

Nuoret ammattilaiset prosessiteollisuudessa

- Nuorten työntekijöiden työelämävalmiuksien ja yritys-oppilaitosyhteistyön kehittäminen

Tutkimushanke 2018-2019

Liite loppuraporttiin

TURVALLISUUS

TYÖPAIKALLA JÄRJESTETTÄVÄSSÄ KOULUTUKSESSA

-

Toimintatapoja prosessialan yritysten ja oppilaitosten yhteistyöhön sekä opiskelijoiden turvallisuusosaamisen kehittämiseen



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työsuojelurahasto on osallistunut hankkeen rahoittamiseen

SISÄLTÖ

Alkusanat.....	i
Työpaikalla järjestettävä koulutus tiiviisti.....	ii
Mallin käyttöohje	iii
OSA I: TYÖPAIKALLA OPPIMISEN VAIHEET JA KÄYTÄNNÖT	1
Työpaikalla oppimisen ohjausprosessin suunnittelu	2
Työpaikkaohjaajan valinta ja koulutus.....	5
Opiskelijan valinta ja työpaikalla oppimisen suunnittelu.....	8
Koulutussopimuksen tekeminen	11
Perehdytys ja työnopastus.....	14
Osaamisen hankkiminen työpaikalla	17
Tutkinnon osan näyttö	22
Loppupalaute.....	25
OSA II: TYÖVÄLINEITÄ TYÖPAIKALLA OPPIMISEN ERI VAIHEISIIN	28
Työvälineiden käyttöohjeet.....	29
Kaikki kunnossa? – Tarkistuslista.....	31
Hyvän työpaikkaohjaajan piirteitä	33
Työpaikkaohjaajien koulutuksessa käsiteltäviä asioita.....	34
Opiskelijan olennainen turvallisuusosaaminen.....	35
Turvallisuussuhtautumiskysely.....	36
Työturvallisuusvastuut.....	38
Perehdytyksessä ja työnopastuksessa käsiteltäviä asioita.....	40
Riskienarviointiharjoitus oppilaitoksissa.....	41
Vinkkejä yrityksistä opiskelijalle	43
Tapaturmatietoa.....	44
Opettajan työpaikkakäynnillä käsiteltäviä asioita	45
Esimerkkitehtäviä työpaikalla oppimisen tueksi	46
Vinkkejä näytön suunnitteluun ja näyttöön.....	47
Esimerkkikysymyksiä palautteen keräämiseen	48
Lisätietoja työpaikalla oppimisesta.....	49
Turvallisuuteen liittyvää lainsäädäntöä prosessialalla.....	50

Alkusanat

Tämä kirjanen on tarkoitettu prosessialan työpaikkojen ja ammatillisten oppilaitosten yhteistyön tueksi sekä alan opiskelijoiden turvallisuusosaamisen edistämiseksi erityisesti työelämän näkökulmasta. Prosessiteollisuus on merkittävä teollisuuden toimiala ja työllistäjä Suomessa, ja se tarjoaa prosessialan opiskelijoille monipuolisia mahdollisuuksia koulutukseen, kesätöihin ja vakaisiin työsuhteisiin. Prosessiteollisuudessa työskennellään monimutkaisten prosessien, vaarallisten kemikaalien ja äärimmäisten olosuhteiden keskellä. Alan työpaikoilla edellytetään hyvää turvallisuusosaamista ja -asennetta, korkeaa motivaatiota sekä valmiutta jatkuvaan oppimiseen. Prosessialan opiskelijoita, sekä nuoria että aikuisia, on siten tarpeen kasvattaa turvalliseen työskentelyyn opintojen ja ammattiuran alusta asti.

Työpaikkojen, opiskelijoiden ja oppilaitosten läheinen yhteistyö edistää sekä opiskelijan oppimista että osaamisen kehittymistä yrityksissä. Ammatillisen koulutuksen uudistumisen myötä työpaikoille tarvitaan uusia toimintamalleja oppilaitosyhteistyöhön ja opiskelijoiden ohjaamiseen. Uusien toimintamallien tavoitteena on tukea opiskelijoiden ammattitaidon kehittymistä ja valmiuksia työskennellä teollisuuden työpaikoilla, kehittää yrityskohtaista erityisosaamista, täydentää nykyisen henkilöstön osaamista sekä parantaa osaavien työntekijöiden saatavuutta ja sitouttamista. Opiskelijoiden työelämätaitojen ja turvallisuusosaamisen kehittyminen edistää heidän työllistymismahdollisuuksiaan sekä heidän työuriensa laatua ja pituutta.

Tässä kirjasessa on kuvattu työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu- ja toteutusvaiheisiin liittyviä turvallisuutta edistäviä yhteistyökäytäntöjä esimerkinomaisesti. Kirjanen on tarkoitettu ensisijaisesti koulutusopimukseen perustuvaan koulutukseen (opiskelija ei ole työsuhteessa) prosessialan työpaikkojen tueksi, koska yhteistyö- ja turvallisuuskäytännöt olivat hankkeen käynnistyessä epäselviä työelämän näkökulmasta. Mallia voidaan soveltaa myös oppisopimukseen perustuvaan koulutukseen (opiskelija on työsuhteessa), jossa yhteistyö- ja turvallisuuskäytännöt ovat perinteisesti perustuneet enemmän yritysten omiin rekrytointi- ja perehdytyskäytäntöihin. Mallia voidaan soveltaa myös muille aloille, kun huomioidaan alakohtaiset erityispiirteet.

Malli ja siinä esitetyt hyvät käytännöt perustuvat prosessialan yrityksissä ja oppilaitoksissa tunnistettuihin käytäntöihin. Taustana on lainsäädäntö sekä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen ohjeistus työpaikalla järjestettävän koulutuksen käytännöistä. Malli on tuotettu Tampereen yliopiston tutkimushankkeessa Nuoret ammatillaiset prosessiteollisuudessa - Nuorten työntekijöiden työelämävalmiuksien ja yritys-oppilaitosyhteistyön kehittäminen (TSR-hanke no 117303). Hankkeeseen osallistui kuusi prosessialan yritystä, viisi prosessialan koulutusta järjestävää ammatillista oppilaitosta sekä prosessi- ja turvallisuusalan asiantuntijoita. Hankkeen rahoittivat Työsuojelurahasto, osallistuneet yritykset ja Tampereen yliopisto. Palautetta malliin voi lähettää osoitteella sari.tappura(at)tuni.fi.

Kiitämme lämpimästi kaikkia hankkeeseen osallistuneita arvokkaasta panoksesta!

Tampereella, 31.12.2019

Sanna Nenonen
Noora Nenonen
Susanna Mattila
Sari Tappura

Työpaikalla järjestettävä koulutus tiiviisti

Työpaikalla oppiminen on olennainen osa ammatillista opiskelua ja ammattiosaamisen hankkimista. Opiskelija voi hankkia osaamista joko kokonaan koulutussopimukseen tai oppisopimukseen perustuen tai näitä joustavasti yhdistellen. Osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa (näytöissä). Osaamista arvioivat opettaja ja työelämän edustaja yhdessä. Tässä mallissa keskitytään ensisijaisesti koulutussopimukseen perustuvaan koulutukseen.

Koulutuksen järjestäjän vastuu

Koulutuksen järjestäjä arvioi työpaikan edellytykset toimia oppimisympäristönä. Samalla arvioidaan myös työpaikan turvallisuutta opiskelijalle. Koulutuksen järjestäjä vastaa koulutuksen johtamisesta ja sopimusten valvonnasta. Se antaa tarvittavat tiedot opiskelijan lähtötilanteesta työpaikalle. Koulutuksen järjestäjä huolehtii, että työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen varmistetaan ja perehdyttää työelämää edustavat näytön arvioijat tehtävään.

Työpaikan edellytykset toimia oppimisympäristönä

Työpaikalla tulee olla riittävästi alan tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Työpaikalta nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka ohjaa opiskelijaa osaamisen hankkimisessa ja siitä antaa palautetta.

