

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2022:61

# Opinnollistamisen mahdollisuudet työllisyyspalveluissa



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:61

# Opinnollistamisen mahdollisuudet työllisyyspalveluissa

Owal Group Oy

Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2022

**Julkaisujen jakelu**

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston  
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-  
arkivet Valto

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)

**Julkaisumyynti**

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston  
verkkokirjakauppa**

Statsrådets  
nätbokhandel

[vnjulkaisumyynti.fi](http://vnjulkaisumyynti.fi)

Työ- ja elinkeinoministeriö

This publication is copyrighted. You may download, display and print it for  
Your own personal use. Commercial use is prohibited.

ISBN pdf: 978-952-327-906-3

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2022

## Opinnollistamisen mahdollisuudet työllisyyspalveluissa

<b>Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2022:61</b>		<b>Teema</b>	Työelämän
<b>Julkaisija</b>	Työ- ja elinkeinoministeriö		
<b>Yhteisötekijä</b>	Owal Group Oy		
<b>Kieli</b>	Suomi	<b>Sivumäärä</b>	56

### Tiivistelmä

Opinnollistamisen suurimmat haasteet liittyvät käsitteen vakiintumattomuuteen sekä eri toimijoiden puutteelliseen yhteistyöhön sekä käsitteen erilaiseen ymmärtämisen tapaan. Opinnollistaminen on toimintamallina sellainen, että se edellyttää merkittävää resurssi-intensiivistä yhteistyötä eri toimijoilta. Selvityksessä kuvataan kehitettyjä malleja ja niihin liittyviä kokemuksia.

Selvityksessä pohditaan, että työllisyyspalveluihin olisi hyvä laatia oma opinnollistamisen sanoituksensa. Työ- ja elinkeinohallinnossa ja työllisyyspalveluissa voitaisiin käynnistää kokeiluja, joissa opinnollistamista muotoillaan ostopalveluksi ja testataan hankintamekanismin käyttöä opinnollistamisen tukipalvelujen synnyttämisessä.

Lisäksi selvityksessä ehdotetaan että työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi perustaa yhteinen määräaikainen opinnollistamisen käytäntöjen osaamis- ja kehittämisverkosto, johon kutsutaan laajasti mukaan kuntia, työpajoja ja oppilaitoksia. Verkoston tehtävänä on tietoisuuden vahvistaminen opinnollistamisesta, yhteistyön koordinointi työnantaja ja työntekijäjärjestöihin sekä eri toimijoiden hyvien käytäntöjen jakaminen sekä markkinointi- ja viestintäponnistusten tunnistaminen.

Selvityksen havaintojen perusteella ei ole tarvetta muuttaa työttömyysturvalainsäädäntöä merkittävästi, vaan selvityksen laadintahetkellä työttömyysturvalainsäädännön valmisteilla olevat muutokset ja nykylainsäädäntö ovat riittäviä.

**Asiasanat** opinnollistaminen, työllisyys, osaaminen, osaamisen tunnustaminen

**ISBN PDF** 978-952-327-906-3 **ISSN PDF** 1797-3562

**Julkaisun osoite** <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-906-3>

## Möjligheterna med tillgodoräknande av icke-formell kunskap inom sysselsättningstjänsterna

---

**Arbets- och näringsministeriets publikationer 2022:61****Utgivare**

Arbets- och näringsministeriet

**Tema**

Arbetsliv

**Utarbetad av**

Owal Group Oy

**Språk**

Finska

**Sidantal**

56

---

**Referat**

De största svårigheterna med tillgodoräknande av icke-formell kunskap ligger i att begreppet är vacklande och samarbetet mellan olika aktörer otillräckligt. Tillgodoräknande av icke-formell kunskap förutsätter ett betydande resursintensivt samarbete mellan olika aktörer. I utredningen redogörs det för modeller som tagits fram och erfarenheterna av dem.

I utredningen rekommenderas det att arbets- och näringsministeriet tar fram en egen definition av tillgodoräknande av icke-formell kunskap och samordnar definitionen med andra ministerier och berörda aktörer. Arbets- och näringsförvaltningen och sysselsättningstjänsterna bör inleda försök där man utformar tillgodoräknande av icke-formell kunskap till köpta tjänster och testar upphandlingsmekanismer som kan används för att skapa tjänster som stöder tillgodoräknande av icke-formell kunskap.

Dessutom rekommenderas det att arbets- och näringsministeriet och undervisnings- och kulturministeriet inrättar ett gemensamt tidsbegränsat kompetens- och utvecklingsnätverk när det gäller praxis för tillgodoräknande av icke-formell kunskap. Till nätverket ska bjudas in olika kommuner, verkstäder och läroanstalter. Nätverkets uppgift ska vara att öka medvetenheten om tillgodoräknande av icke-formell kunskap, samordna samarbetet med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, sprida olika aktörers goda praxis och identifiera ansträngningar som görs för marknadsföring och kommunikation.

Enligt utredningen finns det inga större behov av att ändra lagstiftningen om utkomstskydd för arbetslösa, utan den gällande lagstiftningen och de lagstiftningsändringar som var under beredning när utredningen gjordes är tillräckliga.

**Nyckelord**

arbetsliv, sysselsättning, utbildningssystem, sysselsättningspolitik, inläring

---

**ISBN PDF**

978-952-327-906-3

**ISSN PDF**

1797-3562

**URN-adress**<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-906-3>

---

## Possibilities of studification in employment services

---

<b>Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2022:61</b>	<b>Subject</b>	Working life
<b>Publisher</b>	Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland	
<b>Group author</b>	Owal Group Oy	
<b>Language</b>	<b>Pages</b>	56

---

### Abstract

The greatest challenges of studification relate to its concept, which has not been established, as well as inadequate cooperation between different operators. As a practice, studification requires significant resource-intensive cooperation between different parties. The report describes the models developed and the experiences associated with them.

The report recommends that the Ministry of Economic Affairs and Employment formulate its own definition of studification and coordinate it with other ministries and stakeholders. The employment and economic development administration and employment services should launch experiments in which studification is offered as a purchased service and the use of the procurement mechanism is tested in creating support services for studification.

In addition, the report recommends that the Ministry of Economic Affairs and Employment and the Ministry of Education and Culture establish a joint fixed-term network focusing on competences and development of studification practices, to which municipalities, workshops and educational institutions will be invited to participate. The network's tasks would include raising awareness of studification, coordinating cooperation with employer and employee organisations, sharing good practices between different operators, and identifying marketing and communication efforts.

Based on the report, there is no need to amend the unemployment security legislation significantly. Instead, the current legislation and amendments to the unemployment security legislation under preparation at the time of the drafting of the report are sufficient.

**Keywords** working life, employment, education systems, employment policy, learning

---

<b>ISBN PDF</b>	978-952-327-906-3	<b>ISSN PDF</b>	1797-3562
<b>URN address</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-906-3">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-906-3</a>		

---

## ESIPUHE

Jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus on osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa. Uudistuksella vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista sekä etsitään keinoja työmarkkinoiden kohtaannon parantamiseksi. Jatkuvan oppimisen uudistukseen liittyen työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö ovat asettaneet osaamisen tunnistamisen työryhmän, jonka tehtävänä on edistää ja ohjata virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista.

Jatkuvan oppimisen edistämisessä opinnollistaminen osana työllisyyspalveluita on keino saada osaamisen kehittämisen pariin yksilöitä, joita koulutusjärjestelmä ei muuten tavoitaisi. Opinnollistamisessa työssä tai työvaltaisessa ympäristössä hankittua osaamista tehdään näkyväksi vertaamalla sitä tutkintojen perusteisiin tai opetussuunnitelmiin. Hankitusta osaamisesta voi saada osaamistodistuksen. Kun saavutettu osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan oppilaitoksessa, yksilö etenee omalla opintopolullaan.

Opinnollistaminen tukee yksilöiden osaamisen kehittymistä ja vie elämässä eteenpäin kohti mielekästä koulutusta tai työtä. Opiskeluun voi osalla liittyä kielteisiä mielleyhtymiä, jotka voivat opinnollistaessa jäädä taka-alalle, kun oppiminen tapahtuu työssä. Mielekäs tapa oppia työtä tehdessä voi auttaa kohentamaan itsetuntoa ja -arvostusta ja auttaa löytämään tapoja sanoittaa ja tehdä omaa osaamistaan näkyväksi. Oppijaidentiteetin vahvistumisen myötä kynnys hakeutua oppilaitokseen opiskelijaksi voi madaltua. Opinnollistamisen hyödyntäminen laajasti voi myös parantaa alueellista yhdenvertaisuutta.

Ennen tätä selvityshanketta ei ole tarkemmin selvitetty opinnollistamisen hyötyjä työllisyyden edistämisessä kuten ei myöskään opinnollistamisen laajemman käyttöönoton edellytyksiä työllisyyspalveluiden näkökulmasta. Työllisyyspalveluiden osana opinnollistamista on toistaiseksi hyödynnetty erilaisissa hankkeissa ja kokeiluissa, mutta yhtenäistä esimerkiksi säädöksiin tai soveltamisohjeisiin perustuvaa rakennetta ja mallia, miten opinnollistaminen toimii osana työllisyyspalveluja, ei ole.

Selvityksen tavoitteena on arvioida, mitä opinnollistamisen käyttöönotto työllisyyspalveluissa nykyistä laajemmassa mittakaavassa edellyttäisi ja kartoittaa erilaiset kokeiluissa ja hankkeissa kehitetyt toimintamallit sekä arvioida niiden kattavan soveltamisen mahdollisuuksia osana työllisyyspalveluja. Selvityksen tavoitteena on myös arvioida, miten opinnollistaminen suhteutuu työttömyyden tai työvoimapalveluihin osallistumisen perusteella maksettaviin etuuksiin. Selvitykseen kootut aiemmat kokemukset ja mallit opinnollistamisesta toimivat pohjana jatkokehittämiselle. Työ- ja elinkeinoministeriön ja opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalojen välinen yhteistyö on tärkeää myös jatkokehittämisessä.

Jenni Larjomaa

Työ- ja elinkeinoministeriö

# Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	8
1.1	Selvityksen tavoite ja kysymykset.....	8
1.2	Menetelmät ja aineistot.....	9
<b>2</b>	<b>Opinnollistamisen käsite ja toimintamallit</b> .....	10
2.1	Opinnollistamisen käsite ja työllisyyspalvelut.....	10
2.2	Opinnollistaminen kuntakokeiluissa .....	15
2.3	Kuntien muita toimintamalleja (kuntakokeilujen ulkopuolella).....	17
2.4	Koulutuksen järjestäjien hankkeita ja toimintamalleja.....	20
2.5	Työpajojen ja palveluntuottajien toimintamallit .....	23
2.6	Opinnollistamisen toimintamallit muissa hankkeissa .....	28
<b>3</b>	<b>Opinnollistamisen hyödyt ja haasteet</b> .....	33
3.1	Hyödyt opinnollistamisprosessin eri osapuolille .....	33
3.2	Yhteiskunnalliset hyödyt .....	35
3.3	Opinnollistamisen haasteet .....	36
<b>4</b>	<b>Opinnollistamisen hyödyntäminen työllisyyspalveluissa</b> .....	40
4.1	Opinnollistaminen sosiaaliturvaetuuksien näkökulmasta.....	40
4.2	Opinnollistamisen hyödyntäminen työllisyyspalveluissa – mitä voitaisiin tehdä... ..	44
<b>5</b>	<b>Yhteenveto ja johtopäätökset</b> .....	48
5.1	Yhteenvetoa opinnollistamisen toimintamalleista .....	48
5.2	Opinnollistamisen kohdentaminen työllisyyspalveluissa.....	51
5.3	Opinnollistamisen laajentaminen työllisyyspalveluissa .....	52
5.3.1	Käsitteen määrittely työllisyyspalveluissa .....	52
5.3.2	Opinnollistamisen kokeilut ja hyvien käytäntöjen levittäminen.....	53
5.3.3	Opinnollistaminen sosiaaliturvaetuuksien näkökulmasta .....	55
	<b>Lähteet</b> .....	56



# 1 Johdanto

*Tässä luvussa esitellään selvityksen tavoite, aineistot ja menetelmät.*

## 1.1 Selvityksen tavoite ja kysymykset

Tämän selvityksen tarkoituksena on selvittää tähän mennessä kehitettyjen opinnollistamisen toimintamallien siirrettävyyttä työllistämispalveluihin. Toimintamalleja on kehitetty esimerkiksi osana erilaisia kokeiluja. Selvityksessä vastattiin tarjouspyynnön mukaisesti seuraaviin kokonaisuuksiin:

- a. Arvioitiin aiempaan kirjallisuuteen ja tutkimuksen tuloksiin pohjautuen, millainen hyöty opinnollistamisesta on työllisyyden edistämässä ja pohdittiin, millaisissa tilanteissa opinnollistaminen on tarkoituksenmukaista (esim. työn tekemisen kesto).
- b. Kartoitettiin ja tehtiin näkyväksi opinnollistamisen toimintamallit (ml. kokeilut ja pilotit),
- c. Selvitettiin opinnollistamisen siirrettävyyttä yleisemmin käytettäväksi työllisyyspalveluissa.
- d. Selvitettiin, miten opinnollistaminen suhteutuu työttömyyden perusteella (ml. palveluihin osallistumisen perusteella) maksettaviin etuuksiin.
- e. Selvitettiin, mitä lainsäädännöllisiä ja muita muutoksia tulisi tehdä, jotta opinnollistaminen voisi olla osa työllistämisen palveluita.

Selvityksen ulkopuolelle on rajattu osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä niihin liittyvä kehittämistyö. Toimeksiannossa ei siis selvitetty sitä, miten opinnollistamisen yhteydessä syntynyttä osaamista voidaan eri tavoin (esim. osaamismerkkein) tunnistaa ja tunnustaa.

Tämän raportin luvussa kaksi kuvataan opinnollistamisen käsite ja eri toimintamallit. Luvussa kolme vedetään yhteen opinnollistamisen koettuja ja tunnistettuja hyötyjä ja haasteita. Luvussa neljä pohditaan opinnollistamisen siirtämistä työllisyyspalveluihin ja luvussa viisi esitetään selvityksen laatijan johtopäätökset ja suositukset. Kiireiselle lukijalle luku viisi antaa yleiskuvan tilanteesta ja eri malleista. Käsitteen moninaisuudesta johtuen

tässä selvityksessä käytetään opinnollistamisen käsitettä yleiskäsitteenä perustuen aina kunkin aineiston omaan määritelmään.

## 1.2 Menetelmät ja aineistot

Selvityksessä on hyödynnetty monin tavoin käsitteen määrittelyn ja toimintamallien kuvaamisen tukena opinnollistamisen kokeilujen ja kehittämishankkeiden dokumenttiaineistoa, julkaisuja, toimintamallikuvauksia ja esitteitä.

Kerätty haastatteluaineisto muodostui 28 haastattelusta, joista osa on ollut ryhmähaastatteluja. Haastattelut toteutettiin anonyymisti, mutta tutkimuksessa esitetyistä toimintamallien kuvauksista saa hyvän yleiskuvan haastatteluista. Haastatteluihin osallistui sidosryhmiä ministeriöistä, koulutuksen järjestäjistä, työpajakentältä, kuntakokeiluista sekä kunista, joissa ei ollut kuntakokeilua.

Opinnollistamisen siirrettävyyttä työllisyyspalveluihin analysoitiin lisäksi 30.8.2022 järjestetyssä työpajassa, johon osallistui kaikkiaan 28 henkilöä samoista organisaatioista kuin joille haastatteluinkin toteutettiin. Lisäksi osaamisen tunnistamisen työryhmälle toteutettiin validointityöpaja, jossa keskusteltiin selvityksen johtopäätöksistä. Selvitys on toteutettu yhteistyössä Vision Factory Oy:n kanssa.

## 2 Opinnollistamisen käsite ja toimintamallit

*Tässä luvussa kuvataan opinnollistamisen käsitteen määrittelyä sekä erilaisia toteutettuja toimintamalleja.*

### 2.1 Opinnollistamisen käsite ja työllisyyspalvelut

Tässä luvussa kuvataan opinnollistamisen käsitettä ja siihen liittyviä erilaisia lähestymistapoja. Opinnollistaminen on käsitteenä syntynyt käytännön hankkeista ja toimintamalleista kentällä. Sillä ei ole työllisyyspalveluiden tai koulutusjärjestelmän ohjauksessa virallista määritelmää. Selvityksessä esiintyy paljon erilaisia käsityksiä siitä mitä opinnollistaminen on tai mitä sen tulisi olla.

Tyypillisesti opinnollistamisella tarkoitetaan olemassa olevan osaamisen näkyväksi tekemistä ja osaamisen kehittämistä muuten kuin opiskelemalla päätoimisesti oppilaitoksessa. Vuoden 2018 reformi uudisti ammatillisen koulutuksen järjestelmää ja siihen liittyvää rahoitusta osaamisperusteisemmaksi ja yksilöllisiä opintopolkujen tukeväksi.<sup>1</sup> Aiemman selvityksen mukaan suuri osa koulutuksen järjestäjistä on omaksunut joustavuuden koulutuksen järjestämisessä strategisena linjauksena (Owal Group 2021).

**Opinnollistamisen osalta ollaan tilanteessa, jossa sitä käytetään käsitteenä eri konteksteissa hyvin eri tavoin.** Tämä käy ilmi lähes kaikissa selvityksessä toteutetuissa haastatteluissa. Opinnollistamisen käsitteelle ei ole yhdenmukaista määritelmää, vaan sillä voidaan tarkoittaa sekä yhtäältä työllisyyspalveluissa, kuten työkokeiluissa, tapahtuvaa opinnollistamista että toisaalta ammatillisten opintojen parissa tapahtuvaa opinnollistamista. Työllisyyspalveluiden opinnollistamisesta ei myöskään ole yhtä valtakunnallista mallia, vaan siihen liittyvää tekemistä on sisällytetty työnvälityksellisiin koulutustuotteisiin sekä erilaisiin kokeilu- ja pilotointihankintoihin. Työllisyyspalveluiden opinnollistamisella tarkoitetaan esimerkiksi työpajan, työkokeilun, palkkatuetun työn tai työllisyys- ja kuntoutuspalvelujen ohessa tuettua osaamisen kehittämistä. Usein työttömillä ja erityisesti pitkäaikaisyöttömillä on puutteita työmarkkinoilla tarvittavasta osaamisesta ja koulutuksesta, minkä

---

1 <https://okm.fi/usein-kysyttya-amisreform>

takia osaamisen täydentäminen työttömyysaikana on tärkeää.<sup>2</sup> Opinnollistamisella voidaan myös ottaa huomioon ihmisten erilaiset elämäntilanteet ja työllistymiseen liittyvät haasteet (TEM 2015; Sitra 2020).

**Työllisyyspalveluissa opinnollistamisen tavoitteena on usein tuoda näkyväksi työnhakijan olemassa oleva osaaminen ja/tai ajoittain hankkia uutta ammatilliseen tutkintoon tai korkeakoulututkintoon pohjautuvaa ja työllistymistä tukevaa osaamista.**

Työnhakija voi saada opinnollistetuista työtehtävistä näyttöjen kautta osaamis- tai tutkintotodistuksen, mikä edistää hänen työllisyys- tai jatko-opintomahdollisuuksiaan (TEM 2020). Ammattikorkeakouluissa opinnollistamisen käsitettä käytetään myös kuvaamaan opiskelun tapaa, jossa työ- ja opiskelu yhdistyvät ja työssä kertynyt osaaminen hyödynnetään suoraan osana opintoja.

