

The background features a white grid on a red-to-white gradient. Various colored circles (yellow, green, pink, blue, red) are connected by thin white lines. Human icons are scattered throughout: four orange icons in the top left, four orange icons in the top right, three white icons in the bottom left, and three white icons in the bottom right.

Työssäoppimisen opas työpaikoille

Alkusanat

Työssäoppiminen työpaikalla on osa ammatillista koulutusta1

Mitä on työssäoppiminen?

Nuoria ammattilaisia tarvitaan lisää

Työssäoppimisella ja näytöillä varmistetaan ammatillisen koulutuksen laatua

Monenlaisia opiskelijoita työpaikoille3

Työssäoppiminen

Nuorisoasteen näytöt

Työharjoittelu

Työelämään tutustuminen

Oppisopimus

Näyttötutkinto

Työssäoppimisen lainsäädäntö ja suositukset5

Lainsäädäntö ja opetussuunnitelmat ohjaavat työssäoppimista

Keskusjärjestöjen ja valtiovallan suositukset

Kirjallinen sopimus työssäoppimisesta6

Eri osapuolten tehtävät ja vastuut8

Miten työssäoppiminen käynnistyy työpaikan näkökulmasta?

Hyvä ennakkosuunnittelu varmistaa onnistuneen työssäoppimisen

Työpaikkaohjaajakoulutus valmentaa ohjaustehtävään

Työssäoppiminen ja näytöt muuttavat opettajan työnkuva

Opiskelijan vastuulla on noudattaa ohjeita

Työssäoppimisen tavoitteet selviksi

Työturvallisuus ja opiskelijan perehdyttäminen työpaikkaan11

Työssäoppimisesta tiedottaminen henkilöstölle

Työantajan vastuu työturvallisuudesta

Myös oppilaitoksella on vastuunsa työturvallisuudesta

Nuori työntekijä ja perehdyttäminen

Jos vahinko sattuu

Työaika

Työssäoppija tarvitsee ohjausta ja palautetta16

Työpaikkaohjaaja tukee opiskelijan oppimista

Tarve ohjaukselle vaihtelee eri tilanteissa

Monipuoliset työtehtävät ja palaute varmistavat ammattitaidon kehittymisen

Liitteet19

Lakeja, asetuksia ja suosituksia

Lisätietoja

Alkusanat

Työssäoppimisen opas työpaikoille –oppaan käsikirjoitus on kirjoitettu vuonna 1999 työryhmässä, jossa olivat edustettuina Taloudellisen Tiedotustoimiston lisäksi opetusministeriö, Suomen opinto-ohjaajat, Teollisuuden ja Työntajain Keskusliitto, Palvelutyönantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ja Opetusalan Ammattijärjestö OAJ.

Työssäoppimisen opas työpaikoille tarjoaa työssäoppimisesta työpaikoilla vastaaville henkilöille yhteenvedon työssäoppimisen taustoista ja periaatteista sekä ohjaa niin työpaikkojen kuin oppilaitostenkin edustajia kiinnittämään huomiota keskeisiin vastuukysymyksiin. Tämä on oppaan 8. uudistettu painos, jonka sisältöä on päivitetty vastaamaan vuoden 2003 tilannetta mm. lainsäädännön ja työssäoppimisen käsitteiden osalta. Koulutuksen järjestäjän ja työntajien edustajien on hyvä perehtyä oppaassa viitattuihin lakeihin ja asetuksiin käyttämällä alkuperäislähteitä. Kiitokset oppaan käsikirjoituksen kommentoinnista Jouko Haavistolle ja Arto Pekkalalle opetushallituksesta sekä oppaan työturvallisuusosion osalta Outi Nysten-Mäkelälle sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolta.

Opiskelijan kannalta onnistunut työssäoppimisjakso edellyttää hyvää ennakkosuunnittelua oppilaitoksen ja yrityksen edustajien kesken. Eri osapuolten sitoutuminen työssäoppimiseen varmistetaan hyvillä tiedotuskäytännöillä ja noudattamalla lakeja, asetuksia ja suosituksia. Työssäoppiminen tarjoaa monia mahdollisuuksia lisätä yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä. Yhteisenä tavoitteena eri osapuolille on ammatillisen koulutuksen laadun ja työelämävastaavuuden kehittäminen.

Helsingissä joulukuussa 2003

Mirja Hannula

projektipäällikkö

Taloudellinen Tiedotustoimisto

TYÖSSÄOPPIMINEN TYÖPAIKALLA ON OSA AMMATILLISTA KOULUTUSTA



Mitä on työssäoppiminen?

Ammatilliset perustutkinnot ovat kolmivuotisia ja tärkeänä osana opiskelua opiskelijalla ovat työssäoppimisjaksot, jotka toteutetaan työpaikoilla. Työssäoppimista on kaikkiaan kolmen vuoden tutkinnossa noin puoli vuotta, joka jakautuu eri opiskeluvuosille.

Löytyisikö Sinun työpaikaltasi tilaa opiskelevalle nuorelle? Vuosittain lähes 100 000 ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelevaa nuorta tarvitsee työssäoppimispaikan. Siksi lähestymme Sinua, työnantaja ja työpaikkasi vaikuttaja, esimies tai luottamushenkilö. Olet avainasemassa, kun Suomessa yritetään kääntää ammatillinen opiskelu työelämälähtöisempään suuntaan: nuorten ammatillisen koulutuksen ja työelämän pitäisi kohdata aikaisempaa paremmin. Oppiminen oppilaitoksessa on saanut rinnalleen työssäoppimisen. Tekemällä oppimisen arvo on tunnustettu.

Työssäoppiminen on **opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla**. Työssäoppiminen on aikaisempaa harjoittelua tavoitteellisempaa, koska osa tutkinnon tavoitteista opiskellaan työpaikoilla. Työssäoppiminen suoritetaan tavallisesti palkatta.

Nuoria ammatillaisia tarvitaan lisää

Miksi työpaikkasi tulisi lähteä mukaan ammatillisen opetuksen tason nostamiseen? Siksi, että työssäoppiminen on hyödyllistä sekä yritykselle että opiskelijalle. Työssäoppimisen avulla on yrityksen mahdollista varmistaa ammattitaitoinen henkilöstö myös tulevaisuudessa. Työssäoppimisjaksojen aikana on mahdollisuus tutustua tulevaisuuden työntekijöihin. Työssäoppimisjakson jälkeen opiskelija tuntee yrityksen toimintaa ja yhteistyö voi jatkua esimerkiksi kesätyön tai oppinäytetyön muodossa.

Työssäoppiminen tarjoaa myös yritysten henkilöstölle mahdollisuuden uuden oppimiseen. Erityisen tärkeitä ovat työpaikan henkilöstön ja opiskelijan keskustelut, joissa pohditaan, miksi toimitaan tietyllä tavalla. Yhteistyö oppilaitoksen kanssa avaa uusia mahdollisuuksia myös yritysten henkilöstön koulutukselle ja työskentelytapojen kehittämiseksi. Oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön lisääntyminen vaikuttaa myös ammatillisen koulutuksen kehittämiseen.

Vetoamme Sinuun, että työpaikkasi hoitaisi oman osansa opetusurakasta: eläkkeelle siirtyvien tilalle tarvitaan nuoria osaajia. Pienenevien ikäluokkien Suomessa osaavien työntekijöiden löytyminen ei ole itsestäänselvyys.

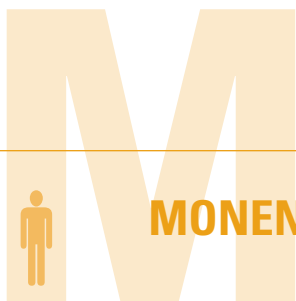
Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää jatkuvaa yhteistyötä työpaikkojen ja oppilaitosten välillä. Yhteistyö varmistaa myös työelämän muutosten siirtymisen osaksi ammatillista koulutusta: tiimityö, työn laatu ja prosessit, tietotekniikka, automaatio ja kansainvälisyys ovat tulleet jäädäkseen.

Työssäoppimisella ja näytöillä varmistetaan ammatillisen koulutuksen laatua

Työssäoppimisesta on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja asetuksessa (811/1998). Työssäoppimisesta ei pääsääntöisesti makseta palkkaa eikä tehdä työsopimusta. Työssäoppimisen kustannukset jakautuvat eri osapuolille.

Yritysten nimeämille työpaikkaohjaajille järjestetään eri puolilla Suomea koulutusta. Vastaavasti opettajien täydennyskoulutuksessa painopisteenä ovat työssäoppiminen ja työelämäyhteydet. Sekä työpaikkaohjaajakoulutus että opettajien työelämäjaksot lisäävät vuorovaikutusta oppilaitosten ja työpaikkojen kesken ja luovat pohjaa yhteistyökäytäntöjen kehittämiseksi.

Työssäoppimisen lisäksi ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen välineeksi ovat tulossa ammatillisiin perustutkintoihin liitettävät näytöt. Nuorisoasteen näytöillä varmistetaan, että ammatillisten opintojen tavoitteet on saavutettu. Näytöt suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa.



MONENLAISIA OPISELIJOITA TYÖPAIKOILLE

Työssäoppiminen

Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää ammatillisen perustutkinnon opetussuunnitelman mukaista käytännön opetusta. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Työssäoppimisjakson onnistunut toteutus edellyttää hyvää yhteistyötä ja ennakkosuunnittelua oppilaitoksen ja työpaikan kesken. Työssäoppimisen laajuus kolmen vuoden tutkinnossa on vähintään 20 ov eli yhteensä noin puoli vuotta. Työssäoppiminen voidaan jaksottaa tutkinnon eri vuosille, joten työssäoppimisjaksojen pituus vaihtelee. Työssäoppiminen toteutetaan tavallisesti ilman työsuhdetta ja palkkaa. Työssäoppimisesta laaditaan aina kirjallinen sopimus oppilaitoksen ja yrityksen kesken.

Nuorisoasteen näytöt

Nuorisoasteen näyttöjen osalta on käynnissä kokeiluvaihe. Näytöt tulevat osaksi ammatillisia perustutkintoja aikaisintaan vuonna 2005. Vuoden 2004 aikana valmistuvat tarkemmat ohjeet näyttöjen toteuttamisesta. Nuorisoasteen näyttöjen periaatteena on, että opiskelija osoittaa miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet. Näytöt järjestetään yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Vrt. näyttötutkinto



Työharjoittelu

Moniin koulutuksiin sisältyy oppilaitoksessa järjestettävän opetuksen lisäksi myös käytännön harjoittelua työpaikoilla. Työharjoittelun pituus ja käytännöt vaihtelevat oppilaitoksen ja suoritettavan tutkinnon mukaan. Esimerkiksi ammattikorkeakouluopiskelijoiden työharjoittelu on kestoaltaan 20-50 opintoviikkoa. Työpaikoilla voi olla myös työvoimakoulutuksen, jatko- ja täydennyskoulutuksen sekä erilaisten lyhytkurssien opiskelijoita työharjoittelussa. Vrt. työssäoppiminen.

Työelämään tutustuminen

Peruskoulussa opiskelevalla on mahdollisuus tutustua työelämään. Peruskoulun TET-jakso on yleisimmin kaksi viikkoa. Lukion työelämään tutustuja on työpaikalla yleensä lyhyemmän ajan.

Oppisopimus

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija tekee määräaikaisen työsopimuksen ja kuuluu työyhteisöön sen jäsenenä. Teoriajaksot suoritetaan oppilaitoksissa. Oppisopimuskoulutus on vaihtoehtoinen väylä ammattiin opiskelulle. Koulutuksen pituus vaihtelee henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaan.

