

Mitä se vaatii työntekijöiltämme?

Työntekijät toimivat ja työskentelevät työtehtävissään normaalisti. Toisinaan esimies voi pyytää havainnoimaan työhön osallistuvan osaamista ja suoriutuvuudesta eri työtehtävistä.

Keneen voin olla yhteydessä opinnollistamisprosessin aikana?

Opinnollistamisessa on saatavilla tukea ja ohjausta työllisyyspalveluista.

Voiko työhön osallistuvasta olla meille työntekijäksi?

Ehdottomasti kyllä ja mikään ei estä työsopimuksen jatkamista palkkatyöhön.

Mitä tehdään, jos yrityksen tilanne muuttuu?

Opinnollistaminen ei sido yritystoimintaa millään tavoin.



OTA YHTEYTTÄ!

Kajaani: Milla Tikkanen
milla.tikkanen@kajaani.fi, p.044 421 4049

Sotkamo: Marjo Leinonen
marjo.leinonen@sotkamo.fi, p. 044 750 2480

Kuhmo: Juha Heinonen
juha.heinonen@kuhmo.fi, p. 044 725 5231

Suomussalmi: Miia Moilanen
miia.moilanen@suomussalmi.fi, p. 044 777 3126

Puolanka: Erja Helttunen
erja.helttunen@puolanka.fi, p. 044 750 7159

Paltamo, Hyrynsalmi, Ristijärvi:
Salla Korhonen
salla.korhonen@paltamo.fi, 044 288 5660

Tämä infolehtinen on tehty kehittämistyönä osana Opinnollistamisella osaamista Kainuuseen OK-hanketta S22735. Hankkeen toiminta-aika on 1.12.2022–31.12.2023



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



OPINNOLLISTAMINEN

**Työhön osallistuvan
osaaminen näkyväksi ->
motivoituneita
työntekijöitä
työnantajien tarpeisiin.**





Opinnollistaminen yrityksen ja kunnan toimintayksikön näkökulmasta:

Mitä opinnollistaminen on?

Kun yritys tai kunnan toimiala on tunnustettu oppimisympäristöksi ammatillisen opettajan johdolla, on työhön osallistuvalla, kuten palkkatukityöllistetyllä, työkokeilussa olevalla tai työntekijällä mahdollisuus saada omasta osaamisestaan osaamistodistus. Osaamistodistuksella henkilön osaaminen tehdään näkyväksi ja se auttaa osoittamaan ammattitaitoa työtehtävissä. Lisäksi osaamistodistus voi auttaa työllistymään myöhemmin. Näin yritys vaikuttaa omalta osaltaan osaavan työvoiman saantiin nyt ja tulevaisuudessa. Työympäristön tunnustaminen oppimisympäristöksi helpottaa myös jatkossa uusien työntekijöiden perehdyttämistä.

Mitä se maksaa?

Ota yhteyttä oman kuntasi työllisyyspalveluiden asiantuntijoihin.

Saako tästä korvausta?

Opinnollistaminen on osaamisen kehittämisen ja tunnustamisen menetelmä, josta ei makseta korvausta yritykselle

Mitä hyötyä meille tästä on?

Työympäristön tunnustaminen oppimisympäristöksi sujuvoittaa jatkossa uusien työntekijöiden perehdyttämistä, ja työpaikan työtehtävät avautuvat uudella tavalla yrityksessä jo työskenteleville henkilöille.

Mitä se vaatii meiltä?

Tehtävänne on toimia työnantajana, perehdyttää, opastaa, ohjata ja havainnoida sekä tunnistaa työhön osallistuvan osaamista.

Miten aloitamme ja käynnistämme opinnollistamisen?

Opinnollistaminen käynnistyy työhön osallistuvalla silloin, kun työpaikka/työtehtävät on tunnistettu oppimisympäristöksi ja työhön osallistuva suostuu ja haluaa opinnollistamisen prosessiin. Opinnollistamisen prosessissa työhön osallistuva osoittaa työssä osaamistaan, joka opinnollistamisprosessin kautta luetaan osaksi virallisia perustutkinnonosia ja ammattitaitovaatimuksia. Työhön osallistuvan työtä havainnoimalla ja hänen osaamistaan tunnistamalla voidaan tietyn ajan jakson kuluttua kirjoittaa hänelle osaamistodistus.

Ketä kuuluu verkostoon ja kuka tekee mitä?

Opinnollistaminen on mahdollista vain asiasta kiinnostuneen, menetelmään sitoutuneen ja yhteistyöhaluisen verkoston avulla, johon kuuluu työnantajan ja työhön osallistuvan lisäksi työllisyyspalvelut.

Konkreettinen esimerkki, mitä meillä voi opinnollistaa?

Riippuen työpaikasta opinnollistaa voidaan kaikki ne toimialat ja työtehtävät, joista on olemassa ammatillinen perustutkinto ja niissä olevat ammattitaitovaatimukset toteutuvat ko. työpaikalla. Esimerkiksi työpajalla voidaan opinnollistaa useita eri aloja, kuten mahdollisesti ravintola- ja cateringala, puhtaus- ja kiinteistöpalveluala sekä rakennusala.

Kuinka paljon tähän tarvitaan aikaa?

Työtehtävien oppiminen ja osaamisen kehittyminen on yksilöllistä. Osaamistodistuksen merkityksen kannalta työskentelyä ja työtehtävissä osaamisen kehittämistä vaaditaan kuitenkin useamman kuukauden ajan.

Miten osaamistodistus tehdään?

Osaamistodistus tehdään PAIKKO® järjestelmän avulla, josta löytyvät valmiit osaamistodistus pohjat kaikista tutkinnon perusteista.

Opinnollistaminen työhön osallistuvan näkökulmasta:

Mitä opinnollistaminen tarkoittaa?