**Työllisyyspalveluihin kytkeytyvää opinnollistamista on pilotoitu etenkin kuntakokeiluissa sekä työpajatoiminnassa.**

Into ry koordinoi kahdeksaa alueellista opinnollistamisen verkostoa, tukee opinnollistavaa työpajatoimintaa ja järjestää opinnollistamiseen liittyviä koulutuksia ja tapahtumia. Kuntien vastuu työllisyyspalveluissa tulee jatkossa kasvamaan, sillä hallitus valmistelee parhaillaan TE-palvelut 2024 -uudistusta, jonka seurauksena TE-palvelut siirtyvät kokonaan kuntien järjestämisvastuulle. Uudistuksen myötä työllisyyspalvelut, kunnan koulutuspalvelut ja elinkeinopalvelut siirtyvät saman järjestäjän vastuulle, minkä uskotaan tukevan nopeampaa työllistymistä. Valmistelussa kiinnitetään huomiota myös siihen, ettei työttömien aktivointi vaikuttaisi työllisyyspalveluissa olevan työttömyysetuuksiin.<sup>3</sup>

Nykyisessä työvoimapolitiikan järjestelmässä on Sitran selvityksen mukaan tavoitteiden ja toimintamahdollisuuksien epäsuhtaa, joka ei edistä työttömän osaamisen kehittämistä ja sitä kautta työllistymistä, vaan saattaa jopa hidastaa sitä. Aktiiviseen työvoimapolitiikkaan tai työvoimakoulutukseen ei myöskään panosteta muiden Pohjoismaiden tavoin, mikä näkyy työttömien työllisiä vähäisempänä koulutuksena (Sitra 2020). Työnhakijan omasta aktiivisuudesta riippumattomia työllistymistä vaikeuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi oman osaamisen ja työmarkkinoiden kysynnän kohtaamattomuus ja etuusjärjestelmä, joka ei kannusta tai mahdollista osaamisen kehittämistä työttömyyden aikana (TEM 2020). Edellä kuvatun kaltainen tilanne puoltaa opinnollistamisen parempaa hyödyntämistä.

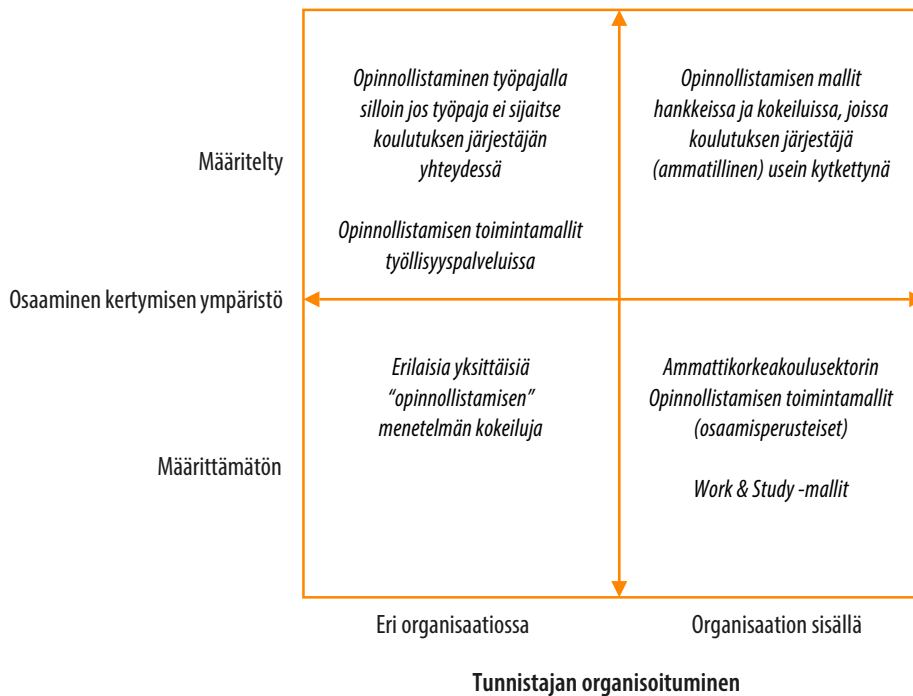
Opinnollistamisen käsitteen alla kulkevia toimintamalleja on jäsennetty kuvan 1 mukaisessa nelikentässä. Käsite eroaa sen suhteen, onko osaamisen kertymisen ympäristö määritelty (esimerkiksi oppimisympäristö määritelty ja kuvattu) ja onko osaamisen

2 [https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/KUKO%20loppuraportti\\_08042015.pdf](https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/KUKO%20loppuraportti_08042015.pdf)

3 <https://tem.fi/te-palvelut-2024-uudistus>

tunnistaja samassa organisaatiossa kuin osaamisen kertymisen ympäristö. Ensimmäinen erottelu näkyy erityisesti ammattikorkeakouluissa käytetyn opinnollistamisen käsitteen ja muiden käyttämän opinnollistamisen käsitteen välillä. Toinen erottelu on käytännönläheisempi ja liittyy siihen, onko osaamisen tunnistaja osa samaa organisaatiota vai eri organisaatiota. Tällä on usein vaikutuksia opinnollistamisen toimintamallien käytännön toteutukseen kuten myöhemmin selvityksessä esitetään.

**Kuvio 1.** Esimerkkejä opinnollistamisen eri käsitteistä ja malleista



Toteutetuissa haastatteluissa opinnollistaminen näyttäytyy joillekin laajempaan käsitteenä kuin osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, ja joillekin se on yksi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen muoto. Seuraavaan taulukkoon on koottu erilaisia määritelmiä opinnollistamisen käsitteestä. Työ- ja elinkeinohallinnossa ei ole määritelmäesimerkkiä.

**Taulukko 1.** Määritelmiä opinnollistamisen käsitteestä

Määritelmän luonne	Määritelmä	Lähde
Määritelmä koulutusjärjestelmän näkökulmasta	<p>Toimenpide, jossa sovitaan, että osaaminen, jota opiskelija tulee hankkimaan oppilaitoksen tai korkeakoulun (1) ulkopuolella muuten kuin opiskelemalla, tullaan dokumentoimaan, tunnistamaan (ks. osaamisen tunnistaminen) ja tunnustamaan (ks. osaamisen tunnustaminen) osaksi tavoitteena olevaa tutkintoa.</p> <p>Huomautus</p> <p>Opinnollistamisessa voidaan jo ennen osaamista tuottavaa toimintaa (esimerkiksi työ tai harrastustoiminta) pohtia, miten kyseinen toiminta olisi sellaista, että se edistäisi oppimistavoitteiden saavuttamista.</p> <p>Opinnollistaminen eroaa osaamisen tunnustamisesta siten, että opinnollistamisesta sovitaan ennen osaamisen hankkimista (esimerkiksi työn aloittamista).</p> <p>Käsitteen tunnus: c1636</p> <p>Luokitus: ammatillinen koulutus, korkeakoulut</p>	Opetus- ja koulutussanasto, 2. laitos (OKM, 2021:10)
Esimerkki Työpajakentältä	Työpajatoiminnan opinnollistamisella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka sisältää työpajan oppimisympäristön tunnistamisen, valmentautujille kertyvän osaamisen tunnistamisen ja osaamisen osoittamisen näytöin. Työpajalla tunnistettu osaaminen tuodaan näkyväksi joko osaamistodistuksilla tai järjestämällä näyttö pajan tarjoamien työtehtävien puitteissa.	Into ry – Työpajatoiminnan käsitteet

Määritelmän luonne	Määritelmä	Lähde
Esimerkki työllisyyspalvelujen kentältä	Opinnollistaminen tarkoittaa osaamisen näkyväksi tekemistä eli osaamisen tunnistamista työskentelemällä.  Opinnollistamisen tavoitteena on työnhakijan olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja uuden osaamisen kartuttaminen.  Opinnollistamista voidaan toteuttaa osana seuraavia työllistämisen palveluita:  työkokeilu (työkokeilusopimus),  palkkatuettu työ (työsopimus) ja  kuntouttava työtoiminta.  Opinnollistamisen polku on yksilöllinen ja se kestää keskimäärin 2–6 kk.	Business Oulu / Työllisyyspalvelut
Esimerkki ammattikorkeakoulukentältä	Työn opinnollistaminen on vaihtoehtoinen tapa opiskella ammattikorkeakoulussa. Tässä oppiminen viedään luokkahuoneista työpaikoille. Tutkinnossa edellytettävää osaamista hankitaan tekemällä työtä ja kytkemällä työelämässä hankittua kokemusta aiheeseen liittyvään tietoperustaan. Työn opinnollistaminen edistää työssä käyvän opiskelijan ammatillista kehittymistä, nopeuttaa opintojen etenemistä ja tutkintoon valmistumista.	Haaga-Helia (esitysaineisto)
Esimerkki ammatillisesta koulutuksesta	Erilaisissa oppimisympäristöissä kertyneen osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi  Tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten vertaaminen toisen asteen ammatillisten tutkintojen perusteisiin. <sup>4</sup>	Live-säätiö

Haastatteluissa käsiteltiin myös opinnollistamisen käsitteellisiä ongelmia. Yksi tällainen on ihmiseen keskittyvä puhetapa, jossa ihmisiä opinnollistetaan. Toisten haastattavien mukaan esimerkiksi ”paikka” tai ”oppimisympäristö” on se, mitä opinnollistetaan, mikä sekään ei kuvaa asiaa. Koulutuksen järjestäjät eivät sinänsä koe aina ”opinnollistavansa”, vaan opinnollistaminen on prosessi, joka tapahtuu eri toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa.

4 <https://www.livesaatio.fi/opiskelijalle/opinnollistaminen>

Koulutusjärjestelmän ohjauksen näkökulmasta opinnollistaminen näyttäytyy turhana käsitteenä. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteinen toteutustapa mahdollistaa osaamisen osoittamista näytöillä riippumatta siitä missä osaaminen on hankittu. Yhtenäistä opinnollistamisen eri määrittelyille on se, että niihin sisältyy osaamisen peilaaminen virallisen koulutusjärjestelmän tutkintoihin tai tyypillisemmin niiden osiin ja niihin liittyviin vaatimuksiin. Keskeistä on, että toimintamalleihin kytkeytyy toimivaltainen ammatitaitoinen viranomainen, joka vastaa osaamisen tunnistamisesta. Osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät käytännön ratkaisut ja toteutusmallit eivät ole kuuluneet tämän selvityksen piiriin.

Seuraavaksi tarkastellaan opinnollistamisen eri toimintamalleja kunkin aineiston lähtökohdista käsin, sillä käsitteellä jolla sitä kussakin kokeilussa tai hankkeessa on kutsuttu.

## 2.2 Opinnollistaminen kuntakokeiluissa

### Työllisyyden kuntakokeilu 2012–2015

Opinnollistaminen oli yksi vuoden 2012–2015 kuntakokeilujen keskeisistä teemoista. Kokeilussa opinnollistaminen nähtiin 'between the jobs' tilana, joka hyödynnetään osaamisen kehittämisen näkökulmasta mahdollisimman tehokkaasti. Kokeilu tuotti lupaavia tuloksia, sillä opinnollistamisen kautta saadun osaamistodistuksen on havaittu helpottavan työnhakua (TEM 2015). Esimerkiksi Keuruun Työkanava -osahanke rakensi yhteistyössä Paikko-hankkeen kanssa siltaa työnhakijoiden osaamisen kehittämisen ja paikallisen työvoiman tarpeiden välille. Keuruu otti hankkeen myötä ensimmäisenä kuntana käyttöön osaamistodistuksen. Lisäksi hankkeessa rakennettiin joustavia koulutusmalleja, joissa oli mahdollista esim. tutustua eri aloihin, osallistua työkokeiluun kuntouttavan työn kautta tai suorittaa koko tutkinto työvoimakoulutuksena. Myös KunnonSyy-osahankkeessa muodostettiin opinnollistettuja työkokonaisuuksia ja kehitettiin osaamistodistumallia (Em. 2015). Osaa näistä malleista kuvataan tarkemmin myöhemmin.

### Pirkanmaan alueellinen työllisyyden kuntakokeilu 2017–2018

Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisessa kokeilussa testattiin työnhakijoiden aktivoitinta ja pilotoitiin uudenlaista yhteistyötä oppilaitoksen kanssa. Työllisyyskokeiluihin osallistui kymmenestä mukana olleesta kunnasta työttömiä, joille palkattiin henkilökohtaiset OMA-valmentajat. Kuntakokeilusta saadun palautteen perusteella asiakkaat olivat tyytyväisiä saamaansa palveluun. Osa työnhakijoista oli aiempaa henkilökohtaisempien



palvelujen piirissä ja joustavien toimintamallien nähtiin tuottavan tulosta.<sup>5</sup> Myös työttömyysasteella mitattuna työttömyyden kehitys oli kokeilujakson aikana muita Suomen kuntia positiivisempaa. Aktivointi oli voimakasta erityisesti pienissä kunnissa. Esimerkkinä Pirkanmaan työllisyyden kuntakokeiluissa syntyneestä toimintamallista on yhteistyössä Tampereen seudun ammattiopiston (Tredu) ja työllisyyspalvelujen kanssa luotu palveluprosessi.<sup>6 7</sup>

### Työllisyyden kuntakokeilut 2021–2024

Opinnollistaminen on yksi meneillään olevien työllisyyden kuntakokeilujen painopisteistä. Vuosien 2021–2024 aikana työllisyyden kuntakokeiluihin osallistuu yhteensä 25 kokeilualuetta ja 118 kuntaa. Kokeilujen tavoitteena on edistää työttömien työnhakijoiden työllistymistä ja koulutukseen ohjautumista sekä luoda uusia käytäntöjä palvelurakenteiden uudistamiseksi.<sup>8</sup> Lisäksi kokeiluissa kehitetään työllistymistä tukevia palveluja ja palvelumalleja, joiden avulla voidaan vastata entistä paremmin asiakkaiden yksilöllisiin palvelutarpeisiin, työllistymisen esteisiin ja osaamisen kehittämistarpeisiin. Ensisijaisena kohderyhmänä ovat nuoret, pitkäaikaisesti työttömänä olleet ja heikommassa työmarkkina-asemassa olevat työnhakijat, kuten vieraskieliset ja maahanmuuttotataustaiset työttömät tai sellaiset työttömät, jotka eivät ole oikeutettuja ansiopäivärahaan. Asiakaslähtöisyyttä tehostetaan integroimalla työllisyys-, koulutus- ja sosiaali- ja terveystyöpalvelut tiiviimmin yhteen. Esimerkiksi Opinnollistamisella osaamista Kainuuseen -hanke on Kajaanin ammattikorkeakoulun vuosina 2022–2023 koordinoima hanke, jonka tavoitteena on nostaa osaamista ja valmiuksia käyttämään opinnollistamista väylänä työllistymiselle. Hankkeessa halutaan luoda uusia oppimisympäristöjä työpaikoille sekä työllistää niiden kautta kuntakokeilujen asiakkaita. Lisäksi hanke tuottaa koulutuspaketteja työvoimapalveluiden asiantuntijoille ja työpaikkavalmentajille.<sup>9 10</sup>

Vuosien 2012–2015 ja 2017–2018 aikana toteutetuilla kuntakokeiluilla ei sinänsä havaittu olleen tilastollisesti merkittäviä vaikutuksia työttömyyteen. Kuntakokeilujen vaikutusten arviointeja on kuitenkin haastava tehdä, sillä työttömyyteen ja työllisyyteen vaikuttavien

5 [https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/ajankohtaista/tiedotteet/2019/01/18012019\\_5.html](https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/ajankohtaista/tiedotteet/2019/01/18012019_5.html)

6 [https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti\\_laajaa\\_tyoelama\\_2019.pdf](https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti_laajaa_tyoelama_2019.pdf)

7 [https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/ajankohtaista/tiedotteet/2019/01/18012019\\_5.html](https://www.tampere.fi/tampereen-kaupunki/ajankohtaista/tiedotteet/2019/01/18012019_5.html)

8 <https://tem.fi/tyollisyyskokeilut>

9 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163739/VNTEAS\\_2022\\_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163739/VNTEAS_2022_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

10 <https://www.kajaani.fi/tiedotteet/opinnollistamisella-osaamista-kainuuseen-hanke-edistaa-tyollisyytta-koko-maakunnassa/>

toimenpiteiden vaikuttavuus nähdään yleensä vasta useampien vuosien kuluttua (Annala ym. 2019). Kuntakokeiluilla havaittiin kuitenkin olleen vaikutusta etenkin työttömien aktivoimiseen. Koekuntien aktivointiasteen huomattiin nousevan enemmän suhteessa kontrollikuntiin sekä työttömien ja aktivoitujen osuuden eli ”laajennetun työttömyysasteen” laskeneen kokeilun seurauksena (Nieminen, Kanninen & Karhunen, 2021).

## 2.3 Kuntien muita toimintamalleja (kuntakokeilujen ulkopuolella)

### lin kunta

lipajan ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyössä on toteutettu opinnollistamista sekä työ-, yksilö- että ryhmävalmennuksessa, johon voi kuulua starttivalmennusta, kuntouttavaa valmennusta, työelämään valmennusta ja seinätöntä työhönvalmennusta. lin kunta tarjoaa sekä yksilö- että ryhmävalmennusta. Opinnollistamisen tarkoituksena on tukea sellaisia valmentautujia, joiden koulutus on vanhentunut tai joilla on esim. osaamisen puutteita, oppimisvaikeuksia, mielenterveyden ongelmia tai näköalattomuutta. Työpajoilla tuetaan valmentautujan yksilöllistä kasvua, sosiaalista vahvistumista, arjen ja elämäntähtäyksiä ja työelämäntaitoja. lin kunnassa toteutetun kyselyn mukaan 32 valmentautujasta 44 % sijoittui työelämään, 28 % koulutukseen, 16 % muuhun ohjattuun toimenpiteeseen, 9 % muualle kuten armeijaan tai perhevapaalle ja 3 % jäi työttömäksi.<sup>11</sup>

lin kunnan opinnollistamisen prosessiin kuuluu neljä vaihetta:

1. Oppimisympäristön tunnistaminen: toimintaympäristön tarkastelu ja arvio siitä, millaista osaamista ympäristössä voidaan hankkia
2. Vertaaminen opetussuunnitelmaan: pajatyöskentelyn kautta kertyvän osaamisen vertaaminen ammatillisen opetuksen opetussuunnitelmien tavoitteisiin ja kriteereihin
3. Osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi: kertyneen osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi seurantajärjestelmän ja osaamistodistuksen avulla
4. Osaamisen tunnustaminen: oppilaitoksen antama virallinen hyväksyntä.

<sup>11</sup> <https://www.ii.fi/opinnollistaminen>

## Tampereen kaupunki

Tampereen kaupunki tarjoaa yhteistyössä Tredun kanssa opinnollistamisen mahdollisuuksia oppisopimuskoulutuksessa, työkokeilussa, kuntouttavassa työtoiminnassa ja palkkatukityössä. Opinnollistamisen tavoitteena on tehostaa työllisyyspalveluiden sisältöä ja vaikuttavuutta, kehittää kaupungin työllistämistoimintaa sekä edistää osaavan työvoiman saatavuutta työnantajan tarpeisiin. Opinnollistamisprosessin pohjana on hyödynnetty Valo-valmennuksen kehittämää opinnollistamisen mallia.

Tampereen opinnollistamisen käytäntöihin kuuluu neljä vaihetta:

1. Osaamisen tunnistaminen ja oppimistavoitteet OMA-valmentajan kanssa
2. Oppilaitoksen järjestämä näyttö
3. Tutkintotodistus ja osaamistodistus
4. Opintojen jatkaminen muualla tai avoimille työmarkkinoille työllistyminen.

Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu tavoitteiden asettaminen yhdessä ohjattavan kanssa, tutkinnon osan ja työtehtävien läpikäynti, työtehtävien perehdyttäminen ja työyhteisöön tutustuttaminen, yksilöllinen tuki ja ohjaus sekä osaamisen arviointi. Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu myös ottaa yhteyttä oppilaitokseen näytön järjestämiseksi.<sup>12</sup> OMA-valmentajan rooliin puolestaan kuuluu ohjattavan kehittämistarpeen tunnistaminen, asiakkaan tilanteeseen ja soveltuviin tutkintoihin perehtyminen sekä tapaamisen järjestäminen asiakkaan, työpaikkaohjaajan ja esimiehen kesken. Lisäksi OMA-valmentajan tehtäviin kuuluu järjestää tapaaminen oppilaitoksen edustajien kanssa sekä tukea asiakasta ja työpaikkaohjaajaa läpi prosessin.

## Oulun toimintamalli (Business Oulu)

Business Oulun toimintamalli<sup>13</sup> on sidosryhmien kanssa yhteiskehitetty Opinnollistamisen toimintamalli 1.0, jossa määritetty ydintoimijat, vastuut, palvelulupaus, palvelupolku ja mittareita sekä kehitetty perehdytyspaketti, oppimisympäristön kuvaukset, osaamistodistus pohjat ja sopimus pohjat.

Opinnollistamisen toimintamalli 1.0:ssa opinnollistaminen tarkoittaa työttömän työnhakijan osaamisen näkyväksi tekemistä eli osaamisen tunnistamista työskentelemällä työvaltaisessa oppimisympäristössä, jossa osaaminen tuodaan näkyväksi työtehtävien kautta. Malli mahdollistaa osaamisen tunnistamisen lisäksi osaamispuutteiden tunnistamisen, joita

<sup>12</sup> Tampereen kaupunki. Työllisyys ja kasvupalvelut. Työpaikkaohjaajan rooli opinnollistamisessa.

<sup>13</sup> <https://www.businessoulu.com/fi/tyollisyyspalvelut/opinnollistaminen.html>

voidaan myös täydentää opinnollistamisen aikana. Oppimisympäristöjen kuvaukset tehdään ulkopuolisten toimesta, kuten esim. oppilaitoksen tai Paikon asiantuntijan toimesta.

Business Oulun Opinnollistamisen toimintamallin palvelupolku sisältää seuraavat vaiheet:

1. Opinnollistamisen tarpeen herääminen ja vaihtoehtojen tarkastelu
2. Opinnollistamisen aloittaminen
3. Opinnollistamisen toteuttaminen
4. Opinnollistamisen viimeistely ja jatkokolun tarkentaminen
5. Opinnollistamisen tuloksena työnhakija saa osaamistodistuksen.

Business Oulun toimintamalliin liittyy toimijoiden vastuiden tunnistaminen, yhteisen arvo-pohjan määrittäminen, opinnollistamisen onnistumisen mittarit sekä kehitteillä on laaja joukko erilaisia toimenpiteitä ja työkaluja yhteisen opinnollistamisen toiminnan mallin käytäntöön viemiseksi. Kuvassa 2 on hahmotettu vielä opinnollistamisen toimintamallin eri toimijat ja vastuut.

**Kuvio 2.** Business Oulun toimintamallin toimijat ja vastuut



## 2.4 Koulutuksen järjestäjien hankkeita ja toimintamalleja

### Tredun opinnollistamisen kokeilut

Tampereen seudun ammattiopisto pilotoi osana Tampereen 2017–2019 työllisyyskokeiluita yhteistä joustavaa ja asiakaslähtöistä palveluprosessia Tampereen työllisyyspalveluiden kanssa. Työttömien osaamista kehitettiin mm. rakennus-, liiketoiminta, puhtaus- ja kiinteistöpalvelu- sekä sosiaali- ja terveysalalla.<sup>14</sup> Tredun Opinnollistamalla osatutkinto-palvelun tavoitteena on, että asiakas hankkii opinnollistaen ammatillisen tutkinnon osan kokonaisuudessaan ja suorittaa siitä näytön. Palvelu toteutetaan aina osana työllistymistä edistävää palvelua esim. kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa tai palkkatuetussa työssä. Pelkän näytön suorittamista ei lasketa oppilaitoksessa opiskeluksi, joten opiskelijan status tai etuudet työttömänä työnhakijana eivät muuttuneet. Tredun opinnollistamisen kokeilut ovat saaneet positiivista palautetta. Todistus omasta osaamisesta on koettu palkitsevana, ja moni on saanut opinnollistamisesta kimmokkeen hakea opiskelemaan tai löytää sen kautta työpaikan.<sup>15</sup> Tredun tärkein rooli prosessissa on ollut osatutkinnon räätälöiminen yksikön tehtäviin sopivaksi.<sup>16</sup>

### Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän opinnollistamishanke

Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän Vastuuta 2020 -opinnollistamishanke toteutettiin yhteistyössä työpajojen ja järjestöjen kanssa. Hankkeessa kehitetty malli sopii epävirallisen oppimisen tunnistamiseen sekä kotouttamiskoulutuksen työelämäjakson osaamisen tunnistamiseen. Hankkeessa havaittiin, että opinnollistaminen motivoi työttömiä oppimaan lisää ja helpotti siirtymää lähteä opiskelemaan oppilaitokseen, jossa aikaisemmin hankittu osaaminen voidaan tunnistaa.<sup>17</sup>

### Haaga-Helia Work & Study

Vuosien 2015–2017 aikana toteutetussa Haaga-Helian Verkkovirta-hankkeessa kehitettiin uusia käytäntöjä ammattikorkeakouluopintojen aikaiseen työn opinnollistamiseen. Hankkeen tavoitteena oli kehittää uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen, levittää työn opinnollistamista opiskelumuodoksi korkeakoulussa ja edistää

14 Tampereen kaupunki, työllisyyspalvelut (2019) Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapaalvelujen ekosysteemiä. Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus. Tutkimukset 1/2019. [https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti\\_laajaa\\_tyolama\\_2019.pdf](https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti_laajaa_tyolama_2019.pdf)

15 <https://www.tredun.fi/ajankohtaista/2020/ylyBpxfNz.html>

16 <https://www.tredun.fi/ajankohtaista/2020/ylyBpxfNz.html>

17 <https://hyvinvoivaamis.fi/menetelmapankki/hyvat-kaytannot/1484>

joustavien opintoprosessien kehittämistä korkeakouluissa. Lisäksi hankkeessa edistettiin koulutuksen ja työn siirtymävaiheita ja syvennettiin ammattikorkeakoulun ja elinkeinoelämän yritysten välistä kumppanuutta.

Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa on kehitetty ja otettu käyttöön työn opinnollistamisen Work & Study -malli, jonka tavoitteina on lisätä työelämälähtöisyyttä ja integroida ammattikorkeakouluopinnot vahvemmin työelämään. Work & Study -malli on otettu laajalti käyttöön esimerkiksi yrittäjyysopinnoissa. Opinnollistaminen tarjoaa joustavan vaihtoehdon opiskella etenkin työssäkäyville tai aiempaa työkokemusta omaaville opiskelijoille. Myös oppilaitosten opinnollistamisessa työssä hankittavan osaamisen tulee vastata opintojaksojen osaamistavoitteita. Opinnollistamalla voi suorittaa opintopisteitä siten, että ne kattavat kokonaisia opintojaksoja tai niiden osia.<sup>18</sup>

Opinnollistaminen on vakiintunut osaksi ammatillista peruskoulutusta. Myös AMK-opinnoissa on siirrytty kohti opiskelija- tai työelämälähtöisyyttä. Opiskelijälähtöisessä opinnollistamisessa opiskelija tekee sellaisia työtehtäviä, joissa hän oppii ammattialaansa liittyviä tietoja ja taitoja. Työelämälähtöisessä prosessissa avoimen opintojen kautta työelämässä oleva henkilö voi virallistaa ja sisällyttää osaamistaan ja jo oppimaansa opintoihin.<sup>19</sup>

Lisäksi Haaga-Helian Verkkovirta -hankkeessa tunnistettiin kolme näkökulmaa opinnollistamiseen: työpaikkalähtöinen, korkeakoululähtöinen ja opiskelijälähtöinen. Opinnollistamista voidaan toteuttaa harjoittelu, projekti- ja tutkimusyhteistyönä, yritysopintoina, työn ja opiskelun vuorotteluna, mentorointina ja ryhmäopiskeluna.<sup>20</sup>

Hankkeessa havaittuja hyviä käytäntöjä:

1. Opinnollistamisen suunnittelun lähtökohtana on opiskelijan sen hetkinen osaaminen.
2. Opinnollistamisen periaatteiden tulisi näkyä selkeästi opiskelijoille jaetussa opiskelumateriaalissa.
3. Korkeakoulu määrittelee tutkintosäännöissä, miten se tulkitsee opinnollistamisen peruskäsitteet.
4. Kaikissa koulutusohjelmissa tulisi olla näyttöpäiväkäytäntö, josta tiedotetaan riittävästi.
5. Alumneja ja työpaikkojen edustajia tulisi hyödyntää osaamisen arvioinnissa.
6. Digitaaliset työkalut tukevat työn opinnollistamista.<sup>21</sup>

18 <https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/verkkovirta/mobile.html#pid=2>

19 Elsa-hanke (2022). Kainuulainen opinnollistamismalli [https://www.kuhmo.fi/wp-content/uploads/2021/05/Opinnollistamismalli2021\\_final.pdf](https://www.kuhmo.fi/wp-content/uploads/2021/05/Opinnollistamismalli2021_final.pdf)

20 Verkkovirta (2017) Kolme kulmaa opinnollistamiseen. Opas opinnollistamisen ratkaisuista, työkaluista ja vinkeistä. Grano, Helsinki.

21 Verkkovirta (2017) Kolme kulmaa opinnollistamiseen. Opas opinnollistamisen ratkaisuista, työkaluista ja vinkeistä. Grano, Helsinki.

## Laurea ammattikorkeakoulun opinnollistamisen käsite ja malli

Vaihtoehtoinen tapa korkeakoulussa tarjottavalle opetukselle hankkia uutta osaamista. Ajatuksena on, että kun osaamistavoite on määritelty, niin osaaminen hankitaan aidossa työelämä-, hanke- tai järjestötoimintakontekstissa ja tavoitteena on, että osaamistavoite tulee saavutetuksi. Laureassa on opinnollistamisen toimintamalli ja prosessi. Toimintamallin kuvaus on opiskelijoiden intrassa ja Laurean oppimisympäristöön Canvasiin on tehty työtila, jossa prosessia ohjataan. Laureassa opinnollistamista toteutetaan paljon sote-alalla ja lisäksi toteutuksessa myös yksi kokonainen tradenomiryhmä, joka suorittaa tutkinnon pääasiassa opinnollistaen.<sup>22</sup>

## Bovallius-ammattiopiston opinnollistamisen toimintamalli

Bovallius-ammattiopiston vuosina 2011–2014 koordinoima Osaamista välityömarkkinoilta - ESR-hankkeessa kehitettiin oppilaitosten ja työpajojen yhteistyötä ja pilotoitiin opinnollistamisen toimintamallia. Lisäksi hankkeessa julkaistiin kasikirja opinnollistamisen työkaluihin, johon on kerätty hyviä käytäntöjä opinnollistamistyön tueksi.<sup>23</sup>

Bovallius-ammattiopiston opinnollistamisprosessi:

1. Oppimisympäristö tunnistetaan käyttämällä OSSU-osaamistyökalua (osaamisen tuottamisen ja kerryttämisen opetussuunnitelmapohjainen suunnittelutyökalu). OSSUissa ammatillisten tutkintojen perusteet on avattu osaamisvaatimuksiksi ja kirjattu taulukkomuotoon. Vuoteen 2017 mennessä niitä oli tehty 19 eri koulutusosalalle ja 84 eri ammattiin.
2. Paikalliset työkalut luodaan OSSU-työkalua apua käyttäen ja kuvataan toiminnassa kertyvästä osaamisesta
3. Arvioinnin ja seurannan välineet luodaan: osaamistodistus, arviointilomake, joka sisältää ohjaajan version, valmentautujan version ja osaamistodistusohjan
4. Laaditaan oppimisympäristön yhteissopimus ja markkinointi, jossa sovitaan vastuista ja menettelytavoista esim. opiskelijoiden sijoittamiseksi työpajalle ja laaditaan prosessimallit siirtymien toteuttamiseksi

<sup>22</sup> <https://www.laurea.fi/koulutus/uudelle-opiskelijalle/vaihtoehtoisia-tapoja-hankkia-osaamista-osaksi-tutkintoa/>

<sup>23</sup> <https://koppa.jyu.fi/kurssit/169954/materiaalikansio/hypeks-26-11.2014/bovallius-opinnollistamisen-uudet-tuulet>

## Ammattiopisto Lappia

Ammattiopisto Lappian *Työpajat ja kansanopistot osaksi ammatillista oppimisympäristöä* -hankkeen malli yhdistää ammattiopiston, nuorten työpajan ja etsivän nuorisotyön voimavarat neuvonta- ja ohjaustyössä sekä osaamisen kerryttämisessä. Hankkeessa on mallinnettu myös työpajojen, kansanopistojen, etsivän nuorisotyön ja ammattiopiston ammatillista yhteiskehittämistä sekä ohjausosaamisen ja toimintojen sujuvuutta.

## Opinnollistaminen Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskuksessa

Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskuksen Leppävaaran toimipisteen tuotantokeittiö ja Omnian ammattiopisto toteuttivat yhteistyön, jossa Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskus tarjosi kuntouttavan työtoiminnan ja työkokeilun paikkoja espoolaisille 17–59-vuotiaille työttömille työnhakijoille. Jokainen osallistuja sai hankkeen pohjalta vähintään osaamistodistuksen, mutta tarkoituksena on jatkossa mahdollistaa tutkinnon osan suorittaminen näyttöjen kautta. Osaamisen tunnistamisen apuna käytettiin ePerusteita ja Seppo-alustaa.<sup>24</sup>

## 2.5 Työpajojen ja palveluntuottajien toimintamallit

Työpajatoimintaa on systemaattisesti opinnollistettu jo vuodesta 2004 lähtien. Työpajat ovat jatkuvan oppimisen ympäristöjä, joissa työnteon ja siihen liittyvän valmennuksen avulla parannetaan yksilön valmiuksia hakeutua työhön tai koulutukseen. Työpaja voidaan toteuttaa kuntouttavan työtoiminnan, työkokeilun ja palkkatuetun työn piirissä. Osaamista dokumentoidaan ja tunnustetaan osaamis- tai tutkintotodistuksella, jolloin se voidaan tunnistaa oppilaitoksessa tai hyväksi lukea osaksi tutkintoa (Sitra 2020). Työpajatoiminta tarjoaa monille heikossa työmarkkina-asemassa oleville tai erityistä tukea tarvitseville työnhakijoille tilaisuuden tunnustaa jo hankittu osaaminen sekä hankkia uutta, työllistymistä tukevaa, osaamista. Työpajat voivat auttaa yksilöä ammatinvalinnassa ja siirtymisessä perusasteelta ammatillisiin opintoihin sekä antaa vastavalmistuneelle rohkeutta ja tukea. Lisäksi työpaja voi tarjota jatkuvan haun tukipalveluita sekä tukea, kun keskeyttäminen uhkaa tai kun yksilö on jo keskeyttänyt opinnot (Em. 2020)

Työpajakentällä ei ole yhtä osaamisen tunnistamisen tapaa, vaan useita rinnakkaisia järjestelmiä, joissa työpajalla saatua osaamista verrataan ammatillisiin tutkintoperusteisiin. Tutkintokoulutukseen valmentavan koulutuksen sisältöjä toteutetaan työpajoilla laajalti jo nyt. Esimerkkejä tällaisesta ovat Valo-valmennuksen sekä Tampereen kaupungin ja Tampereen ammattiopiston opinnollistamisen toimintamallit. Into ry koordinoi kahdeksaa

24 <https://www.theseus.fi/handle/10024/341238>



työpajojen alueellista opinnollistamisen verkostoa, jotka käynnistivät toimintansa vuonna 2020. Työpajatoiminta kattaa noin 90 % Suomen kunnista ja sitä toteutetaan 280 organisaatiossa.<sup>25</sup> Alueellinen opinnollistamisen työpajaverkosto syntyi opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman, vuosina 2018–2019 toteutetun *Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeen myötä.<sup>26</sup> Lisäksi Into ry tukee työpajojen yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja TE-palvelujen kanssa, järjestää opinnollistamiseen liittyviä koulutuksia ja tapahtumia ja kehittää Opetushallituksen ylläpitämää AMOSAA-verkkoalustaa työpajatoimijoiden käyttöön.

Suomessa työpajatoimintaa kohdennetaan erityisesti nuorille, jotka ovat koulutus- ja työmarkkinoiden ulkopuolella tai joilla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta. Työpajat vastaavat yksilöllisten tukipalvelujen ja joustavien kouluttautumisen- ja työllistämispolkujen tarpeeseen ja tukevat toimintaan osallistuvien arjenhallintaa, sosiaalista vahvistumista ja työelämätaitoja. Etsivässä nuorisotyössä ohjataan koulutusjärjestelmän ja työn ulkopuolisia nuoria uudelleen palveluiden piiriin. Monilta näistä nuorista puuttuu kokonaan toisien asteen koulutus tai se on jäänyt kesken, joten koulutuspolulle ohjaaminen on yleistä.<sup>27</sup> Opetus- ja kulttuuriministeriön kyselyn mukaan työpajatoimintaan osallistui vuonna 2016 yhteensä 25770 valmentautujaa, joista 58 % oli alle 29-vuotiaita ja 60 % miehiä. Työkokeilun jälkeen alle 29-vuotiaista 30 % sijoittui koulutukseen, 16 % työelämään ja 20 % muihin toimenpiteeseen. Heistä 26 % jäi työttömäksi.<sup>28</sup>

Tällä hetkellä nuorten työpajatoiminta asettuu nuoriso- ja sosiaalipalveluiden, koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden välimaastoon. Työvoimahallinto, kuntien sosiaali- ja terveystoimi, etsivä nuorisotyö sekä oppilaitokset ohjaavat valmentautujia usein työpajoille. Kesällä 2021 voimaan astuneen oppivelvollisuuden laajentumisen myötä oppivelvollinen voi suorittaa opintojaan erilaisissa oppimisympäristöissä (Oppivelvollisuuslaki 1214/2020). Työpajat eivät kuulu virallisen koulutusjärjestelmän piiriin, mutta niissä voidaan suorittaa ammatillisen tutkinnon osia tai koko tutkinto, mikäli se on hyväksytty oppimisympäristöksi koulutuksen järjestäjän toimesta. Yhteistyö työpajojen ja koulutuksen järjestäjän välillä vaihtelee suuresti ja haasteina toiminnan jatkuvuus ja rahoitus. Joitain yhteistyökäytäntöjä on kuitenkin jo kehitetty onnistuneesti.<sup>29</sup> Into ry korostaa, että muutoksen myötä

25 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/inton-nakokulma-tyopajatoiminta-oppivelvollisuuslain-uudistuessa/>

26 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/osaaminen-nakyvaksi-kasikirja-tyopaja-toiminnan-opinnollistajille-2019/>

27 [http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko\\_ksikirja\\_11-2-2014.pdf](http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko_ksikirja_11-2-2014.pdf)

28 Paving the Way -hanke (2017) Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi –käytäntöjä ja työkaluja.

29 Paving the Way -hanke (2017) Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi –käytäntöjä ja työkaluja.

olisi tärkeää entisestään vahvistaa ja luoda pysyviä yhteistyön muotoja työpajojen ja koulutuksen järjestäjien kesken.