Näyttötutkinto

Aikuiset voivat osoittaa näyttötutkinnolla ammattitaitonsa ja saada osaamisestaan virallisena tunnustuksena tutkintotodistuksen. Näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumaton, tutkintotoimikuntien ja Opetushallituksen valvoma menettely. Näyttötutkinnot suoritetaan aidoissa työ- ja palvelutilanteissa. Tarvittaessa tutkintoon liittyy valmentavaa koulutusta ja työharjoittelua. Näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Vrt. nuorisosaasteen näytöt

Tässä oppaassa keskitytään **ammatillisen koulutuksen työssäoppimiseen** ja sen järjestämiseen työpaikalla.



TYÖSSÄOPPIMISEN LAINSÄÄDÄNTÖ JA SUOSITUKSET



Lainsäädäntö ja opetussuunnitelmat ohjaavat työssäoppimista

Työssäoppimista säätelevät laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998). Lisäksi työssäoppimista sivuavat seuraavat lait ja asetukset:

- Opintotukilaki (65/1994) ja opintotukiasetus (260/1994)
- Laki ja asetus lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulumatkatuesta (48/1997)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993 muutettu 754/98) ja asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (508/1986, muutettu 679/90 ja 1428/93)
- Asetus nuorille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Vahingonkorvauslaki (412/1974) ja
- Laki opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002)

Ammatillisen koulutuksen valtakunnalliset opetussuunnitelman perusteet, jotka valmistellaan yhdessä työelämän kanssa, ohjaavat osaltaan työssäoppimista. Opetussuunnitelman perusteiden mukaan:

- Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.
- Työssäoppiminen on suunniteltava yhdessä paikallisen työelämän edustajien kanssa ja siinä on otettava huomioon alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet.
- Oppilaitokselle tulee olla työssäoppimisen järjestämissuunnitelma, jossa määritellään kaikille aloille yhteiset työssäoppimisen periaatteet ja opetussuunnitelman tutkintokohtaisessa osassa on kuvattu miten kyseiseen tutkintoon sisältyvä työssäoppiminen toteutetaan.
- Oppilaitoksessa tulee päättää miten työssäoppiminen ja työssäoppimisen tavoitteet sijoitetaan opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa tutkinnon kokonaisuuteen ja miten oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa.
- Oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten.
- Työpaikalla on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen.
- Työssäoppiminen arvioidaan osana niitä ammatillisia kokonaisuuksia, joihin työssäoppiminen sisältyy. Opiskelijan tutkintotodistukseen merkitään näkyviin työssäoppimisen laajuus, mutta ei erillistä arvosanaa.

Keskusjärjestöjen ja valtiovallan suositukset

Työssäoppimista ohjaavat myös työmarkkinoiden ja keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset. Työssäoppimisesta on laadittu kolme suositusta. Ensin allekirjoitettiin keskusjärjestöjen suositussopimus ammatillisen koulutuksen työharjoittelun edistämiseksi sekä kannanotto työssäoppimisen järjes-

6

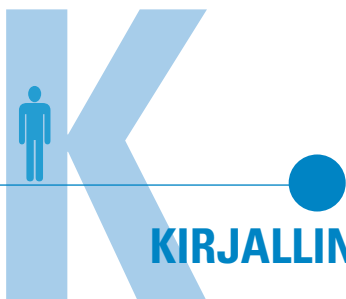
tämiseksi lainsäädäntöä kehittämällä. Sen allekirjoittajia olivat 20. tammikuuta 1998 Akava ry, Palvelutyönantajat ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto. Seuraavana päivänä allekirjoittivat pääministeri ja opetusministeri, OAJ ry, Akava ry, Palvelutyönantajat ry, SAK ry, STTK ry ja Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto Suosituksen nuorten työssäoppimisesta. Kolmas on opetusministeriön, Suomen Kuntaliiton ja Suomen Yrittäjien 15. lokakuuta 1998 allekirjoittama Suositus nuorten työssäoppimisesta pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

Suosituksissa todetaan, että toiminta on tuloksellista, kun myös työpaikkatasolla koetaan tärkeäksi tukea alan koulutuksen toteuttamista yhteistyössä alueen ammatillisten oppilaitosten kanssa. Työssäoppiminen ja harjoittelu tulee järjestää siten, että opiskelijat ovat asianmukaisen ohjauksen ja opastuksen piirissä.

Keskusjärjestöjen välillä on sovittu, ettei koulutuksen edellyttämän työssäoppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella korvata työpaikan henkilöstöä. Niillä ei myöskään ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin. Nämä on tarpeellista paikallisesti yhteisesti todeta, joko ennen työssäoppimisjaksojen tai työharjoittelun järjestämistä taikka yhteistoimintalain tarkoittaman koulutus- ja henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

Järjestöt katsovat, että työsopimuslain ja voimassa olevien sopimusten työvoiman vähentämistä, lisätöiden tarjoamisvelvollisuutta tai takaisinottoa koskevat määräykset eivät ole esteenä edellä mainittujen harjoittelupaikkojen tarjoamiselle, sikäli kun edellä olevaa menettelytapaa on noudatettu.

Keskusjärjestöjen mielestä koulutuksen osana oleva työnopetus, joka oppilaitosten ja työpaikan sopimisen perusteella siirretään oppilaitoksista työpaikoille (työssäoppiminen) tulisi toteuttaa ilman työsuhdetta. Tämä ei kuitenkaan estä työssäoppimisen toteuttamista tarvittaessa myös työsuhhteessa, jolloin työsuhhteessa noudatetaan työlainsäädännön velvoitteita ja työehtosopimusta.



KIRJALLINEN SOPIMUS TYÖSSÄOPPIMISESTA

Laissa ammatillisesta koulutuksesta todetaan, että työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä **koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen**. Muuten kuin oppisopimuskoulutuksena työpaikalla järjestettävä koulutus tapahtuu tavallisesti ilman työsopimussuhdetta tai erikseen niin sovittaessa työsopimuksella.

Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista ja muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Lisäksi sovitaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen, tarvittaessa kunkin opiskelijan osalta erikseen.

Työssäoppimispaikaksi soveltuu asetuksen ammatillisesta koulutuksesta mukaan vain sellainen työpaikka, jolla on käytettävissä opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi työpaikkaohjaajaksi. Yksityisten yritysten lisäksi työssäoppimisen paikkoja tarjoaa myös julkinen sektori.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan **opiskelijalla on oikeus turvalliseen työympäristöön**, joten työpaikalta edellytetään myös, että työturvallisuusasioista on huolehdittu asianmukaisella tavalla. Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaisesta työturvallisuusvastuusta, joka koskee myös opiskelijaa, joka ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan.

Työssäoppimisen järjestämisestä sovitaan työpaikan ja oppilaitoksen kesken laadittavalla kirjallisella sopimuksella, jonka malli on liitteenä tämän oppaan loppupuolella. Sopimusmalli on vain malli, joka helpottaa sopimuksen tekemistä. Asetuksessa on säädetty, mistä asioista on sovittava: osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista sekä opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta. Sopimusta tehtäessä on tärkeää myös keskustella yhteistyöstä ja käytännöistä työssäoppimisen ennakkosuunnittelun, työssäoppijan ohjauksen ja arvioinnin osalta sekä opettajan osallistumisesta työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen. Työpaikka tai oppilaitos voivat ottaa ylimääräisen vastuuvakuutuksen.

TYÖOLOJA KOSKEVIA ASIOITA OVAT

- työaika eli päivä ja viikko keskimäärin
- ruokailu (ateriakorvaus)
- työvaatetus
- henkilönsuojaimet ja
- kulukorvaukset

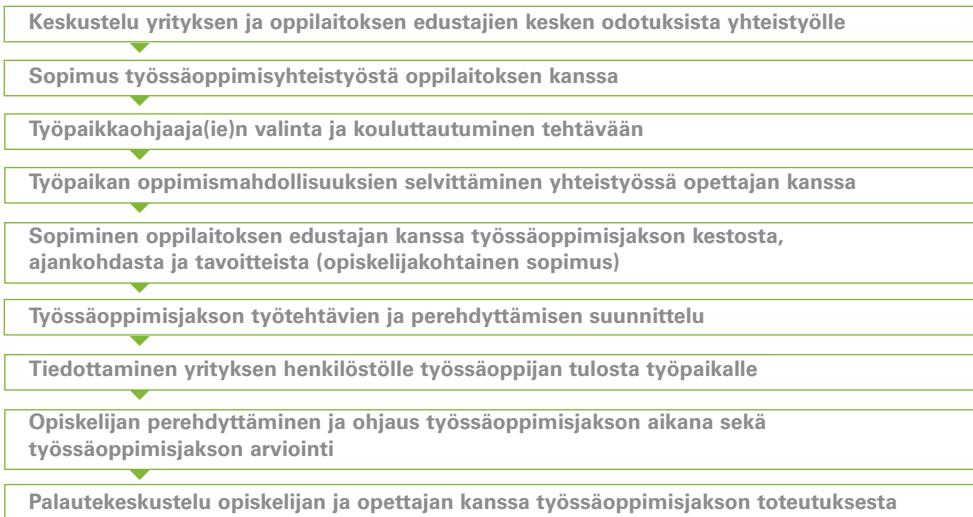
Työssäoppimisen aikana opiskelija saa opintotukea ja muita opintososiaalisia etuja (ruoka tai ateriakorvaus, mahdollinen koulumatkatuki). Työnantaja ja opiskelija voivat myös tehdä työsopimuksen. Mahdollinen palkka voi vaikuttaa opintotuen määrään. Opintorahaa ei myönnetä opiskelijalle, jonka opiskelusta tai tutkintoon pakollisena kuuluvasta ja opintotukilain (65/1994) perusteella päätoimiseksi katsottavasta sekä opintojen edistymisen yleiset edellytykset täyttävästä työharjoittelusta taikka

työssäoppimisjaksolta saama keskimääräinen palkka on vähintään 505 euroa kuukaudessa. (Opetusministeriön asetus opintorahaa vastaavan taloudellisen tuen huomioon ottamisesta opintorahaa myönnettäessä 932/2001).



ERI OSAPUOLTEN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

Miten työssäoppiminen käynnistyy työpaikan näkökulmasta?



Hyvä ennakkosuunnittelu varmistaa onnistuneen työssäoppimisen

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on järjestää työssäoppimispaikka yhdessä opiskelijan kanssa. Käytännössä opiskelija voi itse hankkia paikan, mutta opettajan vastuulla on varmistaa, että työpaikka soveltuu työssäoppimispaikaksi. Työpaikan edustaja sopii opettajan kanssa opiskelijavalinnan menettelyistä.

Työssäoppimisjakson onnistuminen voidaan varmistaa hyvällä yhteissuunnittelulla ohjaavan opettajan ja työpaikan nimeämän työpaikkaohjaajan kesken. Ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja käyvät yhdessä läpi työpaikan koulutusmahdollisuudet sekä tutkinnon ja oppilaitoksen opetussuunnitelman. Ennen työssäoppimisjakson alkua sovitaan **jakson ajankohdasta ja kestosta sekä työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaisista työtehtävistä**. Opiskelijan opintojen vaiheen ja henkilökohtaisen osaamisen perusteella käydään keskusteluja opiskelijan ammattitaitoja kehittävistä työtehtävistä.

Yrityksessä kannattaa varata aikaa ennakkosuunnitteluun. On yrityksen edun mukaista tietää mitä kuuluu tutkinnon opetussuunnitelmaan, missä vaiheessa opin-

tojaan työssäoppimisjaksoa aloittava opiskelija on ja millainen hänen ammattitaitonsa on työssäoppimisjakson alkaessa. Työssäoppimispaikan koulutusmahdollisuuksia vertaamalla tutkinnon opetussuunnitelmaan löydetään eri opintojen vaiheissa oleville opiskelijoille soveltuvat työtehtävät.

Työssäoppimisjakson tavoitteet ja tehtävät kirjataan paperille. Näin voidaan varmistaa mitä jakson osalta on yhdessä sovittu. Työpaikkaohjaajan rooli ennakkosuunnittelussa ja työssäoppijan ohjaajana on keskeinen. Myös opiskelijan vastaanottavan yksikön esimiehen on oltava mukana suunnitteluprosessissa.