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnittelu

Työpaikalla oppiminen suunnitellaan aina yhdessä opiskelijan, työnantajan edustajan ja koulutuksen järjestäjän edustajan kanssa osana opiskelijan henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Suunnitelmasta tulee ilmetä ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Työtehtäviä suunniteltaessa huomioidaan myös niihin liittyvät mahdolliset vaarat. Jos opiskelija tekee työtehtäviä, jotka edellyttävät ilmoitusvelvollisuutta työsuojeluviranomaiselle, laaditaan ilmoitus tai tarkistetaan, että se on jo tehty. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että HOKS:ssa suunnitellaan yksilöllisesti opiskelijan mahdollisesti tarvitsemat ohjaus- ja tukitoimet. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä. Koulutuksen järjestäjä on vastuussa arvioinnista ja perehdyttää työelämän edustajan arviointiin.

Koulutussopimukseen perustuva koulutus

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa, eikä hänelle makseta palkkaa tai muuta vastiketta. Koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustaja tekevät kirjallisen sopimuksen osaamisen hankkimisesta jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti tutkinnon osa tai sitä pienempi kokonaisuus kerrallaan. Sopimus annetaan opiskelijalle tiedoksi. Koulutussopimukseen liitetään opiskelijan HOKS:in se osa, joka koskee kyseistä työpaikkaa.

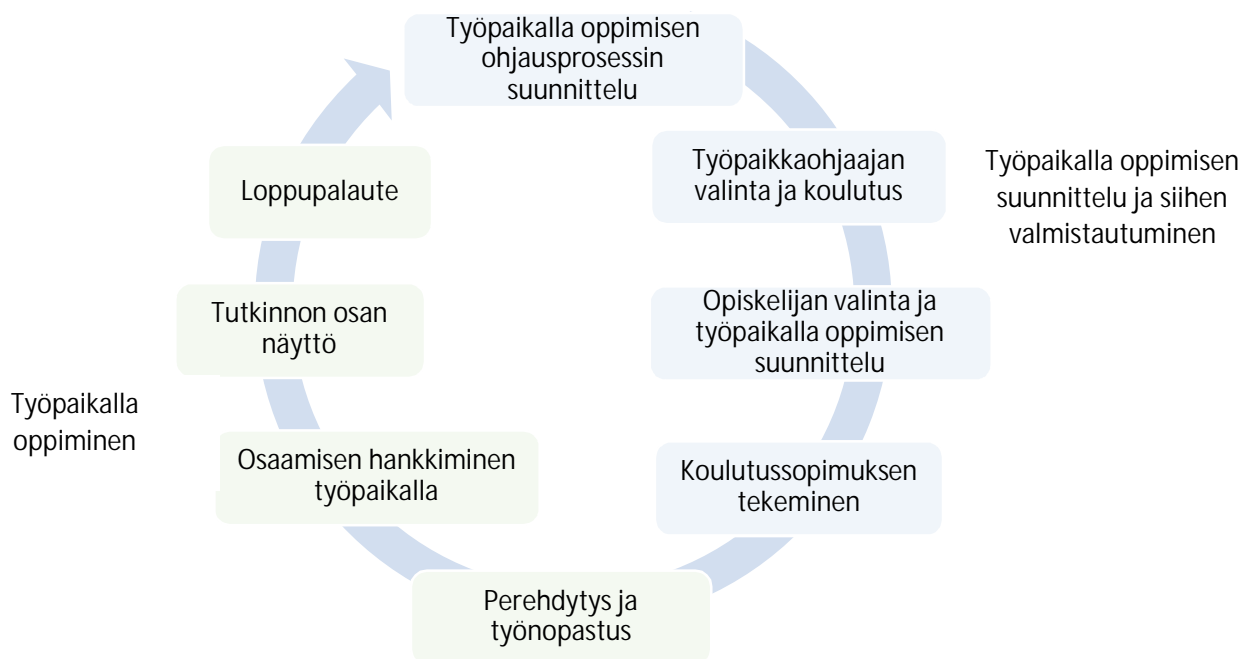
Koulutussopimustyöpaikan tarjoaja

- mahdollistaa opiskelijan ammattitaidon hankkimisen HOKS:n mukaisissa työtehtävissä
- suunnittelee ohjauksen järjestämisen ja nimeää työpaikkaohjaajan
- esittää työpaikan edustajan näytön arvioijaksi
- vastaa opiskelijan työturvallisuudesta ja perehdyttämisestä työpaikalla
- tiedottaa työpaikalla opiskelijan opiskeluun liittyvistä suunnitelmista ja työtehtävistä
- seuraa opiskelijan osaamisen kehittymistä ja raportoi siitä koulutuksen järjestäjälle
- ryhtyy toimenpiteisiin silloin, kun suunnitelman mukaista osaamista ei pystytä saavuttamaan

Lähteet ja lisätietoja: Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus ja Ohjaan.fi-sivusto

Mallin käyttöohje

Tämä kirjanen käsittelee työpaikalla järjestettävän koulutuksen (jatkossa työpaikalla oppiminen) suunnittelua, siihen valmistautumista ja sen toteutusta kahdeksan vaiheen kautta. Työpaikalla oppimisen suunnittelussa ja siihen valmistautumisessa lähdetään liikkeelle työpaikkaohjausprosessin suunnittelusta edeten työpaikkaohjaajan valintaan ja koulutukseen sekä opiskelijan valintaan ja työpaikalla oppimisen suunnitteluun ja päätyen koulutussopimuksen tekemiseen. Työpaikalla oppimisen neljä vaihetta kulkevat perehdytyksestä ja työnopastuksesta osaamisen hankkimiseen työpaikalla sekä tutkinnon osan näytön kautta loppupalautteeseen.



Työpaikalla oppimisen vaiheet.

Kirjasen Osa I pitää sisällään johdannon, hyviä käytäntöjä sekä kommentteja jokaiseen vaiheeseen. Osaan II on koottu erilaisia työkaluja ja ohjeistuksia eri vaiheiden toteuttamisen avuksi. Johdantosivuilla kerrotaan tiiviisti kyseisen vaiheen sisällöstä, merkityksestä sekä toteutuksesta osana työpaikalla oppimisen prosessia. Hyviin käytäntöihin on puolestaan nostettu esiin työpaikoilla, oppilaitoksissa ja näiden välisessä yhteistyössä hyviksi koettuja toimintatapoja kyseisen vaiheen toteuttamiseen. Näitä hyviä käytäntöjä tukemaan on koottu myös kommentteja hankkeen osallistujatahoilta. Jokaiseen vaiheeseen liittyy myös muutamia työkaluja tai ohjesivuja, joiden avulla kirjasen käyttäjät voivat kehittää työpaikalla oppimisen osa-alueita.

Kirjanen on tarkoitettu tukemaan työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittämistä yrityksissä ja oppilaitoksissa sekä näiden välistä yhteistyötä. Kirjasen ohjeita ja työkaluja voidaan käyttää nykyisten toimintatapojen arvioimiseen sekä kehittämiseen työpaikalla oppimisen prosessin eri vaiheissa aina alkuvaiheen suunnittelusta toiminnan toteuttamiseen ja jatkuvaan parantamiseen. Kirjanen tarjoaa näkökulmia sekä yritysten esimiehille ja työpaikkaohjaajille, oppilaitosten opettajille, opiskelijoille että työpaikalla oppimisesta vastaaville muille tahoille.

OSA I: TYÖPAIKALLA OPPIMISEN VAIHEET JA KÄYTÄNNÖT

Työpaikalla oppimisen ohjausprosessin suunnittelu

Työpaikalla oppimista suunnitellaan aktiivisesti organisaatioissa. Toimintaa ehditään kuitenkin harvemmin kehittää kokonaisuutena ja moni asia on organisaatioissa hiljaisena tietona.

Työpaikalla oppimisen prosessin kirjallista kuvaamista pidettiin hyödyllisenä lähtökohtana käytännön tekemiselle.

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä työpaikalla oppimisen käytännöt eivät ole vielä selkeitä ja vakiintuneita kaikissa organisaatioissa. Työpaikoilla ja oppilaitoksissa on kuitenkin halua selkiinnyttää toimintatapoja. Työpaikalla oppimista suunnitellaan aktiivisesti työpaikoilla ja oppilaitoksissa sekä omissa että yhteisissä tilaisuuksissa. Esimerkiksi yhteistyöpalavereja pidetään tarpeen mukaan. Joissakin organisaatioissa on käytössä myös säännöllisiä, esimerkiksi kuukausittain ja vuosittain järjestettäviä tilaisuuksia, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita erilaisilla osallistujajoukoilla yhdessä työpaikkojen ja oppilaitosten kesken. Yrityksissä työpaikalla oppimisen suunnittelu ja koordinointi tapahtuu usein henkilöstöhallinnossa, joka konsultoi tarpeen mukaan yrityksen muita henkilöitä, esimerkiksi turvallisuushenkilöstöä tai tuotannon henkilöstöä.

