, 6.)

Nuorisotyöttömyys verrattuna aikuisväestön työttömyysasteeseen on aina ja kaikkialla korkeampi. Ilmiöön arvellaan olevan monia syitä muun muassa nuorten liikkuvuus työmarkkinoilla on suurta, he etsivät ensimmäistä työpaikkaansa ja vaihtavat sitä usein tai saattavat palata välillä koulutukseen. (Patio 2015.)

Polkuja työhön sivuston mukaan Eurofound eli Euroopan elin- ja työolojen kehittämissätiö (2012) on panostanut viime vuosina sen selvittämiseen, miltä nuorten asema tänä päivänä työmarkkinoilla näyttää (Polkuja työhön 2017). Nuoret ovat tulevaisuuden työntekijöitä ja he luovat tulevaisuuden menestyksen. Nuorisotyöttömyyden ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi tehtävät toimet ovat tärkeitä. Euroopan maissa on kasvava joukko nuoria ilman työtä ja heidän jäämisensä työn ulkopuolelle on uhka tulevaisuudelle ja menestykselle. Nuorisotakuu on yksi keino ehkäistä nuorten syrjäytymistä työelämästä, mutta se ei yksin riitä. (Gretschel, Paakkunainen, Souto & Suurpää 2014, 19.)

Nuorisolain 8 § määrittelee, että nuorisotyö ja -politiikka ovat kunnan tehtäviä. Pykälä määrittelee myös muun muassa, että kunnan tulee olla yhteistyössä muiden nuorille palveluja tuottavien viranomaisten kanssa. Nuorisolain 13 § määrittelee muun muassa, että nuorten työpajatoiminnan tehtävänä on valmennuksen avulla parantaa nuoren valmiuksia koulutuksen loppuun suorittamiseen, koulutukseen tai työhön pääsyyn. (Nuorisolaki 1285/2016.) Espoossa nuorten työpajatoiminta toteutuu pääasiassa Omnian nuorten työpajoilla, mutta jonkin verran nuoria 17–29 -vuotiaita valmentautujia löytyy myös TOK:n toiminnasta sekä Espoon kaupungin ostopalveluna ostamaa kuntouttavaa työtoimintaa toteuttavista työpajoista.

### **2.3 Yhteiskunnan mahdollisuudet vaikuttaa työttömyyden vähentämiseen ja työllisyysasteen lisäämiseen**

Opinnollistaminen käsitteenä sekä kehittämistyön kannalta on ajankohtainen työllistymisen edistämisen kannalta. Vuonna 2019 Antti Rinteen hallitus asetti tavoitteeksi 75% työllisyysasteen. Kaikki ihmiset, jotka vain kykenevät fyysisen ja psyykkisen terveydentilan salliessa työtä tekemään, olisi saatava aidosti oikeaan palkkatyöhön. (Valtioneuvosto 2019.) Sanna Marinin (2019) hallitusohjelma jatkaa samalla linjalla työllisyysasteen nostamisessa. (Valtioneuvosto 2019.) Työ liittyy olennaisesti yleensä ihmisten koettuun hyvinvointiin ja työn puute aiheuttaa usein monenlaisia ongelmia hyvinvoinnissa (Jaakkola 2014, 16).

Työministeri Timo Harakka sanoo työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) artikkelissa ”Työllisyyspaketti nopeuttaa työllistymistä ja lisää osallisuutta”, että työllisyyspaketin avulla osaajapulaan haetaan yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön kanssa nopeavaikuttaisia ratkaisuja. Työllisyyspaketin tarkoitus ja tavoite on myös, että useampi pitkäaikaistyötön ja osatyökykyinen pääsee osalliseksi yhteiskuntaan työpaikan, koulutuksen tai räätälöidyn palvelun avulla. (Harakka 2019.) Yksi keino edellä mainittujen tavoitteen saavuttamiseksi on osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sekä opinnollistamisen lisääminen. TEM:n artikkelissa mainitaan myös, että palkkatukea uudistetaan jo syksyllä 2020 osaamistarpeiden tunnistamisella sekä osaamisen kehittämällä, niin että työllistettävän palkkatukikausi on aidosti reitti pidempiaikaiseen työsuhteeseen (Harakka 2019).

Harakan arvion mukaan osatyökykyisiä ei osata tukea ja palvelua riittävästi, joten työ- ja elinkeino- sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa aloitetaan kokeiluhankkeet työkykypalveluiden kehittämistoimintaan. Hankkeiden kautta on tarkoitus tunnistaa työkyvyntuen palveluiden tarpeellisuus. Harakan mukaan polku työelämään ei ole helppo ja suora ja työllisyys hoito on myös osallisuuden lisäämistä. Harakka arvioi, että tarvitaan lisätoimia sen mahdollistamiseksi, että kaikki pääsevät osallisiksi oikeanlaisesta palvelusta. (Harakka 2019.)

Kuntoutuksen yhteiskunnallisena tehtävänä on määritelty väestön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja parantaminen. Työ- ja toimintakyvyn parantamiseen sekä ylläpitämiseen yhteiskunnan on mahdollista vaikuttaa erilaisin kuntoutuspoliittisin keinoin muun muassa lainsäädännöllä, palvelurakenteen ja yhteistoiminnan avulla. Työelämässä pysyminen on yhteiskunnalle edullista, koska työtä tekevä ihminen on tuottava kansalainen. Kansalaisten syrjäytyminen on yhteiskunnan näkökulmasta merkittävä ongelma ja yhteiskunnan onkin jatkuvasti huolehdittava työntekijöiden työkyvyn säilymisestä. Työmarkkinoilta syrjäytymässä olevien tai syrjäytyneiden työllistäminen ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitäminen ovat ensisijaisia tavoitteita. (Kettunen, Kähäri-Wiik, Vuori-Kemilä & Ihalainen, 2009, 7.)

Titta Tuohinen nostaa kirjassa ”Nuorisotakuun arki ja politiikka” (2014, 19) esille valtioneuvoston syksyllä laatimasta tulevaisuusselonteosta lyhyen kappaleen, joka hänen mukaansa on ainoa kohta, jossa puhutaan nuorista ja työstä yhdessä. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteossa 2013 hänen mukaansa mainitaan, että ”Suomessa on kaikin tavoin estettävä nuorten opintojen ja työelämän ulkopuolelle jäänti ja siitä johtuva syrjäytyminen”. Tuohinen nostaa esille myös (2014, 21), että työn merkityksessä nuorelle tulisi nähdä nuoren oma motiivi ja merkitys, jolloin nuorelle voi kehittyä ”ammattillinen identiteetti”, riippumatta toiminnasta tai paikasta. Nuorille, jotka itse tietävät, mitä haluavat työkseen tehdä, löytyy yleensä tie työelämään, mutta osalle nuorista tarvitaan aidosti kuunteleva ja kuuleva henkilö, joka on tutkimusten mukaan ratkaiseva tekijä eteenpäin pääsulle. (Gretschel ym. 2014, 19–22.)

### **3 TYÖPAJATOIMINTA**

Työpaja on joustava toiminta-, valmennus- ja työympäristö, joka on sosiaalisesti vahvistava. Työpajatoiminta on toiminnallista, moniammatillista työtöimintää, joka tukee valmentautujan yksilöllistä kasvua ja aktiivista osallisuutta sekä arjenhallintaa. Työpajat pystyvät vastaamaan valmentautujan tarpeisiin kokonaisvaltaisesti. Työpajat tukevat yksilöllisesti ja tehokkaasti koulutus- ja työllistymispolkuja. (Maskonen 2019, 22.) Nuorten työpajoista säädetään nuorisolaissa (Nuorisolaki 1285/2016).

Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen (TPY) sivuilla mainitaan työpajatoiminnasta muun muassa seuraavaa: ”toimintaan osallistuu vuosittain yli 27 000 valmentautujaa, joista noin 15 000 on alle 29-vuotiaita nuoria, työpajatoimintaa on yli 90 % Suomen kunnista”. Työpajatoiminta paitsi tukee osallisuutta ja sosiaalista vahvistumista myös edistää tuloksellisesti koulutus- ja työmarkkinoille sijoittumista. Työpajatoiminta yhdistää yksilöllisen valmennuksen, osaamista kasvattavan työtoiminnan ja yhteisöllisen vertaistuen sekä perustuu monialaiselle yhteistyölle. (Valtakunnallinen työpajayhdistys s.a.)

### **3.1 Nuorten työpajatoiminta**

Nuorten työpajatoiminta on yksi sosiaalisen työllistämisen muodoista, joka tukee ja edistää kokonaisvaltaisesti pääsyssä työelämään. Sosiaalisen työllistämisen määritelmä sisältää nuorten työpajatoiminnassa myös koulutukseen ohjaamisen (Hoikkala & Sell 2014, 437). Nuorten työpajoja ollaan kehittämässä tavoitteellisemmiksi, suunnitelmallisesti toimiviksi ja erilaiset oppijat toiminnassaan ja työssään huomioiviksi oppimisareenoiksi (Hoikkala & Sell 2014, 439).

Jo vuonna 1995 nuorisotutkimusseuran julkaisussa (2/95) ”Nuorten työpaja – sosiaalinen peli, palkkatyö vai varasto?” Kari Paakkunainen on nostanut esille, että perinteisen työttömyyden rinnalle on noussut nuorilla eritoten koulutuksen ja työelämän välinen murros ja siirtymävaiheen sosiaaliset ongelmat ja ”sosiaalipsykologia”. Paakkunainen toteaa, että työttömyys- ja murroskokemuksista on tullut osa normaalia elämäntapaa ja että ongelma on tiedostettu, etenkin kun joka vuosi nuorten syrjäytyminen ammatillisesta koulutuksesta ja sen jälkeen työelämästä lisääntyy ikäluokka ikäluokalta. (Aaltojärvi & Paakkunainen 1995, 8–9.) Nuorten odotukset ja ajatukset sekä arvoasteikko työtä kohtaan omassa elämässään on rakenteellisten syiden vuoksi erilainen kuin vanhemman sukupolven. Murros kertoo, että uuden nuorten sukupolven tavat käsitellä työn arvoa itselleen eivät kerro siitä, että se olisi ”ykkösasia”. Työ voi hyvin olla eri tavoilla vaihdannainen ja omien arvovalintojen vuoksi siitä voidaan jopa luopua. (Gretschel ym. 2014, 31.)

Nuorisotutkimusseuran tutkimuksessa (2/95) todetaan, että pajat ovat yksi harvoista ja realistisista mahdollisuuksista työttömälle nuorelle, mutta haluttomuutensa pajojen toimintoihin ilmoitti vajaa kolmannes kyselyyn vastaajista

(Aaltojärvi & Paakkunainen 1995, 34). Rahoitus- ja talouskriisi on johtanut nuorten etenkin ammattikouluttamattomien suuriin työttömyyslukuihin. Myös opintonsa suorittaneet ja työtä etsivät nuoret voivat kohdata työllistymisessä suuria esteitä monesta eri syystä. (Mahdollisuuksia nuorille s.a.).

Yhteiskunnan ja nuoren suhdetta on usein tarkasteltu osallisuuden käsitteen avulla, ja se luo myös nuorten työpajatoiminnan tarkastelulle hyvän kehyksen. Osallisuudella on aina jokin konteksti; se lähtee ihmisestä itsestään ja on omien päämäärien sekä kykyuskomusten prosessi, johon vaikuttavat myös muut ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. (Hoikkala & Sell 2014, 430.) Osallisuus on myös tietoista yhteiskunnan jäsenyyttä, yhteiskunnallista osallistumista, vastuun ottamista, omaan elämäntapaan vaikuttamista ja itsetoteutusta jokapäiväisessä elämässä. Nuorten työpajatoiminnan tavoitteena on nuorten itsetunnon, itsenäistymisen ja vastuunoton tukeminen. Nuortenpajojen toiminnalla on mahdollisuus tarjota tukea työllistymisen polulla, ja sillä on tärkeä osa ja merkittävä ohjauksellinen panos koulutukseen ohjaamisessa. (Hoikkala & Sell 2014, 432–434.)

Työpajojen erityispiirre on ohjauksellinen tuki, sekä yksilö- että työvalmennuksellisesti. Työpajatoimijat korostavat työpajan toiminnan kasvatuksellisuutta, varhaista puuttumista sekä yksilöllisen kasvuprosessin tukemista. Työpajavalmennuksessa korostuu oppijan oma aktiivinen toiminnallinen rooli ja valmennukseen liittyvä oppimiskäsitys nojaa vahvasti yksilö- ja oppijakeskeisyyteen. Työpajatoiminnan valmennus ja ohjaus on usein niin epävirallista ja epämuodollista Vehviläinen (2004) toteaa, ettei valmentautuja edes itse tiedosta kaikkia ohjauksellisia tilanteita. (Hietalahti, Hämäläinen, Kovanen, Nieminen-Hirvelä, Ohtonen, Pasanen, Pietikäinen & Schellhammer-Tuominen 2013, 36.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön yhteenvedosta ”Työpajatoiminta 2017 – valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset” mainitaan, että ”työpaja on yhteisö, jossa työnteon, tekemällä oppimisen ja siihen liittyvän valmennuksen avulla pyritään parantamaan yksilön arjenhallintataitoja sekä kykyä ja valmiuksia hakeutua koulutukseen tai työhön. Työpajojen menetelmiksi ovat vakiintuneet työ- ja yksilövalmennus. Työvalmennuksen avulla kehitetään valmentautujan työkykyä

ja työelämässä tarvittavaa osaamista ja yleisiä työelämätaitoja, kun taas yksilövalmennuksella tuetaan toimintakyvyn ja arjenhallinnan kehittymistä”. (Barning & Hilpinen 2018, 8.)

Työpajoilla työskentely on suunnitelmallista ja oppiminen tavoitteellista, mutta niissä oppimisympäristö on epämuodollinen, koska ne ovat virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella. Asemoinniltaan työpajat luokitellaan usein koulutuksen ja työelämän rajapinnalle. Työpajat voidaan opinnollistamisen kontekstissa nähdä vaihtoehtoisina oppimisympäristöinä. Työpajoilla opitaan myös arkioppimisena eli työn tekemisen kautta, joten niitä voidaan myös ajatella informaalina oppimisympäristönä. Opinnollistamisen avulla on mahdollista tunnistaa, tehdä oppiminen näkyväksi ja rakentaa työpajoista opetussuunnitelmien mukaisia oppimisympäristöjä. (Hietalahti ym. 2013, 32.)

Komonen (2006) nostaa esille ”Työpajat oppimisympäristöinä” teoksessa, että työhallinto on keskeinen yhteistyökumppani, jonka kanssa tehtävällä palveluyhteistyöllä on mahdollista vaikuttaa nuoren sijoittumisessa jatkokoulutukseen ja työhön. Komosen (2006) mukaan kehittämistyön tulisi kohdentua eri instituutioiden väliseen yhteistyöhön, jolloin nuoren poluttaminen voidaan tehdä yhteistyössä ja näin varmistaa, että nuoren tarpeet ja tarvittavat toimenpiteet kartoitetaan laajasti. Eri instituutioiden yhteistyöllä luodaan nuorelle palveluketju, jossa työpajan tarjoama oppimisympäristö, ohjaus ja tuki ovat osa nuorelle räätälöityä palvelukokonaisuutta, jossa huomioidaan nuoren tarpeet kokonaisvaltaisesti. (Komonen 2006, 29–30.)

## **4 OPINNOLLISTAMISEN TAUSTAA**

### **4.1 Ammatillinen koulutus**

Ammatillinen koulutus on suunnattu peruskoulun päättäneille nuorille, muille vailla ammattitutkintoa oleville sekä jo työelämässä oleville aikuisille. Koulutusta järjestetään puuttuvan osaamisen hankkimiseksi tarjoten ammatillista osaamista kullekin opiskelijalle hänen tarpeensa mukaan. Oppilaitosten lisäksi koulutusta järjestetään myös työpaikoilla ja virtuaalisissa ympäristöissä. Ammatillista koulutusta kehitetään aktiivisessa yhteistyössä työelämän kanssa ja koulutuksen tulee vastata ympäröivän yhteiskunnan ja toimintaympäristön muutoksiin. (OPH 2020.)

Juha Sipilän (2015) hallituksen yksi kärkihankkeista oli ammatillisen koulutuksen reformi. Kärkihankkeen tavoitteena oli ammatillisen koulutuksen uudistaminen osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi hankkeen tavoitteena oli lisätä työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä purkaa sääntelyä ja päällekkäisyyttä. (OPH 2015.) Hankkeessa uudistettiin ammatillisen koulutuksen rahoitus, ohjaus, tutkintojärjestelmä, toimintaprosessi ja järjestäjäjärakenteet. Tarpeen ammatillisen koulutuksen uudistamiselle antaa myös se, että tulevaisuuden työelämässä vaaditaan uutta osaamista ja koulutukseen käytävissä olevat rahat vähenevät. (OPH 2015.) Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin ja laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) astui voimaan 1.1.2018 (Maskonen ym. 2019, 13).