Opinnollistamisessa tunnistetaan ja tehdään näkyväksi työtehtäviin liittyvää osaamista, jolloin sinulla on mahdollisuus saada osaamistodistus ammatillisesta osaamisesta, jota sinulle on kertynyt työtehtävissä, harrastuksissa tai yhdistystoiminnassa.

Kuinka kauan se kestää?

Osaamisen kehittyminen on yksilöllistä mutta pääsääntöisesti voidaan sanoa, että osaamistodistus vaatii vähintään 2 kuukauden aktiivisen työhön osallistumisen, jotta sitä on voitu riittävästi havainnoida osaamistodistusta varten.

Mitä hyötyä siitä minulle on?

Ammatillinen osaamisesi kehittyy ja sinulla on mahdollisuus oppia työstä enemmän. Osaamistodistus toimii dokumenttina mm. uudelleen työllistymisen- tai opintoihin hakeutumisen edistämiseksi.

Esimerkki opinnollistamisesta?

1. Työkokeilujakso tai palkkatukityö siivoojana ilman ammatillista tutkintoa siivousalan yrityksessä, joka on tunnistettu oppimisympäristöksi
2. Työkokeilu- tai palkkatukityöjakson päätteeksi sinulle kirjoitetaan osaamistodistus niistä puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan tutkinnon perusteista ja ammattitaitovaatimuksista, jotka olet osoittanut osaavasi. Lisäksi osaamistodistukseen kirjataan niitä vahvuuksiasi, joita työelämässä pärjätäksesi olet osoittanut.
3. Hakiessasi työtä sinulla on paremmat mahdollisuudet työllistyä osaamistodistuksen avulla.
4. Tutkintokoulutukseen hakeutuessa sinulla on mahdollisuus hakea hyväksilukuja niistä tutkinnonosista, jotka näkyvät osaamistodistuksessasi.

Mitä minun pitää tehdä?

1. Jos sinulla on työpaikka tai siihen verrattava työ yrityksessä, yhdistyksessä tai kunnassa, joka on jo tunnustettu oppimisympäristöksi, kerrot lähimmälle esimiehellesi, että haluat kertyneestä osaamisestasi ja työstäsi osaamistodistuksen. Työpaikka voidaan toiveestasi tunnistaa oppimisympäristöksi, ellei sitä ole aiemmin tehty. Ota yhteyttä yhdessä työnantajasi kanssa paikkakuntasi työllisyysasiantuntijaan.
2. Työpaikalla sinun täytyy toimia työpaikan- ja yleisten ohjeistusten mukaisesti sekä osallistua niihin työtehtäviin, jotka sinulle on osoitettu.
3. Samalla kun työskentelet, kehität ja kerrytät osaamistasi.
4. Ole kiinnostunut, reipas ja oma-aloitteinen, kysy tarvittaessa ohjeita. Tekemällä oppii!

Pitääkö minun lähteä kouluun Kajaaniin tai muualle?

Opinnollistaminen ei vaadi kouluttautumista oppilaitoksessa.

Mitä se maksaa?

Opinnollistaminen ei maksa sinulle mitään.

Kuuluuko siihen teoriaopintoja?

Ei kuulu

Saanko siihen ohjausta/neuvontaa?

Saat ohjausta ja tukea työllisyyspalveluista ja työpaikaltasi.

Päteekö minuun samat säännöt ja ohjeistukset, kuin muihin työntekijöihin?

Kyllä

Millainen todistus siitä tulee?

Osaamistodistus on tutkinnonosiin ja ammattitaitovaatimukseen perustuva dokumentti, jolla osaamisesi tehdään näkyväksi perus- tai ammattitutkintoa vastaavasti. Lisäksi se toimii jatkossa mm. työnhaun- tai opintoihin hakutumisen tukena. Osaamistodistuksella voit mahdollisesti lyhentää opintojesi kestoja. Osaamistodistus ei ole virallinen tutkintotodistus.

Opinnollistaminen yhdistyksen, järjestön ja työpajan näkökulmasta:

Mikä meidän roolimme on?

Roolinne on toimia työnantajana, perehdyttää, opastaa ja havainnoida työhön osallistuvan osaamista ja suoriutumista.

Mitä meidän pitää tehdä ja osata?

Mitään erityisosaamista ei vaadita. Toimitte työnantajana ja tehtävänne on ne vastuut, jotka työnantajalle kuuluvat jokaisessa työsuhteessa.

Mitä koulutusta pitää olla?

Opinnollistaminen ei vaadi erityistä koulutusta. Työpaikkaohjaajalla on hyvä olla alan ammatillinen tutkinto sekä työpaikkaohjaajakoulutus, mutta ne eivät ole pakollisia.

Riittääkö minun osaamiseni arviointiin ja havainnointiin?

Riippuu työtehtävistäsi yhdistyksessä, järjestössä tai työpajalla, mutta jos toimit ohjaajana tai samoissa työtehtävissä, kuin työhön osallistuva, osaamisesi riittää.

Mistä saan aikaa tähän?

Uuden työntekijän perehdyttäminen ja ohjaaminen vaatii aina oman aikansa ja resurssinsa. Opinnollistaminen ei vaadi perehdyttämiseen ja ohjaamiseen normaalia enemmän aikaa.

Miten osaan arvioida toista?

Havainnointia ja osaamisen arviointia tekee henkilö, joka tuntee työtehtävät ja pystyy arvioimaan työhön osallistuvan osaamista ja suoriutumista niistä.

Missä ja miten perehdymme tutkinnon perusteisiin?

E-perusteista löytyvät kaikki perustutkinnot ja niiden ammattitaitovaatimukset. Niihin voi käydä perehtymässä milloin vain.