Työpaikalla oppimista ehditään kuitenkin harvemmin kehittää kokonaisuutena. Joissain organisaatioissa työpaikalla oppimiseen liittyvät vaiheet, tehtävät ja vastuut on dokumentoitu prosessikuvauksena, mutta usein prosessin eteneminen ja etenkin siihen liittyvät yksityiskohdat ja mahdolliset poikkeukset ovat prosessiin osallistuvien henkilöiden hiljaista tietoa. Isommista yrityksistä prosessit on yleisesti ottaen tarkemmin kuvattu, ja niiden suhteen ollaan tarkempia kuin pienemmissä yrityksissä.

Työpaikalla oppimisen suunnittelua ja kehittämistä pidettiin organisaatioissa tärkeänä. Esimerkiksi työpaikalla oppimisen prosessimaisessa dokumentoinnissa nähtiin useita hyötyjä. Sitä pidettiin hyvänä lähtökohtana ja muistilistana tekemiselle, ja sen nähtiin yhtenäistävän käytäntöjä. Se koettiin hyödylliseksi myös tilanteissa, joissa työpaikalla oppimisen prosessia perehdytetään esimerkiksi uudelle opettajalle tai työpaikkaohjaajalle. Aivan yksityiskohtaisesti tai yhteismitallisesti prosessia ei kuitenkaan voi kuvata, sillä toimintatavat vaihtelevat ja yhteistyökumppanit haluavat ottaa huomioon toistensa toiveita ja toimintatapoja. Etenkin oppilaitokset kokevat, että työpaikat ovat ikään kuin niiden asiakkaita ja ne haluavat palvella työpaikkoja mahdollisimman hyvin. Pitkäjänteistä yhteistyötä pidettiin tärkeänä.

Yhteistyöhön

- Jatkuva yhteistyö työpaikan ja oppilaitoksen välillä
- Opiskelijan työpaikalla oppimiseen liittyvien työtehtävien suunnittelu yrityksen ja oppilaitoksen yhteistyönä
- Alueen yritysten ja oppilaitoksen yhteiset säännölliset tapaamiset, joissa ideoidaan toiminnan kehittämistä ja suunnitellaan tulevaa
- Yksittäisen työpaikan ja oppilaitoksen väliset tapaamiset, joissa ovat paikalla työpaikalla oppimisen kanssa tekemisissä olevat henkilöt
- Työpaikalla oppimisen ohjausprosessin, toimintatapojen ja siihen osallistuvien henkilöiden suunnittelu ja läpikäynti yhdessä
- Turvallisuusasioiden pitäminen esillä kaikessa yhteydenpidossa

Työpaikoille

- Työnopastuksen ja työpaikkaohjauksen suhteen selkeyttäminen (pelkkä työnopastus ei riitä työpaikkaohjaukseksi)
- Työnopastuksen ja työpaikkaohjauksen suunnitteleminen rinnakkain
- Työpaikkaohjaukseen liittyvien kokemusten vertailu muiden alan yritysten kanssa
- Kuullaan työpaikkaohjaajilta ajatukset työpaikkaohjausprosessin kehittämiseen
- Opiskelijoille sattuneiden vaaratilanteiden seuranta ja niiden huomiointi toiminnan kehittämisessä
- Huomioidaan oppilaitoksilta ja opiskelijoilta saatu palaute toiminnan kehittämisessä

Oppilaitoksille

- Yhteiset suunnittelut ja palaverit oppilaitoksessa työpaikalla oppimiseen osallistuvien henkilöiden kesken
- Työpaikalla oppimisen ohjausprosessin määrittäminen kirjallisesti ja sen hyödyntäminen uuden opettajan perehdytyksessä
- Yhteistyöyritysten työpaikalla oppimisen ohjausprosessiin liittyvien käytäntöjen selvittäminen ja huomioon ottaminen
- Huomioidaan opiskelijoilta ja työpaikoilta saadut palautteet toiminnan kehittämisessä

Työpaikkaohjauksen sisältö

[Epäselvää on] mitä asioita oikeasti pitäis käydä sen harjoittelun aikana, mitä sen aikana kuulus oppia, ajatellen siihen tutkintovaatimuksiin liittyen?

Tässä uudistuksessa, kun näitä [muutoksia] tulee nyt oikeasti aika paljon kaikkien asioiden osalta. Oppilaitosten pitäis pystyä jotenkin selkeästi kertomaan, että mitä tämä käytännössä tarkoittaa. Ja sitten yritykset tohtis ottaa näitä vaihtoehtoja käyttöön.

Kun ne tutkinnon perusteet on aika OPH-kielellä kirjoitettu, ei ehkä aina kaikkein kansantajuisimmin, niin ollaan yritetty kääntää niitä meidän yrityksen kielelle. Eli mitä se tarkoittaa, jos siellä sanotaan, että opiskelija, vaikka osaa käynnissäpidon jotain tiettyjä asioita, että mitä se täällä meillä tarkoittaa, ihan sellaisia käytännön esimerkkejä.

TÄHÄN VAIHEESEEN SOPIVIA TYÖVÄLINEITÄ

- Kaikki kunnossa? – Tarkistuslista
- Työturvallisuusvastuut

Työpaikkaohjaajan valinta ja koulutus

Työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli työpaikalla oppimisessa. Työpaikkaohjaaja ohjaa opiskelijaa työpaikan käytännöissä. Erityisesti turvallisuuteen liittyvien asioiden suhteen työpaikkaohjaaja nähdään roolimallina. Työpaikkaohjaajan valintaan kiinnitetään paljon huomiota työpaikalla, ja työpaikkaohjaajaan kohdistuu myös monia odotuksia. Toisaalta työpaikkaohjaajat kokevat tehtävänsä mieluisaksi ja antoisaksi.

Työpaikkaohjaaja osallistuu opiskelijan käytännön työskentelyn tavoitteelliseen ohjaamiseen ja arviointiin työpaikalla oppimisen aikana. Hän tekee ohjausyhteistyötä oppilaitoksen, opettajan ja työpaikan muiden työntekijöiden kanssa. Työpaikkaohjaajan pitää olla ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä. Hänellä tulee olla riittävä perehtyneisyys arviointiin sekä suoritettavaan tutkinnon osaan. Työpaikkaohjaaja on erityisesti työpaikan edustaja ja työpaikan käytäntöjen asiantuntija, joka ohjaa opiskelijaa toimimaan työpaikan käytäntöjen mukaisesti. Parhaimmillaan ohjaaminen tapahtuu jatkuvassa vuorovaikutuksessa opiskelijan kanssa. Työpaikkaohjaajana toimiminen koetaan pääsääntöisesti positiivisena asiana ja luottamuksen osoituksena, ja työpaikkaohjaajat ovat hyvin sitoutuneita ohjaamiseen. Työpaikkaohjaajat kokevat itsekkin oppivansa ja saavansa työhönsä uusi näkökulmia ohjaajana toimimisesta.

Työpaikkaohjaajan valitsee yleensä esimies siitä kohteesta, johon opiskelija on työpaikalle tulossa. Työpaikkaohjaajaksi otetaan mielellään sellaisia henkilöitä, jotka itse haluavat ohjaajaksi. Oppilaitokset järjestävät työpaikkaohjaajille koulutusta joko tietyin väliajoin tai tarpeen mukaan erikseen sovittaessa. Lisäksi löytyy avoin, itsenäisesti suoritettava työpaikkaohjaajien verkkovalmennus eOhjaan.fi (ohjaan.fi-sivusto). Koulutuksia voidaan järjestää joko tietyille työpaikalle tai useamman työpaikan yhteisinä koulutuksina. Koulutuksia pitää yleensä yksi tai useampi tehtävään nimetty henkilö ja oppilaitoksilla on käytössään valmis koulutusmateriaali koulutuksia varten. Koulutuksessa voi olla myös työpaikan edustajan puheenvuoro. Koulutuksissa käydään läpi esimerkiksi nykyistä ammatillisen koulutuksen toteutustapaa ja siihen liittyviä termejä, työpaikalla oppimisen käytännön suunnittelua ja toteutusta, työpaikkaohjaajan roolia ja tehtäviä, opiskelijan ohjaamista sekä tutkintoon liittyviä asioita.

