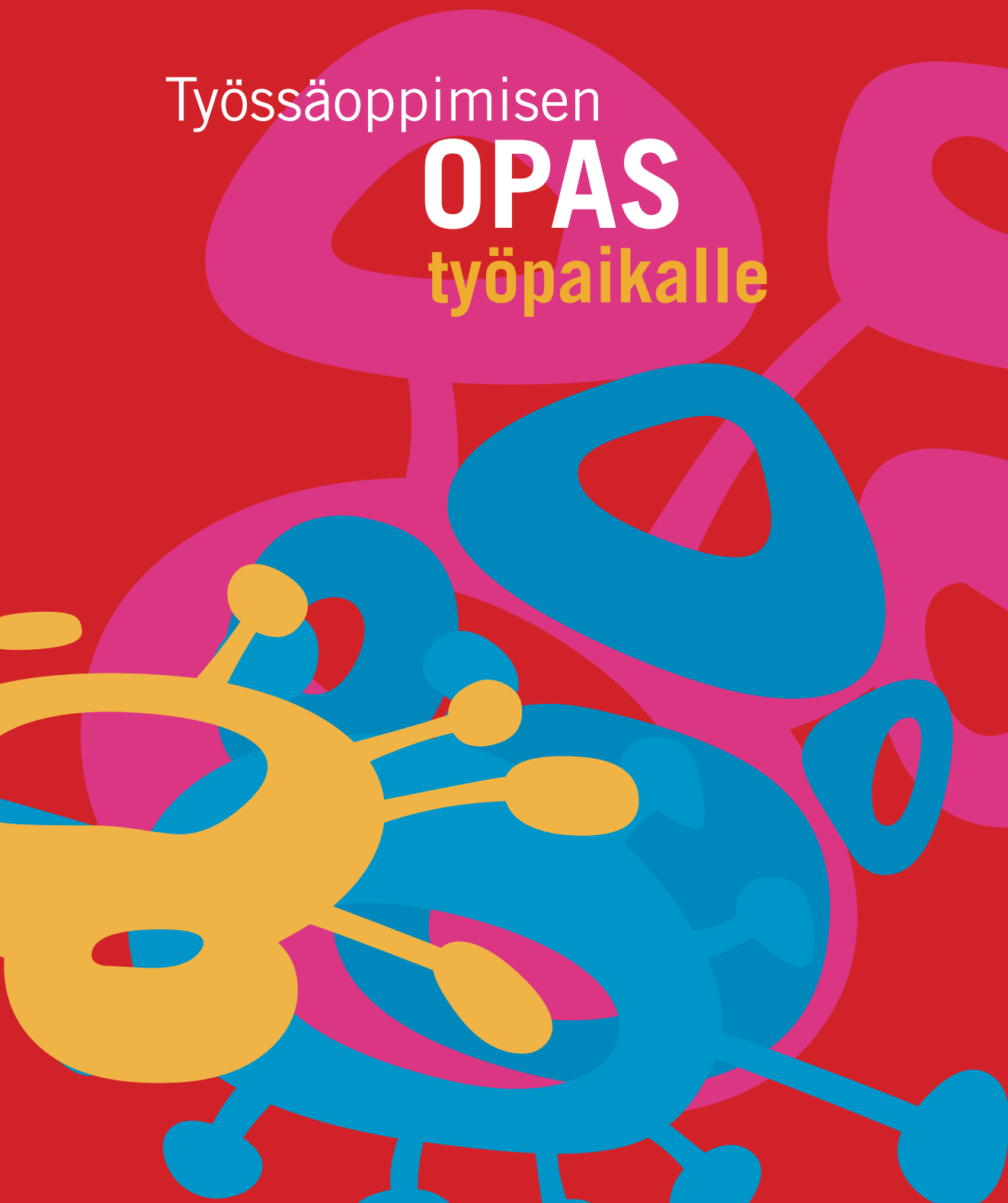


Työssäoppimisen

**OPAS**

työpaikalle



# SISÄLTÖ

Lukijalle

1. TYÖSSÄOPPIMINEN TYÖPAIKALLA ON OSA AMMATILLISTA KOULUTUSTA .....	4
Mitä on työssäoppiminen? Nuoria ammattilaisia tarvitaan lisää Työssäoppimisella ja ammattiosaamisen näytöillä varmistetaan ammattillisen koulutuksen laatua	
2. MONENLAISIA OPISKELIJOITA TYÖPAIKOILLE .....	5
Työssäoppiminen Ammattiosaamisen näytöt Työharjoittelu Työelämään tutustuminen (TET) Oppisopimus Näyttötutkinto	
3. LAINSÄÄDÄNTÖ JA SUOSITUKSET .....	7
Lainsäädäntö ja opetussuunnitelmat ohjaavat työssäoppimista Keskusjärjestöjen ja valtiovallan suositukset	
4. KIRJALLINEN SOPIMUS TYÖSSÄOPPIMISESTA .....	9
5. ERI OSAPUOLTEN TEHTÄVÄT JA VASTUUT .....	11
Miten työssäoppiminen käynnistyy työpaikan näkökulmasta? Hyvä ennakkosuunnittelu varmistaa onnistuneen työssäoppimisen Työpaikkaohjaajakoulutus valmentaa ohjaustehtävään Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt muuttavat opettajan työnkuvaa Opiskelijan vastuulla on noudattaa ohjeita Työssäoppimisen tavoitteet selviksi eri osapuolille	
6. TYÖTURVALLISUUS JA OPISKELIJAN PEREHDYTTÄMINEN TYÖPAIKKAAN .....	15
Työssäoppimisesta tiedottaminen henkilöstölle Työantajan vastuu työturvallisuudesta Oppilaitoksen vastuu opiskelijan työturvallisuudesta Nuori työntekijä ja perehdyttäminen Jos vahinko sattuu Työaika	
7. TYÖSSÄOPPIJA TARVITSEE OHJAUSTA JA PALAUTETTA .....	20
Työpaikkaohjaaja tukee opiskelijan oppimista Tarve ohjaukselle vaihtelee eri tilanteissa Monipuoliset työtehtävät ja palaute varmistavat ammattitaidon kehittymisen	
8. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT TYÖPAIKALLA .....	22
LIITTEET .....	24
Lakeja, asetuksia ja suosituksia	

# Lukijalle

Tämä opas tarjoaa työpaikoilla työssäoppimisesta vastaaville henkilöille yhteenvedon työssäoppimisen taustoista ja periaatteista sekä ohjaa niin työpaikkojen kuin oppilaitostenkin edustajia kiinnittämään huomiota keskeisiin vastuukysymyksiin. Tämä on oppaan 9. uudistettu painos, jonka sisältöä on päivitetty vastaamaan lainsäädännön osalta vuoden 2006 tilannetta.