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) määrittelee 1 § muun muassa, että ”laissa säädetään ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavasta koulutuksesta sekä ammatillisen osaamisen osoittamisesta ja todentamisesta”. Laki ammatillisesta koulutuksesta 2 § määrittelee, että tutkintojen ja koulutuksen tavoitteena on ”antaa mahdollisuus ammattitaidon osoittamiseen hankkimistavasta riippumatta, kehittää työ- ja elinkeinoelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin, edistää työllisyyttä, antaa valmiuksia yrittäjyyteen ja työ- ja toimintakyvyn jatkuvaan ylläpitoon sekä tukea elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. Tässä laissa tarkoitetun koulutuksen tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista”. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017.)

Ammatillisen koulutuksen uudistus tarjoaa mahdollisuuden siirtymiseen koulutuksesta oppimiseen ja koulutuksen keston sekä sisällön määrittämisen opiskelijan osaamisen perusteella. Jokaiselle opintonsa aloittavalle opiskelijalle on laadittava henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jossa opiskelijan aiempi osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Osaamisen tunnustamisen voi tehdä vain ammatillisen koulutuksen järjestäjä lainsäädäntöä noudattaen. Koulutuksen järjestäjän velvollisuudeksi on säädetty opiskelijan aiemman osaamisen tunnustaminen. Osaaminen voi olla koulutusjärjestelmän sisällä hankittua tai epävirallista esim. työelämässä hankittua ja osaaminen on yhtä validia kuin oppilaitoksessa hankittu. (Maskonen yms. 2019, 14–15.)



## 4.2 Oppimiskäsityksiä ja oppimisen määrittelyä

Ammatilliset tutkinnot pitävät sisällään elinikäisen oppimisen avaintaitoja. Elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat yhdistelmä tietoja, taitoja ja asenteita, joita opiskelija tarvitsee kehittyäkseen läpi elämän. Niiden avulla opiskelija pystyy täydentämään osaamistaan sekä toimimaan yhteiskunnassa ja työelämässä erilaisissa tilanteissa. Elinikäisen oppimisen taitoja opitaan koulutuksen lisäksi harrastuksissa, työelämässä sekä erilaisissa arjen toiminnoissa. Elinikäisen oppimisen avaintaidot pohjautuvat EU:n neuvoston suositukseen. Avaintaitoja päivitetään parhaillaan. (OPH 2020.)

Oppimisen muotoja määriteltäessä puhutaan usein formaalista ja nonformaalista sekä informaalista oppimisesta. Formaali oppiminen nähdään oppimisena muodollisessa koulutuksessa ja kouluorganisaatiossa. Nonformaali oppiminen taas tapahtuu pääsääntöisesti oppimistilanteita itse tuottaen tai toisen tuottamana, ja tällöin ei tavoitella tutkintoja. Informaali oppiminen on arkipäivän tilanteissa tapahtuvaa, mm. kokemusperäistä oppimista ja oppiminen tapahtuu muiden toimintojen ohella spontaanisti, joskus myös tiedostamatta, ja tästä voidaan käyttää nimitystä satunnaisoppiminen. Piilo-oppiminen on tiedostamaton toiminnassa tapahtuvaa oppimista, muun muassa mallioppiminen. (Hätönen 1999, 23.)

## 4.3 Työssäoppiminen

Yhteistä työssäoppimisen suunnittelua ja arviointia vaaditaan koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välillä, että työssäoppimisen tavoitteet voidaan saavuttaa. Laadun työssäoppimisessa takaa opetussuunnitelman tavoitteiden mukainen toiminta, joka saavutetaan työssäoppimistavoitteiden ja työpaikan tarjoamien oppimisen mahdollisuuksien vertailulla, työpaikka-analyysillä. (Frisk & Teittinen 2007, 7–8.) Opinnollistamisessa tämä toteutuu oppimisympäristön tunnistamisraportilla (liite3) sekä ePerusteisiin pohjautuvalla osaamistodistus-pohjalla (liite4).

Joustavia tapoja organisoida ammatillisen perustutkinnon suorittamista on kattu ja työssäoppimista painottava opiskelu, jossa lisätään työssäoppimista,

on siihen yksi ratkaisu. Työssäoppijoiden määrässä on nähtävissä lisääntymisen ja etenkin maahanmuuttajataustaisten oppijoiden tarve lisätukeen. (Frisk, Teittinen 2007, 8–9.) Laadun varmistamiseksi on työssäoppimisen suunnitellulle, toteutukselle ja arvioinnille määritelty opetussuunnitelman perusteissa tai mahdollisesti erillisissä ohjeissa asetettu laatuvaatimuksia, jotka pohjaavat lakiin ammatillisesta koulutuksesta (531/2017). Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) velvoittaa koulutuksen järjestäjää osallistumaan toimintansa ulkopuoliseen arviointiin. (Frisk & Teittinen 2007, 8–10.)

Opettajalle asetetaan kirjassa ”Työssäoppimisen toimintamalleja” edellytykseksi työelämäosaamista ja –tuntemusta, yhteistyökykyisyyttä ja joustavuutta, sitoutuneisuutta, ohjaavaa työtötta, perustutkinnon laajaa tuntemusta, arviointiosaamista, organisointi- ja suunnittelutaitoja sekä viestintätaitoja. (Frisk & Teittinen 2007, 38.) Opettajalle asetetut edellytykset edellä mainitussa kirjassa osuvat hyvin myös osaamisvaatimukseen työvalmentajalle opinnoistamisessa ja osaamisen tunnistamisessa.

#### **4.4 Oppiminen työpajatoiminnassa**

Oppimiskäsityksiä on tutkittu paljon. Oppimisen ydintekijöistä on olemassa joukko erilaisia käsityksiä. Viimeaikainen tutkimus oppimisesta ei Lehtisen ym. (2004) mukaan anna aivan yhtenäistä kuvaavaa teoriaa oppimisesta. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 172). Omakohtaisen kokemuksen asema oppimisessa on kiinnostanut useaa tutkijaa. Humanistisen suuntauksen mukaan ihmiset pyrkivät kohti parempaa elämää ja maailmaa, heidän kasvunsa ja kehityksensä mahdollisuudet ovat rajattomat, ihminen on ainutkertainen ja luova. Omakohtaisen kokemuksen tärkeyttä korostetaan kokemuksellisissa oppimismalleissa, joissa ehkä tärkeimpänä nostetaan esiin reflektiivisyys. (Järvikoski & Härkäpää 2011, 177.) Työpajatoiminnassa omakohtainen kokemus sekä reflektiivisyys toteutuvat vuorovaikutuksessa muiden valmentautujien, työvalmentajan sekä pajaohjaajan kanssa päivittäin.

Työpajalla oppimisen keskiössä ovat arjenhallintataidot sekä itsetuntemus. Vuorokausirytmii, arjen hallinta, tavoitteellisuus ja vastuullisuus ovat tärkeitä elementtejä tulevaisuuden koulutus- ja työmarkkinoille kiinnittymisessä. Työ-

pajat kasvattavat oma-aloitteellisuutta, rohkeutta ja itsetuntoa sekä vahvistavat sosiaalisia taitoja. Myös ammatillisia taitoja ja työelämän pelisääntöjä sekä yleisiä työelämävalmiuksia työpajatoimijoiden mielestä opitaan työpajatoiminnassa. (Hietalahti ym. 2013, 33–34.)

Työpajatoiminnassa on mahdollista tukea minäpystyvyyttä, jolla Taipaleen (2008) mukaan tarkoitetaan yksilön käsitystä omista kyvyistään ja itsestään oppijana. Työpajoilla kyse on tuesta oppimiseen, ongelmanratkaisuun, uuden tiedon hankkimiseen ja soveltamiseen, omien taitojen kehittämiseen, muutoksiin sopeutumiseen, tiimityöhön ja oman osaamisen esille tuomiseen. Oppimista häiritsee liian vähäinen luottamus omaan kykyihin ja mahdollisuuksiin, mikä saattaa vähentää yrittämistä ja voi johtaa kouluttautumiseen liittyvistä suunnitelmista luopumiseen. (Hietalahti ym. 2013, 34.)

Työpajojen tulevaisuus edellyttää uusia aluevaltauksia. Nuorten työpajat ovat tukeneet ja tarjonneet palveluja perinteisesti peruskoulusta toisen asteen koulutukseen siirtymisen sekä koulutuksesta työelämään siirtymiseen. Keskeinen haaste nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa on myös ammatillisen tutkinnon suorittamisen tukeminen. Työpajoilla on toiminnan alusta alkaen toteutettu tavoitteellista nonformaalin, eli tavoitteellisen oppimisen traditiota, joka tapahtuu kokemuksellisen ja tekemällä oppimisen kautta ja jota ei ole hyväksytty osaamisena tai hyväksi luettu ammatillisissa opinnoissa. Nyt työpajojen ja ammatillisten oppilaitosten yhteistyötä kuitenkin tiivistetään, mikä näkyy nuorten poluttamisena työpajalta ammattioppilaitokseen tai päinvastoin, jos opinnot uhkaavat keskeytyä tai ovat keskeytyneet. Kunnan ylläpitämiä työpajoja hyödynnetään ammatillisen koulutuksen suorittamisen tukena toimivana ympäristönä, jossa opiskelija voi henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaisesti tulla suorittamaan tutkinnon osia tavoitteellisesti, ohjatusti ja arvioituna esim. työssäoppimisen tai näyttöjen kautta. (Hoikkala & Sell 2014, 440–441.)

#### **4.5 Opinnollistaminen**

Suomalaisessa koulutuskeskustelussa koulutuksen ulkopuolista oppimista voidaan suorittaa näyttötutkinnoin aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisella. Oppimista voidaan myös suorittaa portfolioilla, työssä oppimisella ja vapaaeh-

toistoiminnassa. Koulutuksen ulkopuolista osaamisen tunnistamista ja tunnustamista kehitetään jatkuvasti. Yhteiskunnan näkökulmasta aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen säästää aikaa ja vaivaa toisin sanoen rahaa, kun ei opeteta ihmisille sitä mitä he jo osaavat. Yksilötasolla ajateltuna opintoajat lyhenevät mikä vähentää opiskeluun käytettyä aikaa ja nopeuttaa työllistymistä. (Pekkarinen & Myllymäki 2017, 61.)

Ammatillisissa opinnoissa on jo otettu käyttöön aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, joka voidaan tunnistaa joustavasti sekä työelämälähtöisesti. Kiinnostus nuorisotyössä, harrastuksissa ja työelämässä saadun osaamisen tunnistamiseen ja sen lisäämiseen on lisääntynyt. (Pekkarinen & Myllymäki 2017, 61.) Pärnänen ja Okkonen (2009) ovat tilastokeskuksen tilastoja tutkiessaan ja analysoidessaan todenneet, että työllistymisen kannalta koulutuksella on suuri merkitys. Tilastokeskuksen tutkimuksessa ”Työttömyysaste koulutuksen mukaan vuosina 1995–2007” on nähtävissä, jonka Pärnänen ja Okkonen (2009) ovat myös nostaneet esille, että heillä, joilla ei ole perusasteen jälkeistä koulutusta myös työttömyysaste on korkeampi. (Pärnänen & Okkonen 2009, 193.)

Avartajat-hankkeen julkaisussa ”Osaamista yksilöllisillä poluilla – opinnollistaminen osana oppilaitos–työpajayhteistyötä Maija Schellhammer-Tuominen on kirjoittanut, että ”tarvetta on nykyistä joustavammille ja räätälöidyille kouluttautumismahdollisuuksille”. Opinnollistaminen on yksi tapa tunnistaa erilaisia oppimisympäristöjä ja kuvata muualla opittuja asioita opetussuunnitelman kielellä. Työpajoissa ja muissa oppilaitosten ulkopuolisissa ympäristöissä aiemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen ovat keskeisessä asemassa. (Hietalahti ym. 2013, 7.)

Opinnollistaminen on työpajan pedagogiikan esiin tuomista. Opinnollistamisen toimintamallin avulla tuodaan näkyväksi tekemällä oppimisen käytäntöjä ja tavoitteita. Opinnollistamisen perustana on sekä yhteiskunnallinen että koulutuksellinen tasa-arvoisuus ja oppimisympäristössä tapahtuvan osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen yksittäisen valmentautujan eduksi. Opinnollistamisen toimintamallilla halutaan turvata valmentautujalle mahdollisimman hyvä yksilöllinen ja ammatillinen kasvu sekä mahdollisuus työelämään hakeutumiseen. Perustarkoituksena opinnollistamiselle on kehittää aiemman osaamisen

kartoittamista, osaamisen suunnitelmallista kerryttämistä sekä osaamisen dokumentoinnin käytäntöjä. Käytäntöjä opinnollistamisessa kehitetään yhteismittaisesti ja ammatillisissa oppilaitoksissa kertyvän osaamisen kanssa vertailevasti. Opinnollistamisessa tehdään näkyväksi ja tunnistetaan valmentautujan osaaminen. (Hietalahti ym. 2013, 7.)

#### **4.6 Tutkimuksia ja kehittämishankkeita opinnollistamisesta**

Opinnollistamisesta löytyy paljon tutkittua tietoa. Opinnollistamista on tutkittu sekä kehitetty myös useissa eri opinnäytetöissä. Mainitsen seuraavaksi muutamia aikaisempia opinnäytetöitä, jotka sijoittuvat tai koskettavat jollain tavoin työpajakenttää ja sen opinnollistamista. Nämä mainitsemani opinnäytetyöt vahvistavat oman opinnäytetyöni tavoitetta ja luovat varmuutta kehittämisssessiini. Luettuani opinnäytetyöt olen saanut varmuuden opinnollistamisen kehittämisen tärkeydestä sekä ne ovat luoneet uskoa myös opinnollistamisen mahdollisuuksiin Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöllä.

Eeva Piha (2014) nostaa esille opinnäytetyössään ”Opinnollistaminen startti- valmennuksessa”, että oppimiseen ja oppimiskokemuksiin vaikuttaa paljon myös oppimisympäristö. Oppimisympäristöinä työpajat tarjoavat tavanomaisesta koulumaisesta oppimisympäristöstä poikkeavan ympäristön, jossa valmentautujien yksilölliset erot ja tarpeet huomioidaan. Valmentautajat, joilla on vaikeuksia sopeutua perinteiseen luokkahuonemaiseen oppimisympäristöön hyötyvät työpajoilla tarjottavasta pienryhmätoiminnasta sekä yhteisöllisestä ja toiminnallisesta toiminnasta kaikkein eniten. (Piha 2014, 5)

Sampo Hulkkonen (2016) ”Tutkintoja työtoiminnassa opinnollistamisen avulla- liikunnanohjaajan perustutkinnon opinnollistaminen työpajaympäristössä” on todennut opinnäytetyössään, että oppimisympäristön tunnistamisraportti on hyvä väline oppimisympäristön tunnistamiseen. Oppimisympäristön tunnistamisraportti vaatii vain ajoittaista päivittämistä, eikä vaadi jatkuvaa muok- kausta. ePerusteisiin pohjautuva osaamistodistus pohja taas vaatii jatkuvaa päivittämistä opinnollistettavan työtehtävien sekä tarkasteluna olevan tutkin- non osan mukaan. (Hulkkonen 2016, 27.)

Eteenpäin pyrkiville ihmisille ja organisaatiolle aktiivinen kehittäminen ja kehittyminen on luontevaa. Työpajakentän ydinosaamisalue ja vahvuus on edelleen elämänhallinnallinen osaaminen, mutta perspektiivin laajentaminen myös muihin työllistymistä tukeviin tekijöihin on tärkeää, jo työpajatoiminnan arvostuksen näkökulmasta. Työpajoista on ajateltu, että ne tuottavat enemmän elämänhallintaan painottuvaa kuntoutus- ja valmennustyötä, kuin muita nykypäivän työelämässä vaadittavia realiteetteja, kuten koulutusta. Opinnollistamisen kautta kaikenlainen pajalla saatu oppiminen ja valmentautujan osaaminen saadaan tehtyä näkyväksi, tunnistettua. Työpajojen tehtävä on lähes sama kuin oppilaitosten. Molempien toimijoiden tehtävä koostuu osaavan työvoiman tuottamiseen. Kun työpajan valmentaja ja oppilaitoksesta saman alan ammattiohjaaja keskustelevat työpajan tarjoamista vaihtoehdoista jonkin tutkinnon osan suhteen, voi tapahtua niin, että he huomaavat puhuvansa samaa kieltä. Työpajaa ja oppilaitosta yhdistävä tekijä on tutkinnon perusteet. (Juntunen 2012, 6–8.)