Työpaikkaohjaajakoulutus valmentaa ohjaustehtävään

Opiskelijan kannalta tärkein henkilö työpaikalla on työpaikkaohjaaja. Pienilläkin työpaikoilla tulisi olla työpaikkaohjaajan tehtävään nimetty henkilö. Työpaikkaohjaajan tulee olla ammattitaitoinen ja erityisen motivoitunut koulutustehtävään. Moni taitava työntekijä ei välttämättä ole taitava ohjaaja. On hyvä, jos työntekijät itse hakeutuisivat ohjaajiksi. Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuminen antaa valmiuksia opiskelijan ohjaustehtävän lisäksi myös työpaikan käytäntöjen kehittämiseen esimerkiksi perehdyttämisen osalta. Työssäoppijan ohjaus tarjoaa työpaikkaohjaajalle hyvän mahdollisuuden oppimiseen ja oman työn sekä työpaikan käytäntöjen tarkasteluun uudesta näkökulmasta.

TYÖPAIKKAOHJAAJAN TEHTÄVÄT OVAT

- osallistua työssäoppimisjakson ennakkosuunnitteluun
- tutustua opiskelijan työssäoppimisen tavoitteisiin ja osaamiseen
- varmistaa, että työyhteisö tietää työssäoppijan tulosta työpaikalle
- perehdyttää ja ohjata opiskelijaa sekä antaa hänelle kehittäväää palautetta
- antaa oppilaalle kuva siitä, miten työyhteisö toimii ja kehittyy
- osallistua työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksessä ja yhteistyössä oppilaitoksen kanssa
- antaa oppilaitokselle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.

Työpaikkaohjaajan ohjaustehtävään kannattaa valmistautua työpaikkaohjaajakoulutuksissa, keskusteluilla ohjaavan opettajan ja muiden työpaikkaohjaajien kanssa. Yhteyden oppilaitokseen tulee säilyä työssäoppimisjakson aikana. Ennen työssäoppimisjakson alkua on hyvä sopia ohjaavan opettajan kanssa yhteydenpitotavoista työssäoppimisjakson aikana.

Työpaikoilla on hyvä nimetä työpaikkaohjaajien lisäksi myös työssäoppimisen yhteyshenkilö, joka koordinoi työssäoppimista ja toimii yhteyshenkilönä oppilaitokseen, vastaa työssäoppimisen vuosisuunnitelmasta ja käytäntöjen kehittämisestä sekä tiedottaa työssäoppimisasioista työpaikkaohjaajille. Työssäoppimisen yhteyshenkilö voi toimia yhteyshenkilönä myös peruskoululaisten työelämään tutustumisjaksojen (TET) osalta.

Työssäoppiminen ja näytöt muuttavat opettajan työnkuva

Työssäoppiminen ja näytöt lisäävät yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikkojen kesken. Opettajan tulee tuntea hyvin työssäoppimispaikat, jotta hän voi valmentaa opiskelijat työssäoppimisjaksoille. Ohjaavan opettajan ammattitaito ja verkostot kehittyvät, kun hän perehtyy alansa yritystoimintaan työelämäjaksoilla. Erilaisten oppimistilanteiden tunnistaminen työpaikoilla onnistuu parhaiten opettajan ja työpaikan edustajien yhteistyössä. Opettaja toimii myös työpaikkaohjaajan apuna ohjaustehtävässä. Opettaja ja työpaikkaohjaaja tukevat opiskelijan kehittymistä antamalla rakentavaa palautetta opiskelijan kehittämisestä työssäoppimisjakson aikana.

OPETTAJAN TEHTÄVÄT TYÖSSÄOPPIMISESSA OVAT

- tuntea alan työpaikat siten, että osaa ohjata opiskelijan oikeaan työssäoppimispaikkaan
- varmistaa ennakkoon, että työpaikka soveltuu työssäoppimispaikaksi
- selventää opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle eri osapuolten roolit ja vastuut
- tukea opiskelijaa suunnittelemaan omia tavoitteitaan työssäoppimisjaksolle
- suunnitella yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaiset työtehtävät
- laatia oppimistehtävät ja selvittää niiden tavoitteet opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle
- tukea työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä
- tehdä avointa ja tavoitteellista yhteistyötä työpaikkaohjaajan kanssa siten, että työpaikkaohjaaja saa kaiken tarvitsemansa tiedon opiskelijasta, hänen opetussuunnitelmastaan ja tavoitteistaan
- antaa opiskelijalle hänen tarvitsemansa tuki ja ohjaus
- osallistua opiskelijan ohjaukseen ja palautekeskusteluihin työssäoppimisjaksolla yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa
- olla tarvittaessa nopeastikin opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tavoitettavissa
- pitää huolta, että arviointikeskustelussa keskustellaan opiskelijan kehittymisen lisäksi myös työssäoppimisjakson järjestelyistä ja yhteistyön sujumisesta.

Opiskelijan vastuulla on noudattaa ohjeita

Oppilaitos vastaa opiskelijan valmentamisesta työssäoppimisjaksolle. Ennen jakson alkua on hyvä varmistaa, että opiskelija tuntee jakson tavoitteet ja mitä häneltä odotetaan. Opiskelija tarvitsee tukea ja ohjausta niin opettajalta kuin työpaikkaohjaajaltakin.

OPIKELIJAN VASTUULLA ON

- noudattaa käyttäytymisestä, työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä
- tehdä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa sovitut tehtävät ja noudattaa työssäoppimissopimuksessa sovittuja asioita
- korvata aiheuttamansa vahinko, mikäli kyseessä on tahallinen vahinko
- muistaa työpaikan salassapitovelvollisuudet

Työssäoppimisen tavoitteet selviksi

Työssäoppimisen yleisenä tavoitteena on uudistaa oppimista, mikä on haaste sekä ammatillisille oppilaitoksille että työpaikoille. Eri osapuolten sitoutuminen työssäoppimiseen ja sen kehittämiseen yhteistyössä edellyttää, että **työssäoppimisen yleiset periaatteet ovat kaikkien tiedossa**.

Työssäoppiminen on aikaisempaa harjoittelua tavoitteellisempaa oppimista. Työssäoppimiseen kuuluvat osana arviointikeskustelut, joiden avulla opiskelija saa palautetta edistymisestään. Työpaikkaohjaajan ja opettajan palautteen avulla opiskelija oppii itsekin arvioimaan omaa osaamistaan ja kehittymistarpeitaan. On tärkeää, että **työssäoppimisjakson tavoitteet** ovat selviä sekä opiskelijalle että myös hänen kanssaan työskenteleville. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijalle pyritään antamaan kokonaisvaltainen käsitys eri työtehtävistä ja työpaikan käytännöistä. On paljon taitoja, joita oppii vain käytännön työssä.



TYÖTURVALLISUUS JA OPIKELIJAN PEREHDYTTÄMINEN TYÖPAIKKAAN

Ennen työssäoppimisjakson käynnistymistä on yhdessä varmistettava, että kaikki osapuolet ovat selvillä työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista ja vakuutuksista. Työturvallisuuslain ja työsuojeluohjeiden asiat on opetettava oppilaitoksessa ja työpaikalla niin, että opiskelija omaksuu ne kuten työntekijäkin. Ennen jakson alkua on työntäjän ja oppilaitoksen edustajien yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työturvallisuusasioihin ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita.

Työssäoppimisesta tiedottaminen henkilöstölle

Työssäoppimisesta tulee tiedottaa mahdollisimman laajasti koko henkilökunnalle. Työssäoppimisen periaatteiden ja opiskelijan työssäoppimisjakson tavoitteiden tulee olla tiedossa mahdollisimman monella opiskelijan kanssa työskentelevällä.

Opiskelijan vastaanottoon valmistautumiseen on varattava työpaikalla riittävästi aikaa. Esimies tarvitsee hyvissä ajoin tiedon opiskelijan työssäoppimisjakson ajankohdasta ja tavoitteista, jotta tiedotukseen ja käytännöistä sopimiseen jää työpaikalla aikaa. Esimiehen, työpaikkaohjaajien ja luottamushenkilön on tärkeää olla mahdollisuuksien mukaan mukana työpaikan ja oppilaitoksen yhteisissä koulutustilaisuuksissa ja tapahtumissa.

Työssäoppija tarvitsee **koko työyhteisön tuen**. Työpaikan kaikilta työntekijöiltä vaaditaan kärsivällisyyttä ja perusasioden uudelleen kertomista, jotta työaikojen ja turvallisuusmääräysten noudattaminen alkaisi sujua työssäoppijalta siinä kuin kokenemiltakin työntekijöiltä.

Työantajan vastuu työturvallisuudesta

Työturvallisuuslain (738/2002) 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta. Työantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Työantajan on muun ohella otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytyksiin, kuten esimerkiksi ammattitaito, työkokemus ja ikä, liittyvät seikat.

Työturvallisuuslaissa määritellään vähimmäisvaatimukset työolosuhteille ja hyvälle työturvallisuustoiminnalle työpaikoilla. Työturvallisuuden perustana ovat työstä aiheutuvien vaarojen tunnistaminen, arviointi ja poistaminen (10 §). Näiden tietojen selvittäminen auttaa esimiestä ja työpaikkaohjaajaa perehdyttämään opiskelijaa noudattamaan työpaikan omia määräyksiä. Koulutuksen järjestäjän ja työantajan on yhteisesti, vaarojen arvioinnin pohjalta selvitettävä **työssäoppimisjaksolla tarvittavat henkilönsuojaimet**, sovittava niiden hankkimisesta ja kirjattava asia työssäoppimista koskevaan sopimukseen.

Opiskelija on perehdytettävä työpaikkaansa kuten muutkin työntekijät. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijan tulee saada tuntuma paitsi omaan työhönsä myös työpaikan toimintaan kokonaisuutena. Opiskelijaa perehdyttävät esimies, työpaikkaohjaaja ja lähimmät työtoverit. Opiskelijan perehdyttämisessä on kiinnitettävä erityistä huomiota työturvallisuuteen.

Työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta, vaikka opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Linjaorganisaation vastuulla on, että työyksikön työsuojeluasiat ovat kunnossa. Esimies huolehtii, että opiskelija on perehdytetty työturvallisuuteen työturvallisuuslainsäädännön ja nuorista työntekijöistä annetun lain mukaisesti.

Työturvallisuuteen perehdyttämisestä vastaa esimies, mutta työssäoppijan ohjaaminen turvalliseen työskentelyyn on myös työpaikkaohjaajan ja kaikkien työyhteisön jäsenten tehtävä. Myös työpaikan sisäisiä sääntöjä ja menettelytapoja on syytä korostaa, jotta opiskelija oppii toimimaan työpaikan sääntöjen mukaisesti.

Myös oppilaitoksella on vastuunsa opiskelijan työturvallisuudesta

Työnantaja on ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998, 19 §) mukaan vastuussa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään, myös silloin kuin opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Vastuuta on kuitenkin myös koulutuksen järjestäjällä. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998, 28 §) mukaan opiskelijalla on oikeus turvalliseen ympäristöön.