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 on ammatillisen koulutuksen laadun ja työelämävastaavuuden kehittäminen.

Oppaan päivitystyö on tehty osana Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 3) -projektia, jonka rahoituksesta ovat TAT:n lisäksi vastanneet Opetushallitus ja Euroopan sosiaalirahasto. VETOLAVA 3 -projektin tavoitteena on ollut tukea paikallista työssäoppimisen laadun kehitystyötä oppilaitosten ja yritysten yhteistyössä. Projektissa on tuotettu työssäoppimisen laadun kehitystyötä tukevaa materiaalia.

## **Oppaan tilaukset:**

TAT/Koulutietopalvelu  
markus.erhovaara@tat.fi  
puh. (09) 1315 1539  
faksi (09) 621 6266  
[www.tat.fi](http://www.tat.fi)

## **TAT:n työssäoppimisen aineistot**

[www.tat.fi/tyossaoppiminen/](http://www.tat.fi/tyossaoppiminen/)

# TYÖSSÄOPPIMINEN TYÖPAIKALLA ON OSA AMMATILLISTA KOULUTUSTA

## Mitä on työssäoppiminen?

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

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

## Nuoria ammattilaisia tarvitaan lisää

Työssäoppimisen avulla yrityksen on mahdollista varmistaa ammattitaitoinen henkilöstö myös tulevaisuudessa. Työssäoppimisjaksojen aikana on mahdollisuus tutustua tulevaisuuden työntekijöihin. Jakson jälkeen opiskelija tuntee yrityksen toimintaa ja yhteistyö voi jatkua esimerkiksi kesätyön tai opinnäytetyön muodossa.

Työssäoppiminen tarjoaa myös yritysten henkilöstölle mahdollisuuden uuden oppimiseen. Yhteistyö oppilaitoksen kanssa avaa uusia mahdollisuuksia myös yritysten henkilöstön koulutukselle ja työskentelytapojen kehittämiseksi. Oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön lisääntyminen vaikuttaa myös ammatillisen koulutuksen kehittämiseen.

Eläkkeelle siirtyvien ammattilaisten 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 ammattiosaamisen näytöillä varmistetaan ammatillisen koulutuksen laatua**

Työssäoppimisesta on säädetty laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 601/2005) ja asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (811/1998, 603/2005). Työssäoppimisesta ei pääsääntöisesti makseta palkkaa eikä tehdä työsopimusta. Työssäoppimisen kustannukset jakautuvat eri osapuolille.

Oppilaitokset järjestävät eri puolilla Suomea työpaikkaohjaajille koulutusta. Vastaavasti opettajien täydennyskoulutuksen painopisteenä on opettajien työelämäosaamisen lisääminen. Sekä työpaikkaohjaajakoulutus että opettajien työelämäjaksot lisäävät vuorovaikutusta oppilaitosten ja työpaikkojen kesken ja luovat pohjaa yhteistyökäytäntöjen kehittämiseksi.

Työssäoppimisen lisäksi ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen välineeksi tulevat ammattiosaamisen näytöt, joilla varmistetaan, että ammatillisten opintojen tavoitteet on saavutettu. Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa.

# 2

## **MONENLAISIA OPISKELIJOITA TYÖPAIKOILLE**

### **Työssäoppiminen**

Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää ammatillisen perustutkinnon opetussuunnitelman mukaista käytännön opetusta. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla.

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 yhteistyösopimus oppilaitoksen ja yrityksen kesken.

## **Ammattiosaamisen näytöt**

Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan opiskelijan osaamista työpaikalla tai oppilaitoksessa. Ammattiosaamisen näyttö on koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi. Opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. Työpaikalla toteutettavat ammattiosaamisen näytöt ovat osa työssäoppimisjaksoa ja opiskelija tekee näytössä samoja työtehtäviä kuin muutenkin työssäoppimisjaksonsa aikana.

## **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 kestoltaan 20–50 opintoviikkoa. Työpaikoilla voi olla myös työvoimakoulutuksen, jatko- ja täydennyskoulutuksen sekä erilaisten lyhytkurssien opiskelijoita työharjoittelussa.

## **Työelämään tutustuminen (TET)**

Perusopetuksen vuosiluokilla 7–9 opiskelevalla on mahdollisuus tutustua työelämään. Perusopetuksen 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.

**Tässä oppaassa keskitytään ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin työpaikalla.**

# LAINSÄÄDÄNTÖ JA SUOSITUKSET

## Lainsäädäntö ja opetussuunnitelmat ohjaavat työssäoppimista

### Työssäoppimista säätelevät

- Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, muutokset 601/2005) ja
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998, muutokset 603/2005).

### 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)
- Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)
- Asetus nuorille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)
- Työturvallisuuslaki (738/2002)
- Vahingonkorvauslaki (412/1974)
- Laki opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002)

### Ammatillisen koulutuksen valtakunnalliset opetussuunnitelman perusteet ohjaavat osaltaan työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä

- 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.
- 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.
- Kaikki opetussuunnitelman perusteiden mukaiset opiskelijan opintokokonaisuuksiin tulee arvioida ja kaikkien ammatillisten opintokokonaisuuksien keskeinen osaaminen tulee osoittaa ammattiosaamisen näytöillä tekemällä käytännön työtehtäviä.
- Ammattiosaamisen näytöt on suunniteltava, toteutettava ja arvioitava oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä.
- Arvioinnin on kohdistuttava työprosessien, työtehtävien, työn perustana olevan tiedon ja työturvallisuuden hallintaan sekä yhteisiin painotuksiin ja kaikille aloille yhteiseen ydinosaamiseen.
- Arvioinnissa opiskelijan osaamista verrataan opintokokonaisuuden tavoitteisiin ja niiden pohjalta oppilaitoksessa laadittuihin arviointikriteereihin. Arvioinnin on perustuttava opiskelijan itsearvointiin ja arviointikeskusteluun.
- Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että opiskelija saa riittävästi tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näyttöjen suorittamiseen.

## Keskusjärjestöjen ja valtiovallan suositukset

Työssäoppimista ohjaavat myös työmarkkinoiden ja keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset.

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.

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt toteutetaan **pääsääntöisesti ilman työsopimussuhdetta** eikä opiskelijalle tai työnantajalle tällöin makseta palkkaa tai korvausta. Suosituksen toimilla ei ole tarkoitus korvata yrityksen tai muun organisaation henkilöstöä eikä vaikuttaa olemassa olevan henkilöstön palvelussuhteisiin.

Järjestöt katsovat, että työsopimuslain 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.

