

Kokeilun kohteena osaamisperustainen työtodistus

INKA UKKOLA



Mitä tapahtuu työn ja osaamisen rajapinnassa? Työelämässä osaamisen osoittamisella on merkitystä niin työnhakutilanteissa kuin kehitys- ja palkkauksen arviointikeskusteluissakin. Osaaminen vaikuttaa palkkaan. Koulutuksen ja työelämäjaksojen limittyessä kysymys aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisesta (AHOT) koskettaa myös oppilaitoksia. Tämä artikkeli kertoo uudesta kokeilusta kehittää työtodistusta työssä hankitun osaamisen tunnustamisen välineenä.

Korkeakouluopinnoissa henkilökohtaisen opintosuunnitelman teon yhteydessä on mahdollista hyväksi lukea opiskelijan aiemmin hankittua osaamista¹. Erityisen haastavaa aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisessa on tunnistaa työssä opitua, josta opiskelijalla ei välttämättä ole näyttää mitään dokumenttia. Lisäksi työssä opitun hyväksi lukemisesta ei ole oppilaitoksessa ehkä aikaisempaa kokemusta. TJS Opintokeskus, joka palvelee Akavan ja STTK:n jäsenliittoja, on yhteistyössä Haaga-Helian ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa määritellyt, millainen työtodistuksen pitäisi olla, että sen avulla olisi helppo hyväksi lukea työssä hankittua tai osoitettua osaamista.

Työtodistus voi olla suppea tai laaja. Suppea kertoo, mitä työtä ihminen on tehnyt, milloin ja kenen palveluksessa. Suppean työtodistuksen paljainta perusversiota edustaa julkisen sektorin viroista saatava nimikirjanote. Työnantaja on velvollinen aina (pyynnöstä) antamaan suppean työtodistuksen. Laaja työtodistus sisältää esimiehen arvion siitä, miten työntekijä on suoriutunut tehtävistään. Yksityissektorilla käytetään usein tätä laajaa työtodistusta, jota kutsutaan usein myös arvioivaksi tai kuvailevaksi työtodistukseksi. Arvioivaa työtodistusta työntekijän on halutessaan erikseen pyydettävä. Sen myöntäminen on esimiehelle vapaaehtoista.

Käytännöt vaihtelevat työpaikoittain. On kun-

nan ja valtion virastoja, joissa kirjoitetaan arvioivia työtodistuksia. Tällaisissa virastoissa saattaa olla säännöllisesti auki erilaisia harjoittelutehtäviä tai kuntouttavan työharjoittelun mahdollisuuksia, jolloin arvioivan työtodistuksen avulla työntekijälle annetaan palautetta hänen suoriutumisestaan ja sitä kautta työllistymismahdollisuuksistaan. On yksityisiä, usein monikansallisia yrityksiä, joissa työtodistukset kirjoitetaan hyvin yksinkertaisiksi, koska esimies ei voi tietää, miten hänen arviointiaan luettaisiin työntekijän seuraavan työskentelymaan kulttuurissa. Tosin silloin voidaan ehkä laatia työtodistuksen lisäksi jonkinlainen suunnattu tai avoin suosituskirje tai vastaava, joka käytännössä toimii arvioivan työtodistuksen tavoin.²

Kun esimies arvioi työntekijän työssä suoriutumista, hän voi arvioida sitä joko määrällisin tai laadullisin kriteerein. Suorittavaa työtä arvioidaan usein määrällisin kriteerein: henkilö tekee työtä ahkerasti eli paljon, tai tekee huolellisesti eli tekee vain vähän virheitä. Suunnittelu- tai asiantuntijatyötä taas arvioidaan usein laadullisin kriteerein. Tällöin esimies arvioi asiantuntijan osoittaneen työssä jotakin myönteistä laadullista ominaisuutta, kuten ongelmanratkaisukykyä, luovuutta tai vuorovaikutustaitoa. Laadullisessa arvioinnissa kysymys työssä osoitetusta hyvästä laadusta palautuu usein kysymykseen, mitä työntekijä osaa. Osaako hän ratkaista ongelmia laadullisesti eri ta-