Hannu Terävä (2010) on opinnäytetyössään ”Erilaisia käytäntöjä opinnollistaa työpajatoimintaa” tutkinut eri työpajojen toimintaa opinnollistamisen käynnistämiseksi. Työpajatoiminnan kehittämisen kannalta on tärkeää luoda erilaisia opinnollistamisen malleja. Työpajatoiminta on toiminut nuorisotyön muotona jo pitkään ja kehittynyt tätä kautta välityömarkkinoista uudenaikaiseksi toimijaksi. Koska työpajoille on alkanut hakeutumaan myös työttömiä kouluttautumattomia nuoria, ei syy voi olla siinä, ettei työtä ole tarjolla. Ongelmaksi nuorten palkkaamiselle on se, ettei heillä ole muodollista koulutusta. Kouluttautumattomuus johtuu hyvin erilaisista syistä ja on yleensä yksilökohtainen. Työpajalla toteutuvalla kouluttautumisen tukemisella, kun se on riittävällä tasolla, voidaan vaikuttaa nuorten elämään ja tulevaisuuteen merkittävästi. Yksi kouluttautumisen tukemisen mahdollisuuksista on työpajatoiminnan opinnollistaminen, osaamisen tunnistaminen ja sen dokumentoitu tunnustaminen. (Terävä 2010, 22.)

#### **4.7 Opinnollistamisen hankkeita**

Valtakunnallinen työpajayhdistys on ollut vahvasti mukana työpajatoiminnan opinnollistamisessa. Vuonna 2018 Valtakunnallinen työpajayhdistys on käyn-

nistänyt opetus- ja kulttuuriministeriön rahoituksella ”Työpajatoiminnan opinnollistaminen” –hankkeen, jonka tarkoitus oli työpajojen nykyisen osaamisen nykytila ja kehittämistarpeet. (Valtakunnallinen työpajayhdistys 2019.)

Pia-Leena Salon (2015) ”Käsikirja opinnollistamisen työkaluihin – ammatti-osaamista välityömarkkinoilta -hankkeessa laatima käsikirja on hyvä työkalu oppimisympäristön tunnistamiseen sekä oppaaksi opinnollistamisen käynnistämiseen. Käsikirja jakaantuu kahteen eri osioon ja ensimmäisessä osiossa esitellään opinnollistamisprosessi ja sen tueksi kehitetyt työkalut. Käsikirja avaa muun muassa valtakunnallisilla malleilla opinnollistamisen teoriaa ja ohjaa osaamiskartan täyttöä. Toisessa osiossa Salo avaa miten osaamiskartan voi luoda omaan organisaatioon. Salo kirjoittaa, että yhdessä molemmat osiot avaavat kokonaisuuden, jolla organisaation opinnollistaminen onnistuu. (Salo 2015, 4.)

Vastuuta 2020-hankeessa (ESR) on kehitetty Länsi-Uudellamaalla, työpajojen ja järjestöjen kanssa yhteistyössä menetelmä, joka sopii epävirallisen oppimisen tunnistamisessa, jonka pohjana on ePerusteet. Työpajan ja järjestön toimintaa kehitetään menetelmän avulla työelämän vaatimusten mukaisesti ja työtehtäviä avataan tutkinnonosittain. Tutkinnon perusteisiin voidaan verrata työtehtäviä myös kotouttamiskoulutuksen työjakson aikana etenkin niille, joilla on aiempaa osaamista ja halua. Työyhteisöt tunnistetaan yhteistyössä alan ammattilaisten kanssa. Hankkeen tuloksena mainitaan, että muutamia opiskelijoita, joiden opinnollistamisen kautta hankittu osaaminen työpajalla on tunnistettu, on aloittanut opiskelun Luksiassa. Työpajalla hankittu osaaminen ja siitä saatu dokumentti on varmistanut opiskelijan pääsyn Luksiaan opiskelemaan henkilökohtaistamisen kautta ja opiskelijan opiskeluaika on lyhentynyt huomattavasti. (Arjen Arkki 2017.)

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemasta työllisyyden Kuntakokeilu 2015 seurantaraportista käy ilmi, että opinnollistaminen on työllisyydenhoidon näkökulmasta perinteistä paljon laaja-alaisempi näkökulma työttömyyteen, sen syihin ja siitä selviämiseen. Opinnollistaminen on noussut esiin myös kansainvälisessä keskustelussa, mistä yhtenä esimerkkinä ”osaa -> työllisty” –teesi muun muassa Tanskassa. Opinnollistaminen on työllisyyden Kuntakokeilussa 2015

määrittynyt oppimisen tunnistamiseen ja sen tunnustamiseen sekä näiden menetelmien kehittämiseen. Oppimisen tunnistamista sekä tunnustamista Kuntakokeilussa 2015 on määritelty valtakunnallisten tutkintovaatimusten kautta muun muassa osaamistodistusten avulla. Loppuraportissa on nostettu esille, että käytännönläheisen koulutuksen toteuttaminen esimerkiksi erilaisille oppijoille sekä pitkään työttömänä olleille, tarjoaa myös yritysten näkökulmasta heille tarjoutuvan työvoiman osaamisen lisäämistä. Pitkään työttöminä olleilla juuri haasteet työmarkkinoilla liittyvät osaamisen ja koulutuksen puutteeseen tai vanhenemiseen. (Arnkil, Spangar, Jokinen, Tuusa & Pitkänen 2015, 39–40.)

Suomessa vuodesta 2010 on tuettu työttömyysetuudella työttömän mahdollisuutta lisätä omaa osaamistaan omaehtoisella kouluttautumisella. Kouluttautuminen ja osaamisen lisääminen parantavat mahdollisuuksia työllistymisessä. Kaikilla työttömillä työnhakijoilla ei ole tarvittavaa motivaatiota tai edellytyksiä opiskella perinteisillä oppimisväylillä, joten opinnollistaminen parantaa myös näiden ihmisten mahdollisuutta hankkia työelämässä vaadittavaa osaamista ja koulutusta. Opinnollistamisessa huomioidaan aikaisemmin hankittu osaaminen ja tuodaan näkyväksi sekä suhteutetaan erilaisiin tutkintovaatimuksiin. Työpajoilla käytössä ollut opinnollistamisen käsite on laajenemassa kaikkeen työllistämiseen. Osaamistodistusten sekä osaamisen kuvaamisen avulla, valmennuksesta ja valmennuksen sisällöstä saadaan tietoa muille viranomaisille. Samalla syntyy valmennustoiminnan työkalu ja arviointimenetelmä vahvistuu. (Arnkil ym. 2015, 40–41.)

## **5 KEHITTÄMISEN TAVOITTEET JA VÄLINEET**

### **5.1 Tutkimuksellisen kehittämisen tavoite**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkimuksellisin kehittämisen keinoin löytää menetelmä ja rakenne, joka mahdollistaa Leppävaaran TOK:n tuotantokeittien opinnollistamisen. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta yhdistää konkreettisen kehittämistoiminnan ja tutkimuksellisen lähestymistavan (Toikko & Rantanen 2009, 19).



Kehittämistyön edetessä on selvinnyt, ettei pelkkä työpajalla tunnistettu osaaminen riitä osaamisen tunnustamiseen esimerkiksi työpaikkaa haettaessa, joten opinnollistamisen käynnistymiseen tarvitaan oppilaitoksen edustus vahvasti mukaan. Espoossa luontevin oppilaitosyhteistyökumppani on Omnian ammattiopisto.

Kehittämistarpeen tunnistus on liikkeelle paneva voima, joka nousee esille käytännön työssä huomioidusta muutostarpeesta. Heti kehittämistyön suunniteluvaiheessa ja sen toteutuksessa on tärkeää muodostaa yhteinen ymmärrys kehittämisen kohteesta sekä aihealueen riittävä rajaaminen, jota ei kuitenkaan täysin lyödä lukkoon. (Salonen ym. 2017, 56.) Systemaattisella kehittämistoiminnalla, joka on yksi keskeinen työelämän osaamisalue, pyritään tiedon tuotantoon (Toikko & Rantanen 2009, 9).

Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön ja Omnian ammattiopiston välisen vuorovaikutuksellisen yhteistyön käynnistyminen ja vahvistaminen mahdollistaa opinnollistamisen. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön opinnollistaminen ja yhteistyön vahvistuminen Omnian ammattiopiston kanssa parantaa asiakkaanamme olevien valmentautujien mahdollisuuksia tutkinnon osien suorittamisen kautta osoittaa osaamistaan ja näin vahvistaa heidän työllistymisedellytyksiään ja / tai madaltaa kynnystä ammatillisiin opintoihin hakeutumisessa.

Opinnollistamisen käynnistyminen nostaa myös Leppävaaran TOK:n profiilia ja lisää näin mahdollisuuksia toiminnan jatkumiselle. Opinnäytetyön aikana syntynyt yhteistyö Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön ja Omnian ammattiopiston välillä mahdollistaa yhteistyön käynnistymisen ja vahvistumisen koko Espoon TOK:n toiminnassa, kaikissa toimipisteissä ja suurimmassa osassa toiminnan pajoista.

Kehittämistyön toteutus vaatii laajaa ja moniammatillista osaamisen yhteistyöverkostoa. Oppilaitoksen kanssa on yhteistyössä ensin tunnistettava ja oppilaitoksen on tunnustettava Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön soveltuvuus opinnollistamiseen. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön ja Omnian ammattiopiston välisessä yhteistyössä on määriteltävä mitä tutkinnon osia tuotantokeittiöllä voidaan suorittaa suhteuttaen opetushallituksen ePerusteisiin. Oppi-

misympäristön tunnistamisella on tärkeä rooli opinnollistamisen onnistumisessa. Oppimisympäristön tunnistaminen on työpajalähtöistä silloin, kun työpaja tähtää omaehtoiseen osaamisen tunnistamiseen ja osaamistodistuksiin. (Maskonen ym. 2019, 30.)

## 5.2 Kehittämistyön kysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkimuksellisen kehittämisen menetelmin tutkia ja selvittää, mitä Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön sekä Omnian ammattiopiston yhteistyön käynnistämiseksi vaaditaan. Tutkimuskysymysten sijaan kehittämistyössä puhutaan yleensä kehittämiskysymyksistä tai vain kysymyksistä (Toikko & Rantanen 2009, 117). Tutkimuksellisen kehittämistyöni aikana selvitän ja tutkin sekä pyrin vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä toimia Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön suhteen tarvitaan ennen opinnollistamisen mahdollistumista sen toiminnassa?
2. Miten Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön, keittiön ulkoiset eli fyysiset puitteet huomioiden mahdollistaa tutkinnon osien suorittamisen?
3. Minkä ammatillisen tutkinnon osassa tai osissa Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöllä valmentautujan osaaminen voidaan tunnistaa siten, että oppilaitos voi sen tunnustaa?

## 5.3 Kehittämispäiväkirja ja dokumentaatio kehittämistyössä

Koko opinnäytetyön, tutkimuksellisen kehittämisprosessin aikana on kirjoitettu henkilökohtaista kehittämispäiväkirjaa sekä kirjattu epävirallisiin muistioihin ja lapuille erilaisia ajatuksia ja ideoita sekä kehittämisehdotuksia kehittämistyön tueksi. Kehittämispäiväkirja on kehittämistoiminnan epävirallista dokumentaatiota, joka perustuu henkilökohtaiseen reflektioon (Toikko & Rantanen 2009, 81). Kehittämisprosessin aikana syntyi niin paljon materiaalia, että sen tarkka dokumentointi oli välttämätöntä. Materiaalia syntyi Word tiedoston muodossa 10 sivua ja A5 kokoinen vihko täyttyi yli puolen välin, lisäksi erilaisia muistioita useita kymmeniä sekä lukematon määrä erilaisia pieniä muistilappuja. Kehittämispäiväkirja oli opinnäytetyön kirjoittamisen tukena, jonka avulla oli helpompi

palata ajatuksiin, pohdintoihin sekä reflektointeihin, joita kehittämistyön aikana oli syntynyt.

Kehittämispäiväkirja toimi opinnäytetyön tukena hyvin ja tuki työn etenemistä. Kehittämisen aikana kaikki tuotetut materiaalit ja aineistot ovat yhtä tärkeitä, vaikka tuotoksen ja tulosten kirjoittamisessa toinen materiaali tai aineisto nousisi tärkeämmäksi kuin toinen. Kehittämisen aikana tuotettujen materiaalien ja aineistojen käsittely- ja analyysitavat eivät ole niin perusteellisesti esitettyjä kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä, eivätkä ole niin perusteltuja. Kehittämistyössä materiaalien ja aineistojen esittelyn on kuitenkin oltava riittävän selkeä ja palveltava arviointia sekä kehittämistyön tuotosta. (Salonen 2013, 23.)

#### **5.4 Teemahaastattelut kehittämisen tukena**

Opinnäytetyöni yhtenä menetelmänä käytin muun muassa teemahaastattelua, jota voi kuvata myös eräänlaiseksi keskusteluksi (Valli & Aaltola 2015, 27). Teemahaastattelun toteutin valmiilla haastattelulomakkeella (liite1), jota käytin vain keskustelun tukena eli niin sanottua puolistrukturoitua menetelmää käyttäen. Asiantuntijoiden muun muassa verkoston toimijat haastattelun toteutin avoimella haastattelulla.

Avoimen haastattelun valitsin menetelmäksi koska ajattelen, että sen avulla on mahdollista saada selville hyväksi havaitut toteuttamiskelpoiset keinot, mutta myös mahdolliset haasteet. Haastattelemanani asiantuntijat olivat jo omassa toiminnassaan toteuttaneet opinnollistamista ja heillä oli vahva yhteistyöverkosto eri oppilaitosten kanssa. (Valli & Aaltola 2015, 29.) Sovin tapaamisajan Edistia Työelämä – työvalmennuspalvelut työvalmentajan kanssa heidän omaan toimipisteeseensä, jossa pääsin samalla tutustumaan tarkemmin heidän toimintaympäristöönsä. Tapaamisesta syntyi useita sivuja merkintöjä kehittämispäiväkirjana käyttämäni vihkoon.

Laatimani teemahaastattelulomake (liite1) tuntui aluksi liiankin useita kysymyksiä omaavaksi ja raskaaksi. Opinnäytetyön edetessä teemahaastatteluiden litteroinnin ja muun tuotoksen sekä kehittämispäiväkirjaan teemahaastatteluilissa esille nousseiden ajatusten anti osoittautui yllättävän hyväksi kehittämisen etenemisen tukena, etenkin SWOT-analyysin (liite2) kasaamisessa.

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tiedontuotantoa, jolla pyritään konkreettiseen muutokseen, mutta samalla myös perusteltuun tiedon tuottamiseen, jossa kysymykset nousevat käytännön toiminnasta ja rakenteista. Tietoa tuotetaan aidoissa käytännön toimintaympäristöissä, jolloin käytännön ongelmat ja kysymykset ohjaavat tiedontuotantoa ja tutkimukselliset asetelmat ja menetelmät toimivat tässä apuna. (Toikko & Rantanen 2009, 22-23.)

### **5.5 SWOT -analyysi kehittämisen tukena**

Nykykäytännön kehittämistarpeiden tunnistamisessa on hyvä nostaa esille eri sidosryhmien ja tahojen näkemyksiä, jonka tukena toimii muun muassa SWOT-analyysi, joka on yksi osallistavista kehittämisen menetelmistä (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 56).

Laadin SWOT - analyysin (liite2) Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöstä opinnollistamista, osaamisen tunnistamista ja tunnustamista ajatellen. SWOT-analyysin valitsin yhdeksi kehittämismenetelmäksi, koska sen avulla on mahdollista saada laaja kuva ja näkemys, mahdollista uhkista ja heikkouksista, mutta myös vahvuuksista ja mahdollisuuksista. SWOT-analyysin kasasin verkostoissa sekä tapaamisissa ja kirjallisessa materiaalissa esille nousseista asioista, jotka tulisi huomioida opinnollistamisen prosessissa ja sen valmistelussa sekä käyttöönotto vaiheessa. SWOT-analyysiä rakensin omana tiedostona koko kehittämissuorituksen ajan, lisäten merkintöjä uusista esille nousseista tiedoista. SWOT-analyysin, joka on yksinkertainen ja hyödyllinen suunnittelun väline, kohteena voi olla jokin toiminnan osa-alue tai toiminta kokonaisuudessaan (Salonen ym. 2017, 57). SWOT-analyysin pohjalta voidaan tehdä päätelmiä, miten heikkouksia muutetaan vahvuudeksi ja miten vahvuuksien käyttö saadaan hyödyksi sekä miten uhat voidaan välttää ja tulevaisuuden mahdollisuuksia voidaan hyödyntää (Salonen ym. 2017, 90).

### **5.6 Benchmarking kehittämisen tukena**

Benchmarking on menetelmä, jonka avulla voidaan tutkia muiden toimijoiden toimintatapoja ja löytää syitä millaisilla käytännöillä he ovat menestyneet (Sa-

lonen ym. 2017, 186). Suunnitelmallisuutta, yhteistoiminnallisuutta ja tavoitteiden saavuttamista kehittämistyön toteutusvaiheessa voidaan edistää muun muassa Benchmarking-menetelmällä (Salonen ym. 2017, 62). Benchmarking-menetelmä eli vertaisarviointi on havainnointia, hyvien ideoiden muistiin paneamista ja niiden vertailua omaan toimintaan. Onnistuakseen Benchmarking vaatii perusteellisen pohjustustyön. Ensin on määriteltävä kehittämistä kaipaava kohde ja sen jälkeen etsitään kehittämiskohteelle sopiva vertailukumppani. Kun sopiva vertailukumppani on löytynyt, kerätään systemaattisesti tietoa siitä, kuinka vertailukumppanit ovat onnistuneet kyseisessä asiassa paremmin. Tietoa etsitään monista eri lähteistä esimerkiksi internetistä ja käymässä paikan päällä. (Oppariapu s.a.) Benchmarkingin avulla voidaan tutkia ilmiötä, jonka aihealueesta ei omassa toiminnassa ole kattavaa tietoa tai kokemusta (Salonen, Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 186).