Vuonna 2005 uudistetun suosituksen ja kannanoton mukaisella toiminnalla tulee tukea myös ammattiosaamisen näyttöjen käyttöön ottamista siten, että ammatillisen koulutuksen ja työelämän lähentyminen ja ammattiosaamisen laadul-



linen varmistuminen kehittyy. Kun oppilaitoksilla on mahdollisuus yhteistyössä yritysten kanssa järjestää ilman työsuhdetta työssäoppimista niiden ja yritysten välillä tehtävän sopimuksen pohjalta, voidaan tähän toimintaan liittää yrityksen käytännön mahdollisuuksien puitteissa myös ammattiosaamisen näytöt. Tähän tulee kytkeä jo työssäoppimisen ja harjoittelun osalta tarpeellinen asianmukainen ohjaus ja opastus yrityksessä.

Järjestöt toteavat, että avoin ja luonteva yhteistoiminta työpaikoilla on tärkeässä asemassa koulutuksen ja työssäoppimisen sekä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa. Työssäoppimisen onnistumisen kannalta on keskeistä, että koko työyhteisöllä on osaamista ja tietoa työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä.

Oppilaitosten ja yritysten välinen tiivis yhteistyö on edellytys työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistuneessa toteuttamisessa. Yhteistyötä on syytä syventää entisestään opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin tukemiseksi työpaikoilla sekä työelämän edustajien kouluttamiseksi näihin tehtäviin.

## 4 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. 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 ennakosuunnittelun, työssäoppijan ohjauksen ja arvioinnin osalta sekä opettajan osallistumisesta työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen. Työpaikka tai oppilaitos voi ottaa ylimääräisen vastuuvakuutuksen.

#### Työoloja koskevia asioita ovat

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

Keskustelu yrityksen ja oppilaitoksen edustajien kesken odotuksista yhteistyölle

Sopimus työssäoppimisyhteistyöstä oppilaitoksen kanssa

Työpaikkaohjaajien koulutus

Työpaikan oppimismahdollisuuksien selvittäminen yhteistyössä opettajan kanssa

Sopiminen oppilaitoksen edustajan kanssa työssäoppimisjakson kestosta, ajankohdasta ja tavoitteista (opiskelijakohtainen sopimus)

Työssäoppimisjakson työtehtävien ja perehdyttämisen suunnittelu

Tiedottaminen yrityksen henkilöstölle työssäoppijan tulosta työpaikalle

Opiskelijan perehdyttäminen ja ohjaus sekä palaute opiskelijalle

Ammattiosaamisen näytön suunnittelu yhteistyössä opettajan ja opiskelijan kanssa

Ammattiosaamisen näytön toteutus ja arviointikeskustelu

Palautekeskustelu opiskelijan ja opettajan kanssa työssäoppimisjakson toteutuksesta

Kehittämistoimenpiteet työssäoppimisen osalta



## 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 kehittävästä työtehtävästä.

Yrityksessä kannattaa varata aikaa ennakkosuunnitteluun. On yrityksen edun mukaista tietää mitä kuuluu tutkinnon opetussuunnitelmaan, missä vaiheessa opintojaan työssäoppimisjaksoa aloittava opiskelija on ja millainen hänen ammattitaitonsa on. Vertaamalla työssäoppimispaikan koulutusmahdollisuuksia 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. Jokaisella työpaikalla tulee olla työpaikkaohjaajan tehtävään nimetty henkilö. Työpaikkaohjaajan tulee olla ammattitaitoinen ja erityisen motivoitunut koulustehtävään. Taitava työntekijä ei välttämättä ole taitava ohjaaja. 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 ennakosuunnitteluun
- tutustua opiskelijan työssäoppimisen tavoitteisiin ja osaamiseen
- varmistaa, että työyhteisö tietää työssäoppijan tulosta työpaikalle
- perehdyttää ja ohjata opiskelijaa sekä antaa hänelle kehittävää palautetta
- osallistua opiskelijan ammattiosaamisen näytön suunnitteluun ja arviointiin
- antaa oppilaalle kuva siitä, miten työyhteisö toimii ja kehittyy
- osallistua työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksessä
- antaa oppilaitokselle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.

Ennen työssäoppimisjakson alkua on hyvä sopia ohjaavan opettajan kanssa yhteydenpitotavoista työssäoppimisjakson aikana. Opettaja toimii työpaikkaohjaajan tukena opiskelijan ohjaustehtävässä. Opettajan rooli korostuu ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun ja arvioinnin osalta.

Työpaikalla työpaikkaohjaajien tukena toimii työssäoppimisen yhteyshenkilö, joka vastaa työpaikan puolesta oppilaitosyhteistyöstä.

### Työssäoppimisen yhteyshenkilön tehtävät ovat

- koordinoida työssäoppimista ja oppilaitosyhteistyötä koko yrityksen tasolla
- vastata tiedottamisesta yrityksen henkilöstölle
- toimia yhteyshenkilönä oppilaitoksiin
- vastata työssäoppimisen vuosisuunnitelmasta ja käytäntöjen kehittämisestä
- osallistua työssäoppimisjakson työtehtävien suunnitteluun yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa
- toimia työpaikkaohjaajien tukena
- toimia yhteyshenkilönä perusopetuksen työelämään tutustumisjaksojen (TET) osalta

## Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt muuttavat opettajan työnkuva

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikkojen kesken. Opettajan tulee tuntee työssäoppimispaikat hyvin, 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 työssäoppimisjakson aikana.



## Opettajan tehtävät työssäoppimisessa ovat

- tuntea alan työpaikat siten, että osaa ohjata opiskelijan oikeaan työssäoppimispaikkaan
- varmistaa ennakkoon, että työpaikka soveltuu työssäoppimispaikaksi
- selvittää 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 työssäoppimisjakson aikana
- osallistua opiskelijan ohjaukseen ja palautekeskusteluihin työssäoppimisjaksolla yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa
- perehdyttää työpaikkaohjaaja ja opiskelija ammattiosaamisen näyttöön arviointimenetelmänä
- osallistua ammattiosaamisen näytön suunnitteluun ja arviointiin yhdessä työpaikkaohjaajien 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.

## Opiskelijan tehtävät työssäoppimisessa ovat

- käyttäytyä asiallisesti ja noudattaa työpaikan yleisiä pelisääntöjä, 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 eri osapuolille

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen 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 tiedossa sekä opiskelijalla että kaikilla hänen kanssaan työskentelevillä. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijalle pyritään antamaan kokonaisvaltainen käsitys eri työtehtävistä ja työpaikan käytännöistä.

## 6 TYÖTURVALLISUUS JA OPISKELIJAN 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 työntekijätkin. 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 opiskelijan kanssa työskentelevillä henkilöillä.