| Perinteinen työtodistus | Osaamisperusteinen työn/ tutkinnon kuvaus | Perinteinen tutkintotodistus |
|-------------------------------|--|---|
| On tehnyt työtä nimikkeellä x | Osa x:n | On suorittanut opinto- kokonaisuuden nimeltä x |

voin kuin kanssatyöntekijät keskimäärin? Onko hänellä vuorovaikutusosaamista?³

Juuri osaamisen dokumentointi muodostaakin yhteisen rajapinnan työtodistusten ja tutkintotodistusten välille.

Jos työtodistus aikanaan syntyi kertomaan siitä, mitä työtä henkilö oli tehnyt, tutkintotodistuksen pohjana puolestaan on ollut tutkintosääntö. On ollut luettelo aiheista, joita (behavioristisen) luento-opetuksen tuli sisältää, jotta oppilas luennot kuunneltuaan voitiin katsoa tutkinnon suorittaneeksi. Tutkintotodistus dokumentoi tulokset kuulusteluista, joita luentojen jälkeen on pidetty.

Näistä teollisen ajan alun lähtökohdista on tullu askel askeleelta tilanteeseen, jossa työ- ja tutkintotodistusten pitäisi oikeastaan muistuttaa varsin paljon toisiaan. Molemmista kuvataan henkilön osaamista. (Arvioiva) työtodistus kuvaa sitä työssä suoriutumisen kautta, tutkintotodistus opinnoista saatujen näyttöjen kautta.

Osaamisperustaisia työtodistuksia ei tällä hetkellä juurikaan osata kirjoittaa⁴. Muutospaineita työtodistuksen kehittämiseksi osaamisperustaiseksi on kuitenkin pikkuhiljaa kerääntynyt. Työura koostuu nykyisin vuorottaisista tai limittäisistä työ- ja koulutautumisjaksoista. Pätkätöissä kaikki osaamisen dokumentointi on tarpeen, koska töitä pitää koko ajan hakea. Pysyvissä työsuhteissa vaaditaan jatkuvaa uuden oppimista, josta osan voi tehdä oppilaitoksessa. Työn ja opiskelun vuorottelu edellyttää, että työtodistukset ovat ymmärrettäviä oppilaitoksessa ja tutkintotodistukset työmarkkinoilla.

Työmarkkinoiden kansainvälistyminen lisää tarvetta tunnistaa entistä tarkemmin työntekijän osaaminen. Periaatteessa samoilla tutkinnoilla on eri maissa eri sisältöjä. Työtehtävän nimikekään ei aina kerro, mitä tehtävät käytännössä ovat sisältäneet. Menestyvät yritykset eivät yritäkään opetella ulkoa tutkintojen ja nimikkeiden viidakkoa, vaan kysyvät aikaisempia näyttöjä, suhteita, suosittelijoita ja verkostoja. Niiden kautta etsitään signaaleja osaamisesta. CV:n ja verkkoportfolioiden avulla työntekijät myös aktiivisesti itse dokumentoivat työtehtävien kautta hankittua osaamistaan ja so-

siaalista pääomaansa⁵. Myös sosiaalista mediaa, kuten LinkedIniä ja blogoja saatetaan käyttää samaan tarkoitukseen. Kaikki eivät kuitenkaan turvallisuus- tai muista syistä halua nimeään tai valokuviaan verkkoon – kaikkia avainryhmiä työnantaja ei verkkoon päästä. Tällöin osaamisperustainen työtodistus palvelisi verkkoportfoliota paremmin näiden ryhmien työssä opitun tunnistamista.