Kun työssäoppiminen ei tapahdu työsuhteessa, on **koulutuksen järjestäjä** työturvallisuuslain 3 §:n mukaisessa **vuokratyöntekijän asemassa**. Työssäoppimispaikan työnantajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne oppilaitokselle. Työpaikalla on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Opettajan on varmistettava, että opiskelijalla on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN VASTUULLA ON

- selvittää ennen sopimuksen tekemistä, että työssäoppiminen voidaan järjestää turvallisesti
- varmistua siitä, että opiskelijalla on riittävät valmiudet turvalliseen työhön ja opiskeluun työpaikalla ja välittää tieto opiskelijan valmiuksista työpaikalle
- huolehtia siitä, että jos alle 18-vuotias nuori tekee työssäoppimisjaksolla ns. vaarallisia töitä tai niihin verrattavia töitä, tehdään työsuojelupiirille tarvittava ilmoitus sekä huolehtia siitä, että työsuojelupiirille tehdään tarvittava ilmoitus sekä huolehtia siitä, että työsuojelupiiriltä haetaan tarvittavat poikkeusluvat ns. kiellettyjen töiden osalta

Työturvallisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on hankittava ja annettava työntekijän käyttöön erikseen säädetty vaatimukset täyttävät ja tarkoituksenmukaiset henkilönsuojaimet, jollei tapaturman tai sairastumisen vaaraa voida välttää tai riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimenpiteillä. Opetusministeriön maksuperustepäätöksen 22.12.1999 (1096/1998) mukaan maksuttomaan opetukseen on katsottava kuuluvan opetuksen järjestämisen edellyttämät työvälineet, koneet, laitteet, suojavaatteet ja työturvallisuussäännösten edellyttämät varusteet.

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on hankkia opintojen alussa opiskelijoille opetuksen järjestämisen edellyttämät suojavaatteet ja työturvallisuussäännösten edellyttämät varusteet. Opiskelija voi käyttää näitä myös työssäoppimisjaksojen aikana. **Työnantajan vastuulla** on huolehtia siitä, että opiskelijalla on työssä tarvittavat suojaimet ja valvoa, että he niitä myös käyttävät ja hankkia työpaikalla tarvittavat erikoissuojavälineet. Henkilökohtaisista suojavälineistä ja työvaatetuksesta saattaa osa tulla hankittavaksi oppilaitoksen ja osa työnantajan kautta. Tästä tulisi kuitenkin selkeästi sopia sopimuksessa työssäoppimisyhteistyöstä oppilaitoksen ja työpaikan kesken.

Nuori työntekijä ja perehdyttäminen

Nuorilla, kokemattomilla työntekijöillä tapaturmariski on merkittävästi korkeampi kuin kokeneilla ammattilaisilla. Kiire ja heikko perehdytys lisäävät riskiä edelleen, samoin turvallisuusvastuun hämärtyminen työkohteissa, joissa työskentelee usean eri yrityksen henkilöstöä tai ammatinharjoittajia samoissa tiloissa. Viime vuosina on sattunut useita vakavia, jopa kuolemaan johtaneita työtapaturmia nuorille työntekijöille. Nämä tapaukset olisivat useimmiten olleet estettävissä rauhallisella harkinnalla ja huolellisella perehdytyksellä. Nuorelle ei tule osoittaa työtehtävää, jonka mahdollisiin riskeihin ja niiltä suojautumiseen häntä ei ole opastettu.

Tapaturmariskien lisäksi pitää ottaa huomioon myös ammattitautien ja muiden työperäisten sairauksien riskeiltä suojautuminen, kuten esimerkiksi kemialliset ja biologiset altisteet, oikea ergonomia, suojainten oikea käyttö ja liiallisen fyysisen tai henkisen kuormituksen välttäminen. Terveellisten ja turvallisten työmenetelmien käyttö on helpointa opetella opiskelijana, jolloin työsuojelu kasvaa itsestään selväksi osaksi omaa ammattitaitoa. Kokeneen **työtoverin ja esimiehen esimerkki** on paras ta terveys- ja turvallisuusvalmennusta, jonka myönteiset vaikutukset ulottuvat nuoren koko tulevaan työuraan, jopa kymmenien vuosien päähän. Hyvin hoidettu työsuojelu on myös työnantajan etu, koska työn laatu paranee ja poissaolokustannukset vähenevät.

Alle 18-vuotiaiden suojelemiseksi heiltä on kielletty mm. yksityisöskentely tapaturmavaarallisissa töissä sekä eräät hoitotyöt, syöpäriskiä aiheuttavat työt sekä räjähdysvaaralliset työt. Myös heidän työaikaansa liittyy erityissäädöksiä. Alle 18-vuotiaita nuoria kouluttavien ja työssäoppimista ohjaavien henkilöiden tulee perehtyä nuorten työsuojelun yksityiskohtiin. Jos kyse on työsuhteesta, myös työterveyshuollon järjestämisestä on huolehdittava. Yleensä käytännöllisessä harjoittelutyössä sattunut tapaturma korvataan työtapaturmana ja vakuutuksenottajana on oppilaitos. Vastuu turvallisuudesta ja perehdytyksestä on aina työnantajalla, jonka johdon ja valvonnan alaisena työtä tehdään.

PEREHDYTTÄMINEN TYÖTURVALLISUUSASIOIHIN SISÄLTÄÄ mm.

- koneiden ja laitteiden käyttö- ja hoito-ohjeet
- ergonomia
- henkilösuojaimet
- vaara- ja haittatekijät normaali-, poikkeus- ja katastrofitilanteissa
- työpaikan ensiaputoiminta ja työsuojelutoiminta
- palohälytysmenetelmä
- suojeluohjeet
- merkinantojärjestelmät mm. laajalle ulottuvien tai kaukokäynnistettävien koneiden käynnistämisestä
- ohjeiden, määräysten ja sopimusten noudattaminen
- omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta huolehtiminen
- vaaroista ilmoittaminen
- suojeluvälineiden käyttö

Lisäksi perehdyttämisen tulee sisältää mm. seuraavat asiat: työpaikan organisaatio ja toiminta, työkyvyn ylläpito ja työterveyshuolto sekä työpaikan luottamushenkilö- ja työehtosopimusjärjestelmä. Työtehtäviin perehdyttäminen tapahtuu **työtehtäväkoh- taisesti** ja jokaisessa työtehtävässä on syytä kiinnittää huomiota turvalliseen työskentelyyn ja varovaisuuden noudattamiseen työskentelyssä.

Asetuksessa nuorten työntekijäin suojelusta (508/1986) on lueteltu alle 18-vuotiailta nuorilta kielletyt työt ja nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkki- luettelossa (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus 128/2002) on lueteltu ns. vaaralliset työt. Luettelot kielletyistä töistä ja vaarallisista töistä ovat liitteessä.

16 vuotta täyttänyt nuori voi tehdä esimerkkiluettelossa tarkoitettua tai siihen verrattavaa työtä, jos on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitettuja laitteita, aineista tai työolosuhteista ole erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa. Ns. vaarallisten töiden osalta on työnantajan, oppilaitoksen tai ammattiopetuslautakunnan tehtävä **ilmoitus työsuojeluviranomaiselle**. Ilmoituksessa tulee olla selvitys nuorella teetetävästä työstä ja siitä mitä toimenpiteitä vaaran torjumiseksi on tehty ja miten opastus ja ohjaus on järjestetty. (4 § Asetus nuorten työntekijöiden suojelusta 508/1986)

Kiellettyjen töiden osalta on haettava työsuojeluviranomaiselta **poikkeuslupaa**. Lupa voidaan myöntää 15 vuotta täyttäneen nuoren osalta, jos se katsotaan välttämättömäksi nuoren ammatillisen kehityksen kannalta. Luvan myöntämisen edellytyksenä on, että nuori työskentelee kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön valvonnan alaisena ja että ko. asetuksen tarkoitus on muulla tavoin riittävästi varmistettu. Poikkeuslupan voi hakea työpaikka, oppilaitos tai ammattiopetuslautakunta. (6 § Asetus nuorten työntekijöiden suojelusta 508/1986)

Jos vahinko sattuu

Tapaturman sattuessa korvaus opiskelijalle maksetaan Lain opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002) mukaan. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että tapaturma on sattunut opiskelulle ominaisissa olosuhteissa henkilön osallistuessa opetussuunnitelman mukaiseen työhön rinnastettavaan käytännön opetukseen työssäoppimisjaksolla koulutuksen järjestäjän hyväksymässä paikassa tai siirryttäessä välittömästi oppilaitokselta tai asunnosta koulutuksen järjestäjän hyväksymään työssäoppimispaikkaan.

Työssäoppimisjaksolla tapahtuneen vahingon korvausvelvollisuus määräytyy vahingonkorvauslain (412/74) mukaan. Vahingonkorvauslain mukaan, jos oppilas aiheuttaa virheellään tai laiminlyönnillään vahinkoa opetukseen liittyvässä työssä, on vahingon korvausvelvollinen se, jonka lukuun työ suoritetaan. Siten työnantaja on ns. "isännän vastuun" periaatteen mukaan ensisijaisesti vastuussa opiskelijan sivulliselle aiheuttamasta vahingosta. Työnantajan lukuun työtä suoritetaan, kun työpaikalla on vastuu työnjohdosta ja valvonnasta ja työnantaja saa hyödyn opiskelijan suorittamasta työstä. Mikäli työnantajalla on normaali vastuuvakuutus, sisältyvät opiskelijan aiheuttamat vahingot vakuutusehtojen mukaisesti sen korvauspiiriin. Koulutuksen järjestäjä vastaa samalla tavoin oppilaan aiheuttamista vahingoista sivullisille, mikäli työ tehdään koulutuksen järjestäjän lukuun. Tällöin opiskelijan aiheuttamat vahingot korvataan koulutuksen järjestäjän mahdollisesta vastuuvakuutuksesta. Jotkut koulutuksen järjestäjät ovat ottaneet vakuutuksia, jotka korvaavat opiskelijan aiheuttamat työnantajan oman omaisuuden vahingot siltä osin kuin niitä ei korvata sen omasta omaisuuden vahinkovakuutuksesta ja opiskelijan aiheuttamat sellaiset vahingot ulkopuolisille, joita työnantajan vastuuvakuutus ei korvaa. (OPM:n muistio 22.12.2000)

Myös opiskelija voi olla henkilökohtaisesti korvausvelvollinen, mikäli hän aiheuttaa vahingon lievää suuremmalla tuottamuksella. Vahingon kärsineenä voivat olla yritys, sen työntekijä tai ulkopuolinen henkilö. Korvauksen suuruus määräytyy sen mukaan mikä harkitaan kohtuulliseksi ottamalla huomioon vahingon suuruus, teon laatu, vahingon aiheuttajan asema, vahingon kärsineen tarve sekä muut olosuhteet. Ulkopuoliselle aiheutettu vahinko korvataan työnantajan vastuuvakuutuksesta ja vakuutusyhtiö voi hakea maksamaansa korvausta takaisin vahingon aiheuttajalta. (OPM:n muistio 22.12.2000)

Työaika

Suurin osa työssäoppimisesta toteutetaan ilman työsopimussuhdetta, jolloin työssäoppimiseen ei sovelleta työaikalain säännöksiä eikä nuorista työntekijöistä annetun lain työaika koskevia säännöksiä. Työsuojelupiiri ei myöskään voi myöntää nuorten työaika koskevia poikkeuslupia silloin kun työssäoppiminen toteutetaan ilman työsopimussuhdetta. Työturvallisuuslain (738/1993) ja nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 3 luvun säännöksiä työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä kuitenkin sovelletaan myös ilman työsopimusta toteutettavaan työssäoppimiseen.

Jos työssäoppiminen toteutetaan ilman työsopimussuhdetta, tulee koulutuksen järjestäjän ja työnantajan työssäoppimista koskevassa sopimuksessa kiinnittää erityistä huomiota opiskelijan työssäoppimisaikaan. Työssäoppiminen on opiskelua ja opiskelijan työssäoppimisajasta sovittaessa ovat oppimistavoitteet ensisijaisia. Pääsääntönä tulisi olla, että ilman työsopimussuhdetta työpaikalla opiskelevien työssäoppimisajat eivät ylitä työaikalain ja nuorista työntekijöistä annetun lain säännöksissä määriteltyjä. Tästä poikkeaminen edellyttäisi opetuksellisia perusteluja.