Opiskelijan vastaanottoon valmistautumiseen on varattava työpaikalla riittävästi aikaa. Esimies tarvitsee hyvissä ajoin tiedon opiskelijan työssäoppimisjakson ajankohdasta ja tavoitteista, jotta tiedotukseen ja käytännöistä sopimiseen työpaikalla jää 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 mahdollisesti perusasioiden uudelleen kertomista, jotta työturvallisuusasiat ja työpaikan käytännöt tulevat tutuksi työssäoppijalle.

## Työntajan vastuu työturvallisuudesta

Työturvallisuuslain (738/2002) 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolehtimisvelvotteesta. Työntaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveellisyydestä työssä. Työntajan on muun ohella otettava huomioon työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin, kuten esimerkiksi ammattitaitoon, työkokemukseen ja ikään 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 työntajan 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.

**Työntaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta**, vaikka opiskelija ei ole työsuhteessa työntajaan. 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.



## Oppilaitoksen vastuu 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 **vuokratyönantajan 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. erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä, tehdään työsuojelupiirille tarvittava ilmoitus

**Koulutuksen järjestäjän vastuulla** on hankkia opiskelijoille opintojen alussa 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 suojaimeet ja valvoa, että hän myös käyttää niitä sekä hankkia työpaikalla tarvittavat erikoissuojavälineet. Henkilökohtaisista suojavälineistä ja työvaatetuksesta saattaa osa tulla hankittavaksi oppilaitoksen ja osa työnantajan kautta. Tästä tulee sopia oppilaitoksen ja työpaikan kesken ja asia on syytä kirjata työssäoppimissopimukseen.

Opetusministeriön maksuperustepäätöksen 22.12.1999 (1096/1998) mukaan maksuttomaan opetukseen on katsottava kuuluvan opetuksen järjestämisen edellyttämät työvälineet, koneet, laitteet, suojavaatteet ja työturvallisuussäännösten edellyttämät varusteet.



## 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 työtapa-turmia nuorille työntekijöille. Nämä tapaukset olisivat useimmiten olleet estettävissä rauhallisella harkinnalla ja huolellisella perehdytyksellä. Nuorelle ei tule osoittaa työtehtävää, jonka mahdollisiin riskeihin ja niiltä suojautumiseen hän-tä ei ole opastettu.

Tapaturmariskien lisäksi pitää ottaa huomioon myös ammattitautien ja mui-den työperäisten sairauksien riskeiltä suojautuminen, kuten esimerkiksi kemial-liset ja biologiset altisteet, oikea ergonomia, suojainten oikea käyttö ja liiallisen fyysisen tai henkisen kuormituksen välttäminen. Terveellisten ja turvallisten työ-menetelmien käyttö on helpointa opetella opiskelijana, jolloin työsuojelu kasvaa itsestään selväksi osaksi omaa ammattitaitoa. Kokoneen työtoverin ja esimiehen esimerkki on parasta terveys- ja turvallisuusvalmennusta, jonka myönteiset vai-kutukset ulottuvat nuoren koko tulevaan työuraan, jopa kymmenien vuosien pää-hän. Hyvin hoidettu työsuojelu on myös työnantajan etu, koska työn laatu paranee ja poissaolokustannukset vähenevät.

Nuorten työntekijöiden työsuojelusta säädellään valtioneuvoston asetuksella (475/2006) nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä.

### Perehdyttäminen työturvallisuusasioihin sisältää mm.

- koneiden ja laitteiden käyttö- ja hoito-ohjeet
- ergonomia
- henkilönsuojaimet
- 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 perehdyttämisessä käydään läpi esim. 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.

## Jos vahinko sattuu

Tapaturman sattuessa opiskelijalle maksetaan korvaus 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. Jos oppilas aiheuttaa virheellään tai laiminlyönnillään vahinkoa opetukseen liittyvässä työssä, korvausvelvollinen on vahingonkorvauslain mukaan 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 työaikaa koskevia säännöksiä. 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 aikoja. 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 arkoja tarttumaan itsenäiseen työhön tai arastelevat kysyä neuvoa työpaikkaohjaajalta. Jos opiskelija on impulsiivinen, hän saattaa tehdä sellaista, mitä hän ei vielä osaa ja voi aiheuttaa näin työturvalli-

suusriskejä tai muita taloudellisia menetyksiä. Erityisopiskelijoiden yksilöllisten ohjaustarpeiden tunnistamiseen työpaikkaohjaaja tarvitsee opettajalta tukea ja ohjausta.

## Tarve ohjaukselle vaihtelee eri tilanteissa

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

Ohjauksen tarve muuttuu työssäoppimisjakson aikana ja opiskelijan ammattitaidon kehittyessä. **Opiskelijaan tutustuminen** auttaa arvioimaan kuinka paljon hän tarvitsee ohjausta eri tilanteissa. Erityisesti hiljaisten ja arkojen opiskelijoiden kanssa kannattaa käyttää aikaa, sillä uudet tilanteet voivat olla heille jännittäviä kokemuksia.

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 opiskelija ja 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 **tutkinnon 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.

Opiskelija tarvitsee **palautetta** osaamisestaan ja oppimisestaan. Työssäoppimisjakson loppuksi järjestetään **arviointikeskustelu**, jossa opiskelija, työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja käyvät yhdessä keskustelua opiskelijan kehitymisestä työssäoppimisjaksolla sekä opiskelijan vahvuuksista ja kehittymistarpeista. Samalla on hyvä arvioida työssäoppimisjakson järjestelyjä niin oppilaitoksen kuin yrityksenkin osalta.

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa työpaikkaohjaaja perehdytetään työssäoppimisen ohjaukseen ja arviointiohjeisiin. Lue lisää opiskelijan ohjauksesta TAT:n oppaasta ”Työssäoppijan ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt työpaikalla”.

## AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT TYÖPAIKALLA

Ammattiosaamisen näyttö lisää tavoitteellisuutta työssäoppimisessa. Opiskelijalle aidossa työelämän tilanteessa toteutettu näyttö on osoitus ammatillisesta osaamisesta käytännössä. Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan opiskelijan osamista työpaikalla tai oppilaitoksessa.

Ammattiosaamisen näyttö on koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima **työtilanne tai työprosessi**. Opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon.