Työpaikkaohjaajaan kohdistuu paljon odotuksia. Työpaikan käytäntöjen, prosessi- ja turvallisuusosaamisen sekä tutkinnon perusteiden lisäksi työpaikkaohjaajalta odotetaan osaamista ohjaamisesta. Lisäksi työpaikkaohjaaja nähdään roolimallina, joten motivaation ja asenteen merkitys tehtävään ja turvallisuuteen korostuu. Tiettyjen ominaisuuksien, kuten ulospäinsuuntautuneisuuden nähdään edesauttavan tehtävässä onnistumista. Etenkin turvallisuuden suhteen työpaikkaohjaaja nähdään roolimallina. Työpaikkaohjaajalta odotetaan oikeanlaista suhtautumista turvallisuuteen. Työpaikkaohjaajan valinnassa kiinnitetään huomiota siihen, että ohjaaja tuntee työpaikan turvallisuuskäytännöt ja -säännöt ja pystyy tukemaan oikeanlaisen turvallisuusajattelun kehittymistä. Työpaikkaohjaajan koulutuksessa käsitellään myös turvallisuusasioita.

Työpaikkaohjaajien rooli ja tehtävät ovat paikoin epäselviä, ja niitä on tarpeen korostaa työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Työpaikkaohjaajat kaipaavat konkreettista tietoa siitä, mitä työpaikkaohjaus käytännössä tarkoittaa, mikä on opettajan tehtävä ja mikä työpaikkaohjaajan. Myös työnopastajien ja työpaikkaohjaajien roolit menevät välillä sekaisin. Tärkeää olisikin muistaa, että pelkkä työnopastus ei riitä työpaikkaohjaukseksi. Myös muut opiskelijoiden kanssa tekemisissä olevat henkilöt voivat tarvita koulutusta. Esimerkiksi työpaikalla koko työyhteisöä voidaan valmistaa uuden työntekijän vastaanottamiseen.

Yhteistyöhön

- Työpaikkaohjaajien vierailut oppilaitoksessa ja sen oppimisympäristössä
- Työpaikkaohjaajien koulutuksen ja tuen kehittäminen yhdessä
- Työpaikkaohjaajien koulutuksessa sekä työpaikan oma että oppilaitoksen osio
- Työpaikkaohjaajille koulutusta ihmistyypeistä ja oppimistyyleistä
- Vuosittain yhteinen päivä opettajien, työpaikkaohjaajien ja esimiesten kesken kuulumisten vaihtoon

Työpaikoille

- Vapaaehtoisuus ohjaajan tehtäviin hakeutumisessa
- Äskettäin valmistuneet työntekijät työpaikkaohjaajiksi
- Työpaikkaohjaajiksi valitaan työsuojelupari (työnantajan ja työntekijöiden edustaja) tai muuten työturvallisuusasioista kiinnostunut työntekijä
- Työpaikkaohjaajien riittävien ohjausresurssien varmistaminen
- Varahenkilön nimeäminen työpaikkaohjaajalle
- Selkeät ja ajantasaiset ohjeet työpaikkaohjaajille
- Työpaikkaohjaajien yhteiset tapaamiset
- Esimieskin voi osallistua työpaikkaohjaajien koulutukseen
- Työpaikkaohjaajille lisäkoulutusta (etenkin muutostilanteissa)
- Tietojen päivittäminen osallistumalla uudelleen työpaikkaohjaajan koulutukseen

Oppilaitoksille

- Opiskelijan lähtötason ja turvallisuusosaamisen tason viestiminen työpaikkaohjaajille
- Verkkokurssit työpaikkaohjaajille
- Tarjotaan sekä yritysten sisäisiä että usean toimialan yhteisiä koulutuksia
- Prosessialan oman osuuden sisällyttäminen työpaikkaohjaajien koulutuksiin
- Opettajien työelämäjaksot työpaikoilla

Työpaikkaohjaajan valinta

Nuorempikin työntekijä voi olla hyvä työpaikkaohjaaja. Hän pystyy ehkä sellaisia uudempia asioita, esimerkiksi tietotekniikkaan ja muuhun liittyen, tuomaan paremmin esiin näille uusille työntekijöille sillä samanlaisella kielellä mitä nykyään puhutaan.

Työpaikkaohjaajien koulutus ja tukeminen

Jos täältä [työpaikalta] tehtäis vierailuita sinne kouluun, että mitä ne siellä koulussa tekee. [...] Se antais ehkä enemmän meille käsitystä siitä, että miltä pohjalta ne tulee meille. Että sopiiko meidän vaatia kuinka paljon.

Ohjaajien aktivoimista ja kouluttamista vois ollakin enemmän. Siitä, mitä me vaaditaan siltä opiskelijalta ja mitä koulu ja sitten se perustukinto vaatii siltä opiskelijalta. Olis hyvä, että ne työpaikkaohjaajatkin tietäs ne perusasiat, niin hekin vois paremmin suunnitella ja toteuttaa sen opettamismenetelmänsä ja -hetkensä.

Meillä on työnopastajien päiviä. Ne on keskustelutilaisuuksia, joita ollaan porukalla vietetty ja aivoriiheä pidetty – että miten ihmiset oppii, [...] miten opiskelijan lähtökohtia huomioitaisiin ja miten saataisiin yksilöllisemmin opastettua.

Toisaalta vois olla jotain, kun ne muuttuu koko ajan mitä siltä opiskelijalta [edellytetään]. Jos jotain muutetaan, systeemeitä, vaatimustasoja, niin sitten siitä täytyis kertoa meille, pitää joku tilaisuus.

TÄHÄN VAIHEESEEN SOPIVIA TYÖVÄLINEITÄ

- Kaikki kunnossa? – Tarkistuslista
- Hyvän työpaikkaohjaajan piirteitä
- Työpaikkaohjaajien koulutuksessa käsiteltäviä asioita
- Työturvallisuusvastuut

Opiskelijan valinta ja työpaikalla oppimisen suunnittelu

Opiskelijat voivat hakea itse työpaikkaa valitsemastaan yrityksestä työpaikalla oppimiseen tai opettaja voi järjestää työpaikan opiskelijoille. Työpaikalla oppiminen suunnitellaan yhdessä opiskelijan, työpaikan edustajan ja koulutuksen järjestäjän edustajan kanssa. Lähtökohtana on opiskelijan osaamistarve suhteessa tavoitteena oleviin tutkinnon osiin. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

Työpaikat voivat järjestää ammatinvalintaa miettiville vierailuja työpaikalle. Myös oppilaitokset voivat järjestää opiskelijoille ekskursioita työpaikoille. Opiskelijoilla voi olla opiskelujen alussa lyhyt työpaikalla oppimisen jakso, jossa tutustutaan esimerkiksi laitteisiin, automaatiojärjestelmiin ja turvallisuuteen. Näin työpaikat saavat hakijoita, joilla on jo jonkinlainen käsitys siitä, mihin he ovat hakemassa.

Opiskelijat voivat hakea itse työpaikkaa valitsemastaan yrityksestä työpaikalla oppimista varten. Opettajilta saa tarvittaessa apua ja yhteystietoja. Toisilla oppilaitoksilla ja yrityksillä on käytäntönä, että opettaja on yhteydessä esimieheen yrityksessä ja ehdottaa opiskelijoita sinne. Työpaikka voi haastatella opiskelijat ennen valintaa. Haastattelussa on hyvä olla mukana myös työpaikkaohjaaja, jotta opiskelija tutustuu työpaikkaohjaajaan jo ennen kuin menee työpaikalle oppimaan. Silloin opiskelijan on helpompaa mennä uuteen työpaikkaan. Oppilaitoksen, työpaikan ja opiskelijan vuorovaikutus työpaikalla oppimisen suunnittelussa on hyödyllistä, jotta kaikki osapuolet ovat tyytyväisiä ja opiskelijallakin on hyvä motivaatio opiskella työpaikalla.

Työpaikalla oppimista suunniteltaessa opettaja keskustelee yrityksen kanssa siitä, kuka hakijoista soveltuisi mihinkin työhön osaamisensa ja taustansa puolesta, ja minkälaisia työtehtäviä opiskelija tarvitsisi koulutukseensa. Opiskelijalla ei saa teettää mitään töitä tahansa. Hän on työpaikalla oppimassa HOKS:ssa sovittuja asioita, joten hänen pitää saada tehdä niitä työtehtäviä, joissa asiat voi oppia.