Työtodistus – mitä se on

Työtodistus – kuten koulutodistuskin – on kulttuurinen artefakti⁶. Käsite artefakti tarkoittaa jotakin ihmisen tekemää erotukseksi luonnon muodostamasta kohteesta. Käsitteellä kulttuurinen artefakti tarkoitan tässä kokonaisen ihmisyyhteisön tekemää tuotetta. Rajaa käsitteiden artefakti ja kulttuurinen artefakti välillä ei ole helppo määritellä, koska on niin harvoja kohteita, joista voitaisiin sanoa, ettei niissä niiden tekijän taustayhteisön vaikutus näy. Kielen sanat ovat kulttuurisia artefakteja. Äänteet eivät muodosta sanoja eivätkä sanat kieltä, ellei jossakin ole yhteisöä, joka näitä sanoja ymmärtää.

Esittämällä, että työtodistus on kulttuurinen artefakti, esitän, että sitä ei ole olemassa ilman yhteisöä, joka tuottaa näkemyksiä siitä, mitä työ tekijältään edellyttää, millaiset ominaisuudet työssä ovat arvostettuja ja miten osaaminen ilmenee työntekijän työssä. Todistuksen laatimisessa sen kirjoittaja käyttää hyväkseen vakiintuneita symboleita, kuten kieltä, kirjoitusta ja sanontoja. Kaikki nämä symbolit ovat jonkin ja joidenkin yhteisöjen jakamia. Yhteisö hyväksyy tai hylkää käytetyt ilmaisut. Täytyy olla myös yhteisöjä, jotka muodostavat näkemyksiä siitä, mitä ominaisuuksia työssä kuuluu arvostaa.

Puhuttaessa käsitteestä osaaminen merkitystä tuottavien yhteisöjen lukumäärää on vaikea arvioida. Kansallinen kulttuuri vaikuttaa. Esimerkiksi suomalaisilla työmarkkinoilla arvostetaan omaaloitteisuutta, jossain muualla arvostetaan pidättäytymistä oma-aloitteisuudesta. Organisaation oma kulttuuri vaikuttaa. Laajoissa monikansallisissa konserneissa koko organisaation sekä ääneen

lausuttujen että piilevien arvojen lisäksi osastoilla tai alayksiköillä voi helposti olla omia sisäisiä arvojaan. Ja aivan kansallisellakin tasolla on helppo kuvitella ison kaupungin opetusviraston sisällä koulutusmuoto- ja jopa opettajanhuonekohtaisia ammatillisia arvostuseroja.

Ammattikunta, ainakin osassa ammatteja, vaikuttaa siihen, mitä osaamista työssä arvostetaan. Myös ammattiliitto osallistuu osaamisen arvottamiseen niin koulutuspoliittisen edunvalvonnan kautta kuin konkreettisesti osallistumalla näyttötutkintojen arviointiin, antamalla lausuntoja ja suosituksia sekä valitsemalla oman edustajan jonkin oppilaitoksen hallitukseen. Koulutustausta säteilee voimakkaasti siihen, mitä työssä arvostetaan. Koulutuksen opetussuunnitelmat, tutkintosäännöt ja joskus jopa oppikirjat ovat väyliä, josta kautta opetusministeriön, Opetushallituksen ja viime kädessä eduskunnan toimenpiteet vaikuttavat työn arvostuksiin. Varmasti on vielä monia muitakin taustayhteisöjä, joiden merkitys tuntuu, vaikka niitä ei ole tässä huomattu erikseen mainita.

Työtodistuksen tunnustaminen kulttuuriseksi tuotteeksi johtaa kahteen johtopäätökseen. Näistä ensimmäinen on se, että työssä suoriutumisen arvioiminen on aina suhteellista. Työssä suoriutumista arvioidaan suhteessa jonkin yhteisön – työyhteisön tai muun yhteisön – odotuksiin, arvostuksiin ja arvoihin. Toinen johtopäätös koskee työtodistuksen tekijänoikeutta. Työtodistus ei koskaan ole pelkkä yksittäisen esimiehen tulkinta, se on aina laajemmin jonkin yhteisön hengentuote. Kun esimies kirjoittaa työtodistuksen, pitää kysyä, millä hän varmistaa arvioivansa työntekijän työssä suoriutumista senhetkisen työyhteisönsä tavoitteiden ja arvostusten mukaan. Työtodistushan voi myös kuvata sellaisia odotuksia ja arvoja, jotka ovat vallinneet esimiehen jossakin aikaisemmassa työyhteisössä.