## **6 KEHITTÄMISTYÖN ETENEMINEN**

### **6.1 Suunnittelun perusteet**

Idea opinnäytetyön aiheesta syntyi Espoon kaupungin elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikön, työllisyyspalveluiden kokouksessa elokuussa 2019. Profiilin nosto ja vaikuttavuuden lisääminen sekä yhteistyön käynnistäminen ja vahvistaminen Omnian ammattiopiston kanssa on yksi Espoon kaupungin elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikön, työllisyyspalveluiden tavoitteista seuraaville vuosille.

Kokouksessa todettiin, että opinnollistaminen, osaamisen tunnistaminen sekä tunnustaminen on nykypäivää. Opinnollistaminen on yksi keinoista nostaa pajatoiminnan profiilia ja tuoda näkyväksi organisaation kyky seurata aikaansa ja tehdä tarvittavia muutoksia toiminnassaan sekä kehittää ja kehittyä. Espoon kaupungin työllisyyspalveluiden tarkoitus ja tavoite on tukea valmentautujia työllistymisen polulla tai kohti ammatillista kouluttautumista, joten opinnollistaminen ohjaa ja valmentaa valmentautujaa tähän suuntaan – Espoon työllisyyspalveluiden henkilökunnan perustehtävä toteutuu.

Kehittämistehtävä vaatii tarkkaa rajaamista (Valli & Aaltola 2015, 19). Opinnollistamista sekä osaamisen tunnistamista kehitetään Espoon kaupungin elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikössä, työllisyyspalveluissa samaan aikaan

usean eri henkilön toimesta, joten oman palan valitseminen ja sen sisäistäminen vaati jatkuvaa pohdiskelua ja rajaamista. Opinnäytetyötä tehdessäni pyysin ja sain apua rajaamisessa sekä opinnäytetyöni suunnassa opinnäytetyötäni ohjaavalta opettajalta. Työelämän ohjaajilta en pyytänyt useinkaan apua opinnäytetyöni etenemisessä, mutta työajankäytöllisesti ja opinnäytetyön aiheen rajaamisessa heistä oli paljon apua.

## 6.2 Toteutus

Opinnäytetyössä menetelmänä käytin useampaa eri menetelmää. Lähtökohdana kehittämiselle voi olla nykyisen tilanteen tai toiminnan ongelmat, mutta toisaalta näkymä jostain uudesta, jolloin kehittäminen voi kohdentua myös rakenteisiin ja prosesseihin. Kehittämistoiminnassa tavoitteena on aina muutos. Kehittämisvälineitä voidaan käyttää selvittämään kehittämisen tarvetta, kehittämiseen liittyvien sosiaalisten prosessien ylläpitämiseen tai tavoitteiden saavuttamisen arviointiin. (Toikko & Rantanen 2009, 16-18.)

Tutustuin laajasti opinnollistamiseen, osaamisen tunnistamiseen sekä tunnustamiseen liittyvään materiaaliin; lähdekirjallisuuteen, verkkosivuihin sekä muuhun saatavilla olevaan materiaaliin, josta laadin teoreettisen viitekehyksen. Pidin kehittämispäiväkirjaa, johon kirjasin kaikki mahdolliset tapaamiset sekä muut opinnollistamiseen liittyen saamani tiedot.

Kehittämistoiminnan yleisyydestä huolimatta siihen liittyy paljon haasteita. Usein kirjallisuudessa kehittäminen kuvataan systemaattisena prosessina ja odotetaan kaunista kehittämisen kaarta, mutta todellisuus ei ole sitä. Kehittämisprosessin suuntaa joudutaan korjaamaan ja mahdollisesti suuntaamaan uudelleen koko prosessia. Eri toimijoiden ”mukaan saaminen” ja arjen kiireet sekä erilaiset intressitulkinnat voivat johtaa pintapuoliseen tai hyvin vähäiseen sitoutumiseen. Kehittäjä ei ole vain ulkopuolisen kehittäjän roolissa, vaan yhteiseen kehittämiseen ennen kaikkea pyritään keskinäisen dialogin avulla. (Toikko & Rantanen 2009, 8–11.)

Tutustuessani opinnollistamisen teoriaan sekä siihen liittyvään saatavilla olevaan materiaaliin melko varhaisessa vaiheessa ymmärsin, ettei opinnollista-

mista voi toteuttaa ilman yhteistyötä jonkin oppilaitoksen kanssa. Tämä vastasi ainakin osittain ensimmäiseen kehittämiskysymykseeni. Koska opinnollistaminen vaatii oppimisympäristön tarjoamien mahdollisuuksien konkreettista avaamista ja tunnistamista tarvitaan opinnollistamisen kehittämiseen mukaan oppilaitos. Pelkkä työpajalla tunnistettu valmentautujan osaaminen ei riitä. Opinnollistamisen käynnistämiseen ja valmentautujan tunnistetun osaamisen tunnustamiseen tarvitaan oppilaitos, joka tarjoaa mahdollisuuden näyttöjen suorittamiseen pajaympäristössä. Opinnollistamisen on oltava hyvin suunniteltua ja yhteistyön on oltava tiivistä, jatkuvaa ja luotettavaa, sekä luottamuksellista. Espoon työ- ja oppimiskeskusten ja oppilaitoksen välillä TOK:n työpajat toimivat Espoossa, joten luontevin oppilaitos mahdollisen yhteistyön käynnistämiseen opinnollistamiseen liittyvissä asioissa on Espoossa sijaitseva Omnian ammattiopisto.

TOK:n työpajojen ja Omnian ammattiopiston välisen yhteistyön käynnistäminen nousi ensiarvoisen tärkeäksi tarpeeksi kehittämistyön edetessä. Joten yhteistyön käynnistymisen esteet oli löydettävä ja keksittävä ratkaisu niiden poistamiseen. Tässä asiassa Leppävaaran TOK:n työpajojen palveluesimiehellä oli iso merkitys, joka kutsui Omnian ammattiopistolta aikuiskoulutuksesta vastaavan rehtorin sekä keittiöalan tutkintovastaavan yhteistyöpalaveriin.

Yhteistyön käynnistäminen Omnian ammattiopiston kanssa oli haasteellista muun muassa aikataulu haasteiden vuoksi. Yhteistä tapaamista oli vaikea saada toteutumaan ja prosessin aikana tarvittiin useita eri tapaamisia, ennen kuin meillä kaikilla oli yhteinen näkemys, miten prosessissa on tarkoituksen mukaista edetä. Yhteistyön käynnistämisessä vaadittiin sitkeyttä ja jatkuvaa yhteydenottoa tapaamisten toteutumiseksi ja prosessin etenemiseksi. (Kehittämispäiväkirja 2019–2020.)

Espoon kaupungin elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikössä, työllisyyspalveluissa on johtoryhmän ja esimiestason hyväksyntä opinnollistamisen käynnistämiseen. Opinnollistamisen käynnistyminen ja mahdollistuminen kaikissa Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskuksissa on vuodelle 2020 asetettu tavoite. Opinnollistamiseen sekä muuhun yhteistyön kehittämiseen Espoon kaupungin elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikön, työllisyyspalveluiden ja Omnian ammat-

tiopiston välillä on käynnissä monella eri tasolla ja eri toiminnoissa. Tieto Omnian ammattiopiston johtoryhmän hyväksynnästä yhteistyön käynnistämiseen Espoon työ- ja oppimiskeskusten kanssa opinnollistamiseen liittyen saatiin Veijo Wienkoopilta 10.2.2020. (Kehittämispäiväkirja 2019–2020.)

Kehittämistoiminta ei etene aina loogisesti eikä useinkaan pääty loogiseen lopputulokseen, vaan se on hidasta ja katkoksellista, eikä sitä voida puristaa progressiivisten mallien kaavaan. Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, joka vaatii sopeutumista ja pitkäaikaista muokkausta. (Toikko & Rantanen 2009, 70.)

Ajoittain kehittämissprosessin aikana tunsin turhautumista, kun tuntui, ettei asia edennyt lainkaan. Käytännössä prosessi oli käynnissä koko ajan, mutta eri organisaatioiden yhteistyön käynnistämiseen vaaditaan enemmän kuin perustyötä tekevien tahtotila yhteistyöhön. Yhteistyön käynnistämiseen vaadittavat asiat on hyväksyttävä myös molempien organisaatioiden esimiestasolla sekä johtoryhmissä, mahdollisesti myös ohjausryhmissä. Omnian ammattiopiston tutkintovastaava, Bruno Stalder, on jo lokakuussa 2019 hyväksynyt Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön ympäristöltään, laitteiltaan, koneiltaan ja ruuanvalmistus mahdollisuuksiltaan mahdolliseksi oppimisympäristöksi, jossa voi olla mahdollista suorittaa tutkinnon osia ja saada osaamistodistuksia. (Kehittämispäiväkirja 2019.)

### **6.2.1 SWOT-analyysi**

Laadin SWOT-analyysin (liite2), keräämäni aineiston perusteella ja analysoin sen materiaalin ja lähdekirjallisuuden avulla. SWOT-analyysin avulla on mahdollista analysoida vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia löytämieni ja kirjoittamieni teorian teksten pohjalta sekä verkostossa, kokouksissa ja tutustumiskäynneillä esiin nousseita asioita (Kehittämispäiväkirja 2019 – 2020).

Koko kehittämissprosessin aikana minulla oli selkeästi mielessä SWOT-analyysin nelikenttäinen pohja, jota käytin työkaluna uusien esille tulleiden asioiden analysoinnissa pohtien onko kyseessä uhka tai heikkous vai mahdollisuus tai



jopa vahvuus. SWOT-analyysin pohjalta voidaan tehdä päätelmiä, miten heikouksia muutetaan vahvuudeksi ja miten vahvuuksien käyttö saadaan hyödyksi sekä miten uhat voidaan välttää ja tulevaisuuden mahdollisuuksia voidaan hyödyntää (Salonen ym. 2017, 90).

### **6.2.2 Haastattelut**

Laadin haastattelulomakkeen (liite1), jonka avulla haastattelin Espoon työllisyyspalveluissa kolmea eri ammattialan edustajaa, litteroin ja kasasin haastattelut yhteen käsitteiden ja aiheiden perusteella (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 110). Haastateltavat valikoituivat niin, että ajatuksenani oli saada mahdollisimman kattava aineisto tutkimuksellisen kehittämistyön tueksi (Rissanen 2006). Haastattelulomakkeessa oli paljon kysymyksiä ja pohdin jo ennen haastatteluita, että onko haastattelulomake liian raskas. Kehittämistyön edessä huomasin, että haastatteluissa saamani tieto oli tärkeää ja jokainen eittämäni kysymys tuki hyvin etenemistäni kehittämisprosessissa.

Haastattelemillani kolmella eri ammattialaa edustavilla henkilöillä oli hyvin eritasoinen kokemus opinnollistamiseen liittyvissä asioissa (Kehittämispäiväkirja). Haastattelut Espoon työllisyyspalveluiden henkilöstölle toteutin teema-haastattelun ja puolistrukturoidun haastattelun välimuotona, jonka avulla pyrin saamaan heidän antamansa merkityksen asialle sekä tulkinnat esille (Rissanen 2006).

Haastattelulomakkeessa minulla oli valmiit kysymykset samassa järjestyksessä kaikille haastateltaville, mutta en esittänyt kysymyksiä suoraan ja samassa muodossa kuin ne haastattelulomakkeessa olivat. Teemahaastattelut, joita voi kuvata myös eräänlaiseksi keskusteluksi, (Valli & Aaltola 2015, 27), toteutin lähinnä kuunnellen ja tarttuen seuraavaan aiheeseen henkilön puheen perusteella, eli kysymystenjärjestys todellisessa haastattelutilanteessa ei ollut kaikille sama (Ojasalo ym. 2014, 108–110).

Haastattelujen litterointi oli todella haasteellista, vaikka olin toisin kuvitellut, joten päädyin kirjoittamaan haastateltavien vastaukset peräkkäin, jotka mieles-

täni liittyivät samaan asiaan. Minun tulee vielä analysoida haastatteluvastauksia tarkemmin, jos aion käyttää niitä jotenkin hyväkseni varsinaisessa opinnäytetyössäni.

Haastattelin Edistian Työelämä – Työvalmennuspalveluiden työvalmentajaa ja samalla havainnoimalla heidän työpajansa toimintaa sain tietooni hyväksi havaittuja ja toteuttamiskelpoisia keinoja. Haastattelussa nousi esille myös haasteita, joita Edistian toimijat olivat kohdanneet opinnollistamisen aloituksessa ja sen aikana. (Valli & Aaltola 2015, 29). Edistia Työelämä – Työvalmennuspalveluissa keräämäni haastatteluaineiston myös litteroin ja kasasin käsitteiden ja aiheiden perusteella (Kehittämispäiväkirja 2019).

### **6.2.3 Benchmarking menetelmä**

Benchmarking menetelmää käytin Edistian Työelämä – Työvalmennuspalveluissa, jossa kävin tutustumassa heidän toimintaansa sekä heidän opinnollistamisen prosessiinsa. Työvalmentaja oli selkeästi itse innostunut opinnollistamisesta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista työpajatoiminnassa, koska hän kertoi hyvin vuolaasti heidän omasta toiminnastaan. Pääsin tutustumaan heidän käytössään olevaan opinnollistamiseen liittyvään materiaaliin. Tapaamisessa ja tutkiessani heidän opinnollistamiseen liittyvää materiaalia sain tietooni paljon opinnollistamiseen sekä sen käynnistämiseen liittyvistä menetelmistä. Benchmarkingin avulla voidaan löytää nopeasti hyvät toimintamallit, joita voidaan hyödyntää kehittämisen kohteena olevassa toimintaympäristössä. (Ojasalo ym. 2014, 186.)

### **6.2.4 Oppimisympäristön tunnistaminen**

Laadimme Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön työvalmentajan, Elina Turunen kanssa oppimisympäristön tunnistamisraportin (liite3), jonka toimitin Omnian ammattiopiston tutkintovastaavalle (Bruno Stalder) sekä Omnian ammattiopistossa opinnollistamisen asiantuntijalle (Veijo Wienkoop). Elina Turunen selvitti tarvittavat ePerusteet (Opintopolku s.a.). Sovimme, että Elina tutkii ja avaa tarkemmin ePerusteet, koska hän koulutuksensa ja ammattitaitonsa pohjalta ymmärtää hyvin keittiöalan termejä ja tietää mitä Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöllä on mahdollista suorittaa. ePerusteiden pohjalta Elina tunnistasi kaksi eri tutkinnon osaa; ravitsemispalveluissa toimiminen ja lounasruokien

valmistus, joita Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiössä on mahdollista suorittaa ja tunnistaa. Oppimisympäristön tunnistamisraportti sekä osaamistodistus-pohja löytyvät Valtakunnallisen työpajayhdistyksen internet-sivuilta ja ovat vapaasti sieltä kopioitavissa ja käytettävissä jokaisen työpajan omiin tarpeisiin.

Kasasin Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön oppimisympäristön tunnistamisraportin (liite3) Elina Turusen keräämien ePerusteiden ja laatimani työpajan toimintaympäristön selvityksen perusteella.

Oppimisympäristön tunnistamisraportti (liite3) oli melko yksinkertainen laatia, koska Valtakunnallisen työpajayhdistyksen internet-sivuilta löytyvä pohja ohjaa hyvin tarkasti tarvittavien asioiden esille tuomisen.

Oppimisympäristön tunnistaminen on oiva alusta yhteistyölle koulutuksen järjestäjän kanssa. Oppimisympäristön tunnistamisraportin tavoitteena on tutkinnon osien vaatimustason täsmentäminen kirjalliseen muotoon työpajatehtäväksi (Maskonen ym. 2019, 30.)

Oppimisympäristön tunnistamisraportin tutkinnon ePerusteisiin vertaamisen ja hyvän pohjatyön jälkeen, on aika kutsua ammattioppilaitoksen opettaja paikalle. Ammattioppilaitoksen opettajan tehtävänä on verrata työpajan arkitoimintaa ammattialan osaamiskriteereihin ja vahvistaa tutkinnon osien valinta ammattitaitovaatimuskohtaisesti. Vankka pohja yhteistyölle syntyy, ammatillisen oppilaitoksen opettajan vierailulla, josta viimekädessä hyötyvät valmentautajat ja oppijat. (Maskonen ym. 2019, 29–30.)

