



**OMNIA**

**OSAAMISEN OSOITTAMISESTA, ARVIOINNISTA JA  
TODENTAMISESTA  
- MITEN HALLITSET LAATUA?  
26.11.2018**

Yhteistyö työelämän ja muiden sidosryhmien kanssa



Yhteisrahoitettu  
Euroopan unionin  
Erasmus+ -ohjelmasta

## CASE-ESIMERKKI

Työelämässä oppimisen laadun kehittäminen  
Omniassa

- ✓ Lähtökohdat ja Parasta palvelua - hanke
- ✓ Ajatuksia ja huomioita matkalta
- ✓ Tuloksia
- ✓ Tärkein tulos opiskelijatarinan kautta
- ✓ Yhteenveto



# MISTÄ OLI KYSYMYKSI

- Omniassa etsittiin yhteistyöyrittäjä Parasta palvelua -hankeen puitteissa tehtävään työelämässä oppimisen palvelumuotoiluprosessiin
- Yhteistyöyrittäjässä kehitettiin samanaikaisesti työelämässä oppimisen prosessia ja koulutettiin työpaikkaohjaajia
- Aika ja tavoitteet osuivat yhteen, ko. yritys lähti kumppaniksi pamu-prosessiin
- Lopputuloksena koulutuksen järjestäjä sai valtavasti tietoa suuren yrityksen toiveista ja haasteista työelämässä oppimiseen liittyen, ja työnantaja mahdollisuuden keskusteluun ja yhteiskehittämiseen
- Omniaan syntyi hankeen kautta malli työelämässä oppimisen palauteprosessiksi
  - ✓ Hankeen lisäksi, työelämässä oppimiseen liittyvää kehittämistä on tehty useilla eri alueilla ja useissa työryhmissä
    - Omnia-alainen työpaikalla tapahtuvan koulutuksen malli → oman henkilöstön kouluttaminen
    - Työpaikkaohjaajavalmennukset (ohjaan.fi)
    - Asiakkuustyö ja -prosessit
    - Työelämäfoorumit

# LÄHTÖKOHDAT

## Oppilaitoksessa

- Työssä oppimisen ohjaukseen ja koulutussopimuksen solmimiseen ei ollut uudistuneessa organisaatiossa yhteistä mallia
- Käytänteitä ja toimintatapoja oli kymmeniä erilaisia
- Palaute työnantajilta ei kaikilta osin mairitellut
- Koulutussopimuksen merkitys ja työelämässä oppimisen henkilökohtaistaminen olivat epäselviä

## Yhteistyöyrityksessä

- Yhteistyöyrityksessä lähdettiin heti syksyllä 2017 valmistautumaan uudistuksen mukanaan tuomiin muutoksiin työnantajalle, mm. kouluttamalla työpaikkaohjaajia. Tämän vuoksi yhteistyöyritys ei järjestänyt kevään 2018 aikana työpaikalla tapahtuvaa koulutusta.
- Yhteistyö- ja puitesopimukset koulutuksen järjestäjien kanssa lakkasivat 2018 alussa
- Opiskelijat haluttiin hakeutumaan työelämässä oppimisjaksoille yrityksen rekrypalvelun kautta

# MATKALLA

- Palvelumuotoiluprosessin aikana järjestettiin neljä erillistä tapaamista yhteistyöyrityksen kanssa
- Hankeen kautta Omnian työryhmän tehtäväksi tarkentui, tarkastella työelämässä oppimisen jälkimarkkinointia ja palautteen hyödyntämistä
- Palautteen keräämisen sijaan huomio kiinnittyi palautteen käsittelemiseen ja tiedon analysointiin sekä hyödyntämiseen
- Em. prosessin lisäksi, yhteistyöyritys on toiminut työelämässä oppimiseen liittyen aktiivisesti usean leipomo-alan koulutuksen järjestäjän kanssa, ja järjestänyt mm. kehittämispäivän yhteistyöoppilaitoksille.

# PUHEISTA KÄYTÄNTÖÖN

- Syksyn 2018 aikana opiskelijat ovat siirtyneet käyttämään yrityksen rekrytointipalvelua
  - ✓ Omnian leipomo-alan opiskelijoista yli 50 % hankkii osaamista ko. yhteistyöyrityksen eri toimipisteissä koulutuksensa aikana
- Koulutus sopimukset on solmittu ennen työelämässä oppimisen alkamista
  - ✓ Työelämässä oppimisen tavoitteet ja käytänteet päästään suunnittelemaan ja sopimaan ennakoiden
- Työnantaja soveltaa opiskelijoihin omaa, uusien työntekijöiden rekrytointi ja perehdytysprosessia täysimittaisesti
- Työpaikkaohjaajat tuntevat elintarvike- ja leipomo-alan tutkintojen sisällön ja tutkinnon osat aiempaa syvällisemmin
- Omniassa koko opetushenkilöstö on koulutettu uuteen työelämässä oppimisen prosessiin
  - ✓ Omnia-työpaikkaohjauksen malli ja työpaikkakäynnin checklist (kehitetty erillään pamu-prosessista)