**Työssäoppimisjaksolla tehtävän ammattiosaamisen näytön suunnitteluun osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja yhdessä.** Ammattiosaamisen näytön suunnittelu lähtee opiskelijan oppimistavoitteista ja työtehtävistä työssäoppimisjaksolla. Opiskelija voi esimerkiksi itse ehdottaa näytössä suoritettavaa kokonaisuutta tai työpaikkaohjaaja ja opettaja miettivät yhdessä sopivan tehtävän. Tehtävä tai kokonaisuus on sellainen, jonka opiskelija te-

kisi muutenkin työssäoppimisjaksolla. Opettajan vastuulla on arvioida näytön vaikeustaso sopivaksi ja hyväksyä tehtävä ennen näytön käynnistymistä.

**Opettajan tehtävänä on perehdyttää opiskelija ja työpaikkaohjaaja ammattiosaamisen näytön arviointiin ja -arviointikriteereihin.** Ammattiosaamisen näytöt voivat kestää muutamasta tunnista useaan päivään. Kesto riippuu näytettävästä opintokokonaisuudesta ja työtehtävistä. Suunnittelussa on otettava huomioon, että ammattiosaamisen näytön aikana voidaan luotettavasti arvioida opiskelijan osaaminen. Opiskelija voi kysyä näytön aikana neuvoja työpaikkaohjaajalta ja työpaikkaohjaaja voi tarpeen mukaan ohjata opiskelijaa näytön aikana.

Ammattiosaamisen näytön jälkeen järjestetään **arviointikeskustelu**, johon osallistuvat opiskelija ja opettaja sekä mahdollisuuksien mukaan myös työpaikkaohjaaja. Opettajan tehtävänä on varmistaa, että arviointi tehdään sovittujen arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaan. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että opiskelija saa riittävästi tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näyttöjen suorittamiseen.



# LIITTEET

## Lakeja, asetuksia ja suosituksia

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, muutokset 601/2005).....	24
Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998, muutokset 603/2005).....	25
Työturvallisuuslaki (738/2002) .....	26
Laki nuorista työntekijöistä (998/1993, muutettu 754/98, 746/2008) .....	26
Asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006) ....	26
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002).....	28
Vahingonkorvauslaki (412/74).....	29
Laki opiskeluun liittyvässä työn rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta (1318/2002) .....	29
Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä .....	29
Keskusjärjestöjen suositus ja kannanotto työpaikoilla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi .....	30
Suositus nuorten työssäoppimisesta pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.....	32
Opetussuunnitelman perusteet.....	32

### Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, muutokset 601/2005)

#### 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 työsuhteessa työnantajaan, tai erikseen niin sovittaessa laatimalla työsuhteen.

#### 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 työsuhteessa työnantajaan.

#### 25 § Opiskelijan arviointi (601/2005)

Opiskelijan arvioinnilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan opiskelua sekä kehittämään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin. Opiskelijoiden oppimista, työskentelyä ja osaamista tulee arvioida monipuolisesti.

Ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelijan ammatillista osaamista tulee muun arvioinnin ohella arvioida opiskelijan työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa työtilanteissa tai -tehtävissä antamien ammattiosaamisen näyttöjen perusteella.

#### 25 a § Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaava toimielin (601/2005)

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten koulutuksen järjestäjän tulee asettaa toimielin tai useampia toimielimiä, joihin kuuluu koulutuksen järjestäjää, opettajia ja opiskelijoita sekä asianomaisten alan tai asianomaisten alojen työ- ja elinkeinoelämää edustavia jäseniä. Toimielin voi olla myös kahden tai useamman koulutuksen järjestäjän yhteinen. Toimielin hyväksyy koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman osana olevat suunnitelmat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista, valvoo näyttötoimintaa sekä päättää ammattiosaamisen näyttöjen arvioijista. Lisäksi toimielin käsittelee opiskelijan arviointia koskevat oikaisuvaatimukset. Koulutuksen järjestäjä päättää tarkemmin toimielimen muista tehtävistä, toimintatavoista ja päätöksenteosta sekä toimielimen jäsenille maksettavista palkkioista.



## **25 b § Arvioinnista päättäminen (601/2005)**

Opiskelijan opintosuoritusten ja osaamisen arvioinnista päättää arvioitavien opintojen opetuksesta vastaava opettaja tai, jos opettajia on useita, opettajat yhdessä. Tutkintoon sisältyvästä työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutuksen arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö yhdessä. Ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista päättävät 25 a §:ssä tarkoitetun toimielimen määräämät opettajat ja työelämän edustajat yhdessä tai erikseen.

## **33 § Opiskelijan salassapitovelvollisuus**

Opiskelijan velvollisuudesta pitää salassa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestetyssä koulutuksessa saamansa tiedot on voimassa, mitä vastaavissa tehtävissä työskentelevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden salassapidosta erikseen säädetään.

## **37 § Opintososiaaliset edut**

Päätoimisissa opinnoissa opiskelijalla on oikeus maksuttomaan ateriaan niinä työpäivinä, joihin opetussuunnitelma edellyttää opiskelijan läsnäoloa koulutuksen järjestäjän osoittamassa koulutuspaikassa.

## **Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998, muutokset 603/2005)**

### **5 § Sopimus työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta ja ammattiosaamisen näyttöistä (603/2005)**

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

Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman ja näyttötutkimuksen perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestä-

misen 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 työturvallisuusvastuusta.

### **11 § Arvioinnin suorittaja ja tieto arviointiperusteista (603/2005)**

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.

### **10 § Arvioinnin perusteet (603/2005)**

Opiskelijan osaaminen ja sen kehittyminen on arvioitava riittävän usein koulutuksen aikana ja koulutuksen päättyessä. Opiskelijan hyväksytyt opintosuoritukset ja aikaisemmin hankittu osaaminen arvioidaan käyttäen asteikkoa kiitettävä (5), hyvä (4\_3) ja tyydyttävä (2\_1). Vastaavaa asteikkoa käytetään arviotaessa ammattiosaamisen näyttöjä. Erityisopetuksessa ammattiosaamisen näytöt voidaan arvioida myös sanallisesti. Vapaasti valittavat opinnot voidaan opiskelijan suostumuksella hyväksyä suoritetuksi ilman arvosanaa.

Opetushallitus antaa opetussuunnitelman perusteiden yhteydessä tarkemmat määräykset arvioinnin ja siihen sisältyvien ammattiosaamisen näyttöjen perusteista.

### **11 § Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvan henkilön pätevyys (603/2005)**

Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvalla muulla henkilöllä kuin opettajalla tulee olla sellainen koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa.

### **11 a § Arviointiaineiston säilyttäminen (603/2005)**

Opiskelijalle on varattava tilaisuus tutustua kirjalliseen tai muuten tallennettuun opintoja, osaamista tai ammattiosaamisen näyttöjä koskevaan arvioinnin perusteena olevaan aineistoon. Arvioinnin perusteena oleva aineisto on säilytettävä vähintään kuuden kuukauden ajan arvosanan antamisesta.