Into ry koordinoi ja tukee työpajoja ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyötä. Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien muodostamien yhteistyön linjausten tarkoituksena on edistää alueen työpajojen ja koulutusten järjestäjien sopimuksellista yhteistyötä ja luoda pysyviä toimintamalleja, joista on hyötyä kaikille opinnollistamisen osapuolille. Linjausten tarkoituksena on erityisesti varmistaa, että yksilön ja opiskelijan etua painotetaan päätöksenteossa. Linjausten mukaan osapuolet sitoutuvat nimeämään omassa organisaatiossaan opinnollistamistyötä koordinoivan vastuuhenkilön. Sujuvoitukseen prosessia, vastuuhenkilön tehtävänä on olla yhteydessä koulutuksen järjestäjän vastuuhenkilöön sopiakseen siirtymisestä. Valmentautujille eli työpajatoimintaan osallistuville yksilöille pyritään löytämään opiskelupaikka ensisijaisesti sellaisesta oppilaitoksesta, jotka ovat hyväksyneet nämä yhteistyön linjaukset.<sup>30</sup>

Yhteistyön linjauksissa sovitaan myös rahoituksesta. Työpajatoiminta on yksi opinto- ja tukimuoto ja koulutuksen järjestäjien tulee korvata kustannukset oppivelvollisuustehtävän osalta työpajoille. Yhteistyön linjauksiin sitoutuneet pyrkivät kohdentamaan yksilöiden tarpeisiin käytössä olevaa rahoitusta mahdollisimman tehokkaasti. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä muuttui vuonna 2021 siten, että 70 % on perusrahoitusta, 20 % suoritusrahoitusta ja 10 % vaikuttavuusrahoitusta. Työpajojen ja koulutusten järjestäjien yhteistyössä kohdennetaan etenkin tulo- ja vaikuttavuusrahoitusta. Tiettyihin tarpeisiin on myös esimerkiksi mahdollista korvamerkitä resursseja ennakoivasti.<sup>31</sup>

### Into ry:n opinnollistamisen toimintamalli

Työpajatoiminnan opinnollistaminen -hankkeen pohjalta kehitetyssä Osaaminen näkyväksi -käsikirjassa on ohjeistettu työpajatoiminnan kolmivaiheinen opinnollistamisen malli, johon kuuluu oppimisympäristön tunnistamisraportin laatiminen, osaamistodistusvalmiuden hankkiminen sekä näyttöjen toteuttaminen työpajaympäristössä.<sup>32</sup> Oppimisympäristö tulee tunnistaa aina verraten sen toimintaa valittuihin ammatillisen tutkinnon osan perusteisiin.

30 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajojen-ja-ammattillisen-koulutuksen-jarjestajien-yhteistyon-linjaukset/>

31 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajojen-ja-ammattillisen-koulutuksen-jarjestajien-yhteistyon-linjaukset/>

32 <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/opinnollistaminen/>

### Valmentautujan prosessi

1. Työpajakson suunnittelu
2. Keskustelu osaamistodistuksen edellyttämästä osaamisesta
3. Työtehtävien oppiminen ja osaamisen kertyminen
4. Valmiudet dokumentoidaan valmentautujan portfolioon
5. Osaamistodistus
6. Näyttömahdollisuus

### Työpajan prosessi

1. Työpajan oppimisympäristön tunnistamisraportin laatiminen: työpajan ammatillisten työtehtävien tunnistaminen e-perusteisiin peilaten, ammatillisen valmennuksen vertailu ammattitaitovalmiuksiin yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa ja oppimisympäristön tunnistamisraportin laatiminen
2. Osaamistodistus ja valmiuksien hankkiminen: työpajan henkilöstö valmentaa ja dokumentoi osaamisen kertymistä, joiden perusteella valmentautujalle voidaan laatia osaamistodistuksia
3. Näyttöjen toteuttaminen työpajalla: Koulutuksen järjestäjän kanssa sovitaan näytön järjestämisestä työpajalla, järjestäjä perehdyttää työpajan valmentajan arviointiin ja lopuksi näyttö arvioidaan yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa

### Valo-valmennusmalli

Valo-valmennuksen toimintamalli on näyttöön valmentava valmennus, jonka keskeisenä periaatteena on, että henkilö voi suorittaa joustavasti ammatillisen tutkinnon osia työpajakajaksollaan. Toimintamallin avulla valmentautuja saa valmiuksia hakeutua jatkossa työkokeiluun, palkkatuettuun työhön tai suoraan työmarkkinoille.<sup>33</sup>

1. Valmennuksen lähtökohtana on, että valmentautuja on sitoutunut toimintaan ja vastuussa suorituksistaan.
2. Valmentaja ja valmentautuja huolehtivat, että työllisyysuunnitelmaan on kirjattu tieto siitä, milloin valmentautuja aloittaa tutkinnon osien suorittamisen Valo-valmennus-toimintamallille, jolloin se ei vaikuta työmarkkinakelpoisuuteen.

33 <https://valo-valmennus.fi/wp-content/uploads/2021/03/valovalmennus-prosessikuvaus.pdf>

3. Oppilaitoksiin hakeudutaan jatkuvan haun kautta ja koska kyseessä on näyttöön valmistava valmennus oppilaitoksessa ei olla läsnä olevana opiskelijana<sup>34</sup>
4. Osaamisen tunnistaminen ja HOKS käydään läpi alan opettajan, valmentautujan ja valmentajan eli työpaikkaohjaajan/lähiohjaajan kanssa.
5. Osaamista voi hankkia lisää esimerkiksi työkokeilussa tai palkkatuetussa työssä.
6. Kun osaamista on riittävästi, valmentautuja voi suorittaa näytön, jonka vastaanottaa lähiohjaaja/työpaikkaohjaaja. Ammattitaito todennetaan opettajan toimesta ja henkilö saa suorituksesta osatutkinto- tai tutkintotodistuksen.

### Silta-Valmennusyhdistyksen opinnollistamisen prosessi

Avartajat-hankkeessa luotiin oppilaitosten ja työpajojen yhteistyössä opinnollistamisen prosessi, jossa on viisi vaihetta:

1. Oppimisympäristöanalyysi-vaiheessa kartoitetaan työpaikalla tehtävät työt, menetelmät ja välineet
2. Työtehtäviä verrataan tutkinnon osaan ja opetussuunnitelmaan
3. Opetussuunnitelmat avataan työtehtäviksi opettajien ja työvalmentajien ohjeistuksella
4. Toteutetaan näytön kuvaus ja arviointisuunnitelma, joka hyväksytään ammattialan jaoksesa ja ammattiopiston toimielimessä
5. Toimintamallista tiedotetaan oppilaitoksia, työpajoja ja opiskelijoita, joita mahdollisuus koskee.

Lisäksi hankkeessa luotiin käytännön työkaluja opinnollistamisen toimintamallin tueksi, kuten OSSUt (osaamisen tuottamisen ja kerryttämisen opetussuunnitelmapohjaiset suunnittelutyökalut), jotka tukevat työelämään tähtäävän valmennuksen suunnittelua, seuranta ja arviointia.<sup>35</sup>

---

34 Kuvauksen perusteella ymmärrämme, että heti hakeutumisen jälkeen valmentaja ilmoittaa oppilaitokseen alasta vastaavalle opettajalle, että kyseessä oleva hakija tulisi olemaan oppilaitoksessa 0% läsnäolevana valmentautuja -statuksella. Tässä selvityksessä ei oteta kantaa itse järjestelyyn.

35 Avartajat-hanke (2013) Osaamista yksilöllisillä poluilla. Opinnollistaminen osana oppilaitos–työpajayhteistyötä.

## 2.6 Opinnollistamisen toimintamallit muissa hankkeissa

### Paikko-hanke ja PAIKKO-malli

Opinnollistamista systematisoitiin myös vuosina 2012–2013 toteutetussa Paikko-hankkeessa, jossa luotiin malli ammatillisen osaamisen tunnistamiseen työvaltaisessa oppimisympäristössä sekä työkaluja opinnollistamisen tueksi. Hankkeen lähtökohtana oli kehittää suunnitelmallista ja tavoitteellista valmennustoimintaa ja suurin osa hankkeen toiminnasta keskittyi työpajojen ja oppilaitosten yhteistyön tiivistämiseen. Lisäksi hankkeessa tuotettiin Paikko-järjestelmä ja Paikko-käsikirja: Oppimisympäristöjen tunnistamisesta osaamistodistukseen. Paikko-järjestelmän tavoitteena oli löytää toimiva ja käytännöllinen ratkaisu osaamisen luotettavaan kuvaamiseen. Hankkeessa tuotettujen työkalujen avulla tunnistettiin kahden vuoden aikana PAIKKO-osaamistodistustietokantaan 60 työvalmennuksen oppimisympäristöä, joihin käytettiin 10 eri ammatillisen tutkinnon perusteita ja ammattitaitovaatimuksia. Hankkeessa tuotettuja työkaluja on hyödynnetty myös monissa muissa opinnollistamisen hankkeissa tai kokeiluissa.<sup>36</sup>

Paikko-hankkeessa toteutettu työvalmennus voi olla kuntouttavaa, valmentavaa ja työllistävää toimintaa. Valmennusprosessit jaetaan 1. työhönvalmennukseen (palkkatuki, oppisopimus, ammatillisten tai lukio-opintojen suorittaminen), 2. valmentavaan työvalmennukseen (työkokeilu, työvoimakoulutus, ammatillisten tai lukio-opintojen suorittaminen, tuotantokoulu), 3. kuntouttava työvalmennukseen (työ- ja toimintakyvyn kartoittaminen, kuntouttava työtoiminta) ja 4. starttivalmennukseen (toimintakyvyn kartoittaminen, kuntouttava työtoiminta, starttivalmennus-sopimus).<sup>37</sup> Paikko-toimintamallissa oppimisympäristöjen tunnistamiseen osallistuu aina ammattialan tutkinnon tunteva organisaation ulkopuolinen taho.

Paikko-hankkeessa kehitetty PAIKKO-malli koostuu kolmesta osasta:

1. Ammatillisten osaamisvaatimusten kuvaus: alakohtainen työversio tutkinnon perusteista eli ammatillisen perustutkinnon osista ja niihin sisältyvistä ammattitaitovaatimuksista, joiden perusteella tehdään oppimisympäristön tunnistamistyö sekä arvioidaan, voidaanko oppimisympäristössä saavuttaa tutkinnon perusteiden edellyttämä ammatillisen osaamisen taso.
2. Toiminnallisen ympäristön oppimismahdollisuuksien tunnistaminen osaamisvaatimusten mukaisesti: raportti tunnistetuista oppimisympäristöistä, jotka tunnustetaan tutkinnon perusteet tuntevan asiantuntijan ja ammattialan työvalmentajan yhteistyönä.

<sup>36</sup> [http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko\\_ksikirja\\_11-2-2014.pdf](http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko_ksikirja_11-2-2014.pdf)

<sup>37</sup> [http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko\\_ksikirja\\_11-2-2014.pdf](http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko_ksikirja_11-2-2014.pdf)

3. Osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi valmennustilanteessa: PAIKKO-osaamistodistus, joka perustuu aina tunnistetussa oppimisympäristössä laadittuun raporttiin. Valtakunnallinen PAIKKO-osaamistodistustietokanta sisältää Opetushallituksen hyväksymien ammatillisten perustutkintojen ammattitaitovaatimukset, joiden mukaan jakson aikana kertynyttä osaamista voidaan kuvata.

### Avartajat -hanke

Avartajat -hanke oli Silta-Valmennusyhdistyksen ja Pirkanmaan ammattiopiston (nyk. Tredu) Euroopan Sosiaalirahaston rahoittama yhteistyöhanke, joka toteutettiin vuosina 2012–2013. Hankkeen tavoitteena oli kehittää joustavia opintopolkuja opinnollistamalla työtehtäviä, jotka vastaavat ammatillisen perustutkintojen opetussuunnitelmia ja ammattitaitovaatimuksia. Hankkeen lopputuloksena kehitettiin opinnollistamisen malli ja sitä tukevia työkaluja. Lisäksi hankkeessa tunnistettiin Silta-Valmennusyksikön työpajojen oppimisympäristöjä ja verrattiin niitä opetussuunnitelmiin. Hankkeessa pilotoitujen valmentavien ja kuntouttavien työpajojen ensisijaisena kohderyhmänä oli haastavassa elämäntilanteessa olevat 16–24-vuotiaat nuoret sekä sellaiset, joilla on riski keskeyttää opinnot.<sup>38</sup> Hankkeen pohjalta huomattiin, miten kokonaisvaltainen tuki, epäviralliset oppimisympäristöt ja mahdollisuus suorittaa tutkinnon osia joustavasti tukivat eri tavoin oppivia nuoria koulutus- ja työllisyyspoluilla ja vahvasti heidän arjenhallinta- ja työelämätaitojaan.<sup>39</sup>

### TYKASin ja Tampereen kaupungin yhteistyöhanke 2019–2020

Opinnollistamista pilotoitiin yhteistyössä Tampereen kaupungin ja Tampereen kaupungin työllisyys ja kasvupalvelujen (TYKAS) tiimien kanssa vuosina 2019–2020. Pilotin keskeisinä toimijoina oli TYKAS, oppilaitokset, pajatoimijat, palveluntuottajat, yritykset ja kuntouttava työtoiminta. Kokeilussa yhdistyi Tredun perinteinen työpaikkaohjaajakoulutus ja TYKASin tarve lisätä ohjaajien tietoutta tutkinnoista ja opinnollistamisen mahdollisuuksista. Kokeilussa haluttiin myös kehittää ohjaustaitoja ja edistää asiakkaan olemassa olevan osaamisen tunnistamista. Opinnollistaminen pohjautui VALO-Valmennusyhdistyksen malliin. Kaupungin tarjoamien opinnollistamisen mahdollisuuksien löytämistä helpottaa hankkeessa luotu Tredun opinnollistamisen tarjotin, jossa on kuvattu kaupungin hyvinvointipalveluyksiköiden toimintaympäristöjä ja työtehtäviä ja jossa pääsee tutustumaan eri tutkinnon

38 Avartajat-hanke (2013) Osaamista yksilöllisillä poluilla. Opinnollistaminen osana oppilaitos–työpajayhteistyötä.

39 Avartajat-hanke (2013) Osaamista yksilöllisillä poluilla. Opinnollistaminen osana oppilaitos–työpajayhteistyötä.

osiin, ammattitaitovaatimuksiin ja toimintaympäristöihin. Lisäksi pilotissa järjestettiin valmentajille työpaikkaohjaajakoulutus, joka antoi työkaluja toimia yhteishenkilönä oppilaitoksen ja työpaikan välillä sekä perehdyttää, tukea ja ohjata asiakasta työpaikalla.<sup>40</sup>

### Hyvä arki -hanke

ESR:n rahoittamassa Kuhmon kaupungin Hyvä arki -hankkeessa pilotoitiin Opinnollistaminen ja käytännönläheinen oppiminen erilaisissa ympäristöissä -toimintamalli. Hankkeen ensisijaisena kohderyhmänä oli työmarkkinoiden ulkopuoliset henkilöt, jotka halusivat kehittää osaamistaan muualla kuin perinteisessä oppilaitoksessa. Hankkeen aikana myönnettiin kokonaisuudessaan 26 osaamistodistusta ja 15 tutkinnon osasuoritusta. Monille osaamistodistus oli ensimmäinen peruskoulun jälkeen. Osaamisen kehittäminen opinnollistamisen keinoin lisäsi työ- ja koulutusmahdollisuuksia ja tarjosi päätoimiselle opiskelulle vaihtoehdoisen tavan kehittää osaamista, mikä koettiin innostavana, sillä osalla työnhakijoista oli ikäviä muistoja ja mielikuvia perinteisestä opiskelusta. Opinnollistaminen vahvisti myös kansalaistaitoja sekä osallisuutta paikallisissa sosiaalisissa verkostoissa.

### OPIKKO – Oppien kuntoutuksesta koulutukseen -hanke

ESR-rahoitteen OPIKKO – Oppien kuntoutuksesta koulutukseen -hankkeen tavoitteena on kehittää vaiheittaisen ammatillisen koulutuksen suorittamisen malli, jossa huomioidaan koulutuksen ulkopuolelle jäävien nuorten ja aikuisten elämäntilanne kokonaisvaltaisesti. Hanke toimi ajalla 2018–2020 ja sen päätoteuttajana oli Valo-Valmennusyhdistys ja osatoteuttajina Silta-Valmennusyhdistys, Ammattiopisto Luovi, Stadin Ammattiopisto ja Ammattiopisto Live. Hankkeessa pilotoitiin malli, jossa kohderyhmällä on mahdollisuus suorittaa ammatillinen perustutkinto tai sen osia itselleen sopivalla tavalla ja tahdilla esim. kuntouttavassa työtoiminnassa, työkokeilussa tai harrastustoiminnassa. Osaaminen osoitetaan näytöillä, jolloin se ei vaikuta työttömyyskorvaukseen.<sup>41</sup>

### Kainuulainen opinnollistamismalli

Opinnollistamista on kehitetty kainuulaisissa työllisyydenhoidon ESR-hankkeissa vuodesta 2016. Oppimisympäristöjen tunnistamista on Kainuussa tehty jo työpajoille, yrityksiin ja kuntatoimijoille. Kuhmon kaupungin Hyvä arki -hankkeessa pilotoitiin Opinnollistaminen

40 Opinnollistaminen – Tampereen kaupungin työllisyys- ja kasvupalvelut 22.11.2021. Tampereen kaupunki. Työllisyys ja kasvupalvelut.

41 <https://opikko.webnode.fi>

ja käytännönläheinen oppiminen erilaisissa ympäristöissä -toimintamalli. Toimintamalli arvioitiin osana Sosiaalisen osallisuuden edistämisen (Sokra) -koordinaatiohanketta.<sup>42</sup>

Kainuulaisen opinnollistamismallin prosessiin kuuluu kolme vaihetta:

1. Työpaikan työympäristön tunnistaminen: Alan ammatillinen opettaja ja työympäristön ohjaushenkilö vertaavat työ- ja toimintaympäristöä ammatillisen perustutkinnon perusteisiin ja tästä laaditaan raportti, johon kirjataan ne tutkinnon osat, jotka työympäristössä voidaan osoittaa. Työympäristöjä voi olla työpaikat, nuorten työpajat, kuntouttavat työtoimintapaikat, työpajat ja vankeiloiden toimintaympäristöt sekä kuntien eri yksiköt.
2. Asiakkaan sen hetkistä osaamista ja työskentelyä havainnoidaan työpaikassa vertaamalla osaamista ammatillisen perustutkinnon perusteisiin, jotka on laadittu Opetushallituksen toimesta ePerusteet palveluun.
3. Osaamisen tekeminen näkyväksi: Asiakas saa osaamistodistuksen tunnisteesta osaamisestaan. Saadakseen osaamistodistuksen asiakkaan täytyy osoittaa vähintään ammatillisen perustutkinnon perusteiden määrittelemä tyydyttävän tasoinen osaaminen. Opintosuoritukset hyväksytään ainoastaan oppilaitoksessa. Osaamistodistuksen avulla saavutettu osaaminen tehdään näkyväksi ja jos asiakas hakeutuu opiskelemaan toisen asteen oppilaitokseen, voidaan osaaminen myöhemmin tunnustaa henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS).