Yhteistyötapaamisissa Omnian opinnollistamisen asiantuntija Veijo Wienkoop ehdotti oppimisympäristön tunnistamisraporttiin muutosta lähinnä mahdollisten osaamistodistusten ja tutkinnon osien suorittavien nimitykseen. Espoon TOK:n toimintaan ohjautuvista työttömistä työnhakijoista on käytetty nimitystä ”asiakas”, mutta Veijo Wienkoopin toiveena oli, että puhutaan valmentautujista, joka on Valtakunnallisen työpajayhdistyksen käyttämä nimitys oppimisympäristöissä tukea, ohjausta ja valmennusta saavista henkilöistä.

### 6.2.5 Osaamistodistus pohja

Kirjoitin puhtaaksi yhdessä (Tanja Hakkarainen, Elina Turunen, Veijo Wienkoop, Riitta Wirén) laatimamme Leppävaaran työ- ja oppimiskeskuksen keittiön osaamistodistuksen (liite4) ja toimitin sen sähköpostin liitteenä yhdessä päivitetyn Leppävaaran työ- ja oppimiskeskuksen keittiön oppimisympäristön tunnistamisraportin kanssa Omnian ammattiopiston tutkintovastaavalle (Bruno Stalder) ja ehdotin tapaamista.

Kolmantena kehittämistyön kysymyksenä oli; ”Minkä ammatillisen tutkinnon osassa tai osissa Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöllä valmentautujan osaaminen voidaan tunnistaa siten, että oppilaitos voi sen tunnustaa?”. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön päivittäinen toiminta huomioiden löytyi ePerusteista kaksi erillistä tutkinnon osaa, joita valmentautuja voi tuotantokeittiöllä opetella. Kaksi Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöllä ePerusteiden pohjalta valikoitunutta tutkinnon osaa ovat ravitsemispalveluissa toimiminen ja lounasruokien valmistus. joiden oppiminen ja osaamisen tunnistaminen on mahdollista. Laadittu oppimisympäristön tunnistamisraportin (liite3) ja tarkasti osaamisperusteiseksi laadittu osaamistodistus pohja (liite4) luonnos toimivat hyvinä välineinä yhteistyön käynnistämiseksi Omnian ammattiopiston kanssa.

Tapaaminen Omnian ammattiopiston tutkintovastaavan Bruno Stalderin kanssa toteutui helmikuussa 2020. (Kehittämispäiväkirja 2019.)

Leppävaaran TOK:N tuotantokeittiön oppimisympäristön tunnistamisraportti ja osaamistodistus pohja käytiin yhdessä keskustellen läpi 19.2.2020 Omnian tutkintovastaavan Bruno Stalder, Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön työvalmentajan Elina Turunen ja Espoon työllisyyspalveluiden ohjaajan Riitta Wirén kesken. Tein osaamistodistus pohjaan muutamia muutoksia Bruno Stalderin ohjeistuksella ja tapaamisen lopuksi sovittiin, että opinnollistaminen, osaamisen tunnistaminen ja osaamisen tunnustaminen Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiössä on mahdollista yhteistyössä Omnian ammattiopiston kanssa.

Yhteistyötapaamisessa Omnian tutkintovastaava Bruno Stalder toivoi, että Leppävaaran TOK:n keittiöstä käytetään nimitystä tuotantokeittiö, jota keittiö hänen mukaansa hyvin vastaa. Edellisten ehdotusten mukaisesti muutin koko

tämän opinnäytetyöni vastaamaan kyseessä olevia nimityksiä; valmentautuja ja tuotantokeittiö.

Omnian tutkintovastaavan kanssa yhteistyöpalaverissa läpi käydyt ja hänen toiveistaan muokatut, ePerusteisiin pohjautuvat osaamistodistusohjelmat (liite4) avasivat mahdollisuuden yhteistyösopimukseen. Etukäteen Omnian tutkintovastaavalle toimitetut ePerusteisiin pohjautuvat osaamistodistusohjelmat (liite4) olivat yhteistyöpalaverin aiheena. Osaamistodistusohjelma (liite4) oli laadittu ePerusteiden osaamisvaatimusten pohjalta niin, että Tyydyttävä 1- tasolla osaaminen täyttyy jokaisessa tutkinnon osan osaamisvaatimuskohdassa. Kun kriteerit ovat käytössä, tunnistaminen on oikeudenmukaisella pohjalla (Maskonen ym. 2019, 31). ”Useimmat työpajat tunnistavat osaamista Tyydyttävä 1- tasolla” (Maskonen ym. 2019, 31).

## **7 KEHITTÄMISTYÖN TULOKSET JA POHDINTAA**

### **7.1 Yhteistyö TOK:n ja Omnian ammattiopiston välillä**

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkimuksellisin kehittämisen keinoin löytää menetelmä ja rakenne, joka mahdollistaa Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön opinnollistamisen. Tämä opinnäytetyö vastaa kaikkiin asettamiini kehittämistyön kysymyksiin. Opinnäytetyölle asetettu tavoite saavutettiin.

Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön opinnollistaminen mahdollistui yhteistyön käynnistymisellä Omnian ammattiopiston kanssa. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöllä valmentautuja voi näyttää osaamisensa kahdessa eri tutkinnon osassa ja Omnian tutkintovastaa tunnustaa osaamisen, silloin kun osaaminen on riittävällä tasolla. Opinnollistaminen ja osaamisen tunnistaminen sekä tunnustaminen mahdollistuivat yhteistyössä laaditulla oppimisympäristön tunnistamisraportilla (liite3). sekä ePerusteisiin pohjautuvalla osaamistodistusohjelmalla (liite4).

Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiö vastaa fyysisiltä puitteiltaan täysin oppimisympäristön vaatimukseen (liite3). Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiöllä valmentautujalla on mahdollisuus osoittaa osaamisensa tunnistettavasti kahdessa eri tutkinnon osassa; ravitsemispalveluissa toimiminen sekä lounasruokien valmistus.

Valmentautujalla on ohjaus, tuki ja valmennus sekä ammattitaitoinen keittiöalan työvalmentaja koko TOK:n tuotantokeittiöllä valmennusjaksonsa olo ajan, joka nousi esille SWOT-analyysissä (liite2). Etenkin haasteellisimmassa tilanteessa olevien nuorten ja aikuisten tukemisessa työpajoilta löytyy osaamista. Työpajoilla valmentamisen menetelminä käytetään työ-, yksilö- ja ryhmävalmennusta, jotka tukevat valmentautujan yksilöllistä kasvua, aktiivista osallisuutta, sosiaalista vahvistumista, arjenhallintaa sekä työ- ja työelämätaitoja. Työpajoilta on todettu löytyvän vahvaa pedagogista osaamista ja aikaa yksilölliseen ohjaukseen, mikä tarjoaa koulutuksen järjestäjälle sellaisia mahdollisuuksia, joita saattaa olla vaikea löytää työpaikoilta. (Maskonen ym. 2019, 22, 35).

Omnian ammattiopistolla on käytännön kokemusta työpajatoiminnan opinnollistamisesta. Opinnollistamisen etenemisen kannalta on tärkeää löytää työpajojen ja koulutuksen järjestäjien keskuudesta sopivia työpareja. (Maskonen ym. 2019, 46.) Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön työvalmentaja ja Omnian tutkintovastaava ovat sopineet, että tuotantokeittiön ensimmäinen osaamisperusteisiin pohjautuva tutkinnon osan näyttö suunnitellaan sekä arvioidaan yhteistyössä.

Omnian ammattiopiston opinnollistamisen asiantuntija on käynnistänyt jo opinnollistamiseen sekä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvän yhteistyön muiden Espoon TOK:n toimintojen kanssa mm. puu- ja pintakäsittelypajan sekä kädentaitopajan. Haasteeksi tämän yhteistyön vahvistumiselle ja laajenemiselle saattaa nousta työvalmentajien ja pajaohjaajien arviointi-, ohjaus- ja valmennusosaaminen. Myös sopivan työparin löytäminen TOK:n kaikkien pajojen ja Omnian ammattiopiston kesken saattaa osoittautua haasteelliseksi.

Tällä hetkellä, kun opinnäytetyötäni kirjoitan, on haasteena opinnollistamisen käynnistymiseksi konkreettisesti, sekä yleisesti TOK:n toiminnan valmentautujien haasteelliset elämäntilanteet sekä TOK:n tuotantokeittiön suljettuna olo Korona-epidemian vuoksi. Toiminnan uudelleen käynnistymisen ajankohta ei ole selvillä ja ennen toiminnan uudelleen käynnistymistä ja tilanteen tasaantumista, ei osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ole mahdollista. Ammatilliset oppilaitokset ovat pääsääntöisesti suljettuina kesällä, tai toiminta on hyvin

pientä, joten opinnollistaminen ja siihen liittyvä osaamisen tunnistaminen sekä tunnustaminen on mahdollista aikaisintaan syksyllä 2020, mahdollisesti oppilaitoksen toiminnan käynnistyttyä ja toiminnan tasaannuttua, realistisesti ajatellen aikaisintaan syyskuussa 2020.

## **7.2 Opinnollistamisen vahvuudet ja mahdollisuudet**

Opinnollistamisen käynnistyminen ja yhteistyön vahvistuminen Leppävaaran TOK:n ja Omnian ammattiopiston välillä on yksi keinoista nostaa Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskusten profiilia. Usein ajatellaan, että työpajoilla puuhastellaan, eikä tehdä oikeaa työtä. Työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset, jotka perustuvat ammatillisen koulutuksen 2018 lainsäädäntöuudistukseen, yhtenä lähtökohtana on laatia pysyviä toimintamalleja yksilön tueksi, joiden ajatellaan tarjoavan myös konkreettista hyötyä työpajoille, koulutuksen järjestäjille ja työelämälle. (Maskonen ym. 2019, 36.)

Oppimisympäristöajattelun kehittämisen ohjaamana myös työ saa uusia tavoitteita ja merkityksiä sekä lisää sisältöä työhön (Maskonen ym. 2019, 29). Tämän uskon lisäävän sekä Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön valmentautujien sekä työvalmentajan ja muiden työntekijöiden osaamista, työn mielekkyyttä ja sitä kautta työhyvinvointia, kun toiminnasta tulee tavoitteellista ja suunnitelmallista. Opetushallituksen ja Valtakunnallisen työpajayhdistyksen yhteisissä tapaamisissa opinnollistamiseen liittyen on todettu, että ”työpajoilla suoritettava osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi on merkittävää ja volyymeiltaan sitä luokkaa, että opetushallitus haluaa olla mukana kehittämässä käytäntöjä kansallisella tasolla” (Maskonen ym. 2019, 33).

Teemahaastattelut toivat esille, että opinnollistaminen nostaa Espoon kaupungin työllisyyspalveluissa ajankohtaiset asiat esille paremmin ja henkilökunnan ammattitaito lisääntyy. Opinnollistamisen arvioidaan tuovan tietynlaista ryhtiä toimintaan ja asiakkaalle suunnitelman heti alkuun.

Teemahaastatteluissa nousi esille, että osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on ainakin teoriassa tiedossa Espoon työllisyyspalveluissa. Oppisopimusopiskelu ja opintoihin liittyvä työssäoppiminen ovat hyvin tuttua Espoon

työllisyyspalveluissa. Opinnollistamisessa ja oppilaitosten työssäoppimisessa nähtiin selkeä yhtäläisyys.

Kehittämisen prosessin aikana tuli esille, että opinnollistamisen käynnistäminen on maksutonta, eikä lisää kuluja. Toki jonkin verran kuluja tulee Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön opinnollistamisesta; muun muassa opinnollistamisen kehittämiseen käytetty työaika ja osaamisen tunnistamiseen liittyvän työkalun (kansioiden) hankkiminen, mutta toteutuessaan opinnollistamisen käynnistyminen ja sen juurtuminen osaksi toimintaa tuo säästöjä mm. selkeiden, mielekkäiden, tavoitteellisten prosessien muodossa. Oppimisympäristönä työpajoja kehittäneissä hankkeissa on syntynyt paljon toimivia työkaluja ja käytäntöjä, joiden levittäminen ja vakiinnuttaminen on Valtakunnallisen työpajayhdistyksen mukaan nostettava yhteiseksi tavoitteeksi (Maskonen ym. 2019, 55).

Teemahaastatteluissa tuli ilmi, että tällä hetkellä Espoon työ- ja oppimiskesköksissä olevat valmentautajat ovat sen verran heikkokuntoisia, etteivät kykene kokopäiväiseen opiskeluun, joten opinnollistaminen tarjoaa ”matalan kynnyksen” kouluttautumisen. Myös Reformiuudistus ja valtakunnallinen keskustelu tukevat opinnollistamista juuri nyt. Espoon työllisyyspalveluiden henkilöstön kehittämis- ja kehittymishalukkuus nähtiin etuna opinnollistamisen käynnistämiseen ja ns. ”aallon harjalla” mukana oloon. Myös muuttuva maailma ja työelämä, työelämän murros haastavat kaikki toimijat pohtimaan, miten koulu- ja opiskelumaailma muuttuu ja opiskelu monimuotoistuu.

Etenkin haasteellisimmassa tilanteessa olevien nuorten ja aikuisten tukemiseen työpajoilta löytyy osaamista ja valmennusjakso työpajalla tukee yksilöllistä kasvua, aktiivista osallisuutta, sosiaalista vahvistumista, arjenhallintaa sekä työ- ja opiskeluelämävalmiuksia. Työtoiminta työpajoilla on rinnastettavissa työelämään, ammatillisten taitojen lisäksi tarvitaan säännöllisyyttä, vastuullisuutta ja oma-aloitteellisuutta. Oppimisympäristöinä työpajat toimivat työvaltaisina, tuettuina ja yhteisöllisinä ympäristöinä. (Maskonen ym. 2019, 22–24.)



### **7.3 Opinnollistamisen käynnistämiseen liittyvät heikkoudet ja uhat**

Heikkoutena opinnollistamisen käynnistämiseen ja sen vakiinnuttamiseen yhtenä työtavoista Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiössä tai muissa TOK:n työpajoissa saattaa tulla esteeksi valmentautujien ”heikko” kunto. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön valmentautujista suurin osa on kuntouttavan työtoiminnan sopimuksella.

SWOT-analyysissä, etenkin teemahaastatteluiden kautta esille nousseet uhat; valmentautujien haasteelliset elämäntilanteet ja yksilölliset aikataulut, opinnollistamisen liian haasteellinen tavoite valmentautujakunta huomioiden ovat mahdollisia ratkaista yhteistyössä lähettävän tahon muun muassa Te-toimiston henkilökunnan kanssa.

Te-toimiston kanssa yhteistyön vahvistaminen tulevaisuudessa ja jatkuva tiedon vaihto helpottaa Te-toimiston henkilökuntaa valmentautujien oikea-aikaisessa ohjaamisessa myös opinnollistamista toteuttaville pajoille ja TOK:n toimintaan.

Oppilaitokselle tutkinnon osien ja siihen liittyvän osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ja näytön vastaanottaminen ja hyväksyminen aiheuttaa jonkin verran kuluja. Kuluja oppilaitokselle syntyy muun muassa osaamistodistusten kirjoittamisesta, jonka laatimiset vaativat aivan saman työmäärän kuin kokonaisen tutkinnon todistuksen kirjoittaminen. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön fyysiset eli ulkoiset puitteet ovat kunnossa. (Kehittämispäiväkirja 2019.)

Teemahaastattelut nostivat esille, että opinnollistamisen prosessissa tarvitaan mukaan työvalmentaja, mahdollisesti sosiaali- tai palveluohjaaja ja ehdottomasti oppilaitoksen edustaja arvioimaan osaamista. Yksi haastateltavista nosti esille, että jonkin verran tarvitaan myös valmentautujille teoriaopetusta, että osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen mahdollistuu.

### **7.4 Ajatuksia opinnollistamisen vaikutuksista valmentautujaan**

Teemahaastatteluissa nousi esille, että opinnollistaminen saattaa houkutella valmentautujia lisää pajatoimintaan, koska opinnollistamisessa on kyseessä ns. ”matalan kynnyksen” koulutusmahdollisuus. Valmentautujan mahdollisuus

näyttää osaamisensa lisääntyä ja asiakas saa osaamisestaan todistuksen, jonka avulla mahdollisesti pystyy paremmin hahmottamaan omaa suuntaansa. Opinnollistaminen antaa positiivista kuvaa toiminnasta sekä asiakkaalle ”bonus” pajatoiminnasta.

Espoon kaupungin työllisyyspalveluiden työ- ja oppimiskeskusten opinnollistaminen nostaa profiilia – ei olekaan vain puuhastelua pajalla, jolloin toiminta tulee houkuttelevammaksi. Opinnollistamisen tulee tarjota valmentautujille mahdollisuus – ei saa tulla pakolliseksi.

## **8 TOIMENPIDE EHDOTUKSIA**

### **8.1 Henkilöstöön liittyvää**

Espoon työllisyyspalveluiden henkilökunnan vaihtuvuus, epäselvät prosessit ja valmentautujien moninaiset haasteet nousivat esille etenkin teemahaastatteluiden avulla. Henkilökunnan vaihtuvuuteen ei voi täysin vaikuttaa, koska jokainen ihminen toimii omien valintojensa kautta ja mahdollisesti hakeutuu uuteen työhön omien intressien perusteella. Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön työvalmentaja on vakinaisessa työsuhteessa, mutta pajaohjaajan työsuhde on määräaikainen. Pajaohjaajien vakinaistaminen toisi jatkuvuutta ja vaikuttavuutta sekä kehittämismahdollisuuksia laajemmin.