Yrityksille on tärkeää, että ne tietävät, mitä osaamista opiskelijalla on työpaikalle tullessaan. Liian haastava työ voi aiheuttaa turvallisuusriskin. Valintavaiheessa voidaan myös miettiä opiskelijan soveltuvuutta työyhteisöön. Työpaikalla oppimisen ajankohdat suunnitellaan niin, että ne soveltuvat myös yrityksille. Ennen työpaikalla oppimisen alkua oppilaitoksen ja yrityksen edustajat käyvät läpi ohjausresurssit ja niiden vastaavuuden opiskelijan oppimistavoitteisiin sekä turvallisuusvastuut työpaikalla oppimisessa. Opettaja voi pyytää työpaikalta esimerkiksi koosteen työpaikan riskien arvioinneista.

Suurin osa prosessialan työpaikoista edellyttää, että työpaikalle oppimaan tulevat opiskelijat ovat 18 vuotta täyttäneitä. Jos alle 18-vuotias opiskelija menee työpaikalle oppimaan erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä (ks. STM:n asetus 188/2012 Esimerkkiluettelo nuorille työntekijöille vaarallisista töistä), koulutuksen järjestäjän tulee yhteistoiminnassa työpaikan kanssa ilmoittaa siitä aluehallintovirastolle (Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006). Ilmoituksen tulee sisältää tiedot työntekijöistä, vaaroista, vaaratekijöille altistumisesta, työvälaineistä, poikkeuksellisista työajoista, opastuksesta ja ohjauksesta sekä muista työturvallisuutta varmistavista toimenpiteistä. Ilmoituksen tekemisessä voi käyttää Työsuojeluhallinnon verkkopalvelussa olevaa lomaketta (Työsuojelu.fi -> Työsuhde -> Nuori työntekijä -> Vaarallinen työ).

Lisätiedot: Opetus- ja kulttuuriministeriön ohje 10.9.2018: Ammatillisen koulutuksen työpaikalla järjestettävä koulutus ja ilmoitus nuorten tekemistä vaarallisista töistä.

Yhteistyöhön

- Määritellään etukäteen, mitä töitä opiskelijat voivat tehdä ja missä kohteessa (erikseen alle 18-vuotiaille sopivat työtehtävät)
- Jos alle 18-vuotias opiskelija tekee työpaikalla työtehtäviä, jotka edellyttävät ilmoitusvelvollisuutta työsuojeluviranomaiselle, laaditaan ilmoitus tai tarkistetaan, että se on jo tehty
- Määritellään oppimispolku helpommista tehtävistä vaativimpiin
- Työpaikkaohjaajat käyvät ennen opiskelijan työpaikalle tuloa oppilaitoksessa tutustumassa siihen, mitä opiskelijoille opetetaan

Työpaikoille

- Tehdään yritystä tunnetuksi jo ennen työpaikalla tapahtuvaa oppimista esimerkiksi oppilaitoksen tilaisuuksissa
- Yksi yhteyshenkilö rekrytointiin, joka koordinoi opiskelijoiden sijoittumista yrityksessä
- Henkilöstön kehittämispäällikkö kartoittaa työnjohtajilta mahdollisuuksia opiskelijoiden tuloon työpaikalle ja siihen liittyviä käytännön järjestelyjä
- Työnjohtaja valitsee opiskelijalle sopivat tehtävät
- Työpaikkaohjaaja mukaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluun
- Opiskelijan työkohde valitaan siten, että oppiminen työtä tekemällä onnistuu
- Haastatellaan opiskelija ennen valintapäätöstä
- Työpaikkaohjaaja mukaan haastatteluun
- Opiskelijoiden saapumisesta ja tähän liittyvistä käytännön järjestelyistä tiedottaminen työyhteisössä
- Esimiesten koulutukset, joissa käsitellään vastuita ja opiskelijoiden huomioimista

Opiskelijoille

- Mieluisan paikan etsiminen itse ja yhteydenotto yritykseen opettajan avustuksella
- Perehtyminen sen yrityksen taustatietoihin, johon haluaisi mennä oppimaan
- Työhön vaikuttavien rajoitusten esim. terveydellisten asioiden kertominen
- Oman turvallisuusosaamisen esille tuominen ottaessa yhteyttä työpaikkaan tai haastattelussa

Oppilaitoksille

- Opettaja perehtyy oman alueen työpaikkoihin ja niiden työnkuviin
- Opettaja kyselee yrityksistä mahdollisuuksia ottaa opiskelijoita
- Viedään opiskelijat ekskursioille tutustumaan erilaisiin työpaikkoihin
- Ilmoitetaan työpaikoille ajoissa, milloin opiskelijoita olisi tulossa työpaikalle
- Opettaja suosittelee yritykseen opiskelijoita osaamistarpeiden mukaan
- Oppilaitoksessa kartoitetaan yhteistyötyöpaikkojen suojainvaatimukset ja tarjotaan tarvittaessa työasuja ja suojaimia mukaan työpaikalle

Työpaikalla oppimisen kohteen valinta

Meillä on enemmänkin siten, että et sä saat itse katsoa paikkoja läpi ja opettaja kertoo sitten, että onko koululla yhteyksiä sinne. Ja jos sä haluat mennä sinne, niin sä voit itse soittaa sinne ja kysyä. Tai se opettaja haalii sen numeron, mihin sun pitää soittaa.

Helpoin on varmasti se, että siellä [työpaikalla] on se yksi yhteyshenkilö, joka sitten niitten osastojen kanssa siellä käy sitä vuoropuhelua. Että se ei menis niin, että opiskelija joutuu itse lähteä soittelemaan eri osastoille. Koska eihän opiskelijalla ole sitä tietoa, mitä edes siellä osastolla välttämättä tehdään.

Työpaikalla oppimisen suunnittelu

Hyvään kokemukseen vaikutti se, että työt oli sellaisia helppoja opiskelijalle – sellaista ei liian vaikeata. Ja muutenkin tosi mukava ympäristö ja sitten se, että pääsi oppiin tosi paljon siitä prosessista, siellä pääsi ohjaan prosessia ja muuta, niin se oli tosi mielenkiintoista.

Nämä lait tulee sitten vastaan tietyssä vaiheessa, että jos on alaikäinen, niin mitä hommia saa tehdä. Että ne olisi selvät täällä työpaikkakohtaisesti, mitä saa teettää [...] että siinä ei tulisi siellä osastoilla enää sitä, että saako näillä kavereilla teettää mitään.

TÄHÄN VAIHEESEEN SOPIVIA TYÖVÄLINEITÄ

- Opiskelijan olennainen turvallisuusosaaminen
- Turvallisuussuhtautumiskysely
- Työturvallisuusvastuut

Koulutussopimuksen tekeminen

Koulutussopimus on työpaikan ja koulutuksen järjestäjän välinen sopimus, jossa sovitaan osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Siinä sovitaan esimerkiksi koulutuksen tavoitteesta, osapuolten tehtävistä ja yhteydenpidosta. Opiskelijan kanssa käydään läpi, mitä hänen on tarkoitus työpaikalla oppia ja työpaikalla järjestettävään koulutukseen liittyvät käytännön asiat.

Koulutussopimustyöpaikan on täytettävä koulutuksen ja näyttöjen perusteella määritettävät tuotanto- ja palvelutoimintaan, työvälineisiin ja henkilöstöön liittyvät edellytykset. Koulutuksen järjestäjä arvioi edellytysten täyttymisen ja työpaikan turvallisuuden opiskelijalle. Edellytykset täyttävän yrityksen kanssa voidaan tehdä koulutussopimus.

Koulutussopimus on yrityksen ja oppilaitoksen välinen sopimus osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävissä. Koulutussopimukseen määritellään tutkinnon osa, osat tai pienempi kokonaisuus, joka opiskelijan on työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa tarkoitus oppia. Koulutussopimukseen tulee liittää opiskelijan HOKS siltä osin kuin se koskee koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta. HOKS:sta tulee ilmetä mm. ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Koulutussopimuksen tekevällä yrityksellä on velvollisuus seurata opiskelijan osaamisen kehittymistä ja raportoida siitä oppilaitokselle.

Opetushallituksen sivulla on lisätietoa HOKS:sta ja digitaalisesta eHOKS:sta, joka parantaa tiedon liikkumista koulutussopimuspaikan ja oppilaitoksen välillä (www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henkilokohtaistaminen).