## Työturvallisuuslaki (738/2002)

### 2§ Lain yleinen soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työsopimuksen 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, 746/2002)

### 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 henkiselle 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 nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)

### 1 § Soveltamisala

Tässä asetuksessa säädetään niistä edellytyksistä, joilla nuorilla työntekijöillä voidaan teettää nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) 9 §:n 2 momentissa tarkoitettuja erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä. Työhön, jota nuori työntekijä tekee ammatillisessa koulutuksessa opettajan johdolla ja valvonnassa, sekä työhön johon hänellä on ammatillinen perustutkinto, sovelletaan vain 5 §:ää.

### 2 § Koulutukseen liittyvä työ

Nuori työntekijä voi työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä ammatillisessa koulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa tehdä 3 §:n 1 momentin 3\_5 kohdassa tarkoitettuja töitä kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja tarpeellisesta perehdyttämisestä liitetään työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen ja lähetetään tiedoksi asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle.

Peruskoulun seitsemännestä luokasta lähtien oppilaat voivat iästään riippumatta opettajan johdolla ja välittömässä valvonnassa tehdä 4 §:ssä tarkoitettua työtä, jos se on opetuksen toteuttamiseksi välttämätöntä ja voidaan tehdä turvallisesti. Erityistä huomiota tulee kiinnittää siihen, että työvälineet ja suojaimet ovat nuorelle työntekijälle sopivat ja turvalliset käyttää.

### 3 § Erityisen haitalliset työt

Nuorta työntekijää saa käyttää seuraaviin töihin vain 1 §:n 2 momentissa ja 2 §:n 1 momentissa tarkoitettussa koulutuksessa mainituissa momenteissa tarkoitettu edellytyksin ja 8 §:ssä säädetyllä luvalla:

- 1) työt, joissa esiintyy nuoren työntekijän ikään ja kokemukseen nähden liiallista rasitusta, huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta, huomattavaa taloudellista vastuuta tai erityisiä vaaroja, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään;
- 2) yksintyöskentely silloin, kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara;

- 3) psykiatristen potilaiden ja psyykkisesti tai sosiaalisesti häiriintyneiden hoito ja huolto;
- 4) kuolleiden käsittely ja kuljetus;
- 5) teurastus;
- 6) sukellus;
- 7) työ, jossa altistutaan haitallisesti myrkyllisille aineille tai syöpää, perinnöllisiä perimävaurioita taikka sikiövaurioita aiheuttaville aineille tai aineille, jotka jollakin muulla tavalla voivat vaikuttaa ihmisen terveyteen pysyvästi;
- 8) palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely ilmeisen vaarallisissa olosuhteissa; sekä
- 9) työ, jossa altistutaan haitalliselle säteilylle.

#### 4 § Vaaralliset työt

Nuori työntekijä, joka on täyttänyt 16 vuotta, saa tehdä sosiaali- ja terveysministeriön asetuksella vahvistetussa esimerkkiluettelossa mainittua vaarallista työtä, jos suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteista tai aineista taikka työolosuhteista ole hänelle itselleen taikka hänen työnsä takia muille erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa.

Ennen 1 momentissa tarkoitetun työn aloittamista työnantajan tai, jos kysymyksessä on koulutukseen liittyvä työ, koulutuksen järjestäjän on yhteistoiminnassa työnantajan kanssa tehtävä siitä ilmoitus asianomaiselle työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitusta on täydennettävä, jos turvallisuuteen vaikuttavat olosuhteet muuttuvat olennaisesti työn aikana.

Edellä 2 momentissa tarkoitetun ilmoituksen tulee sisältää seuraavat työpaikan sopivuutta vaaralliseen työhön osoittavat tiedot työntekijöistä, suunnitellusta työstä ja työpaikalla vaaran torjumiseksi tehdyistä toimenpiteistä:

- 1) työntekijäryhmän tai työntekijän yleinen valmius aiottuun työhön;
- 2) vaarojen selvittäminen ja arviointi;
- 3) kemiallisille, fysikaalisille ja biologisille vaaratekijöille altistumisen luonne ja kesto;
- 4) työvälineiden valinta ja turvallinen käyttö;
- 5) poikkeukselliset työajat ja niiden perusteet;
- 6) opastuksen ja ohjauksen järjestäminen; sekä
- 7) muut työturvallisuutta varmistavat toimenpiteet.

#### 5 § Opetus ja ohjaus

Tässä asetuksessa tarkoitettua työtä tekevä nuori työntekijä on tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa ohjattava ja perehdytettävä:

- 1) työpaikan olosuhteisiin, työn turvalliseen tekemiseen ja siihen mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan;
- 2) koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden toimintatapaan ja niistä johtuviin työmenetelmiin;
- 3) turvallisiin menettelytapoihin, joita on noudatettava tuotantotoiminnan aloituksessa ja lopetuksessa, koneiden puhdistuksessa, säädössä, huollossa ja korjauksessa sekä tuotantotoiminnan ennakoitavissa olevissa häiriötilanteissa samoin kuin koneiden ja laitteiden vioittuessa; sekä
- 4) käytettävien koneiden ja laitteiden sekä kemiallisten tuotteiden turvallisuusmääräyksiin samoin kuin työsuojelua koskevien säännösten mukaan työpaikalla noudatettaviin menettelytapoihin ja varotoimenpiteisiin sekä ensiapuohjeisiin.

Ennen uuden työvaiheen aloittamista on varmistettava, että nuori työntekijä on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja siihen liittyviin vaaroihin sekä osaa noudattaa työturvallisuusohjeita. Työn kuluessa on lisäksi kiinnitettävä erityistä huomiota nuoren työntekijän ohjaukseen ja valvontaan.

Nuori työntekijä on kunkin työvaiheen tai työmenetelmän omaksumisen ajaksi sijoitettava työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastuksen ja silmälläpidon alaisena.

#### 6 § Työterveyshuollon kuuleminen

Työn ja työolosuhteiden nuorelle työntekijälle aiheuttamaa terveyden vaurioitumisen vaaraa arvioitaessa käytetään apuna työpaikan työterveyshuoltoa siten kuin erikseen säädetään.

#### 7 § Oppivelvollisen huoltajalle tehtävä ilmoitus

Oppivelvollisen nuoren työntekijän huoltajalle on etukäteen ilmoitettava 4 §:ssä tarkoitetun vaarallisen työn tekemisestä ja sen perusteista.