TYÖSSÄOPPIJA TARVITSEE OHJAUSTA JA PALAUTETTA

Työpaikkaohjaaja tukee opiskelijan oppimista

Työpaikkaohjaajan on otettava huomioon opiskelijoiden erilainen valmiustaso suoriutua työtehtävistä työssäoppimisjaksolla. Opiskelija ei ole alan ammattilainen, vaan hänen tulee saada ammattinsa osaavan henkilön tukea työtehtävissään.

Perusteellinen tutustuminen opiskelijaan ja hänen taustoihinsa auttaa työpaikkaohjaajaa kiinnittämään ohjauksessa huomiota oikeisiin asioihin. Erityisesti tulee muistaa opiskelijat, jotka ovat erityisen arkoja tarttumaan itsenäiseen työhön tai aras-



televat kysyä neuvoa työtehtävistään työpaikkaohjaajalta. Jos opiskelija on erityisen impulsiivinen, hän saattaa tehdä sellaista, mitä hän ei vielä osaa ja voi aiheuttaa näin työturvallisuusriskejä tai muita taloudellisia menetyksiä. Oppilaitoksen ja työpaikan erityistä ohjausta tarvitsevat erityisopiskelijat ja sosiaalisista ongelmista kärsivät opiskelijat.

Tarve ohjaukselle vaihtelee eri tilanteissa

Työpaikkaohjaajan kannattaa olla tarpeen mukaan jämäkkä auktoriteetti ja pidemmälle edistyneen opiskelijan kanssa vastuuta antava ohjaaja. Työpaikkaohjaaja toimii kaikissa tilanteissa **esimerkkinä oman alansa ammattilaista**.

Ohjauksen tarve muuttuu työssäoppimisjakson aikana ja opiskelijan ammattitaidon kehittyessä. Opiskelija on lähes aina hiukan hämmentynyt ja jännittynyt uudesta oppimistilanteestaan, jolloin hän on erityisen riippuvainen ohjaajastaan. Pelko ja jännitys ovat oppimisesteitä, jos ne jatkuvat pitkään. **Opiskelijaan tutustuminen** auttaa purkamaan turhia pelko- ja jännitystilanteita. Erityisesti hiljaisten ja arkojen opiskelijoiden kohtaamiseen kannattaa käyttää aikaa.

Alussa ohjaajalta vaaditaan runsaasti kärsivällisyyttä opastaa ja neuvoa opiskelijaa. Ohjaajan on varmistettava, että opiskelija ymmärtää annetut ohjeet ja selviää annetuista työtehtävistä. Ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija oppii tekemään tuottavaa ja laadukasta työtä oikeilla ja turvallisilla työmenetelmillä. Tavoitteena on myös, että opiskelija kehittyy ottamaan enemmän vastuuta työskentelystään. Kun opiskelijan taidot kehittyvät, on hyvä, ettei ohjaaja anna opiskelijalle valmiita ratkaisuja, vaan kannustaa häntä itse etsimään tietoja ja ratkaisuja käytännön ongelmiin. Opiskelija tarvitsee ohjaajalta jatkuvaa **palautetta työskentelystään**, jotta hän oppii mihin asioihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota ja miten hän on kehittynyt.

Monipuoliset työtehtävät ja palaute varmistavat ammattitaidon kehittymisen

Edellytyksenä opiskelijan ammattitaidon kehittymiselle työssäoppimisjaksolla on, että sekä opiskelija että työpaikkaohjaaja tietävät työssäoppimisjaksolle asetetut tavoitteet, ja että työssäoppimisjakson **työtehtävät tukevat tavoitteiden saavuttamista**. Työtehtävien tulee olla monipuolisia, jotta opiskelija oppii näkemään eri työvaiheet ja oman työnsä osana kokonaisuutta.

Opiskelijan työssäoppimisjakson tavoitteita vastaavien työtehtävien määrittely on syytä tehdä ennen työssäoppimisjakson alkua työpaikan edustajan ja opettajan yhteistyössä. **Työpaikan koulutusmahdollisuuksien** vertaaminen **koulutuksen opetussuunnitelmaan** luo pohjan yksittäisen työssäoppimisjakson suunnittelulle. Työpaikkaohjaaja, opiskelija ja ohjaava opettaja käyvät tarvittaessa yhteisiä keskusteluja työssäoppimisjakson tavoitteista ja jakson työtehtävistä. Jakson aluksi laaditaan kirjallinen suunnitelma, johon kirjataan opiskelijan tavoitteet työssäoppimisjaksolle ja työssäoppimisjakson työtehtävät. Suunnitelmaa on hyvä arvioida ja tarkistaa jakson aikana samalla kun käydään palaute- ja arviointikeskusteluja opiskelijan oppimisesta.

Työssäoppimisjaksoilla ei ole koepäiviä, vaan arviointi on jatkuvaa. Opiskelija tarvitsee palautetta osaamisestaan ja oppimisestaan. Työssäoppimisjakson lopuksi järjestetään **yhteinen arviointikeskustelu**, jossa opiskelija, työpaikkaohjaaja ja ohjaava

opettaja käyvät yhdessä keskustelua opiskelijan kehittymisestä työssäoppimisjaksolla sekä opiskelijan vahvuuksista ja kehittymistarpeista. Samalla on hyvä arvioida työssäoppimisjakson järjestelyjä niin oppilaitoksen kuin yrityksenkin osalta.

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa työpaikkaohjaaja perehdytetään työssäoppimisen ohjausta ja arviointia koskeviin asioihin ja oppilaitoksen työssäoppimisen arviointiohjeisiin. Lue lisää työssäoppimisen ohjauksesta ja arvioinnista esim. oppaasta ”Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla”. 2001 Taloudellinen Tiedustustoimisto. www.tat.fi/tyossaoppiminen/julkaisut/

Työssäoppimisjakson arvioinnista vastaa opetuksesta vastaava opettaja yhdessä työnantajan nimeämän henkilön kanssa. Työssäoppimisen aikana osoitettu osaaminen arvioidaan niiden ammatillisten opintokokonaisuuksien osana, joihin työssäoppiminen sisältyy. Tutkintotodistukseen merkitään erikseen näkyviin työssäoppimisen laajuus, mutta ei erillistä arvosanaa.

LAKI AMMATILISESTA KOULUTUKSESTA (630/1998)

16 §: Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus

Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Sopimukseen otettavista asioista ja koulutuksen järjestämisestä säädetään tarkemmin asetuksella. Muuten kuin oppisopimuskoulutuksena järjestettävä työpaikalla tapahtuva koulutus järjestetään siten, että opiskelija ei ole työ sopimussuhteessa työnantajaan, tai erikseen niin sovittaessa laatimalla työ sopimus.

19 §: Opiskelijan työturvallisuus

Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijöiden osalta säädetään ja määrätään myös silloin kuin opiskelija ei ole työ sopimussuhteessa työnantajaan.

37 §: Päätoimisissa opinnoissa opiskelijalla on oikeus maksuttomaan ateriaan niinä työpäivinä, joina opetus suunnitelma edellyttää opiskelijan läsnäoloa koulutuksen järjestäjän osoittamassa koulutuspaikassa.

ASETUS AMMATILISESTA KOULUTUKSESTA (811/1998)

5 § Sopimus työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) 16 §:n mukaisesti tehtävässä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista ja muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Lisäksi sovitaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta opetus suunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen, tarvittaessa kunkin opiskelijan osalta erikseen. Mitä edellä säädetään, sovelletaan myös, kun opiskelija erikseen niin sovittaessa on työ sopimussuhteessa työnantajaan.

Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutus työpaikalla on käytettävissä opetus suunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi.

Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 19 §:n mukaisesta työturvallisuus vastuusta.

11 § Arvioinnin suorittaja ja tieto arviointiperusteista

Opiskelijan arvioinnista päättää arvioitavien opintojen opetuksesta vastaava opettaja tai, jos opettajia on useita, opettajat yhdessä. Tutkintoon sisältyvästä työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutusjakson arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö yhdessä.

TYÖTURVALLISUUSLAKI 738/2002

2 § Lain yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työ sopimuksen perusteella tehtävään työhön....

4 § Muut soveltamisalaan kuuluvat työt

..... 2 §:ssa tarkoitetun lisäksi myös

1) oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä....

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvítettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä

ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;

LAKI NUORISTA TYÖNTEKIJÖISTÄ (998/1993, MUUTETTU 754/98)

1 § Soveltamisala

... Tämän lain 3 luvun säännöksiä sovelletaan muuhunkin nuoren työntekijän tekemään työhön, johon sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002).

3 luku Työn turvallisuus ja terveellisyys

9 § Työn turvallisuus ja terveellisyys

Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ ole nuoren työntekijän ruumiilliselle tai henkisellem kehitykselle vahingoksi ja ettei se vaadi suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa nähden on kohtuullista. Sellaisiin töihin, jotka voivat aiheuttaa erityisen tapaturmavaaran tai terveyshaitan tai jotka voivat 1 momentissa mainitulla tavalla olla nuorelle työntekijälle itselleen tai muille vahingoksi, saa käyttää nuorta työntekijää vain asetuksessa säädetyn edellytyksin.

10 § Opetus ja ohjaus

Työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille.

ASETUS NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN SUOJELUSTA (508/1986, MUUTETTU 679/90 JA 1428/93)

2 § Kielletyt työt

Nuorta työntekijää ei saa käyttää työhön, joka on hänen ruumiilliselle tai henkisellem kehitykselleen vahingoksi tahi joka vaatii häneltä suurempaa ponnistusta tai vastuuta kuin hänen ikäänsä ja voimiinsa katsoen on kohtuullista.

Edellä 1 momentissa mainittuja töitä ovat:

- 1) työt, jotka edellyttävät ikään ja kokemukseen nähden kohtuutonta rasitusta tai huomattavaa vastuuta omasta tai toisten henkilöiden turvallisuudesta tai huomattavaa taloudellista vastuuta;
- 2) yksintyöskentely silloin kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara;
- 3) psykiatristen potilaiden hoito sekä psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden henkilöiden huolto ja muut vastaavat työt;
- 4) kuolleiden käsittely ja kuljetus;
- 5) teurastustyö;
- 6) työt, joissa altistutaan syöpää aiheuttaville tekijöille;
- 7) palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja I luokan palavien nesteiden valmistus, kuljetus- ja käsittely ilmeisen palovaarallisissa olosuhteissa
- 8) työt, joissa altistutaan haitalliselle säteilylle
- 9) työt, joissa altistutaan terveydellisille vaaroille melun, tärinän, kylmyyden tai kuumuuden vuoksi
- 10) sukellustyöt sekä
- 11) työt, joista niin on erikseen säädetty tai määrätty.

3 § Vaaralliset työt

Alle 16-vuotiasta nuorta työntekijää ei saa käyttää työhön, jossa häntä tai hänen työnsä takia muuta henkilöä saattaa uhata erityinen tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaara. Mitä 1 momentissa on sanottu, ei kuitenkaan koske peruskoulun yläasteen oppilaan työtä koulussa. Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa esimerkkiluettelon 1 momentissa tarkoitetuista vaarallisista töistä.

4 § Nuoren työntekijän käyttäminen vaarallisiin töihin

Kuusitoista vuotta täyttänyt nuori työntekijä voi tehdä sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamassa esimerkkiluettelossa tarkoitettua tai siihen verrattavaa työtä, jos suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteista, aineista tai työolosuhteista ole hänen henkilökohtaiset olosuhteensa huomioon ottaen erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa. Terveyden vaurioitumisen vaaran mahdollisuutta arvioitaessa on käytettävä apuna työterveyshuoltohenkilöstöä.