# PUHEISTA KÄYTÄNTÖÖN

- Säännöllisen yhteydenpidon ja konkreettisen yhteiskehittämisen kautta, tieto työnantajan tarjoamista mahdollisuuksista ja kontaktit oikeiden ihmisten välillä vahvistuivat
- Leipomoalan ammattitutkinnossa aloitti syyskuussa 2018 opiskelija, jolla oli ulkomailla suoritettu elintarvikeinsinöörin tutkinto ja laaja työkokemus, mutta haasteita löytää väylää koulutusta ja osaamista vastaavaan työhön Suomessa.
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, oli opiskelijalle aiemmista suomessa suoritetuista opinnoista huolimatta vierasta → opiskelijalla oli käsitys, ettei tutkinnolla ja työkokemuksella ole merkitystä uudessa kotimaassa

# OPIKELIJATARINA

## Oppilaitoksessa

- HOKS-keskustelu ja todistukset
  - ✓ Valtavasti osaamista, muttei käsitystä mahdollisuuksista
- Leipomoalan at muovattiin osin tutustumiseksi suomalaiseen leipomoteollisuuteen
  - ✓ Tutkinnon osa leipomoteollisuuden kisällin tutkintonimikkeeltä

## Yhteistyöyrityksessä

- Opiskelija oli osa-aikatyössä yhteistyöyrityksen myymäläleipomossa
  - ✓ Yritys oli tuttu, mutta oman osaamisen ja tavoitteiden mukainen työ kaukana
- Hakemus rekrypalveluun
  - ✓ ”hakija” kutsuttiin työhaastatteluun
- Koulutus sopimuksen solmiminen
  - ✓ Tavoitteet, työtehtävät ja näytöt päästiin suunnittelemaan yhdessä opiskelijan, esimiehen ja ohjaavan opettajan kesken, valmiissa yhteisymmärryksessä tavoitteista ja toiminnasta



# OPISKELIJATARINA

- Henkilökohtaistaminen ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen näyttää toteutuneen hyvin
  - ✓ Ulkomaisesta tutkinnosta oli rinnastus, mutta tarkkaa sisältöä ei ollut saatavilla → tunnustamista ei voitu tehdä tai selvittää pidemmälle, mutta osaaminen ja kokemus huomioitiin kattavasti at:n osaamisen hankkimisessa
- Opiskelijan itseluottamus oman ammatin ja osaamisen kanssa näyttää palautuneen
  - ✓ Osaamisen huomioiminen HOKS-prosessissa oli selvästi merkittävä asia opiskelijalle.
  - ✓ Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta, tunnistamisen ja tunnustamisen kanssa olisi ollut vielä enemmän tehtävissä
- Koulutusopimuksen solmiminen ja jakson suunnittelemisen työpaikalla oli hieno tilanne, jossa yhdessä opiskelijan, esimiehen ja ohjaavan opettajan kanssa käytiin konkreettisesti katsomassa kaikki työkohteet tehtaalla, tutkinnon perusteet mukana
  - ✓ Tietoa, luottamusta ja läpinäkyvyyttä

# YHTEENVETO

- Parasta palvelua-hanke tuotti hyvän tuloksen palauteprosessiluonnoksen muodossa
  - ✓ **Prosessia kehitetään edelleen, nyt Omnian palautetyöryhmässä**
- Yksittäistä hanketta tärkeämpänä, näen aivan uudella tavalla auneen ja laajentuneen yhteistyön ammattialan merkittävimmän työnantajayrityksen kanssa
- Yhteiskehittämisen suurin onni oli se, että molemmat organisaatiot olivat tahoillaan kehittämässä samaa asiaa, saman aikaisesti
- Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyö ei voi olla vain sopimuksia ja suunnitelmia, tulokset syntyvät tekemällä oikeita töitä, oikeasti yhdessä
- Henkilökohtaisesti uskon, että ammatillisen koulutuksen laadun edellytys on koulutuksen järjestäjän todella laaja ja syvä tutkintojen rakenteen, koulutusjärjestelmän ja oman ammattialan ajantasainen tuntemus
  - ✓ **Esimerkin opiskelijaa ei olisi voitu palvella toteutuneella tavalla, ilman kaikkien osa-alueiden tasapainoa, ja oppilaitoksen ja työnantajan halukkuutta yhdessä tekemiseen**

Action Grant 2017 - Support to the European Quality Assurance  
in Vocational Education and Training National Reference Points (EQAVET NRP)  
Decision number - 2017 -0842/001-001  
Project Nr 586540-EPP-1-2017-1-FI-EPPKA3-EQAVET-NRP



OPETUSHALLITUS  
UTBILDNINGSTYRELSEN



Yhteisrahoitettu  
Euroopan unionin  
Erasmus+ -ohjelmasta