#### 8 § Poikkeuslupa

Asianomaisella työsuojeluviranomaisella on oikeus antaa määräämillään ehdoilla lupa poiketa tämän asetuksen säännöksistä 16 vuotta täyttäneen nuoren työntekijän osalta, jos se on välttämätöntä nuoren työntekijän ammatillisen kehityksen kannalta, ehdolla että nuori työntekijä työskentelee kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön valvonnassa ja että tämän asetuksen tarkoitus on muulla tavoin riittävästi varmistettu.

## Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)

### Esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä

#### 1. Mekaaniset vaaratekijät

##### *Koneet, laitteet ja työvälineet*

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

##### *Ajettavat työkonet*

- Traktorilla ajo, jossa ei ole turvaohjaamaa tai, jossa on lisälaitteita.
- Työskentely trukeilla.
- Työskentely maansiirtokoneella, metsätyökoneella, leikkuupuimurilla ja turpeennostokoneella.
- Työskentely vaativissa olosuhteissa moottori-  
kelkalla 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 tarkoitettun STM:n asetuksen tai 11 §:ssä tarkoitettun vaarallisten aineiden luettelon mukaisesti erittäin myrkyllisiksi, syövyttäväksi, räjähtäväksi, herkistäväksi, ärsyttäväksi, haitalliseksi, syöpää aiheuttavaksi, perimää vaurioittavaksi 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 vaaratekijät

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

#### 4. Sähköiset vaaratekijät

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

#### 5. Ruumiillinen liikarastitus

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

#### 6. Biologiset vaaratekijät

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

#### 7. Eräät työt

- Maanalainen työ kaivoksessa tai kaivannossa, joissa on sortumis- tai luhistumisvaara.
- Räjäytystyö 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 määrättyjen 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 osallistuksessa opetussuunnitelman tai tutkinnon perusteiden mukaiseen työhön rinnastettavaan käytännön opetukseen, työssäoppimisjaksoon, 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.

## Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä

Allekirjoittaneet valtion, kuntien ja työelämän keskusjärjestöjen edustajat suosittelevat seuraavaa:

Osaavat ja uudistuskykyiset työntekijät ja yrittäjät varmistavat Suomen kilpailukyyn ja hyvinvoinnin. Ammattikoulutuksen kehittämisen päämääränä on vahvistaa suomalaisen työelämän ja ammatillisen koulutuksen kilpailukykyä kansainvälistyvässä toimintaympäristössä väestön ammattiosaamista kohottamalla sekä tukemalla työelämälähtöistä innovaatiotoimintaa. Kehittämisen keskeisiä tavoitteita ovat koulutuksen laadun, työelämävastaavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen sekä opiskelijoiden työelämään siirtymisen tehostaminen. Tavoitteet korostavat koulutuksen ja työelämän syvenevän yhteistyön tarvetta.

Ammattikoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tarvitaan laajaa ja monipuolista yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja yritysten ja muiden työpaikkojen kanssa sekä yhteistyötä kaikilla hallinnon tasoilla. Yhteistyö korostuu etenkin työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa työssäoppimisjaksoilla ja oppisopimuskoulutuksessa sekä ammattiosaamisen näytöissä.

Ammatilliseen peruskoulutukseen on liitetty vähintään 20 opintoviikon laajuinen työssäoppiminen asteittain vuodesta 1999 lukien. Työpaikoilla tapahtuvien työssäoppimisen jaksoiden sisällön ja laadun kehittäminen on keskeinen tehtävä. Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen ammatillisen koulutuksen järjestämisuoto. Oppisopimuskoulutuksen laatua ja vaikuttavuutta parannetaan kehittämällä työpaikalla tapahtuvaa koulutusta ja siihen kytkettyä tietopuolista opetusta.

Ammatillisiin perustutkintoihin liitetään viimeistään 1.8.2006 lukien koulutuksen laadun varmistamiseksi ammattiosaamisen näytöt. Ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista varten koulutuksen järjestäjät asettavat toimielimiä, joihin tulee kuulua koulutuksen järjestäjää, opettajia, opiskelijoita sekä työ- ja elinkeinoelämää edustavia jäseniä. Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa käytännön työtehtävissä, miten hyvin hän on saavuttanut työelämän edellyttämän ammattitaidon. Vuosille 2005 – 2007 solmitussa tulopoliittisessa sopimuksessa työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton edistämisestä.

Suosituksen tavoitteena on

- parantaa ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta,
- edistää tutkinnon suorittaneiden työllistymistä,
- turvata mahdollisuudet korkeatasoisen ammattiosaamisen hankkimiseen,
- turvata työpaikalla tapahtuvan oppimisen paikat nuorille,
- varmistaa mahdollisuudet ammattiosaamisen näyttöihin,
- vahvistaa ammattikoulutuksen vetovoimaa ja arvostusta.

Osapuolet sitoutuvat keskinäisen yhteistyön avulla

- hankkimaan riittävästi laadullisesti korkeatasoisia työpaikkoja työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä varten,
- kehittämään opiskelijoiden ohjausta ja oppimisen tukitoimia ammattiopistoissa ja työpaikoilla,
- vahvistamaan työpaikalla tapahtuvaa ohjausta, laajentamaan työpaikkaohjaajien koulutusta ja vahvistamaan työelämän asiantuntemusta ammattikoulutuksessa,
- kehittämään ja laajentamaan opettajien työpaikoilla tapahtuvaa osaamisen päivittämistä ja uudistamista sekä työelämäyhteistyötä opetuksen kehittämiseksi työelämää vastaavaksi,
- edistämään työelämän laadunhallinnan, työturvallisuuden ja ammattiosaamisen merkitystä työvoiman ja organisaatioiden kehittämisessä,
- lisäämään työelämän osallistumista työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja näyttöjen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin,
- toteuttamaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä edistäviä ja kehittäviä hankkeita.

Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteuttamisesta. Myös ammattiosaamisen näytöistä koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti. Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt toteutetaan pääsääntöisesti ilman työsopimussuhdetta eikä opiskelijalle tai työnantajalle tällöin makseta palkkaa tai korvausta. Oppisopimus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen. Suosituksen toimilla ei ole tarkoitus korvata yrityksen tai muun organisaation henkilöstöä eikä vaikuttaa olemassa olevan henkilöstön palvelussuhteisiin.