Ennen 1 momentissa tarkoitettujen työn alkua on työnantajan tehtävä siitä työsuojeluhallituksen vahvistamaa lomaketta käyttäen ilmoitus työpaikkaa valvovalle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoituksen voi työnantajan sijasta tarvittaessa tehdä myös asianomainen oppilaitos tai ammattioppilaslautakunta. Ilmoituksessa tulee olla selvitys siitä, mitä toimenpiteitä 1 momentissa tarkoitettujen vaaran torjumiseksi

on tehty ja miten työntekijän opastus ja ohjaus on järjestetty. Työsuojeluviranomainen voi jättää asian tehdyn ilmoituksen varaan tai ryhtyä toimenpiteisiin työn rajoittamiseksi tai lopettamiseksi. Mitä 1 ja 2 momentissa on sanottu, koskee soveltuvin osin myös alle 16-vuotiaan peruskoulun yläasteen oppilaan koulussa tekemää työtä.

5 § Opetus ja ohjaus

Nuorten työntekijäin suojelusta annetun lain 4 §:n 1 momentissa tarkoitettussa opetuksessa, ohjauksessa ja henkilökohtaisessa opastuksessa on erityisesti huolehdittava siitä, että työntekijä tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa perehdytetään:

- 1) työpaikan olosuhteisiin, työn oikeaan suorittamiseen ja työhön mahdollisesti liittyviin terveys vaaroihin ja niiden torjuntaan;
- 2) koneiden ja laitteiden ja kemiallisten tuotteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin menetelmiin;
- 3) menettelytapoihin, joita on noudatettava tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä tuotantotoiminnan tavanomaisissa häiriötilanteissa samoin kuin koneiden ja laitteiden vioituessa; sekä
- 4) nuoren työntekijän työssään käyttämien koneiden ja laitteiden ja kemiallisten tuotteiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettavana oleviin menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin ja ensiapuohjeisiin.

Ennen työn aloittamista on varmistuttava, että työntekijä on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja siihen liittyviin vaaroihin sekä osaa noudattaa työturvallisuusohjeita. Työn kuluessa on lisäksi kiinnitettävä erityistä huomiota työntekijän ohjaukseen ja valvontaan. Nuori työntekijä on työvaiheen tai työmenetelmän omaksumisen ajaksi sijoitettava työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastuksen ja silmälläpidon alaisena.

6 § Poikkeuslupa

Asianomaisella työsuojeluviranomaisella on erityisestä syystä oikeus antaa määräämillään ehdoilla lupa poiketa tämän asetuksen määräyksistä.

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN ASETUS NUORILLE TYÖNTEKIJÖILLE VAARALLISTEN TÖIDEN ESIMERKKILUETTELOSTA (128/2002)

Esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä

1. Mekaaniset vaaratekijät

Koneet, laitteet ja työvälineet

- Mm. suurtaajuuslasarit (luokat 3 A, 3 B, 4), sirkkelit, pyörösahat, vannesahat, höyläkoneet, moottorisahat, jyrsinkoneet, levyleikkurit, muut konevoimalla toimivat leikkurit, puristimet, avonieluiset murskauskoneet, hiekansiroituskoneet, metallisorvit, kaasuhitsaus- ja kaasuleikkauslaitteet, naulaimet.

Ajettavat työkonet

- Traktorilla ajo, jossa ei ole turvaohjaamoja tai, jossa on lisälaitteita.
- Työskentely trukeilla.
- Työskentely maansiirtokoneella, metsätyökoneella, leikkuupuimurilla ja turpeennostokoneella.
- Työskentely vaativissa olosuhteissa moottorikelkalla ja mönkijällä.

Nosto- ja siirtolaitteet

- Konekäyttöiset nosto- ja siirtolaitteiden kuljettajan, merkinantajan ja hoitajan työt.
- Henkilönostot nosturilla, trukilla, henkilönostimella.

2. Kemialliset vaaratekijät

- Työssä käytetään kemikaaleja, jotka luokitellaan kemikaalilain (744/1989) 19 §:ssä tarkoitettuna STM:n asetuksen tai 11 §:ssä tarkoitettuna vaarallisten aineiden luettelon mukaisesti erittäin myrkyllisiksi, syövyttäväiksi, räjähtäväiksi, herkistäviksi, ärsyttäväiksi, haitallisiksi, syöpää aiheuttaviksi, perimää vaurioittaviksi tai lisääntymiselle vaarallisiksi.
- Erittäin myrkylliset; varoitusmerkintä T, vaaraa osoittavat lausekkeet R26, R27, R37.
- Myrkylliset; varoitusmerkintä T, vaaraa osoittavat lausekkeet R23, R24, R25, R39, R48.
- Syövyttävät; varoitusmerkintä C, vaaraa osoittavat lausekkeet R35, R34.
- Räjähtävät; varoitusmerkintä E, vaaraa osoittavat lausekkeet R2, R3.
- Herkistävät; varoitusmerkintä Xi, vaaraa osoittava lauseke R43.
- Ärsyttävät; varoitusmerkintä Xi, vaaraa osoittavat lausekkeet R12, R42, R43.
- Haitalliset; varoitusmerkintä Xn, vaaraa osoittavat lausekkeet R48, R39, R40.
- Syöpää aiheuttavat; varoitusmerkintä T, vaaraa osoittava lauseke R43.

- Perimää vaurioittavat; varoitusmerkintä T, vaaraa osoittava lauseke R46.
- Lisääntymiselle vaaralliset; varoitusmerkintä T, vaaraa osoittavat lausekkeet R60, R61.
- Työt, joissa voi altistua syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille tai työmenetelmille (valtioneuvoston asetus 716/2000).
- Työt, joissa voi altistua lyijylle ja yhdisteille.
- Työt, joissa voi altistua asbestille.
- Työt, joissa voi altistua ympäristön tupakansavulle.

3. Fysikaaliset vaaratekiijät

- Melun aiheuttama kuulovaurion vaara.
- Voimakkaasti tärisyvät työkonet.
- Terveydellistä haittaa aiheuttava kylmä- tai kuumatyö.
- Työt erityisen korkeassa tai matalassa ilmanpaineessa.

4. Sähköiset vaaratekiijät

- Suurjännitetyöt, työt sähköpylväissä ja mastoissa, vahvavirtalaitteiden huolto- ja korjaustyöt.
- Hissien huolto- ja korjaustyöt.

5. Ruumiillinen liikarasitus

- Jatkuva, yksipuolinen kuormittava nostotyö, miehet yli 20 kg, naiset yli 15 kg.

6. Biologiset vaaratekiijät

- Työt, jossa voi altistua vakavan sairastumisen aiheuttavalle biologiselle tekijälle.

7. Eräät työt

- Maanalainen työ kaivoksessa tai kaivannossa, joissa on sortumis- tai luhistumisvaara.
- Räjähdytystyö ja räjähdystarvikkeiden käsittely.
- Alusten lastaukseen ja purkaukseen välittömästi kuuluvat työt.
- Kiskoajoneuvojen kuljettaminen sekä vaihde- ja järjestelytyö ratapihoilla.
- Vaaraa aiheuttava huolto-, puhdistus- ja korjaustyö.

- Viranomaisten tarkastuksen alaiseksi määrittyjen paineellisten laitteiden tarkastus-, huolto- ja korjaustyö.
- Rakennusten purkutyö.
- Säiliötyö, jossa on tukehtumisen tai muu vastaava vaara.
- Työ, jossa on putoamisvaara.
- Pylväs- ja mastotyössä sekä muussa työssä, johon liittyy ilmeinen putoamisvaara.
- Työ vaarallisten eläinten kanssa.
- Koe-eläinten hoitotyö.
- Paineenalaisia nesteytettyjä tai liuotettuja kaasuja sisältävien laitteiden käsittely valmistamista, varastointia tai käyttöä varten.
- Koneen aiheuttama pakkotahtinen työ, jossa on suorituspalkka.

VAHINGONKORVAUSLAKI (412/74)

1 § Työntäjän ja julkisyhteisön korvausvastuu

Työnantaja on velvollinen korvaamaan vahingon, jonka työntekijä virheellään tai laiminlyönnillään työssä aiheuttaa.... Jos oppilaitoksen oppilas aiheuttaa virheellään tai laiminlyönnillään vahinkoa opetukseen liittyvässä työssä tai hoitolaitoksessa hoidettavana oleva vastaavasti hoitoon liittyvässä työssä, on niin ikään se, jonka lukuun työ suoritetaan, velvollinen korvaamaan vahingon.

Laki opiskeluun liittyvässä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002)

1 § Tämän lain mukaan maksetaan korvausta tapaturmasta, jota ei korvata tapaturmavakuutuslain (608/1948) mukaan ja joka on aiheuttanut vamman tai sairauden 1) ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/1998), lukuun ottamatta sen 3 §:n 2 momentin mukaista opetukseen läheisesti liittyvää muuta toimintaa... tarkoitettussa koulutuksessa olevalle henkilölle. Edellytyksenä on, että tapaturma on sattunut opiskelulle ominaisissa olosuhteissa henkilön osallistuessa opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteiden mukaiseen työhön rinnastettavaan käytännön opetukseen, työssä oppimisjaksoon, työharjoitteluun, näyttötutkintoon tai perusopetuksessa työelämään tutustuttamiseen oppilaitoksessa taikka muussa koulutuksen tai opetuksen järjestäjän tai oppilaitoksen ylläpitäjän osoittamassa paikassa.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee vastaavasti tapaturmaa, joka sattuu siirryttäessä välittömästi oppilaitoksesta tai asunnosta 1 momentissa mainittuun koulutuksen tai opetuksen järjestäjän tai oppilaitoksen ylläpitäjän osoittamaan työharjoittelupaikkaan, työssä oppimispaikkaan, työelämään tutustuttamispaikkaan tai näyttötutkinnon suorittamispaikkaan oppilaitoksen ulkopuolelle tai päinvastoin.

3 § Tätä lakia sovellettaessa koulutuksen tai opetuksen järjestäjästä ja oppilaitoksen ylläpitäjästä on voimassa, mitä tapaturmavakuutuslaissa työnantajasta säädetään.

TYÖEHTOSOPIMUKSET

Keskusjärjestöjen suositus ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen edistämiseksi sekä kannanotto työssäoppimisen järjestämiseksi lainsäädäntöä kehittämällä

1. Tausta

Suomen menestyminen ja kilpailukyvyyn varmistaminen synnytetään osaavalla ja uusiutumaan kykenevällä työvoimalla. Elinkeinorakenteen ja ammattitaitovaatimusten nopeat muutokset edellyttävät nykyistä tiiviimpää koulutuksen ja työelämän yhteyttä. Tulevaisuudessa ammatillisessa koulutuksessa työpaikkakoulutuksella on tärkeä asema.

Valtioneuvoston vuosille 1995-2000 vahvistaman koulutuksen ja korkeakouluissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaan toisen asteen ammatilliset tutkinnot uudistetaan vuoteen 2000 mennessä. Kaikkiin toisen asteen ammatillisiin tutkintoihin liitetään vähintään puolen vuoden työssäoppimisen jaksot. Lisäksi käynnistetään kokeilu koulumuotoisen koulutuksen ja oppisopimustyyppisen koulutuksen yhdistämisestä kolmivuotiseen (2+1) tutkintoon. Tavoitteena on myös nostaa oppisopimuskoulutuksen aloittavien lukumäärä noin 20 prosenttiin toisen asteen ammatillisen koulutuksen aloituspaikoista. Myös korkea-asteen ammatillisessa koulutuksessa työharjoittelu lisääntyy. Näistä syistä harjoittelupaikkojen tarve kasvaa huomattavasti nykyisestä. Lisäystarve vaihtelee ajoittain, mutta kokonaistarve on arviolta kolminkertainen nykyiseen verrattuna.

2. Keskusjärjestöjen suositus ja kannanotto

Maamme ammatillisen koulutuksen kehittämisessä keskeisenä pyrkimyksenä tulee olla koulutuksen ja työelämän lähentäminen. Korkeatasoinen ammatillinen koulutus edellyttää työelämän ja oppilaitosten välistä jatkuvaa ja pysyvää vuorovaikutusta. Meneillään oleva opetussuunnitelmauudistus tukee tätä pyrkimystä.