## Taitotalon malli

Taitotalossa pilotoitiin vuosina 2021–2022 opinnollistamista Ohjaus, opinnollistaminen ja osaamismerkki -hankkeessa, mikä on osa opetus- ja kulttuuriministeriön kolmivuotista Oikeus osata -ohjelmaa (2020–2022). Hankkeessa kehitettiin verkossa tapahtuvaa ohjausta opinnollistamisen keinoin ja hyödynnettiin digitaalisia oppimisympäristöjä entistä monipuolisemmin, sillä verkossa tapahtuva opetus mahdollistaa opiskelijoiden osallistumisen opetukseen eri puolelta Suomea, ajasta ja paikasta riippumatta. Hankkeessa luodaan kokonaismalli, jolla helpotetaan kohderyhmään kuuluvien hakeutumista ja suoriutumista ammatillisesta koulutuksesta sekä sen myötä kykyä työllistyä ja hakeutua jatko-opintoihin.

Taitotalon Ohjaus, opinnollistaminen ja osaamismerkki -hankkeessa pilotoidun mallin tavoitteena on olla selkeä kuvaus opiskelijan matkasta hakeutumisvaiheesta

<sup>42</sup> Elsa-hanke (2022). Kainuulainen opinnollistamismalli [https://www.kuhmo.fi/wp-content/uploads/2021/05/Opinnollistamismalli2021\\_final.pdf](https://www.kuhmo.fi/wp-content/uploads/2021/05/Opinnollistamismalli2021_final.pdf)



jatko-opintopolkujen pohtimiseen. Etenkin työpaikkaohjaajan rooli, opiskelijälähtöisyys ja yksilöllisten opintopolkujen selvittäminen jo hakeutumisvaiheessa ovat toimintamallin keskiössä.<sup>43</sup>

Taitotalon opinnollistamisen prosessi:

1. Opintojen aloituksen suunnittelu: taloudellinen tuki, oikean koulutuksen valinta ja ohjaus, opiskelijavalmiuksien kartoitus, osaamisen tunnistaminen ja kuvaus oppimisympäristöstä. Koulutuksen alussa toteutetaan näyttösuunnitelma, jonka tarkoituksena on ohjata tutkinnon suorittamista ja työtehtäviä
2. Hakeutuminen opintoihin Taitotalon nettisivujen kautta/Samarian Startti: opiskelijavalmiuksia tukevat opinnot ja tukitoimet, päätös koulutuksen alkamisesta ja HOKS, Samarian Startti-valmennus, koulutuksen orientaatio
3. Työpaikalla tapahtuva oppiminen, opintojen ohjaus työpaikalla ja digitaalisessa oppimisympäristössä, oman osaamisen näyttäminen, arviointikeskustelu ja jatkosuunnitelmat

---

43 <https://www.taitotalo.fi/artikkelit/opinnollistamisen-polulla-taitotalossa>

## 3 Opinnollistamisen hyödyt ja haasteet

*Tässä luvussa kuvataan kirjalliseen ja haastatteluaineistoon pohjautuen opinnollistamisen hyötyjä eri osapuolille sekä tunnistettuja haasteita.*

### 3.1 Hyödyt opinnollistamisprosessin eri osapuolille

*”Sellaiset ihmiset, jotka ovat aina kuvitelleet, että he eivät osaa mitään, saavatkin todistuksia ja heillä on pääsy yhteiskunnan sisälle (osallisuus). Pitkään työttömänä olleet ihmiset esittävät cv:t ja siellä kymmenen aukkoa, mutta jos he voivat esittää uuden tutkintotodistuksen, se parantaa huomattavasti työllisyysmahdollisuuksia. Nämä paikat, joissa tehdään opinnollistamista, niin niistä voi tulla valmentautujalle ihan oikea työpaikka”*

Opinnollistamisprosessin olennaisimmat osapuolet ovat yksilö/valmentautuja/työnhakija, työnantaja, palveluntuottaja kuten työpaikka- ja työpajaohjaaja sekä koulutuksen järjestäjä. Hankkeissa ja kokeiluissa on havaittu opinnollistamisen hyödyttävän osapuolia monin tavoin.

**Työnantajalle opinnollistaminen on hyödyllistä siten, että se lisää osaavan työvoiman saatavuutta ja tutustuttaa tulevia osaajia työnantajan kannalta olennaisiin asioihin.** Lisäksi tehtävien avaaminen auttaa hahmottamaan työpaikkaa työ- ja oppimisympäristönä ja tekee työskentelystä tavoitteellisempaa. Opinnollistaminen voi myös toimia rekrytointikanavana, joka mahdollistaa motivoituneiden työntekijöiden löytämisen sekä työnantajan kannalta olennaisen osaamisen kouluttamisen. Palveluntuottaja on tärkeässä asemassa työnhakijan olemassa olevan osaamisen tunnistamisessa sekä oppimisen edistämässä. Palveluntuottajan eli useimmiten työpaikka- ja työpajaohjaajien rooli on tukea palveluun osallistuvan yksilöä työllistymistä tarvelähtöisesti ja tavoitteellisesti. Työpaikka- ja pajaohjaajat voivat kohdentaa valmennustapaa asiakkaan osaamistason mukaisesti sekä kehittää työympäristön ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Koulutuksenjärjestäjälle puolestaan opinnollistaminen tarjoaa mahdollisuuden tunnistaa ja integroida oppilaitoksen ulkopuolella hankittua osaamista tutkintokoulutukseen. (Honkasalo 2015.)

**Opinnollistaminen voi olla yksilön työllistämisen kannalta merkittävässä asemassa. Opinnollistetut työtehtävät tarjoavat työttömälle mahdollisuuden oppia uutta sekä tunnustaa jo olemassa olevaa osaamista.** Monet työttömistä työnhakijoista kokevat, ettei heille sovellu perinteisessä oppilaitoksessa opiskelu. Opinnollistaminen mahdollistaa yksilölle oppilaitoksen ulkopuolisen, joustavan ja räätälöidyn siirtymän kohti mielekästä työ- ja koulutuspolkua (THL 2022). Lisäksi prosessi lisää tietoisuutta ja uskoa omiin taitoihin ja voi antaa myönteisiä oppimiskokemuksia, vahvistaa itsetuntoa sekä olla yksilön kannalta mielekästä ja voimaannuttavaa. Opinnollistaminen voi myös vahvistaa elämänhallinta- ja kansalaistaitoja sekä osallisuutta paikallisissa sosiaalisissa verkostoissa. Prosessista saatava osaamistodistus tai muut oppimista kuvaava dokumentti helpottavaa työllistymistä ja koulutukseen hakeutumista, mikä on ilman todistusta monille heikossa työmarkkina-asemassa oleville haastavaa.

**Haastatellut korostivat opinnollistamisen helpottavan yksilön osaamisen kerrottamista merkittävästi suhteessa hänen alkutilanteeseensa.** Tämä tarkoittaa ammattipätevyyksiä, sertifikaatteja sekä myös muodollista koulutusta. Useat korostivat työn muotoilun kautta tapahtuvaa sopivan koulutuspolun rakentamista ja polun rakentamista kohti työelämää. Opinnollistaminen tarjoaa usein eri toimijoiden yhteistyössä miettimän tavan osoittaa, missä asioissa on hyvä ja osaava. Sellaisissa tilanteissa, joissa opinnollistetaan ammatillisen tutkinnon osia, haastatellut korostivat sen olevan myös väylä opintoihin. Usein henkilöt hakeutuvat opiskelijaksi. Tällöin opinnollistaminen auttaa pääsemään alkuun ja opinnollistamisen aikana tarjotut muut tukipalvelut mahdollistavat opintopolun suunnittelua.

**Opinnollistaminen toimii erityisesti matalan kynnyksen käytännön toteutustapojensa ansiosta.** Tämän kautta sellaiset asiakkaat, jotka eivät halua opiskella oppilaitoksessa, voidaan opinnollistamisen kautta houkutellessa mukaan. Useille kokeiluille opinnollistaminen on tarjonnut väylän houkutellessa heikossa tilanteessa olevia, pitkään työttömänä olleita työnhakijoita ylipäättään palvelujen piiriin. Tämä vastaa muuta tietämystä asiakaskunnasta sillä esimerkiksi Sitran selvityksen mukaan työttömät suhtautuvat koulustausta riippumatta positiivisesti oman osaamisen kehittämiseen. Mieluisin tapa kehittää osaamista on useimpien työttömien mielestä työssä tai lyhyempien koulutusten avulla siten, että työnantaja ohjaa ja kannustaa oppimista, mitä opinnollistamisen toimintatavat tukevat. Lisäksi moni toivoi mahdollisuutta yhdistää opiskelu ja työ sekä osoittaa oma osaaminen työelämässä (Sitra 2020). VATES-säätiön toteuttaman taustayhteisöille kohdenetun Opinnollistamiskyselyn mukaan 70 % opinnollistamisen parissa työskentelevistä oli sitä mieltä, että opinnollistaminen paransi opinnollistettavan minäpystyvyyttä/itsetuntoa,

50 % sitä mieltä, että se herätti opiskelijamotivaatiota, 50 %:n mielestä se edisti työllisyyttä ja 35 %: mielestä sen avulla saatiin hyväksilukuja opintoihin.<sup>44</sup>

Yksilöhyötyjen realisointi vaatii monen haastatellun mukaan kuitenkin **selkeää tavoitteellisuutta** yksilöltä sekä vahvaa tukea myös ympäristöstä (työyhteisöstä), jossa opinnollistamista tehdään.

**Haastatellut korostavat pitkien koulutuspolkujen rakentamista opinnollistettujen tutkintojen tai niiden osien kautta.** He korostavat, että suurella osalla palvelujärjestelmää ei ole todellista käsitystä, kuinka heikko itsetunto tai minäkäsitys on ollut pidempään työttömänä olleilla asiakkailta. Opinnollistamisen nähdään olevan hyvä vaihtoehto varsinkin silloin, jos henkilöllä on oppimisen tai elämäntilanteiden haasteita, tai aikaisempia negatiivisia kokemuksia oppilaitoksiin liittyen. Keskeisiä elementtejä ovat selkeä rytmi opinnollistamisessa, selkeä aikataulus ja käytetty ei-koululaitosmainen kieli ja käsitteistö. Ryhmämäisissä toteutuksissa vertaistuen merkitys on korostunut. Työpaikan tuki, henkilöiden osaaminen ja pedagoginen ammattitaito on nähty keskeiseksi edellytykseksi hyötyjen saavuttamiselle.

**Työllisyyspalveluiden haastatteluissa korostettiin, että opinnollistamisen ajattelu sopii kaikille asiakkaille esimerkiksi aktivointisuunnitelmien laadinnan yhteydessä.** Opinnollistamisen ajattelu mahdollistaisi laadukkaammin myös työllisyyspolun miettimisen, mikäli se tunnettaisiin laajemmin. Tämä liittyy erityisesti asiakkaisiin, joilla on enemmän haasteita tai pidempi matka työmarkkinoille. Työllisyyspalvelut, joita tällöin hyödynnettäisiin liittyvät erityisesti palkkatukeen, työkokeiluun ja kuntouttavaan työtoimintaan. Tällöin esimerkiksi palkkatukeen kytkettäisiin paremmin osaamisen kehittämisen jo sopimusten laadinnan vaiheessa.

## 3.2 Yhteiskunnalliset hyödyt

*”Asiakas saa hyödynnettyä olemassa olevan osaamisen, ei tarvitse mennä kouluun istumaan -> lyhentää opiskeluaikoja. Oppilaitoksen näkökulmasta vastaa nopeampan läpäisyyn.”*

Nykyisen järjestelmän haasteena on tuottaa osaamista, jota tarvitaan muuttuvassa työelämässä. Työmarkkinoilla on paljon avoimia työpaikkoja, jotka jäävät täyttämättä, sillä työttömillä työnhakijoilla ei ole työhön vaadittavia käytännön taitoja tai vaatimuksia. Jatkuvan oppimisen edistäminen sekä kokemuksellisesti syntyneiden taitojen opinnollistamisen on

44 Opinnollistamiskysely VATES-säätiön taustayhteisöjen edustajille syyskuu 2013: Simo Klem.

todettu useissa hankkeissa ja kokeiluissa työelämän muutosten kannalta hyödylliseksi.<sup>45</sup> Opinnollistamisella voidaan edistää työllisyyttä vastaamalla nopeasti työelämän muuttuviin tarpeisiin, valjastamalla nuorten osaaminen hyötykäyttöön ja korottamalla ihmisten koulutustasoa. Opinnollistamisella voidaan myös tehostaa työllisyys- ja koulutuspalvelujen sisältöä ja vaikuttavuutta. Lisäksi opinnollistaminen mahdollistaa monialaisen yhteistyön toimijoiden välillä sekä molemminpuolisen opiskelijaliikenteen työpaikkojen/työpajojen ja oppilaitosten kesken.

**Työmarkkinoilla on monia koulutus- ja työpaikkaa vaille olevia nuoria, jotka vaativat erityistä huomiota.** Esimerkiksi työpajat ja valmennusyhteisöt tarjoavat mahdollisuuksia kehittää osaamista sellaisille nuorille ja aikuisille, jotka ovat osatyökykyisiä tai tarvitsevat opintojen suorittamiseen tai työllistymiseen erityistä tukea.<sup>46</sup> Työpajapalvelut sijoittuvat hallinnollisesti eri hallintokuntien välimaastoon ja niiden toiminta on joustavaa ja yksilöllisesti määräytyvää, mikä mahdollistaa yksilöllisten työllisyys- ja koulutuspolkujen suunnittelemisen. Tämän lisäksi opinnollistamisella voidaan kehittää nuorten opiskelutaitoja, elämänhallintaa ja itseluottamusta. Työpajat ja erityisesti niiden matalimman kynnyksen palvelu starttivalmennus vastaa yhteiskunnan mielenterveys- ja päihdeongelmien tuen tarpeisiin.<sup>47</sup>

**Opinnollistamisen kehittäminen voi toimia myös keinona kehittää koulutuksen ja jatkuvan oppimisen alueellista tasa-arvoisuutta,** sillä epävirallisia oppimisympäristöjä, kuten työpajatoimintaa ja muita valmennusyhteisöjä on Suomessa tarjolla huomattavasti kattavammin kuin oppilaitosten järjestämää koulutusta. Siten niiden koulutuspotentiaaliin panostamalla voidaan tarjota nuorille alueellisesti tasa-arvoisemmat mahdollisuudet päästä koulutuksen piiriin.<sup>48</sup>

### 3.3 Opinnollistamisen haasteet

**Oppimisympäristöjen tunnistamiseen liittyen haastatteluissa tunnistettiin paljon haasteita.** Oppimisympäristöjä tunnistetaan välillä epärealistisin perustein, ja niitä olisi hyvä ohjata tai säännellä. Koulutusjärjestelmän sisältä ajateltuna oppilaitosten tulisi hallinnoida oppimisympäristöjen tunnistamista, sillä he ovat tutkintojen asiantuntijoita.

45 Tampereen kaupunki, työllisyyspalvelut (2019) Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapaalvelujen ekosysteemiä. Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus. Tutkimukset 1/2019. [https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti\\_laajaa\\_tyolama\\_2019.pdf](https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti_laajaa_tyolama_2019.pdf)

46 [http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko\\_ksikirja\\_11-2-2014.pdf](http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko_ksikirja_11-2-2014.pdf)

47 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/lausunto-okm-ja-siv-koulutuspoliittinen-selonteko/>

48 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/lausunto-okm-ja-siv-koulutuspoliittinen-selonteko/>

**Oppimisympäristöjä olisi hyvä kartoittaa lisää systemaattisesti ja valtakunnallisesti.**

Haastatteluissa pidettiin hyödyllisenä esimerkiksi yhteistä rekisteriä oppimisympäristöistä edes alueellisesti, mutta toistaiseksi näitä ei ole. Toteutuakseen rekisterissä tulisi yhdistää koulutuksen järjestäjän ja työllisyyspalveluiden omat järjestelmät tai varmistaa että tietoa niiden välillä voidaan siirtää. Tämän ajateltiin vaativan niin pitkäjänteistä yhteistyötä, että se tuskin on täysimääräisesti toteutettavissa. Oppimisympäristöjen tunnistamiseen tarvittava yhteistyö on liian hidasta ja resurssi on puutteellinen etenkin, kun puhutaan yrityksistä ja niiden tunnistamisesta oppimisympäristöinä.

**Haastatteluissa todettiin, että osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosesseissa huolta herättää se, kenellä on oikeus kirjoittaa ammatillisen osaamisen todistuksia.** Näissä näkemyksissä katsotaan, että todistuksen kirjoittavalla tulisi olla myös kyseisen ammattialan asiantuntija. Ylipäättään haastatteluissa näkyi taustalla myös laajempi keskustelu yhtenäisyyden puutteesta osaamisen tunnistamisen käytännöissä sekä ammatillisessa koulutuksessa että korkeakoulutuksessa.

Osa pohti haastatteluissa ja työpajassa sitä, pitäisikö opinnollistettu osaaminen näkyä KOSKI-palvelussa ”opinnollistettuna”, vai oppilaitoksen tutkinnon osana? Käytännössä tällainen erottelu toisi ”opinnollistamisen” kautta hankitusta osaamisesta jotenkin toisaroista ja olisi ylipäättään koko osaamisperusteisen ajattelun vastaista, jossa lähtökohtana on osaaminen sen hankintatavoista tai -paikoista riippumatta. (

**Haastatteluissa nostettiin esiin, että haasteita on erityisesti yrityskentällä, jossa on tarvetta tietoisuuden lisäämiselle,** jotta oppimisympäristöjä on mahdollista saada tunnistettua työympäristössä. Ammatillisen koulutuksen osalta todettiin, että kaikkia tutkinnon osia ei voi suorittaa näytöllä (esimerkiksi säännellyillä aloilla), mutta etuusjärjestelmä ohjaa juuri näyttöperusteisuuden työllisyyspalvelujen asiakkaiden kohdalla.

**Työllisyyspalvelujen näkökulmasta palveluissa on paljon henkilöitä, joilla on heikot edellytykset lähteä opiskelemaan, ja jotka periaatteessa voisivat olla opinnollistamisen kohderyhmää.** Haastatteluissa mainitaan, että tällä kohderyhmällä on usein myös useita muita haasteita, ja he tarvitsisivat lisäksi joitain muita palveluita kuin työllisyyspalveluita tai opinnollistamista tuekseen. Riskinä on tällöin, että opinnollistamiseen ohjataan vääriä asiakkaita.

**TE-palveluiden muutokseen liittyen nostettiin monenlaisia haasteita esiin. Koettiin, että laadun säilyttäminen asiakasohjauksessa valtakunnallisesti ja paikallisesti on haastavaa.** Lisäksi opinnollistamisen pelättiin jäävän helposti mahdollisuutena hyödyntämättä varsinkin pienissä kunnissa tai pienten järjestäjien toimesta tulevaisuudessa.

**Selvityksen työpajassa toteutetussa keskustelussa ylivoimaisesti suurin tunnistettu haaste oli aika- ja resurssipula.** Tämä heijastui sekä työllisyyspalveluissa että oppilaitoksissa ja koulutuksen järjestäjillä. Opinnollistamisen toimintamallin leviämistä näkemysten mukaan on edistänyt lähinnä erilaisten kehittämishankkeiden rahoitus.