SWOT-analyysissä löytyi paljon uhkia, joiden ”taklaaminen” vaatii paljon työtä sekä esimiehiltä, että kaikilta muiltakin Espoon elinkeino- ja kaupunkikehitysyksikön, työllisyyspalveluiden työntekijöiltä. Espoon kaupungin työllisyyspalveluiden organisaatiomuutoksen vuoksi työ - ja työprosessit sekä työnkuvat että työnimikkeet ovat vaihtuneet lyhyen ajan sisällä, eikä työtehtävien vastuualueet ole vielä täysin selkiintyneet, joten henkilökunta on jo valmiiksi kuormittunut uusien asioiden opettelusta sekä sisäistämisestä. Uusien toimintakäytäntöjen tuominen valmiiksi uupuneeseen työyhteisöön voi aiheuttaa melkoista muutosvastarintaa. Muutosvastarinnan vähentämiseksi mm. opinnollistamisen prosessin täytyy olla erittäin selkeä ja helppo toteuttaa.

Valmentautujien moninaiset haasteet nousevat todennäköisesti Espoon työllisyyspalveluiden ja tätä kautta myös Leppävaaran TOK:n tuotantokeittiön asia-

kaskunnasta, pitkäaikaistyöttömistä ja siihen liittyvistä mahdollisista psyykkisistä, fyysisistä ja sosiaalisista ongelmista. Henkilöstön jaksamiseen on hyvä kiinnittää erityistä huomiota esimerkiksi koulutusten, työnohjausten ja yhteisten kehittämispäivien muodossa.

Kehittämisen prosessin aikana pohdin, tarvitaanko TOK:n toiminnan kaikille työvalmentajille jotain koulutusta ennen kuin opinnollistaminen ja osaamisen tunnistaminen on mahdollista? Riittääkö työvalmentajille työpaikkaohjaajakoulutus? Onko tarvetta pajaohjaajien koulutukselle? Onko kaikkien työvalmentajien ja pajaohjaajien arviointiosaaminen riittävää?

## **8.2 Markkinointiin liittyvää**

Opinnollistamisen markkinointi on varmasti parasta tuoda henkilökunnalle pienissä paloissa. Opinnollistaminen on markkinoitava ja tuotava esiin tiedolla ja viestittävä selkeästi, ettei kenenkään työmäärä lisäänty opinnollistamisen vuoksi. Opinnollistamisen markkinoinnissa on hyvä mainita, että etenkin pitkällä aikavälillä opinnollistaminen helpottaa jokaisen työskentelyä ja tuo asiakasohjaukseen lisää suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuutta.

Mahdollisesti valmentautujien oma pelko liiasta haasteellisuudesta, joka nousi myös esille SWOT-analyysissä, saadaan karsittua oikealla informaatiolla sekä osaamistodistusta kehittämällä, jolloin jokaisen valmentautujan on mahdollista saada osaamistodistus työpajajaksostaan. Mahdolliset väärät tiedot ja ennakkoluulot opinnollistamisen vaativuudesta saadaan kumottua Te-toimiston kanssa yhteistyöllä sekä käytössä olevilla anonyymeillä viikoittaisilla tutustumiskierroksilla, jotka ovat olleet käytössä jo usean vuoden ajan kaikissa Espoon työ- ja oppimiskeskuksissa.

Te-toimiston kanssa tehtävä yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää, että varmistetaan ettei valmentautujan status muutu opinnollistamiseen liittyvien annettavien näyttöjen vuoksi. Ennen opinnollistamisen mahdollistumista tarvitaan myös opinnollistamisesta ja itsensä kehittämisestä kiinnostunut valmentautuja.

## LÄHTEET

Aaltojärvi, P. & Paakkunainen, K. (toim.) 1995. Nuorten työpaja – sosiaalinen peli, palkkatyö vai varasto?. Nuorisotutkimusseura. Tutkimuksia 2/95. Helsinki.

Arjen arkki. 2017. Tutkintoon erilaisista työympäristöistä asiakaslähtöisesti ja joustavasti! WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://arjenarkki.fi/metelma-pankki/hyvat-kaytannot/1484>. [viitattu 30.10.2019].

Arnkil, R., Spangar, T., Jokinen, E., Tuusa, M. & Pitkänen, S. 2015. Kokonaisvoimavarat käyttöön. Valtioneuvosta. TEM-julkaisu 47/2015. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74965>. [viitattu 3.11.2019].

Bamming, R. & Hilpinen, M. 2018. Työpajatoiminta 2017 – valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Päivitetty 27.12.2017. Aluehallintoviraston julkaisuja 50/2018. Saatavissa: [https://www.avi.fi/web/avi/julkaisut-2018/-/asset\\_publisher/C5wau6biGMW/content/tyopajatoiminta-2017-valtakunnallisen-tyopajakyselyn-tulokset?redirect=https%3A%2F%2Fwww.avi.fi%2Fweb%2Favi%2Fjulkaisut-2018%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_C5wau6biGMW%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-8%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D2](https://www.avi.fi/web/avi/julkaisut-2018/-/asset_publisher/C5wau6biGMW/content/tyopajatoiminta-2017-valtakunnallisen-tyopajakyselyn-tulokset?redirect=https%3A%2F%2Fwww.avi.fi%2Fweb%2Favi%2Fjulkaisut-2018%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_C5wau6biGMW%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-8%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2). [viitattu 2.11.2019].

Frisk, T. & Teittinen, A. 2007. Työssäoppimisen toimintamalleja. Educa-instituutti Oy. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://docplayer.fi/2211265-Tyossaoppimisen-toimintamalleja.html#show\\_full\\_text](https://docplayer.fi/2211265-Tyossaoppimisen-toimintamalleja.html#show_full_text). [viitattu 20.5.2020].

Gretschel, A., Paakkunainen, K., Souto, A., & Suurpää, L. (toim.) 2014. Nuorisotakuun arki ja politiikka. Unigrafia. Helsinki.

Harakka, T. 2019. Työllisyyspaketti nopeuttaa työllistymistä ja lisää osallisuutta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Artikkelit. Saatavissa: [https://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/tyoministeri-tyollisyyspaketti-nopeuttaa-tyollistymista-ja-lisaa-osallisuutta](https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoministeri-tyollisyyspaketti-nopeuttaa-tyollistymista-ja-lisaa-osallisuutta). [viitattu 2.11.2019].

Hietalahti, E., Hämäläinen, T., Kovanen, P., Nieminen-Hirvelä, M., Ohtonen, J., Pasanen, P., Pietikäinen, R. & Schellhammer-Tuominen, M. 2013. Osamista yksilöllisillä poluilla – opinnollistaminen osana oppilaitos-työpajayhteistyötä. Avartajat-hanke. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://docplayer.fi/2455335-Osamista-yksilollisilla-poluilla.html>. [viitattu 28.10.2019].

Hoikkala, T. & Sell, A. (toim.) 2014. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 3. muuttumaton painos. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76.

Hulkkonen, S. 2016. Tutkintoja työtoiminnassa opinnollistamisen avulla – liikunnanohjaajan perustutkinnon opinnollistaminen työpajaympäristössä. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Liikunnan ja vapaa-ajan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/107830>. [viitattu 31.10.2019].

Hätönen, H. (toim.) 1999. Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa. Kehittyvä koulutus 5/1999. Opetushallitus. Helsinki.

Jaakkola, S. 2014. Aktivointi nuoren työttömän kokemana. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma/ylempi amk. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/72134>. [viitattu 30.10.2019].

Juntunen, S. 2012. Opinnollistaminen työpajaympäristössä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma. Yhteisöpedagogi YAMK. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/44995>. [viitattu 30.10.2019].

Järvikoski, A. & Härkäpää, K. 2011. Kuntoutuksen perusteet. 5. uudistettu painos. WSOYpro Oy.

Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. 4. uudistettu painos. WSOYpro Oy. Helsinki.

Komonen, K. 2006. Työpajatoimintaa kehittämässä. Työpajojen kehittäminen Etelä-Savossa -hankkeen kokemukset. Mikkelin ammattikorkeakoulu. A: Tutkimuksia ja raportteja. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.xamk.fi/tutkimus-ja-kehitys/tyopajatoiminnan-kehittaminen-etela-savossa/>. [viitattu 30.10.2019].

Laki ammatillisesta koulutuksesta. 531/2017. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531#Pidp447545312>. [viitattu 15.4.2020].

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. 2.3.2001/189. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010189?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kuntouttava%20ty%C3%B6toiminta>. [viitattu 28.10.2019].

Mahdollisuuksia nuorille s.a. Euroopan sosiaalirahasto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=534&langId=fi>. [viitattu 16.5.2020].

Maskonen, S., Pahlman, P. & Wienkoop, V. 2019. Osaaminen näkyväksi. Käsi kirja työpajatoiminnan opinnollistajille. Valtakunnallinen työpajayhdistys.

Nuorisolaki 21.12.2016/1285. Finlex. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20161285#Pidp446586160>. [viitattu 28.10.2019].

Nuorisotyöttömyys. Patio. Saatavissa: <https://www.patio.fi/web/pepa-215-toimintaymparisto/nuorisotyottomyys>. [viitattu 28.10.2019].

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus. Jyväskylä.

OPH. Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015. Amisreformi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://minedu.fi/amisreformi>. [viitattu 15.4.2020].

OPH. Opetushallitus. 2020. Koulutus- ja tutkinnot. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa>. [viitattu 15.4.2020].

OPH. Opetushallitus. 2020. Tutkintojen perusteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-perusteet>. [viitattu 28.10.2019].

Opintopolku. 2020. ePerusteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi>. [viitattu 11.2.2020].

Oppariapu. 2016. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://oppariapu.wordpress.com/benchmarking-vertaisarviointi/>. [viitattu 7.4.2020].

Patio. 2015. Nuorisotyöttömyys. Web-sivu. Saatavissa: <https://www.patio.fi/web/toimintaymparisto-pepa-2015-lsavi/nuorisotyottomyys>. [viitattu 28.10.2019].

Pekkarinen, E. & Myllyniemi, S. (toim.). 2018. Opin polut ja pientareet. Nuorisobarometri 2017. Valtion nuorisoneuvosto. Nuorisotutkimusseura. Nuorisotutkimusverkosto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Varteva Oy. Saatavissa: <https://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisut/verkkokauppa/kirjat/1815-opin-polut-ja-pientareet-nuorisobarometri-2017>. [28.10.2019].

Piha, E. 2014. Opinnollistaminen starttivalmennuksessa. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/75965>. [viitattu 28.10.2019].

Polkuja työhön. 2017. Pitkäaikaistyöttömät nuoret. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.polkujatyohon.fi/pitkaaikaistyottomat-nuoret-osa/>. [viitattu 28.10.2019].

Pärnänen, A. & Okkonen, K-M. 2009. Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Tilastokeskus. Helsinki.

Salo, P-L. 2015. Käsikirja opinnollistamisen työkaluihin. Bovallius ammatitopisto. Jyväskylä. Saatavissa: <https://docplayer.fi/2893972-Kasikirja-opinnollistamisen-tyokaluihin.html>. PDF-dokumentti. [viitattu 4.11.2019].

Salonen, K. 2013. Näkökulmia Tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulu. Puheenvuoroja 72. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJ0si-uOroAhUD7KYK-HZj5CX8QFjACegQIBhAB&url=http%3A%2F%2Fjulkaisut.turkuamk.fi%2Fisbn9789522163738.pdf&usq=AOvVaw0b1vcBhzcwVU-GyCCYoxcl8>. [viitattu 15.4.2020].

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Turun ammattikorkeakoulu. Turun korkeakoulun oppimateriaaleja 108. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.finna.fi/Record/diana.113600>. [viitattu 8.2.2020].

Rissanen, R. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Teema-haastattelu. Verkkojulkaisu. Tampere. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html). [viitattu 15.4.2020].

TEM. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2020. Työllisyyskatsaus, joulukuu 2019. Julkaisut. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/julkaisu?pubid=URN:NBN:fi-fe201901242854>. [viitattu 25.4.2020].

Terävä, H. 2010. Erilaisia käytäntöjä opinnollistaa työpajatoimintaa. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Kansalaistoiminta ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opin näytetyö. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/23180>. [viitattu 30.10.2019].

Työllisyys. 2019. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Web-sivu. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>. [viitattu 30.10.2019].

Tilastokeskus s.a. Käsitteet. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/pitkaaikaistyot.html>. [viitattu 28.10.2019].

Tilastokeskus. 2020. Työvoimatutkimus. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://www.stat.fi/til/tyti/2020/03/tyti\\_2020\\_03\\_2020-04-23\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2020/03/tyti_2020_03_2020-04-23_tie_001_fi.html). [viitattu 16.5.2020].

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3. korjattu painos. Juvenes Print.

Valli, R. & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja Aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. PS-kustannus. Jyväskylä.

Valtakunnallinen työpajayhdistys s.a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tpy.fi/tyopajatoiminta/>. [viitattu 30.10.2019].

Valtakunnallinen työpajayhdistys. Kehittäminen / opinnollistaminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tpy.fi/kehittaminen/opinnollistaminen/>. [viitattu 30.10.2019].

Valtakunnallinen työpajayhdistys. 2019. Työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyö tiivistyy. Tiedote. Saatavissa: <https://www.tpy.fi/uutiset/tiedote-tyopajojen-ja-koulutuksen-jarjestajien-yhteistyo-tiivistyy/>. [viitattu 2.12.2019].

Valtioneuvosto. 2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Pääministeri Antti Rinteen hallitusohjelma 2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161662>. [viitattu 28.10.2019].

Valtioneuvosto. 2019. Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma 2019. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>. [viitattu 14.2.2020].



## **HAASTATTELU ESPOON TYÖ- JA OPPIMISKESKUKSEN (TOK) LEPPÄVAARAN TOIMIPISTEEN KEITTIÖPAJAN (ARMAS KEITTIÖ) OPINNOLLISTAMISEEN LIITTYEN**

1. Mitä tiedät opinnollistamisesta? Oletko lukenut? tai kuullut? tutkinut? tai ollut mukana toteuttamassa opinnollistamista jossain toiminnoissa?
2. Oma koulutustaustasi sekä työhistoria lyhyesti.
3. Mihin tilanteeseen? Miksi ajattelet opinnollistamisen tarpeen heränneen juuri nyt TOK:ssa?
4. Kenen kanssa? Minkä verkoston tai toimijan kanssa mielestäsi opinnollistaminen tulisi TOK:ssa käynnistää?
5. Mitä lisäarvoa ajattelet opinnollistamisen tuovan TOK:n asiakkaille? Entä ohjaus- tai valmennustyötä tekeväälle henkilökunnalle? Entä koko TOK toiminnalle?
6. Minkä tyyppisen asiakkaan (kohderyhmän) arvelet hyötyvän opinnollistamisesta?
7. Mitä TOK:ssa pitäisi tapahtua, että opinnollistaminen saadaan käyntiin? Miten saadaan itse opinnollistamisesta paras hyöty? Asiakkaan näkökulmasta? TOK:n näkökulmasta? Ohjaus ja valmennustyötä tekevän henkilöstön näkökulmasta?
8. Minkä alan ja tason koulutus henkilökunnalla TOK:ssa täytyy olla, että opinnollistaminen toteutuu ja sitä voidaan käyttää yhtenä palvelutuotteena toiminnassa?
9. Mikä on mielestäsi onnistunut prosessi opinnollistamisessa?
10. Miten ajattelet markkinoinnin toteutuvan opinnollistamisen käynnistyttyä? Kenelle kannattaa ensimmäisenä markkinoida? Miten markkinointi pitäisi toteuttaa?