Miten osaamista kuvataan

TJS Opintokeskus ja Haaga-Helian ammatillinen opettajakorkeakoulu järjestivät marraskuussa 2009 kolme workshopia, joiden osanottajiksi rekrytoitiin esimiehiä Akavan ja STTK:n kentästä sekä opettajia ja osaamisen hyväksi lukemiseen osallistuvaa oppilaitosten henkilökuntaa ammattikorkeakouluista. Workshopien tuloksena syntyivät seuraavat näkemykset työssä opitun tunnistamisesta työpaikalla ja sen dokumentoimisesta työtodistukseen.

Osaamisperustainen työtodistus pitää laatia työpaikalla tiimityönä, koska eri ihmiset organisaatiossa näkevät työntekijän työstä eri puolia. Kun työtodistuksen kirjoittamiseen osallistuu useampia ihmisiä organisaatiosta, saadaan kokonaisempi kuva työntekijän osaamisesta ja suurempi todennäköisyys sille, että organisaation omat arvostukset näkyvät tehdyissä arvioinneissa. Myös työntekijän oman näkemyksen kuuleminen on osa hyvin tehtyä osaamisen tunnistamista.⁷

Osaamisperustaisen työtodistuksen laatiminen testaa, miten osaamista johdetaan työpaikalla. Töiden tehtäväkuvaukset tulisi laatia niin että tiedetään, mitä osaamista mikäkin tehtävä vaatii. Lisäksi työn vaatimasta osaamisesta ja työn vaatimusten muutoksista on aika ajoin keskusteltava organisaatiossa, jotta tehtäväkuvaukset pysyvät ajan tasalla.

Organisaatiolla on myös oltava toimiva perehdytyskäytäntö, joka on myös pääkohdittain kirjattu, jotta voidaan arvioida, työntekijän suoriutumista suhteessa siihen perehdytykseen, jonka hän on saanut.

Henkilökohtaisesta suoriutumisesta käydyissä keskusteluissa, kuten kehityskeskusteluissa ja/tai palkkauksen arviointikeskusteluissa saavutettu yhteisymmärrys pitäisi vuosittain kirjata, jotta esimiehellä olisi perusteita, joihin vedota arvioidessaan työntekijän työssä kehittymistä.

Mitä huolellisemmin osaaminen on työpaikalla dokumentoitu ja perusteltu, sen helpompi oppilaitoksen on se tunnistaa.

Viitteet

1. Yliopistolaki 558/2009 44 §; Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352 § 14 § (10.12.2009/1045)
2. Perustuu kirjoittajan kokemuksiin akavalaiten ja STTK:laisten liittojen jäsenten koulutuksista.
3. Oivallus hankkeen esiselvitys, 22, 33–37.
4. Perustuu kirjoittajan kokemuksiin akavalaiten ja STTK:laisten toimihenkilöiden osaamisen tunnistamiskoulutuksissa.
5. <http://www.eportfolio.org/guidedtour.cfm>
6. <http://www.eportfolio.org/guidedtour.cfm>
7. Tämän luettelon sisältö perustuu TJS Opintokeskuksen ja Haaga-Helian ammatillisen opettajakorkeakoulun yhteistyönä järjestämiin Osaamisperustainen työtodistus -workshopien tuloksiin. Tuloksista julkaistaan vihkonen vuoden 2010 aikana. Sen julkaisee TJS Opintokeskus. <http://www.tjs-opintokeskus.fi/aineistot>