*”suoritettu tutkinnon osa tuo oppilaitokseen vähäisesti rahoitusta, resurssi- ja rahapula, ei edes mahdollisuutta muuten tukea asiakasta tai tämän työpaikkaohjaajaa”*

*”Työllisyyspalveluiden resurssit vs. suuret asiakasmäärät ja uusi asiakaspalvelumalli”*

Koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten näkökulmasta tutkinnon osien opinnollistaminen ei ole taloudellisesti erityisen kannattavaa, mikä voi näkyä kiinnostuksessa yhteistyöhön. Oppilaitosten resurssipula ja rahoitusmalli vaikuttaa myös siihen, ettei niillä ole erityistä intressiä arvioida osaamisen riittävyttä ilman että asiakas on oppilaitoksessa kirjoilla. Toisen asteen rahoitusmalli palkitsee (yleistäen) tutkinnoista ja niiden osista. Kun opinnollistamisesta halutaan ”osaamistodistuksia” virallisempaa tunnustamista, eli tutkinnon osan suorituksia, edellyttää se, että asiakas on oppilaitoksessa kirjoilla. Tämä puolestaan on voinut vaikuttaa työttömyysturvaetuuksiin. Työllisyyspalveluille tämä näkyy vaikeutena sitouttaa oppilaitoksia opinnollistamisen toimintamalleihin, ja voi johtaa opinnollistamisen näkemiseen resurssihukkana.

Toinen merkittävä **haaste liittyy toimijoiden, käsitteiden ja toimintamallien kirjavuuteen.** Tämä tekee yhteisen keskustelun opinnollistamisesta hankalaksi organisaatioiden välillä, mutta myös sisällä. Tällöin olemassa olevia mahdollisuuksia ei tunneta tai opinnollistamista ei osata hyödyntää. Osa näkee, että toimintamallit ja niiden vaiheet pitäisi yhdistää ja määritellä normien tasolla, osa puolestaan näkee niiden yhteensovittamisen tärkeäksi.

**Yhteistyö oppilaitosten, TE-hallinnon ja työllisyyspalvelujen kanssa** ja välillä koetaan ajoittain haasteelliseksi. Muiden toimijoiden näkökulmia ja käsitteitä tai toimintakulttuureita ei tunneta, eikä yhteistä keskustelua ehditä käydä. Tämä aiheuttaa ylimääräistä vaivaa asiakkaiden näkökulmasta. Resurssikysymykseen palautuen opinnollistamisen prosessi koetaan ajoittain työläänä oppilaitoksen näkökulmasta.

*”Oppilaitoksessa prosessi koetaan työläänä sekä ohjaajan, että opiskelijan näkökulmasta.”*

Tiukka tietoturvalainsäädäntö opinnollistajan, työnantajan ja oppilaitoksen välillä (silloin kun nämä kaikki ovat eri toimijoita) hankaloittaa käytännön opinnollistamisen tekemistä sekä aiheuttaa lisätyötä ja siirtää vastuuta etenemisestä asiakkaalle.

**Työnantajien kiinnostus ja sitoutuminen opinnollistamisen kaltaisiin palveluihin nähdään haastatteluissa puutteellisena.** Teemasta käytiin paljon keskustelua selvityksen työpajassa. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että työnantajat eivät tunne opinnollistamista käsitteenä tai siihen liittyviä toimintamalleja, eivät sitoudu ohjaamaan asiakasta hänen opinnollistamisjakson aikana, perehdyttävät työpaikkaohjaajia puutteellisesti tai eivät ylipäätään ole kiinnostuneita palveluista. Työnantajat odottavat kokonaispalvelua, jossa opinnollistaminen voi olla yksi elementti.

Useissa haastatteluissa pohdittiin, että kysymys on lopulta kuitenkin opinnollistamisen kaltaisten toimintamahdollisuuksien **tunnistamisesta johtamisessa**, niin työllisyyspalveluiden, koulutuksen järjestäjien sekä oppimisympäristöinä toimivien organisaatioiden kuin työnantajienkin osalta. Monen toimijan yhteistyömallien johtaminen ja yhteistyöhön liittyvä osaaminen on avainasemassa, mutta tätä kuitenkin harvoin tunnistetaan keskeisenä osaamisalueena julkisissa palveluorganisaatioissa. Tähän havaintoon palataan selvityksen johtopäätöksissä.



## 4 Opinnollistamisen hyödyntäminen työllisyyspalveluissa

*Tässä luvussa tarkastellaan opinnollistamiseen liittyviä etuusjärjestelmän haasteita sekä hyödyntämismahdollisuuksia työllisyyspalveluissa.*

### 4.1 Opinnollistaminen sosiaaliturvaetuuksien näkökulmasta

*“TE-virkailija, opettajat, opot eivät tunne lainsäädäntöä, joudutaan yhdessä ammatilaisten kanssa lukemaan TEM:n ohjeita ammatillisen koulutuksen lainsäädännöstä, että ‘täällä sanotaan näin.’”*

Opiskelun ja sosiaaliturvaetuuksien, erityisesti työttömyysetuuden, yhteen sovittamisessa on tunnistettu haasteita, jotka ovat liittyneet toisaalta varsinaisiin mahdollisuuksiin suorittaa opintoja työttömyysaikana ja toisaalta siihen, millaisia riskejä etuuksien tulkinnanvaraisuuteen on liittynyt. Vaihtelevat tulkinnat ja niihin liittyvät selvitystarpeet ovat vaikeuttaneet opintojen suorittamista, mikäli niihin on sisältynyt riski tukien menettämisestä edes väliaikaisesti. Tämän kaltaisia haasteita nostettiin esiin runsaasti haastatteluaiaineistossa, ja ne liittyvät suoraan mahdollisuuksiin toteuttaa opinnollistamisen sisältöjä.

**Selvityksen laadintahetkellä on ollut valmisteilla hallituksen esitys eduskunnalle työttömien opiskelua ja työttömyysturva-oikeutta koskevaksi lainsäädännöksi<sup>49</sup>, joka helpottaisi opinnollistamisen kaltaisten lyhytkestoisen osaamisen kehittämistä muistuttavien toimintamallien toteutusta ja poistaisi parhaassa tapauksessa monia esiin nousseita ongelmia.** Esityksen mukaan opintojen pää- ja sivutoimisuutta sekä näin ollen vaikutusta etuuksiin arvioitaisiin opintojen laajuuden perusteella jatkossa vain tiettyjen erikseen määriteltyjen opintojen osalta, eikä muilla opinnoilla ei olisi vaikutusta työnhakijan oikeuteen saada työttömyysetuutta. Lisäksi osana työllistymistä edistävää palvelua suoritettavat opinnot eivät vaikuttaisi työttömyysetuusoikeuteen.

49 <https://tem.fi/hanke?tunnus=TEM009:00/2022>

## Nykytila

**Tähän asti etuusnäkökulmasta työttömän osaamisen kehittämistä on voinut hankaloittaa se, että työttömyysetuuden saaminen päätoimisen opiskelun aikana on ollut riippuvaista TE-toimiston tekemästä tarkoituksenmukaisuudenharkinnasta.** Säädösten mukaan työttömyysetuudella on voinut opiskella työvoimakoulutuksessa tai omaehtoisissa yli kuuden kuukauden opinnoissa työttömyysetuudella tuettuna vain, jos se on todettu TE-toimiston puolesta tarkoituksenmukaiseksi keinoksi tukea työllistymistä tai mikäli työnhakijalla on todettu koulutustarve. Lyhytkestoiset päätoimiset opinnot ovat tähänkin asti olleet mahdollisia myös ilman TE-hallinnon viranomaisten tekemää arviointia koulutustarpeesta, mikäli opinnot kestävät enintään kuusi kuukautta ja työtön on yli 25-vuotias. Tällöin säilyvät kuitenkin työttömän velvoitteet hakea ja vastaanottaa kokoaikatyötä. Lisäksi enimmäiskesto rajaa koulutusvaihtoehtoja merkittävästi eikä esimerkiksi tutkintotavoitteinen opiskelu ole ollut tämän puitteissa mahdollista. (STM 2021.) Sivutoimiset opinnot työttömyysetuudella puolestaan ovat olleet mahdollisia kaikille työnhakijoille ilman työvoimaviranomaisten harkintaa ja hyväksyntää. Tutkintoon johtavat opinnot on laskettu kuitenkin työttömyysturvalain perusteella päätoimisiksi ja päätoimisina on pidetty lähtökohtaisesti myös opintoja, joiden tavoitteena on tutkinnon osan, ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen tai työhön valmentavan koulutuksen suorittaminen. Myös opintojen laajuus vaikuttaa siihen, lasketaanko opinnot päätoimisiksi. (STM 2021.)

**Opinnollistamiseen osallistuvien toimijoiden parissa keskustelua onkin herättänyt se, ottavatko etuudet riittävästi huomioon työelämässä tapahtuneet muutokset ja väestön osaamisen kehittämisen tarpeet.** Opinnollistaminen ei vaikuta työttömyyskorvaukseen silloin, jos asiakkaat hakeutuvat oppilaitokseen ja opiskelevat pääsääntöisesti vain näyttöihin, sillä pelkästään näyttökokeeseen osallistumista ei katsota TTL 2 luvun 10 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitetuiksi opinnoiksi.<sup>50</sup> Huolta kuitenkin herättää se, miten nykyinen etuusjärjestelmä kannustaa työttömiä kehittämään omaa osaamistaan, sillä etuusjärjestelmä voi näyttäytyä työttömälle monimutkaiselta ja byrokraattiselta. Sitran selvityksen mukaan moni työtön kantaa huolta osaamisen kehittämisen aikaisesta toimeentulosta, sillä omaehtoinen kouluttautuminen voi leikata etuuksia (Sitra 2020).

## Esiin nousseita haasteita

Haastattelut valottivat erityisesti työttömyysturvan ja opinnollistamiseen liittyvien toimintamallien yhdistämistä. Selvityksen laadintahetkellä valmisteilla ollut hallituksen esitys eduskunnalle työttömien opiskelua ja työttömyysturva-oikeutta koskevaksi lainsäädännöksi helpottaa monin osin opinnollistamisen kaltaisten lyhytkestoisen osaamisen

50 Opinnollistamisen käsikirja. Tampereen kaupungin työllistämistoimissa.

kehittämistä muistuttavien toimintamallien toteutusta erityisesti poistamalla tulkintatarpeita pää- ja sivutoimisen opiskelun sekä työllistymistä edistävään palveluun kytkeytyvän opiskelun osalta. Seuraavassa on kuvattu keskeisiä tunnistettuja haasteita.

**Tulkintojen eroavaisuus ja ohjeistuksen läpimenoiviive.** Haastatellut tahot näkevät suurimmaksi haasteeksi sosiaaliturvaetuuksien tulkintaan liittyvät alueelliset tai henkilöihin liittyvät tulkintaerot. Erityisesti tämä on näkynyt siinä, että opinnollistamiseen liittyvien toimintamallien toteutuksessa toimintamalleja on tulkittu opiskeluksi, vaikka ne eivät toteuttajien käsityksen mukaan sitä ole olleet työttömyysturvalainsäädännön näkökulmasta. Haastatteluissa nostetaan esiin useita erilaisia esimerkkejä, joita ei ole mielekästä yksittäin käydä tässä lävitse. Keskeistä on nimenomaan tulkintojen vaihtelu alueiden tai henkilöiden välillä. Ilmiöön kytkeytyy myös työllisyyspalveluissa työskentelevien asiantuntijoiden vaihtuvuus.

Vaikka virallinen työ- ja elinkeinoministeriön ohjeistus työttömyysturvalainsäädännön soveltamisesta periaatteessa tukee opinnollistamiseen liittyviä toimintamalleja, saattaa tulkinta olla alueilla edelleen vanhan ohjeistuksen tai alueen omien tulkintakäytäntöjen mukainen. Tällöin käytännössä tulkinta ja byrokraatiaviive on haastattelujen mukaan puolesta vuodesta vuoteen. Tämä on heijastunut joidenkin opinnollistamisen kokeilujen toteutukseen. Jatkossa näitä tulkintoja tarvitsisi tehdä vähän, mikäli kaikki työllisyyttä edistäviin palveluihin kytkeytyvä opiskelu olisi sallittua työttömyysetuudella.

Ääriesimerkkinä tulkintaerot ovat aiheuttaneet sen, että opinnollistamisen eri toimintamalleja toteuttavat tahot pyrkivät välttämään opiskeluun ja koulutukseen liittyvien johdannaissanojen käyttöä asioidessaan työllisyyspalvelujen kanssa. Toisaalta haastatellut huomauttavat, että asiakkailla ei aina ole järjestelmän käsitteistö hallussa, ja he ovat puhuneet asioidessaan työvoimaviranomaisten kanssa opiskelusta, mikä on aiheuttanut vähintään ylimääräistä selvittelytyötä tai tukien merkityksiä. Hankkeissa on ilmennyt epäselvyyksiä esimerkiksi siinä, miten sosiaaliturvan maksaja suhtautuu näyttöön tilanteessa, jossa näyttöhetkellä on oltava kirjoilla oppilaitoksessa, joka muutoin tarjoaa päätoimista tutkintoon johtavaa koulutusta.

**Asiakkaiden ohjauksen ja neuvonnan puute työttömyys- ja sosiaaliturvan tulkinnaassa nähdään myös haasteena.** Palvelujärjestelmän näkökulmasta asiakkaiden ajatellaan olevan itseohjautuvia, mutta asiakkaat eivät kuitenkaan ole. Neuvonnan ja opastuksen puute näkyy suurena määränä erilaisia kysymyksiä etuuksiin liittyen. Hankerahoituksella palkatut työntekijät toteuttavat neuvontaa ja opastusta oman osaamisensa ja käytössä olevan aikaresurssin puitteissa.

Työnhakijan näkökulmasta mahdolliset tulkintoihin liittyvät selvitykset voivat johtaa etuuksien tilapäiseen katkaisemiseen, mikä on merkittävä opiskelua estävä tekijä

henkilöillä, joiden taloudellinen tilanne joustaa vain vähän tai ei lainkaan. Tätä byrokraloukkua pystytään paikkaamaan muutoksella. Haastatteluista välittyi yhteneväinen kuva siitä, että osaamisen kerryttäminen eri tavoin tulisi laajasti hyväksyä osana työttömyysturvaa, jolloin sellaiset asiat, joista opinnollistamisen yhteydessä keskustellaan, poistuisivat.

**Opinnollistamisen kohderyhminä ovat useissa kokeiluissa olleet työkokeiluissa olevat.** Erityisesti näissä tapauksissa tulkinnat ovat olleet tähän asti ongelmallisia. Eräissä kuntakokeiluissa on noudatettu tulkintaa, että kaikki mikä viittaa vähänkin opiskeluun, aiheuttaa selvityspyynnön. Selvityspyynnöt keskitetään Uudellamaalla toimivaan selvitysyksikköön, jossa on ollut haastattelujen perusteella merkittävää ruuhkaa. Haastattelut kiinnittävät huomiota siihen, että työ- ja elinkeinoministeriön ohjeistukset ja käytännön tulkinnat tai kokemukset ovat ajoittain ristiriidassa keskenään. Tulkinnan ristiriitoja ja eroja ovat olleet tilanteet esimerkiksi opintopisteen käsitteen tulkinta (korkeakoulutuksessa), YTO-aineiden suorittamisen tulkinta tai ammatillisen tutkinnon näytön suorittaminen jonkin jakson aikana.

Muutamissa haastatteluissa mainittiin myös, että työttömille kohdennettujen ja hankittujen koulutusten yhdistäminen sellaisiin osaamisen kehittämisen toimenpiteisiin, joissa on muita opiskelijoita ei ole aina mahdollista ELY-keskuksilta saatujen ohjeiden mukaan (esimerkiksi ammattikorkeakoulutuksessa tutkinto-opiskelijoiden ja ostopalveluina hankittujen työttömille suunnattujen ryhmien tilapäinen yhdistäminen tietyn osaamisen kehittämiseksi). Jatkossa voisikin mieltä, löytyisikö tällaisesta yhdistelmäajattelusta uuden tyyppisiä joustavampia toteutusmalleja. Asiaa selittää sekä tiiviit toteutustavat työvoimakoulutuksen ryhmämuotoisessa koulutuksessa sekä rahoituksen päällekkäisyyteen eli valtionosuusrahoituksella ei voi korvata hankinnan kautta rahoitettua koulutussisältöä ja päinvastoin.

Haastatteluissa tuotiin esiin myös laajemmin näkökulmia osaamisen tunnistamisen esimerkiksi osana jatkuvan oppimisen jatkuvan oppimisen ja sosiaaliturvan uudistuksia ja niiden yhteydessä tehtävää kehittämistä. Nämä eivät suoraan kuulu tämän selvityksen piiriin, vaikka ovatkin oleellisia kokonaisuuden kannalta.

**Haasteita tarkastellessa huomio kiinnittyy palvelujärjestelmän poikkihallinnollisen yhteistyön osaamishaasteisiin.** Haastatteluissa puhutaan tästä yhteistyön haasteista välillisesti, mutta ei suoraan poikkihallinnollisen kokonaisuuden koordinoinnin ja johtamisen haasteena. Kääntäen ne esimerkit, joissa yhteistyö on onnistuneesti rakennettu eri toimijoiden välille, ovat usein välttäneet suurimman osan esiin nostetuista yksittäisistä haasteista.

## 4.2 Opinnollistamisen hyödyntäminen työllisyyspalveluissa – mitä voitaisiin tehdä

Selvityksen laadintahetki vaikutti merkittävästi haastatteluihin. Useista käynnissä olevista muutoksista johtuen haastateltujen oli vaikea ajatella sitä, mitä nyt tulisi tehdä tai miten työvoimapalveluiden mahdollinen siirtäminen kuntiin vaikuttaisi opinnollistamisen toteutukseen ja käyttöön. Seuraavassa käsitellään teemoja, jotka ovat relevantteja työllisyyspalvelujen järjestämistavasta riippumatta ja nousivat esiin aineistossa. Analyysissä oli mukana kolme teemaa, joita käsiteltiin työpajassa. Nämä teemat olivat:

- Teema A. Opinnollistamisen käsitettä tulisi vahvistaa, opinnollistamisen toimintamalleja levittää, viestiä ja markkinoida: opinnollistaminen ei sovellu massapalveluksi, mutta tietyillä kohderyhmillä se toimii räätälöitynä ratkaisuna
- Teema B. Tietoisuutta opinnollistamisen mahdollisuuksista tulisi vahvistaa osana työllisyyspalvelujen asiakasohjausta / asiakasrajapintaa
- Teema C. Opinnollistamisen leviäminen työllisyyspalveluissa edellyttäisi koulutuksen järjestäjien tiivistä mukana oloa tässä kehitystyössä sekä teeman huomioimista rahoituksessa.

### Teema A. Käsitteen vahvistaminen, levittäminen ja markkinointi

Lähes kaikki haastatellut korostivat opinnollistamisen **käsitteen määrittelyn ja selkeyttämisen tarvetta**. Suuri osa oli sitä mieltä, että lainsäädännössä tulisi täsmentää, mitä opinnollistamisella tarkoitetaan. Tähän teemaan palataan erikseen johtopäätöksissä. Useat haastatelluista korostivat nykyistä systemaattisempaa otetta erilaisten oppimisympäristöjen tunnistamiseen ja opinnollistamisen mahdollisuuksien tunnetuksi tekemiseen. Opinnollistamisen käsitettä ja mahdollisuuksia tunnetaan heikosti niin työnantajien, erilaisten palveluntuottajien kuin oppilaitosten piirissä. Käsitteen epäselvyys tekee toimintojen kehittämisestä vaikeaa. Se on epäselvä työnantajille ja työnhakija-asiakkaille. Käsitteen ja sen käyttötarkoitusten määrittäminen auttaisi eri toimijoita viestinnän kehittämisessä ja helpottaisi opinnollistamisen toimintamallien levittämistä. Käsitteen määrittelyyn liittyy myös työpajassa vahvasti esiin noussut näkemys siitä, että opinnollistaminen on suhteellisen pienen kohderyhmän palvelu, mutta tietyille kohderyhmille erittäin hyödyllinen.