Opiskelija saa koulutussopimuksen tiedoksi. Joissain yrityksissä tehdään opiskelijan kanssa erillinen salassapitosopimus, koska opiskelija ei ole koulutussopimuksen sopimusosapuoli.

Koulutussopimuksen tekemiseen on erilaisia käytäntöjä. Koulutussopimus valmistellaan oppilaitoksella tai oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyönä. Opiskelijan kanssa käydään läpi, mitä hänen on tarkoitus työpaikalla oppia. Koulutussopimus voidaan tehdä myös yhteisessä tapaamisessa, jossa on paikalla opiskelija, opettaja ja yrityksen edustaja. Tapaamisessa käydään läpi yrityksen velvollisuus antaa opiskelijalle turvallisuus- ja muu perehdytys. Koulutussopimuksen teon yhteydessä pitkäaikaisten yhteistyökumppanien kesken on hyvä käydä läpi mahdolliset turvallisuusasioihin liittyvät muutokset. On tärkeää, että koulutussopimuksen sisältö menee työpaikalla työpaikkaohjaajan tietoon.

Koulutussopimuksen teon yhteydessä oppilaitos yhdessä yrityksen kanssa ilmoittaa aluehallintovirastolle alle 18-vuotiaiden opiskelijoiden vaarallisesta työstä tai tarkistaa, että ilmoitus on tehty aiemmin. Koulutuksen järjestäjä voi tehdä työpaikkakohtaiset ilmoitukset kerran vuodessa ja täydentää niitä tarvittaessa (ks. kohta Opiskelijan valinta ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelu).

HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ – Koulutussopimuksen tekeminen

Yhteistyössä

- Työpaikka, oppilaitos ja opiskelija tekevät koulutussopimuksen yhdessä
- Opiskelijalle tietoa työpaikasta ja sen käytännöistä ennen koulutussopimuksen tekemistä
- Opiskelijan ja työpaikkaohjaajan tapaaminen ennen koulutussopimuksen tekemistä
- Kesäoppisopimusmahdollisuuden hyödyntäminen kesätoissa
- HOKS:iin kirjataan yhdessä tarkasti työtehtävät, joita opiskelija tulee tekemään työpaikalla
- Sopimukseen linkki, josta pääsee tarvittaessa tekemään AVI-ilmoituksen, mikäli opiskelija on alle 18-vuotias
- Käydään läpi turvallisuusvastuut

Työpaikoille

- Tieto koulutussopimuksesta työpaikkaohjaajalle ja työsuojeluvastuutetulle
- Varustaudutaan opiskelijan tulon hyvissä ajoin (esim. varusteet ja työyhteisön tiedottaminen)
- Seurataan koulutussopimukseen kirjattujen asioiden toteutumista työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana

Oppilaitoksille

- Oppilaitos huolehtii, että koulutussopimus tulee tehtyä hyvissä ajoin ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen alkua

Sopimuksentekotilaisuus

Heti alkuun, ennen kun [opiskelijat] lähtevät [työpaikalle oppimaan] niin mä käyn henkilökohtaisesti [...] opiskelijoitten kanssa tekemässä [...] koulutus sopimuksen, missä me käydään työpaikkaohjaajan, yhteyshenkilön kanssa ja opiskelijoitten kanssa [...] läpi tutkinnon perusteet ja mitä korttikoulutuksia on jo pohjilla ja mitä siellä ehkä tulee vastaan. Sitten käydään läpi, että yrityksen pitää perehdyttää [opiskelija] alussa työturvallisuuden osalta ja kaikkien muittenkin käytäntöjen osalta.

Rajoittavia tekijöitä

Semmonen on aikaa tärkeä juttu mikä puuttuu nyt tästä meidän sopimuksesta eli onko opiskelijalla mahdollisesti rajoittavia tekijöitä mitä yritys ei tiedä tai työpaikkaohjaaja tai se joka sopimuksen kirjottaa.

TÄHÄN VAIHEESEEN SOPIVIA TYÖVÄLINEITÄ

- Työturvallisuusvastuut

Perehdytys ja työnopastus

Perehdytyksen tarkoitus on tutustuttaa uusi työntekijä yleisesti työpaikkaan, turvallisuuskäytäntöihin ja työyhteisöön. Työnopastuksessa perehdytään työtehtäviin ja työn tekemiseen. Opiskelija perehtyy turvallisuuteen liittyviin perusasioihin oppilaitoksessa ennen työpaikalle menoa. Yrityskohtaisen perehdytyksen ja työnopastuksen opiskelijat saavat yrityksissä.

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen turvallinen toteuttaminen, työhön ja olosuhteisiin perehdyttäminen sekä erityisesti koneiden, laitteiden ja vaarallisten kemiallisten aineiden opastus kuuluvat sekä oppilaitokselle että työpaikalle. Oppilaitoksissa turvallisuuteen liittyviä asioita otetaan esille jo heti opintojen alkaessa sekä jatkuvasti opintojen ajan. Tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin kuuluu työturvallisuuden alakohtaisten erityispiirteiden osaaminen. Turvallisuusnäkökulmia käydään läpi opetuksen yhteydessä, mutta turvallisuudesta on myös omia kurseja ja koulutuksia. Esimerkiksi laboratorioturvallisuudesta voi olla oma kurssinsa. Lisäksi opiskelijat suorittavat oppilaitoksissa erilaisia koulutuksia ennen työpaikalle menoa. Suoritettavien koulutusten tarve vaihtelee yrityksen toimialan ja työtehtävien mukaan. Tarpeellisia koulutuksia, joita opiskelijat suorittavat ovat esimerkiksi työturvallisuuskortti, tularityökortti, sähkötyöturvallisuuskortti, ATEX-koulutus, vesityökortti, siirtokonekortti, trukkikortti, hygieniapassi ja ensiapukoulutus. Oppilaitoksilla voi olla käytössään myös perehdytyslomakkeita, joita voidaan käydä läpi opiskelijoiden kanssa tai tarjota tarvittaessa yritysten käyttöön.

Yrityksissä perehdytys ja työnopastus toteutetaan usein vaiheittain. Tyypillisesti työpaikoilla on ensin yleinen (esimerkiksi alue- tai yrityskohtainen) perehdytys ja tämän jälkeen tarkempi osasto- ja työtehtäväkohtainen perehdytys ja opastus, jossa käydään läpi työhön liittyviä asioita tarkemmin. Yleisperehdytys sisältää yleensä myös oman turvallisuusosionsa esimerkiksi sähköisen turvallisuusmateriaalin ja -kokeen. Yleisperehdytyksessä on käytössä perehdyttämislomake, joka voidaan täyttää ja allekirjoittaa lopuksi. Tarkemmassa perehdytyksessä käytännöt vaihtelevat enemmän perehdyttäjän mukaan. Perehdytykseen kuuluu myös se, että työpaikka kierretään ja katsotaan läpi sekä tutustutaan muihin työntekijöihin. Nimetty vastuuhenkilö huolehtii koko perehdytysprosessista, mutta perehdyttäjän roolissa voi toimia useita henkilöitä, jos opiskelija esimerkiksi tekee eri työtehtäviä. Perehdyttämisohjoiden ylläpidosta kannattaa sopia. Ajantasaiset ohjeet tukevat yhtenäistä perehdyttämistä ja helpottavat perehdyttäjien ja työpaikkaohjaajien työtä.

Perehdytyksen toteutumista ja onnistumista seurataan sekä oppilaitoksissa että yrityksissä. Tärkeää on, että opiskelijat ovat ymmärtäneet perehdytyksen tärkeimmät asiat. Työpaikoilla perehdytyksen onnistumista seurataan esimerkiksi työpaikkaohjaajan, esimiehen ja opiskelijan välisissä keskusteluissa. Oppilaitoksilla on tapana varmistaa, että opiskelijat ovat saaneet yrityksessä perehdytyksen sekä esimerkiksi tarvittavat vaatteet ja suojaimet. Perehdytyksen onnistumista voidaan seurata päiväkirjojen, yrityskäyntien sekä muun yhteydenpidon avulla. Työpaikat voivat näyttää täytetyn perehdytyslomakkeen oppilaitokselle.