Jäljempänä olevin toimin osapuolten tavoitteena on työpaikkakoulutuksen avulla turvata nuorille korkeatasoisen ammattitaidon ja -tiedon hankintamahdollisuudet sekä edistää yritysten ammattitaitoisen työvoiman saantia ja nuorten työllistymistä koulutuksen jälkeen.

Korkeatasoisen, eri alojen tarpeisiin nähden riittävän laajan ja luonteeltaan pysyvän koulutus- ja harjoittelutyöpaikkojen verkoston aikaansaaminen edellyttää sekä liittojen sopimusjärjestelyjä että lainsäädännöllisiä toimenpiteitä riippuen siitä, tapahtuuko työpaikkakoulutus työsuhteessa vai ei.

Tästä syystä keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne neuvottelevat sopimukselliset puitteet ja edellytykset oman alansa koulutuksen kehittämiseen tarpeellisten koulutus- ja harjoittelupaikkojen luomiseksi.

Samalla keskusjärjestöt esittävät, että ammatillista koulutusta koskevaa lainsäädäntöä kehitetään siten, että oppilaitoksille avautuu mahdollisuus yhteistyössä yritysten kanssa järjestää ilman työsuhdetta toteutettavaa työssäoppimista työpaikoilla yrityksen ja oppilaitoksen välillä solmittavien sopimusten pohjalta.

Tuloksellisen toiminnan edellytyksenä edellä mainittujen toimien käytännön toteuttamisessa on, että myös työpaikkatasolla koetaan tärkeäksi tukea alan koulutuksen toteuttamista yhteistyössä alueen ammatillisten oppilaitosten kanssa. Työssäoppiminen ja harjoittelu tulee järjestää siten, että oppilaat ovat asianmukaisen ohjauksen ja opetuksen piirissä.

3. Liittojen toimenpiteet työ- ja oppisopimussuhteissa toteutettavan harjoittelun osalta

Keskusjärjestöt kehottavat jäsenliittoja selvittämään alansa työpaikkakoulutuksen tarvetta ja sopimaan jo kuluvan sopimuskauden aikana, sitä mukaan kun alan koulutuksen opetus suunnitelmien uudistaminen edellyttää, järjestelyistä, joilla tuetaan työharjoittelun sekä koulutuksenaikaisen tai -jälkeisen työkokemuksen hankkimista.

Koska samaan ammatilliseen koulutukseen liittyvää harjoittelua voidaan toteuttaa myös eri sopimusaloilla, keskusjärjestöt suosittelevat yhdenmukaisemman käytännön aikaansaamiseksi, että alakohtaisissa työehtosopimuksissa sovitaan työsuhteisten harjoittelijoiden asemasta yrityksissä jäljempänä olevalla tavalla sekä noudattaen mahdollisissa alakohtaisissa harjoittelijoiden ja oppisopimusoppilaiden palkkaryhmittelyissä liitteessä 1 olevaa ryhmittelyä.

Sovittaessa työsuhteisten harjoittelijoiden palkoista tulee ottaa huomioon harjoittelutyön arvo, harjoittelun luonne, harjoittelun edellyttämä ohjaustarve sekä toisaalta se, että ilman työsuhdetta toteutettavat työssäoppimisjaksot suoritetaan korvauksetta.

Järjestöt toteavat, ettei koulutuksen edellyttämän työssäoppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella korvata yrityksen henkilöstöä. Niillä ei myöskään ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin. Nämä on tarpeellista paikallisesti yhteisesti todeta, joko ennen työssäoppimisjaksojen tai työharjoittelun järjestämistä taikka yhteistointialain tarkoittaman koulutus- ja henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä.

Edellä olevaan liittyen järjestöt katsovat, että työ sopimuslain ja voimassa olevien sopimusten työvoiman vähentämistä, lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai takaisinottoa koskevat määräykset eivät ole esteenä edellä mainittujen harjoittelupaikkojen tarjoamiselle, sikäli kun edellä olevaa menettelytapaa on noudatettu.

Allekirjoittaneet suosittelevat, että kahdessa edellisessä kappaleessa olevat kannanotot sisällytetään osaksi alakohtaisia työehtosopimuksia.

4. Lainsäädäntöä edellyttävät toimenpiteet

Keskusjärjestöjen mielestä koulutuksen osana oleva työnopetus, joka oppilaitosten ja yritysten sopimuksen perusteella siirretään oppilaitoksista työpaikoille (työssäoppiminen), tulisi toteuttaa ilman työsuhdetta samoin periaattein kuin jo nykyisin voimassa olevassa koulutus sopimusjärjestelmässä siten, että koulutettava on myös työssäoppimisyksikön oppilaitoksen opiskelijana. Tämä ei kuitenkaan estä työssäoppimisen toteuttamista työsuhteessa, mikäli siitä erikseen sovitaan oppilaan, oppilaitoksen ja yrityksen välillä.

Edellä olevan johdosta keskusjärjestöt esittävät, että ammatillista koulutusta koskevaan lainsäädäntöön sisällytetään tarvittavat määräykset, jotka mahdollistavat työssäoppimisen järjestämisen ilman työsuhdetta oppilaitoksen ja yrityksen välisellä sopimuksella. Näillä sopimuksilla sovitaan työssäoppimisen tavoitteista ja sisällöstä, työssäoppimisjaksojen kestosta ja ajoituksesta, koulutukseen osallistuvista opiskelijoista sekä yrityksen ja oppilaitoksen tehtävistä ja vastuista. Jos työpaikkakoulutus perustuu henkilökohtaiseen opetus suunnitelmaan, on oppilaalle syytä varata mahdollisuus osallistua sopimuksen sisällön määrittelyyn.

Työnantaja vastaa koulutukseen osallistuvan opiskelijan työturvallisuudesta niin kuin työturvallisuuslaissa ja laissa nuorista työntekijöistä sekä mitä niiden nojalla säädetään tai määrätään, vaikka opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Oppilaan ohjaukseen ja arviointiin osallistuvat sekä oppilaitos että yritys. Työturvallisuuden osalta ohjauksen käytännön toteutus on kuitenkin työpaikan organisaation tehtävänä.

Edellä olevan kannanottonsa mukaisesti järjestöt pyrkivät vaikuttamaan eduskunnassa käsiteltävänä olevaan ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistamiseen kannanotossa ilmaistun tavoitteen toteutumiseksi.

5. Suosituksen ja kannanoton toteutuksen seuranta

Osapuolet asettavat yhteisen työryhmän seuraamaan suosituksen ja kannanoton tarkoittamien toimenpiteiden toteuttamista mukaan lukien työturvallisuuteen liittyvät kysymykset. Työryhmän tehtävänä on kerätä tietoja niiden soveltamisesta sekä liitoilta että oppilaitoksilta, arvioida suosituksen merkitystä sen mahdollista kehittämistä varten sekä huolehtia yhteisistä tiedotustehtävistä. Työryhmän tulee myös arvioida tarvetta oppilaitosten ja yritysten välisen ohjeellisen sopimuskaavakkeen laatimiseen.

Helsingissä 20. tammikuuta 1998

AKAVA ry

Palvelutyönantajat ry

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto

SUOSITUS NUORTEN TYÖSSÄOPPIMISESTA

Suomen menestyminen ja kilpailukyvyyn varmistaminen synnytetään osaavalla ja uusiutumaan kykenevällä työvoimalla. Elinkeinorakenteen ja ammattitaitovaatimusten nopeat muutokset edellyttävät nykyistä tiiviimpää koulutuksen ja työelämän yhteyttä. Tulevaisuudessa ammatillisessa koulutuksessa korostuu työpaikoilla toteutettavan opetuksen eli työssäoppimisen merkitys.

Valtioneuvoston asettamien tavoitteiden mukaan ammatillisessa koulutuksessa lisätään työssäoppimista, laajennetaan oppisopimuskoulutusta, syvennetään työelämän ja koulutuksen vuorovaikutusta sekä parannetaan ammatillisen koulutuksen arvostusta.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat tehneet suosituksen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen ja työharjoittelun järjestämisestä. Suosituksen avulla voidaan sopimusaloittain luoda työssäoppimista ja työharjoittelua edistävät sopimusmääräykset. Suositus korostaa ala- ja työpaikkakohtaista yhteistyötä työssäoppimisen ja työharjoittelupaikkojen aikaansaamisessa. Samalla on tarkoitus ehkäistä ristiriitatilanteiden syntyminen turvaamalla yritysten henkilöstön asema.

Tämän suosituksen allekirjoittaneiden tavoitteena on turvata nuorille korkeatasoisen ammattitaidon ja -tiedon hankkimismahdollisuudet, yrityksille ammattitaitoisen työ-

voiman saamisen helpottaminen sekä nuorten työllistymisen ammatillisen koulutuksen jälkeen.

Allekirjoittaneet suosittelevat, että oppilaitokset ja niiden ylläpitäjät, järjestöt ja yritykset sekä julkishallinto selvittävät ala- ja työpaikkakohtaisesti mahdollisuutensa lisätä nuorten työssäoppimisen paikkoja työpaikoilla. Osapuolet pitävät tärkeänä, että yhteistyössä löydetään riittävästi työssäoppimisen paikkoja, osallistutaan nuorten ohjaamiseen työpaikoilla ja käynnistetään työssäoppimisen erilaisia hankkeita.

Opettajien työssäoppimiseen liittyvää ammattitaidon ajantasaistamista työpaikoilla tulee mahdollisuuksien mukaan edistää ottaen huomioon työpaikan olosuhteet. Samoin työelämän asiantuntemusta opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa tulee käyttää.

Opetusministeriö käynnistää yhteistyössä työmarkkinoiden keskusjärjestöjen kanssa työssäoppimisen laajentamiseksi tarvittavat lainsäädäntö- ja muut jatkotoimet.

Helsingissä 21. tammikuuta 1998

Pääministeri Paavo Lipponen

Opetusministeri Olli-Pekka Heinonen

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry,

puheenjohtaja Erkki Kangasniemi

AKAVA ry, puheenjohtaja Mikko Viitasalo

Palvelutyönantajat ry, toimitusjohtaja Jorma Pellikka

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry,

puheenjohtaja Lauri Ihalainen

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry,

puheenjohtaja Esa Swanljung

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto,

toimitusjohtaja Johannes Koroma

SUOSITUS NUORTEN TYÖSSÄOPPIMISESTA PIENISSÄ JA KESKISUURISSA YRITYKSISSÄ

Suomen menestyminen ja kilpailukyvyyn varmistaminen synnytetään osaavalla ja uusiutumaan kykenevällä työvoimalla. Elinkeinorakenteen ja ammattitaitovaatimusten nopeat muutokset edellyttävät nykyistä tiiviimpää koulutuksen ja työelämän yhteyttä. Tulevaisuudessa ammatillisessa koulutuksessa korostuu työpaikoilla toteutettavan opetuksen eli työssäoppimisen merkitys.

Valtioneuvoston asettamien tavoitteiden mukaan ammatillisessa koulutuksessa lisätään työssäoppimista, laajennetaan oppisopimuskoulutusta, syvennetään työelämän ja koulutuksen vuorovaikutusta sekä parannetaan ammatillisen koulutuksen arvostusta.

Tämän suosituksen allekirjoittaneiden tavoitteena on turvata nuorille korkeatasoisen ammattitaidon ja -tiedon hankkimismahdollisuudet, yrityksille ammattitaitoisen työvoiman saamisen helpottaminen sekä nuorten työllistymisen ammatillisen koulutuksen jälkeen.