*“Käsitteen sekavuus näyttäytyy pahimpana asiakkaalle - määrittely tuo turvaa, eikä asiakas kompastu käsiteviidakkoon”*

Käsittemäärittelyssä ja yhteisessä puhetavassa tulisi työpajakommenttien perusteella selkeyttää ja tuoda esiin koulutusasteiden ja -muotojen väliset erot. Lisäksi käsitteen määrittelyssä tulisi tuoda selkeästi esiin käsitteen ja työttömyysturvan suhde.

Käsitelmäärittelyn lisäksi työpajakeskustelussa korostettiin opinnollistamisen prosessissa mukana olevien **eri toimijoiden roolien täsmentämistä ja kuvaamista**. Tämä liittyy erityisesti työllisyyspalveluiden ja muiden opinnollistamisen toimintamallissa mukana olevien roolien täsmentämiseen. Tällöin keskusteltiin siitä, mitä jos opinnollistaminen olisi työllisyyspalvelujen harteille ja pelkkä arviointi oppilaitoksilla. Osalle puolestaan tähän liittyy riskejä opinnollistamisen laadun heikkenemisestä esimerkiksi siten, että oppimisympäristöjä tunnustetaan epärealistisen perustein tai huolimattomasti tai asiakkaille annetaan väärää informaatioita näyttöjen suorittamiseen liittyvistä kysymyksistä.

**Lainsäädäntöön kirjaaminen jollain tasolla auttaisi haastateltavien mielestä oppimisympäristöjen tunnustamisen vahvistamisessa ja toisi luotettavuutta ja uskottavuutta opinnollistamisen markkinointiin ja kehittämiseen.** Samanaikaisesti työpajassa tunnustettiin, että opinnollistamisen käsite ei välttämättä näy markkinoinnissa asiakkaille asti, vaan työssä puhutaan ennemminkin osaamisesta ja sen näkyväksi tekemisestä. Viestinnän osalta kiinnitettiin huomiota siihen, että yritykset voivat pelästyä opintosuunnitelmien kieltä. Tämän välttäminen edellyttää mahdollisen viestinnän kääntämistä yritysmaailman kielelle.

Haastatteluissa korostettiin osaamisen kehittämisen helpommaksi tekemistä henkilöille, joilla on syystä tai toisesta huonot edellytykset lähteä opiskelemaan, esim. osana kuntouttavaa työtoimintaa. Esimerkkinä mainittiin mm. työnhakuvelvoitteiden keventäminen opinnollistamisjakson ajaksi. Käytännössä tähän liittyen nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa tapauskohtaista harkintaa, mutta haastateltavat näkivät sen tärkeäksi jatkossa.

**Opinnollistamista tulisi kehittää yhdessä muiden työllisyyspalvelujen sisällöllisen kehittämisen kanssa, ei niistä irrallaan.** Tällöin haastateltavat pohtivat työkokeilujen sisältöä, oppisopimuksen sisältöä tai kuntouttavan työtoiminnan sisältöjä ja toteutusmalleja sen siirtyessä hyvinvointialueiden vastuulle tulevaisuudessa (selvityshetken tietämyksen perusteella).

Opinnollistamisen hyvien toimintamallien ja käytäntöjen **yhteen kokoaminen aineistoiksi ja materiaalipankeiksi** voisi olla myös yksi ratkaisu levittämiseen, samoin jonkinlainen rahoitus ”koordinaattorirooliin”. Nykyisissä hankerahoituksella toteutetuissa kokeiluissa on nähtävissä vastaavan tyyppistä koordinaattoriroolia.

Keskustelu haastatteluissa ja työpajassa palautui usein **resursointiin ja resurssien riittävyyteen**. Tämä tarkoitti sitä, miten opinnollistamisen vaatimaa asiakasohjausta, työnantajayhteistyötä ja yhteistyötä koulutuksen järjestäjien voidaan jatkossa resursoida riittävällä tavalla hajaantuneessa työllisyyspalvelujärjestelmässä.

## Teema B. Tietoisuutta opinnollistamisen mahdollisuuksista tulisi vahvistaa osana työllisyyspalvelujen asiakasohjausta / asiakasrajapintaa

Teemaan liittyi runsaasti haastatteluhavaintoja. Tietoisuuden vahvistaminen ja tunnetuksi tekeminen oli käsitteen määrittelyn (ks. teema A) ohella toinen keskeinen teema.

**Asiakasohjauksessa keskeistä on arvioida, milloin opinnollistaminen on mielekäs tapa edetä (osana työllisyyspalveluita) ja milloin asiakkaan on mielekkäämpää hakeutua suoraan opiskelijaksi ja suorittaa yksilöllinen opintopolku (esim. oppisopimuksella).** Tämä on osa työllisyyspalveluiden asiakasohjaajien ammattitaitoa, mutta vaatisi parempaa tietämystä opinnollistamisen käsitteistä ja mahdollisuuksista. Asiakastyötä tekevä henkilöstö osaa kertoa, mitä mahdollisuuksia on osaamisen tunnistamiseen, ja mitä opinnollistaminen tarkoittaa asiakkaan kannalta (taloudellinen tuki yms.). Viestinnällisesti tämä tarkoittaisi hyötyjen esiin tuomista vahvasti sekä asiakkaalle että työnantajalle. Työpajassa esimerkkinä nostettiin mm. konkreettisten asiakastarinoiden kerääminen sekä oppijoista että työnantajista.

Opinnollistamisen laajempi käyttöönotto **edellyttäisi työllisyyspalveluissa nykyistä vahvempaa työantajayhteistyötä myös oppimisympäristöjen tunnistamiseksi.** Osittain tämä on luonteva osa oppilaitosten työelämäyhteistyötä, mutta näiden kahden näkökulman sovittaminen yhteen olisi tärkeää. Nyt toteutetuissa hankkeissa näissä yhteistyömalleissa on onnistuttu varsin hyvin. Tämä edellyttäisi myös niiden työnantajien ja työympäristöjen tunnistamista, joille opinnollistaminen sopii.

**Etuuksiin liittyvät tulkintakysymykset ja -haasteet edellyttäisivät haastateltujen ja työpajaosallistujien mielestä nykyistä parempaa tietämystä opinnollistamisen käsitteestä, menetelmistä ja toteutustavoista etuusratkaisijoiden parissa,** jotta välttyttäisiin turhilta selvityspyyntökierroksilta tai merkittäviltä selvitysviiveiltä. Osassa kommentteja nähtiin, että asiakkaan etuudet tulisi turvata työpajaympäristössä, jolloin asiakas ei ole oppilaitoksen kirjoilla. Nyt oppilaitoskäytännöt ovat hyvin erilaisia (esim. osassa kirjataan opiskelijaksi, osassa ei). Lisäksi työkokeilun aikana opiskelu muuttaa statusta ja oikeutta etuuksiin. Lainsäädännön muutoksista ei kaikilta osin näissä keskusteluissa ollut tarkkaa tietoa (ks. luku 4.1).

**Opinnollistamisen käyttöönotto edellyttäisi myös tietoisuuden lisäämistä työnantajapalveluja toteuttaville asiantuntijoille ja tarvittavat markkinointiaineistot työnantajien suuntaan.** Tämä voisi edellyttää työllisyyspalveluiden kehittämiä markkinointiaineistoja, joita olisi tehty yhteistyössä koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten kanssa. Tunnettuuden lisääminen edellyttäisi yhteistyötä myös yrittäjäjärjestöjen ja ammattiliittojen kanssa.

### Teema C. Opinnollistamisen leviäminen työllisyyspalveluissa edellyttäisi koulutuksen järjestäjien tiivistä mukanaoloa tässä kehitystyössä sekä teeman huomioimista rahoituksessa.

Haastatellut nostivat esiin, että opinnollistamisen nykyistä laajempi ja parempi hyödyntäminen edellyttäisi yhtenäistä vahvaa käsitteistöä, yhteistyötä ja vahvaa jalkauttamista eri organisaatioiden kesken. Yhtenä ideana esitettiin eri sidosryhmistä koostuvaa valtakunnallista yhteistyöverkostoa.

Oppimisympäristöjen tunnistamiseen liittyvät mielipiteet jakautuvat haastatteluaineistossa vahvasti. Yksi edellytys laajemmalle hyödyntämiselle kuitenkin olisi, että erilaiset oppimisympäristöt tunnistettaisiin ja kerättäisiin ”samaa paikkaan” vähintään alueellisesti. Näkemykset vaihtelivat siitä, kenellä on paras osaaminen oppimisympäristöjen tunnistamiseen.

Opinnollistamista pohdittiin myös ostopalveluna ja siihen liittyen palkkioperusteisuuden kehittämistä. **Nykyisin opinnollistaminen ei näyttäydy taloudellisesti houkuttelevalta oppilaitoksille tai opettajat kokevat sen usein lisätyönä.** Ostopalveluna opinnollistamisen osiota on vielä toistaiseksi ostettu vain vähän. Tähän liittyvät kokeilut voisivat tuoda lisätietoa mahdollisuuksia. Tulos- ja vaikuttavuusperusteiset palkkiomallit painottavat toistaiseksi pääasiassa työllistymistä. Lyhytkestoinen osaamisen kehittyminen tai lyhyet tutkinnot osat tulisi tietyillä kohderyhmillä ottaa vahvasti palkkioperusteeksi.

Opinnollistamisen käytännön toteutus vaatii vahvaa ohjausta opinnollistamiseen sen aikana ja jälkeen sekä riittävää tukea opinnollistetulle henkilölle. Työpajassa pohdittiin työllisyyspalveluiden erilaisten opinnollistamisen koordinoinnin hankintaan kohdistuvien palvelupakettien hankintaa. Tämä edellyttäisikin palvelun roolin tunnistamista osana työllisyyspalvelujen kokonaisuutta ja olemassa olevien mallien hyödyntämistä.

Työpajassa pohdittiin myös sitä, lisääkö lisäresursointi oppilaitoksille niiden kiinnostusta olla mukana. Opinnollistamisen kohteena on haastatteluiden perusteella pieni kohderyhmä, ja tällöin puhutaan suhteellisen pienistä rahoituksista, jotka eivät istu olemassa olevaan oppilaitosten rahoitusmalliin. **Työllisyyspalveluiden näkökulmasta tällöin kilpailuttamalla opinnollistaminen ”palveluna” voisi olla yksi keino ratkaista resurssoinnin haasteita.**

Vaihtoehtoisena näkökulmana esitettiin, että oppilaitoksille ja työllisyyspalveluille **asetettaisiin tavoitteita tai mittareita opinnollistamiseen liittyen** (esim. näyttöjen määriin tai opinnollistettuihin kokonaisuuksiin liittyen). Samanaikaisesti tiedostettiin, että palvelujärjestelmän muuttuessa työllisyyspalveluissa tällainen ohjausote on entistä vaikeampaa.



## 5 Yhteenveto ja johtopäätökset

**Tässä luvussa esitetään selvityksen laatijoiden yhteenveto ja keskeiset johtopäätökset sekä strategisia suosituksia jatkoon.**

*“Vain pieni osa osaamisen tunnistamisen käsitettä. Ihmiselle itselleen voimaannuttava. On opittu ettei opita, nyt joku sanoo että osaat. Työnhaun näkökulmasta asiakkaille väline sanoittaa mitä tehnyt.*

*Sitten tunnistetun osaamisen vertaaminen tutkintojen perusteisiin. Sieltä sitten esim. näytön kautta tunnustaminen. Oppimisympäristöjen tunnistaminen, osaamisen havainnointi ja dokumentointi, lopuksi verrataan analyysissä tehtyihin perusteisiin, sieltä osaamistodistus.” (Opinnollistamisen kuvaus haastattelussa)*

Selvityksen tavoitteena on ollut

1. kuvata, mitä opinnollistamisen käyttöönotto laajamittaisemmin työllisyyspalveluissa vaatisi
2. kuvata opinnollistamisen laajempaan hyödyntämistä lainsäädännöllisesti sekä nykyisen työllistämistyön että asiakkaiden ohjauksen näkökulmista.

Johtopäätöksissä lähdetään ensin nykytilasta sekä päädytään kiteyttämään edellisessä luvussa tunnistettuja teemoja, jotka olisivat tulevaisuudessa keskeisiä, jotta opinnollistamista voidaan hyödyntää laajemmin työvoimapalveluissa.

### 5.1 Yhteenvetoa opinnollistamisen toimintamalleista

Erilaisia opinnollistamisen toimintamalleja on kehitetty edellä mainituissa hankkeissa ja piloteissa. Opinnollistamista osana työllisyyspalveluita toteutetaan esimerkiksi työkokeiluissa, palkkatuetussa työssä ja kuntouttavassa työtoiminnassa. Osaamisen kehittämisen oppimisympäristöinä toimivat esimerkiksi työpaikat, työpajat ja kuntien eri yksiköt. Suurimpaan osaan toimintamalleista kuuluu seuraavat neljä vaihetta, joiden sisältö kuitenkin hieman vaihtelee mallien välillä:

1. Oppimisympäristön tunnistaminen: Oppimisympäristön tunnistamisraportin laatiminen verraten työtehtäviä ja -ympäristöä ammatillisen tutkinnon osan perusteisiin ja opetussuunnitelmaa. Oppimisympäristön tunnistaminen tehdään yleensä yhdessä työpaikka-/työpajaohjaajan ja koulutuksen järjestäjän kanssa. (Tätä vaihetta ei samassa mielessä ole ammattikorkeakoulujen opinnollistamisen menetelmissä, jotka alkavat toisesta vaiheesta).
2. Dokumentointi: Osaamisen hankkiminen ja osaamisen kertymisen dokumentointi valmennustilanteessa tai hankitun osaamisen dokumentointi.
3. Osaamisen osoittaminen: Näytön tai muun osaamisen osoittamisen vastaanottaa ja arvioi oppilaitoksen edustaja. Virallisen tutkintotodistuksen tai tutkinnon osan voi myöntää vain koulutuksen järjestäjä.
4. Todistuksen/todisteen saaminen: Osaamistodistus tai oppilaitoksen myöntämä virallinen hyväksyntä tutkinnon osasta tai opintosuorituksesta (pisteinä tai kurssitodistuksena). Osaamistodistuksen voi myöntää työpajan henkilöstö tai koulutuksen järjestäjä. Osaamistodistuksen voi saada ilman oppilaitosta, mutta tutkinnon osan suoritus hyväksytään ainoastaan oppilaitoksessa.

Esimerkkejä tällaisista opinnollistamisen malleista ovat Into ry:n opinnollistamisen malli, Kainuulainen opinnollistamisen malli ja Paikko-malli. Myös eri toimintamallien osapuolien roolitus on usein samanlaista. Opinnollistamiseen osapuoliin kuuluvat yleensä seuraavat toimijat:

1. Opinnollistettava/valmennettava/työntekijä
2. Työpaikkaohjaaja, joka asettaa oppimisen tavoitteet yhdessä ohjattavan kanssa, käy läpi tutkinnon osat ja työtehtävät, perehdyttää työtehtäviin ja tarjoaa yksilöllistä tukea ja ohjausta. Lisäksi työpaikkaohjaaja arvioi osaamisen kehittymistä ja on yhteydessä oppilaitokseen näytön järjestämiseksi.
3. Oppilaitos/koulutuksen järjestäjä, joka auttaa oppimisympäristön ja tutkinnon perusteiden tunnistamisessa, arvioi näytön ja myöntää virallisen tutkintotodistuksen. Tässä vaiheessa on variaatioita siinä, kuka oppimisympäristön tunnistaa, se ei välttämättä aina ole oppilaitos vaan se voi olla myös työpaja tai vastaava organisaatio.
4. Joissakin toimintamalleissa on lisäksi työllisyyspalveluihin sijoittuva valmentaja, jonka tehtävä on tunnistaa ohjattavan kehittämistarpeet, perehdyttää ohjaaja asiakkaan tilanteeseen ja soveltuviin tutkintoihin ja järjestää tapaamiset asiakkaan, työpaikkaohjaajan, esimiehen ja oppilaitosten edustajien kanssa. Esimerkkejä ovat erilaisten kokeiluiden ja hankkeiden valmentajat, mutta myös TE-toimistojen asiantuntijat.

Toimiviksi koetuissa opinnollistamisen malleissa keskiössä on usein näyttöön perustuva valmennus, johon kuuluu vahva yhteistyö koulutuksen järjestäjän kanssa. Valo-valmennusmalli, joka on ollut käytössä mm. Tampereen ammattiopiston ja Tampereen kaupungin yhteisessä opinnollistamisen pilotissa, on esimerkki tällaisesta toimintamallista. Mallissa henkilö hakeutuu jatkuvan haun kautta oppilaitokseen ja suorittaa ammatillisen tutkinnon osia työpajajaksollaan. Valmennettava sitoutuu suorittamaan jonkin ammatillisen tutkinnon osan, mutta suorittaa oppilaitoksessa vain näytön, jolloin se ei vaikuta hänen työttömyysetuuksiinsa.

Korkeakoulujen toimintamalli eroaa työllisyyspalveluissa käytetyistä opinnollistamisen toimintamalleista, sillä sen tavoitteena on lisätä työelämälähtöisyyttä ja integroida ammattikorkeakouluopinnot työelämään. Ammattikorkeakoulun opinnollistamisessa suoritetaan opintopisteitä, siten että ne kattavat kokonaisia opintojaksoja tai niiden osia. Korkeakoulukentällä opinnollistamisen puhekielinen käsite on enemmän tapa opiskella kuin sellainen ”palvelu”, jota työllisyysneuvonnan näkökulmasta ajatellaan.

Jotkin opinnollistamisen toimintamallit ja niiden kuvaukset kuvaavat enemmän opinnollistamisen prosesseja organisaatiossa. Esimerkiksi Silta-Valmennusyhdistyksen opinnollistamisen prosessissa on viisi vaihetta: 1. oppimisympäristöanalyysi, 2. työtehtävien vertaaminen tutkinnon osaan ja opetussuunnitelmaan, 3. opetussuunnitelmat työtehtäviksi opettajien ja työvalmentajien ohjeistuksella, 4. näytön kuvaus ja 5. arviointisuunnitelma, joka hyväksytään ammattialan jaoksessa ja ammattiopiston toimielimessä.

Opinnollistamisen toimintamalleja ja hyviä käytäntöjä on kuvattu esimerkiksi Työpajatoiminnan opinnollistaminen -hankkeessa toteutetussa Osaaminen näkyväksi -käsikirjassa. Työpajojen ja palveluntuottajien toimintamalleista vakiintuneita ovat etenkin Into ry:n opinnollistamisen toimintamalli, Valo-valmennusmalli, PAIKKO-malli ja PAIKKO-järjestelmä, Kainuulainen opinnollistamisen malli sekä Taitotalon opinnollistamisen malli. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien osalta vakiintunut toimintamalli on esimerkiksi Haaga-Helian Work & Study -malli.