Ennen työpaikalle menoa opiskelijan toivotaan perehtyneen oppilaitoksissa turvallisuuteen liittyviin perusasioihin. Työpaikkakohtaisessa perehdytyksessä tulevat tutuksi yritys- ja aluekohtaiset käytännöt. Turvallisuuteen liittyvät asiat ovat työpaikan perehdytyksessä ja jokapäiväisessä tekemisessä keskiössä. Perehdytyksessä opiskelijalle halutaan välittää konkreettisten turvallisuusasioiden lisäksi turvallisuuteen liittyviä arvoja ja työpaikan turvallisuuskulttuuria; kuinka turvallisuuteen työpaikalla suhtaudutaan ja miksi.

HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ – Perekdytys ja työnopastus

Yhteistyöhön

- Yhtenäisten perehdyttämiskäytäntöjen ja -ohjeiden laatiminen
- Perekdytyksen ja työnopastuksen toteuttamisesta sovitaan koulutussopimusta tehtäessä
- Alkuvaiheen tapaaminen opiskelijan, esimiehen ja työpaikkaohjaajan kesken

Työpaikoille

- Sähköiset turvallisuuskoulutukset ja -tehtävät, joita opiskelijat voivat tehdä jo etukäteen
- Perekdyttäminen jaetaan eritasoisiin osiin (yleiset turvallisuuskäytännöt ja työnteko)
- Perekdyttäminen on nimettyjen koulutettujen henkilöiden vastuulla (perekdyttäjä voi olla eri henkilö kuin työpaikkaohjaaja)
- Nimetään tarvittaessa kaksi perekdyttäjää (tekninen ja turvallisuus)
- Ajantasaiset perekdytys- ja työohjeet, selkeät vastuut ja riittävän yhtenäiset käytännöt
- Prosessiturvallisuuden käsittely perekdyttämisen alkuvaiheessa
- Tehdaskierros turvallisuushenkilöstön kanssa perekdytyksen aluksi
- Käytännönläheisiä esimerkkejä siitä, millaisia turvallisuuteen liittyviä tilanteita työtehtävissä voi tulla eteen sekä sattuneista tapaturmista ja turvallisuushavainnoista
- Kerrotaan miksi ja miten yrityksessä noudatetaan tiettyjä turvallisuussääntöjä sekä mitä seuraa, jos niitä ei noudateta.
- Asioita käsitellään ja palautellaan mieleen myös perekdytyksen jälkeen
- Esimies ja perekdyttäjät seuraavat tilannetta vielä perekdytysjakson jälkeenkin
- Selkeä määrittely, mitä asioita ja kuinka syvällisesti käydään läpi perekdytyksessä ja työnopastuksessa
- Otetaan opiskelijan tausta ja osaaminen huomioon perekdytyksessä
- Perekdyttäjä ja opiskelija allekirjoittavat perekdytyslomakkeen perekdytyksen jälkeen
- Tarvittaessa terveystarkastus opiskelijalle
- Työpaikkaohjaaja on vastaanottamassa opiskelijaa

Opiskelijalle

- Mahdollisten työpaikan ennakkokoulutusten ja -materiaalien läpi käyminen ennen työpaikalle menoa
- Rohkeus kysyä, jos ei ymmärrä jotain asiaa
- Jos käytössä on perekdytyslista, opiskelija voi myös itse varmistaa, että jokainen kohta on käyty läpi

Oppilaitoksille

- Oppilaitoksessa voi olla käytössä vastaava yleisperekdytyslomake kuin työpaikoillakin
- Oppilaitos voi tarvittaessa tarjota työpaikalle käyttöön perekdytysmateriaalia
- Oppilaitoksessa tapahtuvaan oppimiseen otetaan käyttöön vastaavia turvallisuuskäytäntöjä kuin alan työpaikoilla (esim. työlupakäytäntö, turvallisuuskierrokset ja -havainnot)
- Prosessialan työympäristön riskeistä ja niiden vaikutuksista keskusteleminen opiskelijoiden kanssa ennen työpaikalle menoa
- Opintojen alkuvaiheessa käydään läpi sellaisia turvallisuusasioita, jotka eivät vaadi työkokemusta, mutta jotka ovat tarpeellisia työpaikalle mentäessä

Perehdytyksen suunnittelu

Jos halutaan laadukas perehdyttäminen, niin siihen pitää resursoida joku tietty henkilö. Että se ei oo sitä, että sä teet sitä vasemmalla kädellä oman työn ohessa.

Yritetään löytää sellainen turvallisuusorientoitunut [perehdyttäjä], tai vaikka nimetään kaksi perehdyttäjää. Laitetaan toinen perehdyttämään näitä turvallisuusasioita, jos tuntuu että toisella on se tekninen puoli enemmän hallussa.

Perehdytyksen toteutus

No meillä on tällainen opetuskortti ja siinä käydään työvaiheittain. On työstä yleistyöohje ja sitten se tukeutuu sellaiseen opetuskorttiin, missä on vaiheittain niitä asioita. Ja sitten siinä on rasti ruutuun tyyliin, että tämä on käyty läpi, kuitattu.

TÄHÄN VAIHEESEEN SOPIVIA TYÖVÄLINEITÄ

- Työturvallisuusvastuut
- Perehdytyksessä ja työnopastuksessa käsiteltäviä asioita
- Riskienarviointiharjoitus oppilaitoksissa

Osaamisen hankkiminen työpaikalla

Työpaikalla oppiminen voi olla kestoaltaan eri pituista ja sitä on opintojen eri vaiheissa.

Oppimisen etenemistä seurataan jatkuvasti. Tärkeintä on tieto siitä, että opiskelija oppii työpaikalla niitä asioita mitä pitäisi ja pärjää työpaikalla. Oppimista ja turvallisuusosaamisen kehittymistä voidaan tukea erilaisten tehtävien avulla.

Opintojen alkuvaiheessa opiskelijat voivat käydä tutustumassa alan työpaikkaan ja työympäristöön. Opintojen myöhemmissä vaiheissa työpaikalla oppimisjaksot ovat pidempiä ja niiden aikana tutustutaan itse työtehtäviin sekä kiinnitetään huomiota tutkintovaatimukseen. Opiskelijan pitää saada tehdä nimenomaan niitä työtehtäviä, joissa tavoitellut asiat voi oppia. Lisäksi hänen tulee saada ohjausta ja tukea sekä palautetta osaamisen kehittymisestä, jotta hänen osaamisensa kehittyy sovitulla tavalla.

Työpaikalla oppiminen tapahtuu tyypillisesti siten, että opiskelija seuraa työn tekemistä ensin esimerkiksi työpaikkaohjaajan rinnalla. Tämän jälkeen työtehtäviä voidaan tehdä yhdessä, ja kun opiskelijan osaaminen karttuu, opiskelija voi tehdä työtehtäviä itsenäisesti. Opiskelijalla on kuitenkin pääsääntöisesti joku henkilö mukana työtä tehdessä, eikä hän ole yksin. Ensin opetellaan kunnolla perusasiat ja sitten pikkuhiljaa vaativampia tehtäviä. Opiskelijoille halutaan tarjota sopivia ja monipuolisia työtehtäviä sekä riittävästi ohjausta. Työpaikalla oppimisen tulisi olla mielekäs siinä mielessä, että opiskelija pääsisi tutustumaan eri työvaiheisiin kuitenkin vaarantamatta itseään tai muita. Ohjauksella pyritään tukemaan opiskelijan kehittymistä itsenäiseksi työntekijäksi, muistaen kuitenkin, että opiskelija vasta opettelee työn tekoa.

Oppimisjakson ensimmäisiä päiviä pidettiin tärkeinä onnistumisen kannalta. On tärkeää, että opiskelija saa hyvän ensivaikutelman, hänet otetaan hyvin vastaan eikä jätetä yksin. Erityisesti nuorelle, kokemattomalle työntekijälle on tärkeää, että hänet otetaan mukaan työporukkaan eikä luoda liikaa paineita. Opiskelijan ohjauksessa on usein mukana koko työyhteisö, koska työ on prosessialalla usein tiimityötä. Kuitenkin erityisesti työpaikkaohjaajalla ja esimiehellä on tärkeä rooli opiskelijan ohjauksessa. Työpaikkaohjaajan tehtävä on ottaa opiskelija aktiivisesti mukaan töihin ja pitää huoli siitä, että opiskelija ymmärtää mitä ollaan tekemässä ja miksi. Myös esimies voi seurata ja tukea oppimista monin tavoin sekä osallistua opiskelijan ohjaamiseen. Tärkeää on jatkuva vuorovaikutus esimiehen, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kesken.