Allekirjoittaneet suosittelevat, että oppilaitokset ja niiden ylläpitäjät, järjestöt ja yritykset sekä julkishallinto selvittävät ala- ja työpaikkakohtaisesti mahdollisuutensa lisätä nuorten työssäoppimisen paikkoja työpaikoilla. Osapuolet pitävät tärkeänä, että yhteistyössä löydetään riittävästi työssäoppimisen paikkoja, osallistutaan nuorten ohjaamiseen työpaikoilla ja käynnistetään työssäoppimisen erilaisia hankkeita.

Opettajien työssäoppimiseen liittyvää ammattitaidon ajantasaistamista työpaikoilla tulee mahdollisuuksien mukaan edistää ottaen huomioon työpaikan olosuhteet. Samoin työelämän asiantuntemusta opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa tulee lisätä.

Allekirjoittaneet painottavat, että edellä esitettyjen tavoitteiden saavuttaminen edellyttää pienten ja keski suurten yritysten laajaa osallistumista. Näiden osallistumista pyri-

tään eri tavoin tukemaan. Tässä tarkoituksessa mm. käynnistetään toimenpiteitä työssäoppimisen laajenemisen esteiden poistamiseksi Suomen Kuntaliiton, Suomen Yrittäjien ja muiden työmarkkinoita edustavien keskusjärjestöjen kanssa.

Helsingissä 15. päivänä lokakuuta 1998

*Opetusministeriö
Suomen Kuntaliitto
Suomen Yrittäjät*

TYÖSSÄOPPIMISEN OPETUSSUUNNITELMAN PERUSTEET

Työssäoppiminen

Sen lisäksi, mitä asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (A 811/98, 5 §) on säädetty, tulee noudattaa työssäoppimisessa seuraavaa:

Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alussa jaksojen tulee olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä, jotta opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään.

Työssäoppiminen on suunniteltava yhdessä paikallisten työelämän edustajien kanssa, ja siinä on otettava huomioon alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. Oppilaitoksessa tulee päättää, miten työssäoppiminen ja työssäoppimisen tavoitteet sijoitetaan opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa tutkinnon kokonaisuuteen. Siinä on osoitettava, miten oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa.

Opiskelija voi suorittaa osan työssäoppimisesta myös ulkomailla, ja siitä on sovittava etukäteen.

Vain poikkeustapauksessa ja erittäin painavista syistä opiskelija voi suorittaa työssäoppimisen oppilaitoksen harjoitusyrityksessä tai vastaavien järjestelyin.

Oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten sekä antaa hänelle mahdollisuuksia hankkia työssäoppimisen jaksonkin aikana opintoihin liittyvää ammattitoutta. Työpaikalla on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen.

Muistiinpanoja

Järjestäminen

Sen lisäksi, mitä laissa ammatillisesta koulutuksesta (L630/98, 16 §) on säädetty, koulutuksen järjestäjän vastuulla on järjestää työssäoppimisen paikka yhdessä opiskelijan kanssa. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/98, 5 §) mukaisista asioista.

Työpaikalla tapahtuva koulutus tulee järjestää yleensä siten, että opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Tällöin hän on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset etuudet, kuten ruokailun ja mahdollisia matkakustannuskorvauksia. Erikseen niin sovittaessa tulee työssäoppiminen voida toteuttaa myös työsopimussuhteessa.

Työturvallisuus

Sen lisäksi, mitä laissa ammatillisesta koulutuksesta (L 630/98, 19 §, 28 §) on säädetty, työturvallisuusasioissa on noudatettava seuraavaa:

Kaikkien osapuolten on oltava selvillä työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista ja vakuutuksista. Tarvittaessa vastuista voidaan sopia erikseen. Ennen työn aloittamista työnantajan ja oppilaitoksen on yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita.

Työssäoppimisen järjestämistä säätelevät lisäksi mm. laki nuorista työntekijöistä (998/93, muutettu 754/98), asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (508/86, muutettu 679/90 ja 1428/93) ja mainittujen säädösten nojalla annetut työministeriön päätökset nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/93) ja vaarallisista töistä (1432/93) sekä vahingonkorvauslaki (412/74).

Arviointi

Työssäoppimisen aikana osoitettu osaaminen on arviointia niiden ammatillisten opintokokonaisuuksien osana, joihin työssäoppiminen sisältyy. Tutkintotodistukseen on merkittävä erikseen näkyviin työssäoppimisen laajuus, mutta erillistä arvosanaa ei merkitä.

SOPIMUSMALLI TYÖPAIKALLA KÄYTÄNNÖN TYÖTEHTÄVIEN YHTEYDESSÄ JÄRJESTETTÄVÄSTÄ KOULUTUKSESTA

SOPIJAPUOLET

Oppilaitos/Koulutuksen järjestäjä	Yhteyshenkilöt/Opettaja
	Puhelin
Yritys/Muu yhteisö	Yhteyshenkilö/Työpaikkakouluttaja
Työpaikka	Puhelin

1. KOULUTUKSEN MUOTO

Sopimus koskee ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta (työssäoppiminen). Opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa, ellei työsuhteesta ole erikseen sovittu työsopimuksella.

Opiskelija on säädösten mukaisten opintososiaalisten etujen piirissä työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen aikana siten kun siitä on erikseen säädetty (laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, opintotukilaki 65/1994, opintotukiasetus 260/1994, laki lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulumatkatuesta 48/1997, asetus lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulumatkatuesta 293/1997).

2. TUTKINNOT JA OPISKELIJAT

Tutkinnot, joita sopimus koskee:

Opiskelijoiden lukumäärä/vuosi

Opiskelija/opiskelijat

3. KOULUTUSAIKA (Tarvittaessa eri liite)

Koulutus alkaa	Koulutus päättyy	Jaksot

4. KOULUTUKSEN TAVOITE

Työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta ja opetussuunnitelman tavoitteista todellisessa työympäristössä ja sen säännöillä. Työpaikoilla tapahtuva opiskelu on suunnitelmallista, ohjattua ja sen tavoitteet täsmennetään opettajan, työpaikan yhteyshenkilön ja opiskelijan yhteistyönä.

5. KOULUTUKSEN SISÄLTÖ

Koulutusta järjestetään seuraavissa tehtävissä (Tarvittaessa eri liite):

Tehtävä	Ajanjakso	Työturvallisuuden kannalta erityisesti otettava huomioon

6. OPPILAITOKSEN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

Oppilaitos nimeää yhteyshenkilön tai -opettajan, joka toimii oppilaitoksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä ja valvonnassa.

Oppilaitos tarvittaessa avustaa ja opastaa yritystä työssäoppimisen tarkoituksenmukaisessa toteuttamisessa sekä antaa yritykselle tarpeelliset tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista.

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti.

Oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten sekä huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija on tietoinen velvollisuudestaan noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä.

Oppilaitos huolehtii siitä, että opiskelija on tietoinen tämän sopimuksen sisällöstä sekä velvollisuudestaan noudattaa sen lisäksi mitä erikseen on säädetty ammatillisesta koulutuksesta.

7. YRITYKSEN TEHTÄVÄT JA VASTUUT

Yritys nimeää yhteyshenkilön/työpaikkaohjaajan, jolla on riittävät valmiudet tämän tehtävän hoitamiseen ja joka toimii yrityksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä ja valvonnassa.

Yritys antaa oppilaitokselle tarpeelliset tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä olosuhteista sekä työvälineistä.

Yritys huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö on riittävässä määrin tietoinen opiskelijan työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä ja siihen liittyvästä sopimuksesta.

8. YHTEISTYÖ

Työssäoppimisen järjestäminen ja siihen liittyvä työnjako oppilaitoksen ja yrityksen kesken:

Suunnittelu:

Järjestäminen:

Valvonta:

Seuranta ja arviointi:

Oppilaitoksen ja yrityksen yhteyshenkilöt sopivat tarvittaessa tarkemmin työssäoppimisen yksityiskohtaisemmasta järjestämisestä.

Yritys ilmoittaa välittömästi oppilaitokselle odotettavissa olevat olennaiset muutokset opiskelijan työtehtävissä tai työolosuhteissa. Vastaavasti oppilaitos ilmoittaa mahdollisimman pian yritykselle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Oppilaitos järjestää erikseen niin sovittaessa nimetyille yhteyshenkilöille/työpaikkaohjaajille soveltuvaa koulutusta.

Oppilaitoksen ja yrityksen välisestä muusta yhteistyöstä on lisäksi sovittu seuraavaa:

9. KORVAUKSET

Työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen järjestämisestä työnantajalle mahdollisesti maksettavat korvaukset:

10. MUUT ERIKSEEN SOVITTAVAT ASIAT

Osapuolet ovat tietoisia työsuojeleluun, työtaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvästä vastuusta. Vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy vahingonkorvauslain mukaan.

Lisävakuutukset:

- Yritys ottaa vastuuvakuutuksen
- Oppilaitos ottaa vastuuvakuutuksen

Muut työoloja koskevat seikat esim.:

- Työaika (pv/viikko/keskimäärin): _____
- Ruokailun järjestäminen: _____
- Työvaatetus: _____
- Suojavälineet: _____
- Kulukorvaukset: _____

11. VOIMASSAOLOAIKA

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi/työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutuksen ajan, enintään _____ saakka. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään yhden kuukauden irtisanomisajan jälkeen tai erikseen sovittaessa ilman irtisanomisaikaa.

12. ALLEKIRJOITUKSET

Sopimus on allekirjoitettu kahtena kappaleena, yksi kummallekin sopijapuolelle. Jäljennös sopimuksesta annetaan opiskelijalle.

Päiväys _____

Yritys/Muu yhteisö	Oppilaitos/Koulutuksen järjestäjä
_____	_____
_____	_____

Työpaikkaohjaajien koulutus

Työpaikkojen nimeämille työpaikkaohjaajille järjestetään koulutusta eri puolilla Suomea. Opetushallitus on laatinut koulutuksesta työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet (2 ov). Vuoden 2004 loppuun mennessä on tarkoitus kouluttaa eri ESR-hankkeissa 20 000 työpaikkaohjaajaa.

Muistiinpanoja

Lisätietoja:

Työssäoppimisen tietopalvelu
www.edu.fi/tonet/

Kela
Tietoa mm. opintososiaalisista
eduista www.kela.fi

Opetusalan ammattijärjestö OAJ
www.oaj.fi

Opetushallitus
www.oph.fi
Työssäoppimisen opas
koulutuksen järjestäjälle. 2002.

Opetusministeriö
www.minedu.fi

Palvelutyönantajat ry
www.palvelutyonantajat.fi

SAKKI ry.
www.sakkinet.fi
TOPAS – työssäoppimisen
opas opiskelijoille. 2002.

**Suomen Ammattiliittojen
Keskusjärjestö SAK ry**
www.sak.fi

Suomen Kuntaliitto ry
www.kuntaliitto.fi

Suomen Opinto-ohjaajat SOPO ry
www.alli.fi/ohjausala

Suomen Yrittäjät ry
www.yrittajat.fi

**Taloudellinen
Tiedotustoimisto TAT**
www.tat.fi/tyossaoppiminen/julkaisut/
Työssäoppijan ohjaus ja
arviointi työpaikalla. 2001.
Työssäoppimisprosessin
kehittäminen ja arviointi. 2001.

**Teollisuuden ja Työnantajain
Keskusliitto TT**
www.tt.fi

**Toimihenkilökeskusjärjestö
STTK ry**
www.sttk.fi

Työsuojelupiirit
www.tyosuojelu.fi

Alkuperäisen oppaan sisällön päivitystyö on tehty osana
"Työpaikkaohjaajakoulutusaineisto pk-yrityksille" -projektia.



EUROOPAN
YHTEISÖ
Rakennerahastot



ETELÄ-SUOMEN
LÄÄNINHALLITUS



TAT
Taloudellinen Tiedotustoimisto
Et. Mäkelininkatu 4, 00130 Helsinki
PL 147, 00131 Helsinki
Puh. 020 131 511, Faksi 020 621 6286
etunimi.sukunimi@tat.fi, www.tat.fi