Muita Osaaminen näkyväksi -käsikirjassa tunnistettuja hyviä käytäntöjä ovat jatkuvan haun tuki, aikuisten perusopetuksen tuki, valmistuvan opiskelijan jatkokoulutus ja tutkintokoulutukseen valmentava koulutus (TUVA), joka on tarkoitettu oppivelvollisuuskäisille sekä muille ilman toisen asteen tutkintoa oleville, jotka tarvitsevat valmentavaa koulutusta. Lisäksi työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyötä edistetään Yhteistyön linjaukset -asiakirjan pohjalta. Osaamisen tunnistamisen avuksi kehitettyjä työkaluja ovat mm. taulukkopohjainen osaamisen tunnistamisen väline ePerusteet-palvelu, johon on kerätty tutkinnon osien arviointikriteeri; Osaan.fi -työkalu, jossa osaamista arvioidaan suoraan tutkintojen kriteereihin peilaten; OSSU eli oppimisympäristöjen tunnistamiseen käytettävä malli, johon ammatillisen tutkinnon perusteet on avattu

osaamisvaatimuksiksi taulukkomuotoon sekä Tornion Työvoimalasäätön ylläpitämä Opi-Tun -osaamistyökalu.<sup>51</sup> Lisäksi Paikko-hankkeessa kehitettiin PAIKKO-osaamistodistus ja osaamistodistustietokanta, jotka ovat olleet yleisesti käytössä myös muissa hankkeissa ja kokeiluissa.

Tampereen ja Oulun esimerkit tässä raportissa edustavat työllisyyspalveluihin kytkeytyviä laajoja yhteistyömalleja, joissa opinnollistamista on selvästi ajateltu ja kehitetty osana alueiden työllisyyspalveluiden ekosysteemiä. Keskeisiä teemoja ovat eri toimijoiden välinen yhteistyön vahvistaminen, arvopohjan tunnistaminen, yhteisten prosessien ja -käytäntöjen määrittäminen sekä rooleista sopiminen.

Selvityksen havainnoissa on kiinnitetty voidaan kiinnittää huomiota myös siihen, että näyttöjä osoitetaan esimerkiksi työpajoissa, jotka eivät opetus- ja kulttuuriministeriön näyttöjä koskevan lainsäädännön mukaan vastaa tutkinnon perusteiden edellyttämiä aitoja työelämän toimintaympäristöjä ja laajoja osaamisvaatimuksia.

## 5.2 Opinnollistamisen kohdentaminen työllisyyspalveluissa

Opinnollistaminen työllisyyspalveluissa ei sovellu laajaksi massapalveluksi, vaan soveltuu erityisesti niille, joille perinteiset opiskelun tavat eivät sovi, joilla on heikot edellytykset oman osaamisen kehittämiseen, joilla on puuttuva tai vanhentunut peruskoulutus tai näiden yhdistelmä. Opinnollistaminen toimii parhaiten työllisyyspalveluna kytkettynä johonkin muuhun palveluun kuten valmennuksellisiin palveluihin (myös kuntien), työkokeiluun ja joissakin tilanteissa kuntouttavaan työtoimintaan.

Aineistosta ei erotu yksiselitteistä tilastollista tai muuta määritelmää, jolla opinnollistamista voitaisiin asiakasohjauksessa kohdentaa. Kyse on työllisyyspalveluiden näkökulmasta yksilöllisestä ja räätälöidystä toimintamallista, joka vaatii osaamista asiakkaita ohjaavilta asiantuntijoilta arvioida asiakkaan tilannetta ja mahdollisuuksia. Enemmän kyse on erilaisista tekijöistä, joita asiakkaan tilanteeseen liittyy kuten:

---

51 <https://valo-valmennus.fi/wp-content/uploads/2021/03/valovalmennus-prosessikuvaus.pdf>

- Keskeyttänyt tai valmistunut, joilla osaamisessa puutteita ja orastava kiinnostus
- Ilman ammatillista koulutusta olevat, joilla opiskelumotivaatio on ollut alhainen (työkokemus voi olla hyvinkin vaihteleva)
- Tarve osaamisen sanoittamiselle ja tunnistamiselle (ylipäättään)
- Henkilöt, joille kokonaisen tutkinnon suorittaminen tuntuu liian suurelta tavoitteelta
- Suomalaisen tutkinnon puute, mutta tutkinto tai opintoja toisesta maasta löytyy

Opinnollistaminen on tällä hetkellä kytkeytynyt vahvasti ammatillisten tutkintojen osiin tai osatutkintoihin. Ammattikorkeakoulujen opintotarjonta näyttäytyy tällä hetkellä opinnollistamiseen liittyvästä työvoimapalveluiden keskustelusta irrallisena. Sen tuomat mahdollisuudet lyhytkestoiseen osaamisen kehittämiseen työllisyyspalveluiden asiakkaalle tulisi kytkeä nykyistä paremmin mukaan opinnollistamisen hyödyntämisessä.

Pitkään työttömänä olleille ja heikon koulutustason omaaville opinnollistamisen käsitettä ei välttämättä kannata käyttää käytännön työssä. Muutenkin toiminta täytyy toteuttaa ”työn kontekstissa” ja käyttää mahdollisimman vähän järjestelmäkieltä.

## 5.3 Opinnollistamisen laajentaminen työllisyyspalveluissa

### 5.3.1 Käsitteen määrittely työllisyyspalveluissa

Opinnollistamisen suurimmat haasteet liittyvät käsitteen vakiintumattomuuteen sekä eri toimijoiden puutteelliseen yhteistyöhön. Opinnollistaminen on toimintamallina sellainen, että se edellyttää merkittävää yhteistyötä eri toimijoilta, mikäli sen käyttöä haluttaisiin laajentaa. Näitä ovat työllisyyspalvelujen asiakasohjaajat, asiantuntijat tai valmentajat, oppilaitokset ja koulutuksen järjestäjät (johto ja opettajat) sekä työnantajat tai työpajat (eli ympäristöt, joissa työtä tehdään). Lisäksi etuuksia ratkaisevien asiantuntijoiden pitäisi vähintään tunnustaa opinnollistamisen toimintamalli ja sen tyypilliset ongelmatilanteet etuuksiin liittyen.

Edellä kuvatut työtavat ovat resurssi-intensiivisiä. Opinnollistaminen on yhteistyömallina sellainen, ettei siihen liittyvää työpanosta huomioida rahoitusmalleissa tai aina toteuttavien organisaatioiden omissa resursoinnin ja johtamisen käytännöissä. Toistaiseksi toimintaa on rahoitettu pääasiassa hankerahoituksella.

Aineistossa esiintyy vahva näkemys siitä, että opinnollistaminen vaatisi valtiolta opinnollistamisen käsitteen vahvaa määrittelyä sekä mahdollista kirjoittamista lainsäädäntöön.

Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta tämä vaatimus näyttyy haastavana tai jopa turhana, sillä ammatillinen koulutus on lähtökohtaisesti osaamisperusteista ja nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa opiskelijaksi otettujen henkilöiden osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen laajasti. Lisäksi ammatillisten tutkintojen osalta osaamisen tunnistamisen voi kuitenkin tehdä vain ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Selvityksen laadintahetkellä opinnollistamisen käsite on sisällytetty opetus- ja koulutussanastoon, mutta painotuen opiskelijan käsitteeseen (OKM 2021). Jatkuvan oppimisen sanastossa opinnollistamista ei selvityshetkellä ole mainittu. Opinnollistaminen siten, kuin sitä työllisyyspalveluissa tällä hetkellä toteutetaan, yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa, vaatisi kuitenkin omaa käsitelmäärittelyään.

**Opinnollistamisen laajentamista työllisyyspalveluissa helpottaisi sen määrittely osana työllisyyspalvelujen ohjausta.** Työllisyyspalveluiden näkökulmasta tilanne ei ole yksiselitteinen. Mikäli opinnollistamisen käsitettä vahvistetaan työllisyyspalveluita ohjaavassa lainsäädännössä tai informaatio-ohjauksessa voi se tarkoittaa ainakin seuraavia asioita:

1. Käsitteen täsmentämistä osana työvoimapalveluja määrittävää lainsäädäntöä (selvityshetkellä Laki julkisista työvoima ja yrityspalveluista tai siihen liittyvät asetukset). Tämä tarkoittaisi opinnollistamisen kirjaamista jollakin tavalla nykyisten palvelujen yhteyteen tai mainintaa siitä, että tiettyjen palvelujen yhteydessä näihin palveluihin osallistuminen voidaan opinnollistaa (esim. valmennukset ja työkokeilut).
2. Toinen vaihtoehto olisi korostaa opinnollistamista menetelmänä työ- ja elinkeinoministeriön ohjeissa, joissa kuvataan lain soveltamista esimerkiksi asian tuntijapalveluiden osalta.
3. Kolmas tapa olisi mainita opinnollistaminen lainsäädännössä erillisenä palveluna, jossa sen sisältöjä olisi täsmennetty. Tämä vahvistaisi opinnollistamisen roolia erillisenä työvoimapalveluna. Palveluna ja sisällön määrittelyn tasoltaan tämä vertaituisi ammatinvalinnan ja uraohjauksen kaltaisiin palveluihin. Tämä ei kuitenkaan välttämättä ole perustelua, sillä kyseessä on vain osaan asiakaskunnasta soveltuva suhteellisen rajattu palvelu.

### 5.3.2 Opinnollistamisen kokeilut ja hyvien käytäntöjen levittäminen

Yksi vartenotettava keino edistää opinnollistamisen toimintamalleja osana työllisyyspalveluita on hankintamekanismi. Opinnollistamista voitaisiin hankkia myös ostopalveluna osaksi työllisyyspalveluja. Tällöin hankittava palvelu voisi olla esimerkiksi valmennus, johon opinnollistaminen yhdistyisi. Tämän tyyppisiä ostopalvelukokeiluja on ilmeisesti

ollut rajatusti, mutta niiden kokeileminen tuottaisi näkemystä työllisyyspalveluille hankintamekanismin soveltamisesta opinnollistamisen palveluun.

Työ- ja elinkeinohallinnossa ja työllisyyspalveluissa voitaisiin käynnistää kokeiluja, joissa opinnollistamista muotoillaan ostopalveluksi ja testataan hankintamekanismin käyttöä opinnollistamisen tukipalvelujen synnyttämisessä.

Opinnollistamisen toimintamalleja koskevaa kokemustietoa on kertynyt kehittämistyön myötä, mutta tieto toteutusmalleista ja käytännön kokemuksista on pääasiassa kehittäjillä ja tämä tietämys on hajanaista. Aineistossa esiintyy merkittävä tarve tehdä toimintamalleja ja sen mahdollisuuksia tunnetuksi työllisyyspalvelujen asiakasohjauksen rajapinnassa, oppilaitosten ja koulutusten järjestäjillä ja työnantajilla. Toimintaympäristön muutostilanteessa opinnollistamisen toimintamallin leviäminen ja sen parempi hyödyntäminen edellyttäisi määräaikaista valtakunnallisia yhteistyön rakenteita (vrt. Elinikäisen ohjauksen verkosto/foorumi, Hankinta-Suomi -ohjelman teemaryhmät), joiden tehtävänä olisi opinnollistamisen toimintamallien ja hyvien käytäntöjen jakaminen. Olemassa olevia opinnollistamisen hyviä käytäntöjä ja ratkaisuja sekä aineistoja on runsaasti esimerkiksi Into ry:n tuotamana tai Paikko-järjestelmän osana. Näitä voitaisiin hyödyntää nykyistä laajemminkin, jos niiden levittämiseen on olemassa rakenteita.

**Keskeistä on, että työ- ja elinkeinoministeriön sekä opetus- ja kulttuuriministeriön tulisi perustaa yhteinen määräaikainen opinnollistamisen käytäntöjen osaamis- ja kehittämisverkosto, johon kutsutaan laajasti mukaan kuntia, työpajoja ja oppilaitoksia.** Verkoston kehittämis- ja ylläpitovastuu voidaan ulkoistaa jollekin tehtäväksi, mutta ministeriöillä on tässä yhteinen puheenjohtajuus. Verkoston tehtävänä on tietoisuuden vahvistaminen opinnollistamisesta, yhteistyön koordinointi työnantaja ja työntekijäjärjestöihin sekä eri toimijoiden hyvien käytäntöjen jakaminen sekä markkinointi- ja viestintäponnistusten tunnistaminen.

Opinnollistaminen tunnetaan käsitteenä ja osin toimintamallina heikosti työnantajien parissa. Opinnollistamisen leviäminen työllisyyspalveluissa edellyttää tiivistä työnantaja- ja työelämäyhteistyötä sekä työllisyyspalveluilta että oppilaitoksilta. Työllisyyspalveluiden työnantajayhteistyössä opinnollistamisen kautta voi löytyä mahdollisuuksia laajentaa tarjottavien työnhakijoiden kirjoa ja tarjottavaa palveluvalikoimaa sekä tehdä nykyisistä palveluista houkuttelevampia (esim. työkokeiluun yhdistyy osaamisen kehittyminen ja pätevytyminen). Leviäminen edellyttäisi vahvaa sisäistä osaamisen kehittämistä myös työnantajayhteistyötä tekeville työllisyyspalveluiden asiantuntijoille opinnollistamiseen liittyvistä osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista. Paikallisissa yhteistyömalleissa esim. kuntien ja oppilaitosten välillä näitä on kyetty onnistuneesti toteuttamaan.

Opinnollistamisen toimintamallien käytännön toteutus vaatii resursseja ja poikkihallinnollista osaamista. Resurssi-intensiivisiä työvaiheita ovat ylipäätään yhteistyömallin rakentaminen työllisyyspalvelujen ja oppilaitoksen välille, oppimisympäristöjen tunnistaminen ja asiakkaan yhteinen ohjaus sekä näyttöjen toteuttaminen. Vaikka teoriassa opinnollistaminen voi johtaa opiskelupolun rakentumiseen näyttöä toteuttavassa oppilaitoksessa ja ammatillisessa koulutuksessa tutkinnon osan tai tutkinnon suorittamisen nopeutumiseen, ei tätä käytännössä nähdä oleellisena rahoitusvaikutuksena. Opinnollistaminen näyttäytyy ajoittain resurssihukkana. Tällöin opinnollistamisella tulee olla selkeä rooli koulutuksen järjestäjän strategiassa sekä käytännön johtamistyössä, mikäli halutaan, että se toimintamallina leviää nykyistä enemmän. Edellä kuvattu ajatus kehittämisverkostosta voisi parhaimmillaan toteutettuna vahvistaa tätä näkökulmaa.

### 5.3.3 Opinnollistaminen sosiaaliturvaetuuksien näkökulmasta

Selvityksen havaintojen perusteella ei ole tarvetta muuttaa työttömyysturvalainsäädäntöä merkittävästi, vaan selvityksen laadintahetkellä työttömyysturvalainsäädännön valmis-teilla olevat muutokset ja nykylainsäädäntö ovat riittäviä. Ongelmatilanteissa kyse on ollut liian tiukoista tulkintakäytännöistä (tulkitaan päätoimiseksi opiskelijaksi tai käynnistetään selvitysprosesseja, joiden ajaksi etuuden maksu katkeaa) tai oppilaitosten käytännöistä (kirjataan opiskelijaksi näytön ajaksi).

Kyse on enemmän siitä, että edellä kuvatuilla tavoilla varmistetaan lainsäädännön mukaisen tulkintojen toteutuminen ja alueellinen yhdenvertaisuus kehittämällä ratkaisijoiden osaamista riittävän yksityiskohtaisilla tulkintaohjeilla sekä niiden jalkauttamisella viestinnän ja koulutuksen keinoin



## LÄHTEET

- Annala, M., Hokkanen L., Laasonen V., Pyykkönen J., Ranta, T., Sarkia, K. & Valtakari, M. (2019) Työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisten kokeilujen toiminta- ja arviointitutkimus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 1/2019. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161266/1-2019-Ty%C3%B6voima-%20ja%20yrityspalvelujen%20alueellisten%20kokeilujen%20toiminta-%20ja%20arvointi..pdf>
- Arnkil, R., Spangar, T., Jokinen, E., Tuusa, M. & Pitkänen S. (2015) Kokonaisvoimavarat käyttöön työllisyyden edistämiseksi. Työllisyyden kuntakokeilun (2012–2015) seurantatutkimuksen loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 47/2015. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74965/TEMjul\\_47\\_2015\\_web\\_10072015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74965/TEMjul_47_2015_web_10072015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Haaga-Helian Ammatillinen Opettajakorkeakoulu (2015) Verkkovirta. Ratkaisuja työn opinnollistamiseen. Unigrafia, Helsinki. <https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/verkkovirta/mobile.html#pid=2>
- Into ry (2021) Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset 16.9.2021 <https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajojen-ja-ammattillisen-koulutuksen-jarjestajien-yhteistyon-linjaukset/>
- Mäki, K., Moisio, A., Aura, P. (2017) Kolme kulmaa opinnollistamiseen. Opas opinnollistamisen ratkaisusta, työkaluista ja vinkeistä. Verkkovirta. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Haaga-Helian julkaisut 6/2017. [https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/hh\\_kolme\\_kulmaa\\_verkkoversio.pdf](https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/file/2020-11/hh_kolme_kulmaa_verkkoversio.pdf)
- Nieminen, J., Kanninen, O. & Karhunen H. Mitä työllisyyden kuntakokeiluista voidaan oppia? Yhteiskuntapolitiikka 86 (2021):1 [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140987/YP2101\\_Nieminenym.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140987/YP2101_Nieminenym.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Owal Group (2021) Selvitys ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanosta. [https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne\\_1603.pdf](https://owalgroup.com/wp-content/uploads/2021/03/Reformin-toimeenpanon-tilanne_1603.pdf)
- Saari, R. (2021) Työllisyyden edistämisen kuntakokeilu Tilannekatsaus kokeilusta ja työllispalvelujen pysyvän palvelurakenteen valmistelusta. Tampere.
- Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke –Sokra (THL) (2019) Opinnollistaminen ja käytännönläheinen oppiminen erilaisissa ympäristöissä. <https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-03/Sokran%20arvio%20toimintamallista%20Opinnollistaminen%20ja%20käytännönläheinen%20oppiminen%20erilaisissa%20ympäristöissä%2023.4.2019.pdf>
- Sitra (2020) Työttömien näkökulmia elinikäiseen oppimiseen – Miten vastuu tulisi jakaa? Sitra muistio. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2020/04/tyottomien-nakokulma-elinikaiseen-oppimiseen.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2021) Jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen. Muistio 22.10.2021.
- Tampereen kaupunki, työllisyyspalvelut (2019) Kohti laajaa työelämä- ja ihmislähtöistä työvoimapolun ekosysteemiä. Pirkanmaan työvoima- ja yrityspalvelujen alueellisen kokeilun tutkimus. Tutkimukset 1/2019. [https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti\\_laajaa\\_tyolama\\_2019.pdf](https://www.tampere.fi/tiedostot/k/eGnKPyb1v/kohti_laajaa_tyolama_2019.pdf)
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020) Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 2020:28 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM\\_2020\\_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Uusitalo, S., Karjanainen, K. & Lähde, S. (2013) Paikko, Käsikirja oppimisympäristöjen tunnistamisesta osaamistodistukseen. Jyväskylä. [http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko\\_ksi-kirja\\_11-2-2014.pdf](http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko_ksi-kirja_11-2-2014.pdf)
- Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (2019) Osaaminen näkyväksi. Käsikirja työpajatoiminnan opinnollistajille. Helsinki. <https://www.intory.fi/materiaalipankki/osaaminen-nakyvaksi-kasikirja-tyopajatoiminnan-opinnollistajille-2019/>
- Valtioneuvoston kanslia (2022) Työllisyyden kuntakokeilujen arviointi. I väliraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2022:3. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163739/VNTEAS\\_2022\\_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163739/VNTEAS_2022_3.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Wirén, R. (2020) Opinnollistaminen Espoon kaupungin työ- ja oppimiskeskuksessa. Leppävaaran tuotanto-keittiö XAMK. Opinnäytetyö. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/341238/Wir%C3%A4n\\_Riitta.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/341238/Wir%C3%A4n_Riitta.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Verkkajulkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-327-906-3

Sähköinen versio: [julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)  
Julkaisumyynti: [vnjulkaisumyynti.fi](http://vnjulkaisumyynti.fi)