Allekirjoitukset

Helsingissä 2. päivänä marraskuuta 2005

Pääministeri Matti Vanhanen  
Opetusministeri Antti Kalliomäki  
AKAVA  
ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK  
TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK  
KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS  
OPETUSALAN AMMATTIJÄRJESTÖ OAJ  
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ  
SAK  
SUOMEN KUNTALIITTO  
SUOMEN YRITTÄJÄT  
VALTION TYÖMARKKINALAITOS

### **Keskusjärjestöjen suositus ja kannanotto työpaikoilla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi**

Allekirjoittaneet työmarkkinakeskusjärjestöt allekirjoittivat 20.1.1998 suosituksen ja kannanoton koulutuksen ja työelämän lähentämiseksi. Suosituksen ja kannanoton taustana oli kansainvälisen kilpailun kiristyminen sekä työpaikoilla tapahtuvan oppimisen merkittävä kasvu. Samaan aikaan tämän suosituksen ja kannanoton kanssa laadittiin yhteistyössä valtiollaan kanssa yhteinen kaikkien kolmen osapuolen suositus nuorten työssäoppimisesta.

Suosituksen allekirjoittamisen jälkeen työssäoppiminen on laajentunut merkittävästi, kun kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin on liitetty vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista. Allekirjoittaneiden järjestöjen ja niiden jäsenliittojen myötävaikutuksella työssäoppiminen on vakiintunut käytännön toiminnaksi ja joistakin ongelmakohtista huolimatta osapuolten kokemukset ovat olleet varsin myönteisiä.

Elinkeinorakenteen ja ammattitaitovaatimusten nopeat muutokset vaativat vielä nykyistään tiiviimpää koulutuksen ja työelämän yhteyttä. Myös Euroopan Unionissa on käynnissä ammatillisen koulutuksen voimakas kehittäminen (ns. Kööpenhamina-prosessi), johon allekirjoittaneet järjestöt osallistuvat aktiivisesti. Tämä kehitys tulee vaikuttamaan Suomen ammatilliseen koulutukseen.

Ammatillisiin perustutkintoihin liitetään viimeistään 1.8.2006 alkavasta koulutuksesta lähtien ammattiosaamisen näytöt. Jatkossa opiskelijat näyttävät osaamisensa aidoissa työelämän tilanteissa yleensä useamman kerran koulutuksensa aikana. Uudistus lisää työelämän vastuuta opiskelijoiden ohjauksesta ja arvioinnista.

## Keskusjärjestöjen suositus liittojen toimenpiteiksi

Edellä olevan perusteella keskusjärjestöt toteavat suosituksen ja kannanoton olevan ajankohtaisen. Useilla toimialoilla on osana työehtosopimuksia sovittu työssäoppimisen ja työharjoittelun järjestämisestä. Keskusjärjestöt suosittelevat niitä jäsenliittoja, jotka eivät ole sopineet työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämisestä mitään, arvioimaan toimialansa edellytyksiä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen sekä sopimaan tätä edistävästä toimista.

Allekirjoittaneet järjestöt uudistavat vuoden 1998 suosituksen keskeisiltä osiltaan. Ote keskusjärjestöjen suosituksesta ammatillisen koulutuksen työharjoittelun edistämiseksi sekä kannanotto työssäoppimisen järjestämiseksi lainsäädäntöä kehittämällä 20.1.1998:

*”3. Liittojen toimenpiteet työ- ja oppisopimus-suhteissa toteutettavan harjoittelun osalta.*

*Keskusjärjestöt kehottavat jäsenliittoja selvittämään alansa työpaikkakoulutuksen tarvetta ja sopimaan jo kuluvan sopimuskauden aikana, sitä mukaa kun alan koulutuksen opetussuunnitelmien 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 yhteistoimintalain tarkoittaman koulutus- ja henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä.*

*Edellä olevaan liittyen järjestöt katsovat, että työsuopimuslain 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.”*

## Ammattiosaamisen näytöt

Nyt uudistetun suosituksen ja kannanoton mukaisella toiminnalla tulee tukea myös ammattiosaamisen näyttöjen käyttöön ottamista siten, että ammatillisen koulutuksen ja työelämän lähentyminen ja ammattiosaamisen laadullinen varmistuminen kehittyi. Kun oppilaitoksille on mahdollisuus yhteistyössä yritysten kanssa järjestää ilman työsuhdetta työssäoppimista niiden ja yritysten välillä tehtävän sopimuksen pohjalta, voidaan tähän toimintaan liittää yrityksen käytännön mahdollisuuksien puitteissa myös näytöt. Tähän tulee kytkeä jo työssäoppimisen ja harjoittelun osalta tarpeellinen asianmukainen ohjaus ja opastus yrityksessä.

Järjestöt toteavat, että avoin ja luonteva yhteistoiminta työpaikoilla on tärkeässä asemassa koulutuksen ja työssäoppimisen sekä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa. Työssäoppimisen onnistumisen kannalta on keskeistä, että koko työyhteisöllä on osaamista ja tietoa työssäoppimisesta ja näytöistä.

Oppilaitosten ja yritysten välinen tiivis yhteistyö on edellytys työpaikoilla tapahtuvan oppimisen onnistuneessa toteuttamisessa. Yhteistyötä on syytä syventää entisestään opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin tukemiseksi työpaikoilla sekä työelämän edustajien kouluttamiseksi näihin tehtäviin. Koulutuksen järjestäjät tulevat lisäksi asettamaan toimielimet valvomaan ja ohjaamaan ammattiosaamisen näyttöjä koskevaa toimintaa. Järjestöt toteavat, että toimielimet voivat osaltaan merkittävästi myötävaikuttaa ammattiosaamisen näyttöjen joustavaan käyttöönottoon yrityksissä. Siksi allekirjoittaneet pitävät tärkeänä, että toimielinten toiminta ja perehdyttäminen organisoidaan niin, että työelämän osapuolilla on mahdollisuus osallistua toimielinten työskentelyyn.

Osapuolet tulevat seuraamaan tämän suosituksen ja kannanoton käytännön toteutumista mukaan lukien työturvallisuuteen liittyvät kysymykset.

Elinkeinoelämän keskusliitto  
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry  
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry  
AKAVA ry

## 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 työllistyminen 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 keskisuurten yritysten laajaa osallistumista. Näiden osallistumista pyritään 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

## 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 vastaavin järjestelyin.

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

### 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 annettun 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 työsuopimussuhteessa.







Lisätietoja:

**Taloudellinen Tiedotustoimisto TAT**

[www.tat.fi/tyossaoppiminen/](http://www.tat.fi/tyossaoppiminen/)

**Elinkeinoelämän keskusliitto EK**

[www.ek.fi](http://www.ek.fi)

**Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö  
SAK**

[www.sak.fi](http://www.sak.fi)

**Työssäoppimisen tietopalvelu**

[www.edu.fi/tonet/](http://www.edu.fi/tonet/)

**Opetushallitus**

[www.oph.fi](http://www.oph.fi)

**Opetusministeriö**

[www.minedu.fi](http://www.minedu.fi)

**Työsuojelupiirit**

[www.tyosuojelu.fi](http://www.tyosuojelu.fi)