**KIITOS!**

## SWOT – analyysi, TOK, Armaksen keittiöpaja

### Vahvuudet

- Asiakkaalla ohjaus, tuki ja valmennus
- Keittiöpajalla ulkoiset puitteet kunnossa
- Ammattitaitoinen valmentaja
- Asiakkaita ohjautuu toimintaan
- Opinnollistamisen käynnistyminen ei lisää kuluja

### Mahdollisuudet

- Työ- ja oppimisympäristön profiilin nousu
- Henkilökunnan ammattitaidon vahvistuminen
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Pehdytyksen ammattimaisuus ja tasa-arvoisuus

### Käynnistyminen

### Heikkoudet

- Asiakkaiden ”heikko” kunto
- Henkilökunnan vaihtuvuus
- Epäselvät prosessit
- Asiakaskunnan moninaiset haasteet

### Uhat

- Omnian kanssa yhteistyö ei käynnisty
- Henkilökunnan muutosvastarinta
- Asiakkaiden haasteelliset elämäntilanteet ja yksilölliset aikataulut
- Liian haasteellinen tavoite asiakaskunta huomioiden
- Asiakkaan oma pelko, liiasta haasteellisuudesta
- Asiakkaan saama väärä tieto, ennakkoluulot
- Te-toimiston kanssa yhteistyö opinnollistamiseen liittyen (asiakkaan status ei muutu)
- Heterogeeninen asiakasryhmä (kieli, - luku- ja kirjoitustaito)

# OPPIMISYMPÄRISTÖN TUNNISTAMISRAPORTTI



## ESPOON KAUPUNGIN TYÖLLISYYSPALVELUT KESKUSKEITTIÖ LEPPÄVAARAN TYÖ- JA OPPIMISKESKUS

## KOOSTE OPPIMISYMPÄRISTÖISTÄ

### Tunnistetut oppimisympäristöt

Työpaja Espoon kaupunki, oppimisympäristöt, Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus, keskuskeittiö

Osoite Armas Launiksen katu 9, 02650 Espoo

Yhteystiedot Elina Turunen 040 5077 405, elina.turunen@espoo.fi

Yhteyshenkilö Elina Turunen 040 5077 405, elina.turunen@espoo.fi

### Toimipisteet ja yksiköt/osastot, paikkakunta

- Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus, keskuskeittiö, Espoo

### Tunnistetut oppimisympäristöt tutkinnon osina

- Lounasruokien valmistus, Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus, keskuskeittiö
- Ravitsemispalveluissa toimiminen, Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus, keskuskeittiö

Kaikki tunnistetut oppimisympäristöt perustuvat 1.8.2018 hyväksytyihin tutkinnonperusteisiin.

**Erityisiä huomioita** Tarjolla tuettua työllistymistä, työvalmentajan sekä pajaohjaajan tuki, ohjaus sekä valmennus päivittäin käytettävissä pajatoiminnassa. Lisäksi sosiaaliohjaajan / palveluohjaajan tuki käytettävissä pajajakson aikana. Tarvittaessa ja valmentautujan niin halutessa myös mahdollisuus työttömien terveydenhoitajan tapaamiseen.

Päivitetty 3.1.2020

## TYÖPAJAN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskus, Leppävaaran toimipiste tarjoaa kuntouttavan työtoiminnan paikkoja sekä jonkin verran työkokeilupajakoja Espoolaisille 17 - 59 vuotiaille työttömille työnhakijoille, matalalla kynnyksellä.

Työ- ja oppimiskeskus tarjoaa valmentautujille mahdollisuuden suunnitella tulevaisuuden jatkopolkua. Tavoitteena on vahvistaa valmentautujan itsetuntoa ja uskoa omiin kykyihinsä, jolloin häntä samalla tuetaan omaehtoiseen koulutukseen tai työhön hakeutumiseen.

Työ- ja oppimiskeskuksella on käytössä monilainen verkosto sosiaaliohjaajan / palveluohjaajan avustuksella, jota hyödynnetään aktiivisesti, valmentautujan yksilöllisistä tarpeista lähtöisin. Työ- ja oppimiskeskuksen käytettävissä olevien sosiaaliohjaajien / palveluohjaajien kautta yhteistyö on tiivistä Te-toimiston Espoon toimipisteen, Ohjaamon sekä laajemmin sosiaali- ja terveystoimen kanssa.

Leppävaaran työ- ja oppimiskeskuksen keskuskeittiön työvalmentajalta löytyy vahvaa keittiöpuolen ammatillista osaamista, sekä erilaista ohjaus - ja valmennusosaamista, jota vahvistetaan erilaisin koulutuksin mm. Onnistu Ohjaajana-koulutus, työpaikkaohjaaja koulutus, työvalmennuksen erikoisammattitutkinto.

Osaamisen tunnistaminen on tarkoitus prosessoida niin, että jokainen valmentautuja saa halutessaan vähintään osaamistodistuksen. Tarkoitus on käynnistää myös näyttöihin perustuvat tutkinnon osan suorittamiset. Osaamisen tunnistamisessa apuna on tutkintojen ePerusteet sekä Seppo-alusta, jonka tehtävät vastaavat tutkinnon osan ePerusteisiin.

## OPPIMISYMPÄRISTÖN KUVAUS YKSIKÖITTÄIN

Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus, keskuskeittiö, Armas Launiksen katu 9, 02650 Espoo.

### Pajalla tunnistettavat ja tunnustettavat tutkinnon osat

- Lounasruokien valmistus 40 osp
- Ravitsemispalveluissa toimiminen 20 osp

### Pajalla suoritettavat työssäoppimisjaksot, näytöt ja oppisopimukset

Tarkoituksena ja tavoitteena yhteistyön käynnistäminen Omnian kanssa. Omnian vastuuopettaja hyväksyy näytöt.

### Pajan fyysinen työympäristö

Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus sijaitsee Leppävaarassa hyvien kulkuyhteyksien päässä. Leppävaaraan pääsee sekä junalla että linja-autolla eri puolilta Espoota. Leppävaaran työ- ja oppimiskeskuksen keskuskeittiö on kesällä 2018 remontoitu vastaamaan keskuskeittiön tarpeisiin. Keskuskeittiöstä löytyy; yhdistelmäuuni, pata, yleiskone, kupuastianpesukone, liesi, kylmiö, pakastin, jääkaapit, jäähdytyskaappi, kylmä- ja lämpölinjasto, kuiva-aine varasto, kassa.

## Pajan tuotteet, palvelut ja työtehtävät

Keskuskeittiössä valmistetaan aamupuuro ja lounas sekä tarjolla on myös päiväkahvi keskuskeittiössä leivottuine leivonnaisineen, ajoittain leivotaan myös tuoreet leivät ja / tai sämpylät. Valmentautajat pääsevät harjoittelemaan aamupalan, lounaan sekä päiväkahvin valmistamista, leipien ja leivonnaisten leipomista, asiakaspalvelua sekä tuotteiden myyntiä sekä asiakaspalvelu. Mahdollisuus myös harjoitella catering-palvelua.

Leppävaaran työ- ja oppimiskeskuksen keskuskeittiö on kesällä 2018 remontoitu vastaamaan keskuskeittiön tarpeisiin. Keskuskeittiöstä löytyy; yhdistelmäuuni, pata, yleiskone, kupuastianpesukone, liesi, kylmiö, pakastin, jääkaapit, jäähdytyskaappi, kylmä- ja lämpölinjasto, kuiva-aine varasto, kassa

**Ruuan valmistus, asiakaspalvelu, astiahuolto, siisteyden ylläpito ja avustavat tehtävät**

**Erityisiä huomioita** Leppävaaran työ- ja oppimiskeskuksen keskuskeittiössä valmistetaan myös kuljetettava lounas Soukan työ- ja oppimiskeskukseen.

## TYÖPAJAYKSIKKÖ OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ

Keskuskeittiössä valmentautuja pääsee tekemään osaamista kehittäviä harjoitustehtäviä. Työtehtävät räätälöidään valmentautujan osaamisen mukaan ja vaikeustasoa nostetaan pikkuhiljaa. Keskuskeittiöön valmentautuja voi tulla ”kokeilemaan” sekä harjoittelemaan ja oppimaan keittiötehtäviä, joista hänellä on mahdollisuus saada osaamistodistus ja / tai tutkinnon osa näyttötutkintona. **Pääasiallisesti kuntouttavaa työtoimintaa, mutta myös työkokeilua, työllistämistä tukevaa, ammattitaitoisessa ohjauksessa ja valmennuksessa opitaan oikeanlaista keittiöalan työtä mm. ruokien valmistus, hygieenisuus, tarjolle laitto.**

**Päiväys:** 3.1.2020

**Oppimisympäristön tunnistaja ja organisaatio:** Espoon työllisyyspalvelut; Elina Turunen, työvalmentaja ja Riitta Wirén ohjaaja

**Pajan yhteyshenkilö ja yhteystiedot:** Elina Turunen 040 5077 405, [elina.turunen@espoo.fi](mailto:elina.turunen@espoo.fi)

## AVATUT TUTKINNON AMMATTITAITOVAATIMUKSET

### Ravitsemispalveluissa toimiminen, 20 osp:

#### Valmentautuja osaa

- valmistautua työvuoroon
  - Valmentautuja tulee työvuoroon ajoissa ja on valmiina työntekoon. Valmentautuja pukeutuu tehtävän vaatimalla tavalla työpaikan ohjeiden mukaisesti työvaatteisiin, jalkineisiin sekä päähineeseen, ja huolehtii ulkoisesta olemuksestaan ja henkilökohtaisesta hygieniastaan.
  - Valmentautuja noudattaa työaikoja, ja suunnittelee ja aikatauluttaa toisen apuna työvuoronsa tehtäviä. Valmentautuja perehtyy työtään koskeviin puhdistusaineisiin ja käyttää pesuaineita turvallisesti. Lisäksi valmentautuja kunnostaa toisen apuna asiakas- ja työtiloja sovitulla tavalla. Valmentautuja perehtyy työtään koskeviin työyhteisön sääntöihin, tietosuojaja- ja turvallisuusohjeisiin sekä toimintatapoihin, ja huomioi oman työnsä suunnittelussa turvallisuuden ja ylläpitää työympäristön turvallisuutta ja ergonomisuutta tutuissa tilanteissa. Valmentautuja myös perehtyy paikkakunnan ravitsemisalan yrityksiin ja toimipaikkoihin siten, että osaa nimetä niitä, ja selvittää toisen apuna työpaikan sosiaalisen median kanavia.
- huolehtia toimitilat käyttökuntoon, valmistaa tuotteita myyntiä varten sekä pitää niistä huolta
  - Valmentautuja tunnistaa työtehtäviinsä liittyviä tavallisimpia raaka-aineita ja tuotteita ja arvioi ohjattuna niiden laatua ennen käyttöä ja käytön aikana. Valmentautuja valmistaa ja esivalmistaa työryhmän jäsenenä erilaisista raaka-aineista aamiaisia- ja lounasruokia tai kunnostaa myyntipisteen. Valmentautuja käsittelee toisen apuna ruokaohjeen mukaisesti tarvittavan määrän raaka-aineita, ja hallitsee turvallisesti veitsen käytön annettujen ohjeiden mukaisesti. Valmentautuja käyttää toisen apuna työtehtävissä tarvittavia työvälineitä, koneita ja laitteita, tarvittavia suojaimia sekä menetelmiä turvallisesti ja kestävästi kehityksen mukaisesti. Valmentautuja välttää ohjattuna hävikin syntymistä erilaisissa ruoanvalmistuksen tilanteissa. Valmentautuja on perehtynyt kasvis- ja erityisruokavalioihin (laktoositon, maidoton, gluteeniton) siten, että pystyy luotettavasti kertomaan asiakkaille, mitkä tuotteet sopivat heille. Toisen apuna valmentautuja pitää huolen myytävien tuotteiden laadusta ja ennakoi ruokien riittävyttä. Valmentautuja puhdistaa työtiloja käyttäen asianmukaista

- työjärjestystä, puhdistusaineita ja menetelmiä, sekä lajittelee jätteet jätehuolto-ohjeiden mukaisesti. Kaikessa toiminnassa valmentautuja noudattaa hygienialainsäädäntöä ja oma-ohjaussuunnitelmaa.
- palvella asiakkaita, myydä tuotteita ja rekisteröidä myyntiä
  - Valmentautuja palvelee ohjattuna asiakkaita ja kommunikoi asiakkaiden kanssa, sekä toimii erilaisissa tarjoiluun ja asiakaspalveluun liittyvissä tehtävissä. Lisäksi valmentautuja tunnistaa ohjatusti erilaiset maksutavat ja maksuvälineet, ja käyttää myynnin rekisteröinnissä
  - tutuissa työtilanteissa kassaa tai kassajärjestelmää. Valmentautuja toimii koko ajan hyvien käyttäytymistapojen mukaisesti.
- päättää työvuoron työtehtävät
  - Valmentautuja toimii astiahuollon tehtävissä ja siistii astiahuollon tilat. Valmentautuja puhdistaa koneita ja laitteita, sekä kokoaa, purkaa ja puhdistaa astiapesukoneen ja kahvinkeitin. Valmentautuja myös loppusiivoaa ja järjestää toisen apuna työ- ja asiakastiloja.
- arvioida omaa osaamistaan ja toimintaansa työyhteisön jäsenenä
  - Valmentautuja arvioi ohjatusti omien työsuoritustensa onnistumista ja kykenee ottamaan vastaan palautetta. Tarvittaessa valmentautuja siirtyy työryhmän jäsenenä seuraavaan annettuun työtehtävään työlistan mukaisesti. Valmentautuja pystyy toimimaan erilaisten ihmisten kanssa työyhteisössä ja pyytää tarvittaessa apua muilta, sekä noudattaa annettuja ohjeita eikä aiheuta toiminnallaan vaaraa. Valmentautuja noudattaa ergonomiohjeita ja ylläpitää työkykyään, ja toimii aina hyvien käyttäytymistapojen mukaisesti. Kaikessa toiminnassa valmentautuja noudattaa hygienialainsäädäntöä ja oma-ohjausohjeita, sekä noudattaa aina vaitiolovelvollisuutta suhteessa asiakkaisiin ja yritykseen.

ePerusteet. Ravitsemispalveluissa toimiminen:

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/4221360/reformi/tutkinnonosat/4221593>



## Lounasruokien valmistus, 40 osp:

### Valmentautuja osaa

- vastaanottaa, varastoida ja käsitellä raaka-aineita
  - o Valmentautuja noudattaa työaikoja, sekä ajoittaa ja jaksottaa työtänsä työryhmän jäsenenä. Valmentautuja vastaanottaa, varastoi ja käsittelee raaka-aineita ja muita tarvikkeita ohjeen mukaan (FIFO) hävikkiä välttäen ja ergonomisesti oikein valituilla, käytetyillä ja asennetuilla työvälineillä. Valmentautuja osaa myös järjestää itselleen ergonomisesti turvallisen työympäristön. Valmentautuja tunnistaa ja käsittelee työpaikan tavallisimpia raaka-aineita, arvioi niiden tuoreutta ja laatua
  - o aistinvaraisesti ja kertoo ohjatusti tuotteiden alkuperän. Valmentautuja valitsee, esikäsittelee ja käyttää lounasruokien raaka-aineita ohjeen mukaisesti hävikkiä välttäen, sekä noudattaa työpaikan turvallisuusohjeita ja -määräyksiä.
- valmistaa lounasruokia ja leivontatuotteita
  - o Valmentautuja suunnittelee ohjattuna työvuoronsa työtehtäviä tilausmääräysten, arvioitujen asiakasmäärien tai määrätyn lounaslistan mukaan. Valmentautuja käyttää ekologisesti toisen apuna lounasruokien valmistuksessa ja leivonnassa tarvittavia työpaikan koneita, laitteita ja välineitä ja puhdistaa laitteet taloudellisesti. Valmentautuja käsittelee ja käyttää eri jalostusasteella olevia elintarvikkeita ohjeen mukaan (kuorimattomia ja kuorittuja kasviksia, juureksia sekä pakasteita, sous-vide), ja valmistaa toisen apuna määrätyn lounaslistan tai arvioidun asiakasmäärän mukaan lounasruokia ja leivonnaisia tavallisimmilla menetelmillä hyödyntäen työpaikan perusreseptiikkaa. Valmentautuja myös muuntaa toisen apuna ruoka-annoksia asiakkaiden tai asiakasryhmien tarpeet huomioiden, eli suurentaa, pienentää ja muuntaa ruokaohjeita ohjeiden mukaan käyttäen alan perusreseptiikkaa. Valmentautuja laittaa lounasruoat esille ohjeiden mukaisesti linjastoon tai noutopöytään ja huolehtii niiden riittävydestä ja siisteydestä. Valmentautuja toimii aina ohjeiden mukaan myös yllättävissä ja erilaisissa työtilanteissa. Valmentautuja on perehtynyt terveellisen ravitsemuksen perusperiaatteisiin siten, että pystyy valmistamaan maukasta, terveellistä ja ravitsevaa lounasruokaa, ja on perehtynyt ruoan kannattavaan ja kestäväen kehityksen mukaiseen valmistamiseen

- siten, että kokoaa ympäristöystävällisen lautasmallin. Valmentautuja on myös perehtynyt ohjeen mukaan kasvis- ja erityisruokavalioihin (laktoositon, maidoton, gluteeniton) sekä tulkitsee tuoteselosteita siten, että pystyy valmistamaan toisen apuna tavallisimpia erityisruokavalioiden mukaisia lounasruokia. Kaikessa toiminnassa valmentautuja noudattaa hygienialainsäädäntöä ja omavalvontasuunnitelmaa.
  
- palvella asiakkaita
  - Valmentautuja on perehtynyt työpaikan toiminta-ajatukseen siten, että pystyy esittelemään sen keskeisiä tuotteita ja palveluja. Valmentautuja on perehtynyt työpaikan sosiaalisen median kanaviin ja pystyy hyödyntämään ohjatusti erilaisia sosiaalisen median kanavia.
  
  - Valmentautuja on perehtynyt ruokalistan suunnittelun periaatteisiin ja pystyy esittelemään, millaisista ruokalajeista työpaikan lounaslista koostuu ja osallistuu tarvittaessa ruokalistan suunnitteluun ohjatusti. Valmentautuja on myös perehtynyt eri ruokalajeihin ja työpaikan raaka-aineisiin siten, että pystyy kertomaan ruokalajeista ja raaka-aineista ja niiden alkuperästä. Valmentautuja laittaa lounaan ruokalajit esille linjastoon tai muutoin sovitulla tavalla, ja dokumentoi ruokahävikkiä tarvittaessa toisen apuna. Valmentautuja palvelee aina asiakkaita ystävällisesti palvelumallin mukaisesti, vaikka tarvitsisi välillä ohjausta. Valmentautuja säilyttää ohjeen mukaan raaka-aineita sekä ruokia myös tarjoilun aikana oikeissa lämpötiloissa sekä pitää huolen siisteydestä. Valmentautuja toimii ohjattuna aina laatuvaatimusten mukaisesti.
  
- tehdä työvuoron päättymiseen liittyvät työtehtävät
  - Valmentautuja tekee työryhmän jäsenenä seuraavaan työpäivään liittyviä tehtäviä sekä siistii ja järjestää työympäristön työvuoron päättyessä. Valmentautuja toimii astiahuollon tehtävissä. Valmentautuja käyttää turvallisesti ohjeiden mukaisia suojaimia, työvälineitä ja työmenetelmiä sekä lajittelee keittiön tavallisimmat jätteet oikein eri jätelajeittain, kuten biojäte, lasi, metalli, kartonki ja paperi omiin astioihinsa.

- arvioida omaa osaamistaan ja toimintaansa työyhteisön jäsenenä
  - o Valmentautuja arvioi oman toimintansa ja työn tekemisen vahvuuksiaan ja kehittämistarpeitaan toisen apuna. Valmentautuja työskentelee työryhmän jäsenenä ja tekee vastuullaan olevat tehtävät, vaikka tarvitsisi ajoittain ohjausta. Valmentautuja noudattaa yhteisesti sovittuja ohjeita ja sääntöjä, ja noudattaa aina vaitiolovelvollisuutta suhteessa asiakkaisiin ja yritykseen.

ePerusteet. Lounasruokien valmistus:

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/esitys/1352660/ops/tutkinnonosat/1352622>

Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus

# OSAAMISTODISTUS

Todistus on annettu ajalta

Päivämäärä - Päivämäärä

**Henkilön nimi**

Syntymäaika

Espoo 25.02.2020

---

Nimen selvennys  
Titteli

---

Nimen selvennys  
Titteli

Tämä osaamistodistus kuvaa työpajan työtehtävissä tunnistettua osaamista.

Työskentelyjakson aikana osaamista on verrattu Opetushallituksen päättämiin tutkinnon perusteisiin. Osaamistodistus ei kuitenkaan ole virallinen tutkintotodistus.

Työyksikössä laaditussa oppimisympäristön tunnistamisraportissa kuvataan tarkemmin työyksikön toiminnan sisältöä.

Raportit tunnistetuista oppimisympäristöistä löytyvät työpajan verkkosivuilta.

[0](#)

## **Ammatillinen osaaminen**

*Ammatillinen osaaminen on määritelty todistuksen liitteessä.*

## **Lisätietoja osaamisesta**

## Yhteiset tutkinnon osat

Osaaminen on tunnustettu käyttäen 1.8.2018 voimaan tulleita perustutkinnon kriteereitä.

Viestintä ja vuorovaikutusosaaminen	lisäharjoitukselle tarvetta	ok	hyvä	erinomainen
<b>Viestintä ja vuorovaikutus äidinkielellä</b>				
osaa viestiä ja kommunikoida vuorovaikutteisesti				
osaa ilmaista itseään perustellen kantojaan				
osaa toimia työryhmän jäsenenä yhteistyötä edistäen				
osaa kohdella kanssatovereitaan tasavertaisesti ja kunnioittavasti				
<b>Viestintä ja vuorovaikutus vieraalla kielellä</b>				
osaa selviytyä työtilanteissa <i>englannin</i> kielellä				
<b>Toiminta digitaalisessa ympäristössä</b>				
Laitteet ja tiedostojen hallinta				
Tietoturva				
Tiedonhaku				
Työvälineosaaminen				
Viestintä				
Muu tietotekniikkaosaaminen:				
<b>Taide ja luova ilmaisu</b>				
(Tähän on mahdollista kirjoittaa positiivinen kommentti, esim. ilmaisu äidinkielellä + suomeksi, vuorovaikutuksellinen kommunikaatio, ryhmätoiminta, ilmaisun muotokirjo, #someosaaminen)				

Matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen	lisäharjoitukselle tarvetta	ok	hyvä	erinomainen
<b>Matematiikka ja matematiikan soveltaminen</b>				
osaa laskea yksinkertaisen kappaleen pinta-alan ja tilavuuden				
osaa yleisimmät mittayksiköt ja niiden suhteet (esim. ml,dl,l)				
osaa laskea peruslaskuja (+-*/)				
osaa perusprosenttilaskut				
<b>Fysikaaliset ja kemialliset ilmiöt ja niiden soveltaminen</b>				
osaa käsitellä kemiallisia aineita niin, ettei vaaranna itseään, tovereitaan tai ympäristöä				
osaa huomioida käyttöturvallisuuden toiminnassaan				
osaa työskennellä paloturvallisesti				
(Tähän on mahdollista kirjoittaa positiivinen kommentti, esim. huolellisuus ja tarkkaavaisuus)				

Yhteiskunta- ja työelämäosaaminen	lisäharjoitukselle tarvetta	ok	hyvä	erinomainen
<b>Yhteiskunnassa ja kansalaisena toimiminen</b>				
osaa käyttää tarvitsemiaan yhteiskunnallisia palveluja				
osaa seurata itseän koskevia viranomais päätöksiä				
osaa toimia vastuullisesti tiedostaen oikeutensa ja velvollisuutensa				
osaa seurata tulojaan ja menojaan sekä hallita rahankäyttöään				
<b>Työelämässä toimiminen</b>				
osaa noudattaa työaikoja ja työpaikan toimintatapoja				
osaa ilmoittaa poikkeustilanteet ja käyttäytyä luottamusta herättävästi				
osaa noudattaa työturvallisuusohjeita				
osaa selvittää itseään kiinnostavan alan työllisyystilanteen				
<b>Opiskelu- ja urasuunnitteluvalmiudet</b>				
osaa selvittää omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan				
osaa arvioida omaa oppimistaan ja kehittymistään				
osaa suunnitella uraansa niin, että välivaiheet näkyvät				
osaa hankkia uralla etenemiseen liittyvää tietoa				
osaa hakea suunnitelman mukaisiin paikkoihin				
osaa tehdä cv:n ja portfolion				
<b>Yrittäjyys ja yrittäjämäinen toiminta</b>				
osaa olla aloitteellinen ja suhtautua positiivisesti uuteen				
osaa työskennellä taloudellisesti ja tehokkaasti				
osaa kantaa vastuuta ja työskennellä itsenäisesti tehden tarvittavia päätöksiä				
osaa ratkaista ongelmia rakentavasti				
osaa positiivisen palveluasenteen ja tsemppihengen				
osaa nähdä ja tunnistaa mahdollisia markkinarakoja				
osaa kehittää omaa osaamistaan arvioiden rakentavasti itseään				
osaa hankkia tehtävän kannalta oleellista tietoa ja hyödyntää sitä				
osaa pysyä suunnitelmissa				
<b>Työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitäminen</b>				
osaa huolehtia terveydestään ja toimintakyvystään				
osaa liikkua ja nukkua riittävästi				
osaa pitää yllä sosiaalisia suhteita				
osaa kehittää työtään ja osaamistaan				
osaa huolehtia työergonomiastaan ja huomioida työskentelyn riskit				
osaa huolehtia työturvallisuudesta				
osaa antaa ensiapua (käynyt ea-kurssin ____/____ ____)				
<b>Kestävän kehityksen edistäminen</b>				
osaa lajitella jätteet				
osaa hyödyntää kierrätysmateriaaleja				
osaa pohtia kulutuskäyttäytymistä eettisestä näkökulmasta				
(Tähän on mahdollista kirjoittaa positiivinen kommentti, esim. sosiaaliset taidot, vastuunkanto yms.)				

# OSAAMISTODISTUS

## Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus, tuotantokeittiö

Osaaminen on tunnistettu hyödyntäen ammatillista perustutkintoa.

Ravintola- ja catering-alan perustutkinto, 2018, osittain

### Ravitsemispalveluissa toimiminen

Ammattitaito on osoitettu käytännön töissä lounasruokalassa.

	On tutustunut	Osoo ohjatusti	Osoo itsenäisesti	Näyttövalmius
<b>Valmistautua työvuoroon</b>				
osaa tulla ajoissa työvuoroon, ja valmistautua työvuoroon				
osaa pukeutua tehtävän vaatimalla tavalla				
osaa huolehtia ulkoisesta olemuksestaan ja huolehtia henkilökohtaisesta hygieniasta				
osaa noudattaa työaikoja				
osaa suunnitella ja aikatauluttaa työvuoron tehtäviä				
osaa perehtyä työtään koskeviin puhdistusaineisiin ja käyttää pesuaineita turvallisesti				
osaa kunnostaa ja siistiä asiakas- ja työtiloja				
osaa noudattaa työyhteisön sääntöjä, tietosuoja- ja turvallisuusohjeita				
osaa toimia turvallisesti ja ylläpitää työympäristön turvallisuutta				
osaa toimia ergonomisesti				
tuntee alueen ravitsemisalan yrityksiä ja toimipaikkoja				
osaa etsiä itsenäisesti työpaikan sosiaalisen median kanavia				
<b>Huolehtia toimitilat käyttökuntoon, valmistaa tuotteita myyntiä varten sekä pitää niistä huolta</b>				
osaa tunnistaa työtehtäviin liittyviä raaka-aineita ja arvioida niiden laatua				
osaa käsitellä ruokaohjeen mukaisesti tarvittavan määrän raaka-aineita				
osaa valmistaa ja esivalmistaa ohjeen mukaan erilaisista raaka-aineista maukasta aamiais- ja lounasruokaa				
osaa kunnostaa myyntipisteen tarjoilukuntoon				
osaa käyttää sujuvasti ja turvallisesti veitsiä				
osaa käyttää työtehtävissä tarvittavia koneita, laitteita ja välineitä				
osaa käyttää tarvittavia suojaimia ja työskennellä turvallisesti				
osaa toimia kestävästä kehityksestä edistävästi				
osaa välttää ruokahävikin syntymistä				



osaa kertoa ja suositella asiakkaille kasvis- ja erityisruokavalio ruokia (laktoositon, maidoton, gluteeniton)				
osaa pitää huolta myytävien tuotteiden laadusta				
osaa ennakoida ruokien riittävyttä				
osaa puhdistaa työtiloja, käyttäen asianmukaista työjärjestystä ja puhdistusaineita				
osaa lajitella jätteet jätehuolto-ohjeiden mukaisesti				
osaa noudattaa hygienialainsäädäntöä				
osaa noudattaa omavalvontasuunnitelmaa				
<b>Palvella asiakkaita, myydä tuotteita ja rekisteröidä myyntiä</b>				
osaa kommunikoida asiakkaiden kanssa tavanomaisissa palvelutilanteissa				
osaa toimia ohjeen mukaan tarjoilu- ja asiakaspalvelutilanteessa				
osaa rahastaa maksukorttivälillä				
osaa käyttää Enkora - kassajärjestelmää				
osaa toimia asiakasystävällisesti ja käyttäytyä hyvin				
<b>Päättää työvuoron tehtävät</b>				
osaa toimia astiahuollon eri vaiheissa ja siistiä astiahuollon tilat				
osaa puhdistaa koneita ja laitteita				
osaa puhdistaa astianpesukoneen ja kahvinkeitin				
osaa ilmoittaa viallisista työvälilinjistä keittiön työvalmentajalle tai ohjaajalle				
osaa loppusiivota työ- ja asiakastiloja				
<b>Arvioida omaa osaamistaan ja toimintaansa työyhteisön jäsenenä</b>				
osaa arvioida oman työnsuorituksensa onnistumista ja ottaa vastaan palautetta				
osaa siirtyä seuraavaan annettuun työtehtävään työlistan mukaisesti				
osaa toimia erilaisten ihmisten kanssa työyhteisössä				
osaa noudattaa ergonomiohjeita ja ylläpitää työkykyään				
osaa käyttäytyä hyvin, eikä aiheuta toiminnallaan vaaraa				
osaa noudattaa hygienialainsäädäntöä ja omavalvontaohjeita				
noudattaa vaitiolovelvollisuutta suhteessa asiakkaisiin ja yritykseen				

# OSAAMISTODISTUS

## Leppävaaran työ- ja oppimiskeskus, tuotantokeittiö

Osaaminen on tunnustettu hyödyntäen ammatillista perustutkintoa.

Ravintola- ja catering-alan perustutkinto, 2018, osittain

### Lounasruokien valmistus

Ammattitaito on osoitettu käytännön töissä

	On tutustunut	Osa ohjatusti	Osa itsenäisesti	Näyttövalmius
<b>Vastaanottaa, varastoida ja käsitellä raaka-aineita</b>				
osaa noudattaa työaikoja				
osaa ajoittaa ja jaksottaa työtänsä ohjeiden mukaan, pysyy aikataulussa sekä hallitsee sarjatyön				
osaa vastaanottaa, varastoida ja käsitellä raaka-aineita ja muita tarvikkeita (FIFO)				
osaa valita, esikäsitellä ja käyttää raaka-aineita hävikkiä välttämällä				
osaa työskennellä ergonomisesti				
osaa työskennellä oikein valituilla työvälineillä				
osaa tunnistaa ja käsitellä raaka-aineita sekä arvioida niiden tuoreutta ja laatua				
osaa selvittää tuotteiden alkuperän				
osaa säilyttää raaka-aineita sekä ruokia oikeissa lämpötiloissa (myös tarjoilun aikana) linjastossa				
osaa kertoa asiakkaalle tarjottavien ruokien luomu- ja lähiruokalaatuisuudesta				
osaa noudattaa työpaikan turvallisuusohjeita ja määräyksiä				
<b>Valmistaa lounasruokia ja leivontatuotteita</b>				
osaa suunnitella ja aikatauluttaa työvuoronsa tehtäviä arvioitujen asiakasmäärien perusteella				
osaa käyttää ekologisesti koneita ja laitteita				
osaa käsitellä ja käyttää eri jalostusasteella olevia elintarvikkeita				
osaa valmistaa asiakasmäärän mukaisesti lounasruokia, hyödyntäen työpaikan perusreseptiikkaa				
osaa valmistaa asiakasmäärän mukaan leivonnaisia hyödyntäen työpaikan perusreseptiikkaa				
osaa muuntaa ruoka-annoksia asiakkaiden tarpeet huomioiden				
osaa suurentaa / pienentää ja muuntaa ruokaohjeita				
osaa laittaa lounasruuat esille linjastoon ja huolehtia niiden riittävydestä				
osaa toimia ohjeen mukaan yllättävissä ja erilaisissa työtilanteissa				
tuntee terveellisen ravitsemuksen perusperiaatteet siten, että valmistettava lounasruoka on terveellistä				
osaa valmistaa tavallisimpia erityisruokavalioiden mukaisia lounasruokia				
osaa noudattaa hygienialainsäädäntöä ja omavalvontasuunnitelmaa (mm. lämpötilakontrolli)				

<b>Palvella asiakkaita</b>				
osaa kertoa lounasruokalan tarjonnasta				
osaa selvittää työpaikan sosiaalisen median kanavia				
osaa esitellä millaisista ruokalajeista työpaikan lounaslista koostuu				
tuntee kestävien raaka-ainehankintojen periaatteet (alkuperäismerkinnät, kasvispainotteisuus, sesonginmukaisuus, lähiruoka)				
osaa laittaa lounasruokia esille linjastoon ja huolehtia niiden riittävydestä				
tuntee ruokahävikin dokumentoinnin periaatteet				
osaa palvella asiakkaita ystävällisesti				
osaa säilyttää raaka-aineita ja ruokia oikeissa lämpötiloissa (myös tarjoilun aikana), lämpötilakontrolli				
tuntee työpaikan laatuvaatimukset				
<b>Tehdä työvuoron päättämiseen liittyvät työtehtävät</b>				
osaa tehdä seuraavaan työpäivään liittyviä valmistelevia tehtäviä				
osaa siistiä ja järjestää työympäristön työvuoron päättyessä				
osaa toimia astiahuollon tehtävissä				
osaa käyttää turvallisesti suojaimeja ja työvälineitä				
osaa lajitella jätteet eri jätelajeihin				
<b>Arvioida omaa osaamistaan ja toimintaansa työyhteisön jäsenenä</b>				
osaa arvioida omaa toimintaansa ja vahvuuksiaan sekä kehittämistarpeitaan				
osaa työskennellä työryhmän jäsenenä ja tehdä vastuullaan olevat työt				
osaa noudattaa yhteisesti sovittuja ohjeita ja sääntöjä				
osaa noudattaa vaitio-olovelvollisuutta, suhteessa asiakkaisiin ja yritykseen				