Työpaikalla opiskelijan osaamisen kehittymistä voidaan seurata esimerkiksi käymällä opiskelijan kanssa työtehtävän jälkeen siihen liittyviä keskusteluja. Opiskelijalla voidaan teettää myös erilaisia oppimista tukevia tehtäviä. Opiskelijoiden turvallisuusajattelun kehittymiseksi pidettiin hyvänä, että opiskelijoita otetaan mahdollisimman paljon mukaan työpaikan erilaisiin turvallisuuskäytäntöihin. Myös turvallisuuteen liittyviä asioita voidaan harjoitella ensin yhdessä, jonka jälkeen opiskelijoiden voidaan antaa tehdä itsenäisemmin esimerkiksi turvallisuushavaintoja. Positiivista suhtautumista opiskelijan turvallisuusaloitteisiin pidettiin tärkeänä, ja opiskelijoita kannustetaan tuomaan esille huomioitaan.

Esimiehen ja muiden työntekijöiden tehtävä on puuttua tarvittaessa myös tilanteisiin, joissa opiskelija ei suoriudu työtehtävästään odotetulla tavalla. Tarvittaessa opiskelija voidaan siirtää esimerkiksi toiselle osastolle tai työpaikalla järjestettävä koulutus voidaan keskeyttää, mutta asiat pyritään ensin keskustelemaan ja ratkaisemaan yhteistyössä opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa.

Opettajat seuraavat ja ohjaavat työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ovat yhteydessä opiskelijaan ja työpaikkaan tarpeen mukaan. Seurantaan ja ohjaukseen vaikuttavat esimerkiksi se, mitä tutkinnon osaa

opiskelija suorittaa ja kuinka pitkällä opinnoissa opiskelija on. Työpaikalla oppimisen sujumista ja oppimista seurataan ja ohjataan esimerkiksi päiväkirjalla, näytön suunnitelman avulla, sähköpostitse, käymällä paikan päällä sekä antamalla tehtäviä opiskelijalle.

Usein pääasiallinen seuranta tapahtuu sähköisesti esimerkiksi päiväkirjan avulla. Tarvittaessa opettajat käyvät myös paikan päällä tapaamassa opiskelijaa, työpaikkaohjaajaa ja esimiestä. Etenkin ensimmäisen vuoden opiskelijoiden kanssa opettajat pyrkivät käymään paikan päällä työpaikalla. Jos huomataan, että oppiminen ei ole edennyt tavoitteiden mukaisesti tai siihen liittyy jotain muuta ongelmaa, pyritään asiaa selvittämään usein paikan päällä. Oppimisjakson pituus ja työpaikan sijainti vaikuttavat myös siihen, kuinka usein opettajat käyvät työpaikalla.

Osalla opettajista on käytössä sähköinen päiväkirja Wilma-järjestelmän kautta. Päiväkirjaan opiskelijat kirjoittavat pääasiassa vapaamuotoisesti kokemuksiaan oppimisesta. Varsinkin työpaikalla oppimisen alussa opiskelijat voivat kirjoittaa päiväkirjaa usein, lähes päivittäin tai viikoittain. Opettajat vastaavat ja kommentoivat päiväkirjaan kirjoitettuja asioita, kyselevät kuulumisia, muistuttavat turvallisuusasioista, neuvovat ja voivat esittää tarkentavia kysymyksiä opiskelijoille. Osa opettajista suosii päiväkirjan sijaan paikan päällä käyntiä tai näytön suunnitelmaa, jossa painotetaan sitä, että ammattitaitovaatimukset sekä se miten niihin liittyvä osaaminen osoitetaan, tulee käytyä läpi.

Opettajat voivat teettää opiskelijoilla myös tehtäviä työpaikalla oppimisen aikana. Osa tehtävistä on sellaisia, joita opiskelijat tekevät työpaikalla ja osan työajan ulkopuolella. Tehtävät voivat olla konkreettisia tekemisiä tai kirjoittamistehtäviä. Tehtävät suunnitellaan siten, että ne liittyvät suoritettavaan tutkinnon osaan ja tukevat näyttöä. Tehtävät voivat olla oppilaitoksen kurseilta opiskelijan työhön ja turvallisuuteen liittyviä asioita. Hyvin suunnitellut tehtävät voivat parantaa oppimisen laatua ja ne tukevat myös näyttöä. Opiskelijoilla teetetävistä tehtävistä voi olla hyötyä myös opettajille ja työpaikalle. Opettajat voivat saada esimerkiksi ajantasaista tietoa työpaikan prosesseista opiskelijoiden tekemien kuvausten avulla.

Keskeisiä haasteita opiskelijan ohjauksessa työpaikalla ovat ohjaamiseen tarvittavien resurssien varmistaminen, riittävän ohjauksen ja seurannan varmistaminen koko työpaikalla oppimisen ajan sekä mahdollisuus tarjota sopivia tehtäviä opiskelijalle. Ohjaus tehdään pääsääntöisesti oman työn ohessa, ja siihen pitää varata aikaa. Ohjauksen laadussa voi olla eroja, jos kokeneita ohjaajia ei ole vapaana tai joudutaan ohjaamaan useampaa opiskelijaa samaan aikaan. Työpaikkaohjaaja ohjaa oman työnkuvansa kautta. Hän ei aina pysty vaikuttamaan siihen, millaisia työtehtäviä opiskelija pääsee harjoittelemaan, vaan töitä tehdään työpaikan sen hetkisen tarpeen mukaan. Opettajan kanssa sovitaan, kuinka tutkinnon osan suorittamiseen tarvittava osaaminen hankitaan, ja tämä edellyttää myös opiskelijalta oma-aloitteisuutta työpaikalla. Jo työpaikalla järjestettävää koulutusta suunniteltaessa kannattaa ottaa huomioon, kuinka monta opiskelijaa voidaan ottaa vastaan ja mihin heidät voidaan sijoittaa niin, että työpaikkaohjaajalla ja työyhteisöllä on mahdollisuus ottaa opiskelija vastaan ja ohjata häntä tarvittavalla tavalla.

Koko työyhteisön yhtenäinen ja kannustava turvallisuuskulttuuri edesauttaa sitä, että opiskelijoille kehittyy oikeanlainen turvallisuusajattelu. Positiivisella ja kannustavalla ilmapiirillä sekä omalla esimerkillä työyhteisö voi tukea sitä, että opiskelijatkin uskaltavat antaa rehellistä palautetta omista kokemuksistaan ja tuoda esiin kehitysehdotuksia. Opiskelijoille kannattaa antaa erikseen myös turvallisuuteen liittyviä tehtäviä. Näin voidaan korostaa turvallisuuden merkitystä sekä varmistaa turvallisuusasioiden näkyminen oppimisjakson aikana työpaikalla.

Yhteistyöhön

- Tutkinnon perusteiden avaaminen työpaikan työtehtävien kautta
- Puolivälin katselmus ja palautekeskustelu yrityksen, opiskelijan ja oppilaitoksen kanssa
- Eri osapuolten yhteisen WhatsApp-ryhmän perustaminen
- Sähköinen järjestelmä, johon päivitetään opiskelijan oppimisen edistyminen
- Tuodaan esille ja korostetaan sitä, että turvallisuusosaamista arvostetaan työpaikoilla
- Opiskelijoita kannustetaan tekemään turvallisuushavaintoja
- Oppimista tukevien tehtävien suunnittelu opiskelijoille yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikan kesken
- Turvallisuuteen liittyvien asioiden läpi käynti yhdessä, kun opettaja on käymässä työpaikalla

Työpaikoille

- Opiskelijalle tarjotaan sopivia ja monipuolisia työtehtäviä
- Oppiminen käytännön tilanteissa, joissa ohjeiden antamisen jälkeen opiskelijan on heti mahdollista kokeilla opetettua asiaa
- Esimies keskustelee työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa oppimisen edistymisestä, tarvittaessa työtehtävien ja ohjauksen sopeuttaminen
- Tuetaan monialaista oppimista irrottautumalla omalta osastolta
- Esimies ja työryhmä puuttuvat epäasialliseen käytökseen (esim. myöhästely)
- Sisäiset näytöt ja tentit, joilla todennetaan oppiminen
- Opiskelijat ja opettajat voivat osallistua työpaikan koulutuksiin
- Työpaikkaohjaa tekee yhdessä opiskelijan kanssa turvallisuushavainnon
- Opiskelijan ottaminen mukaan työpaikan turvallisuuskäytäntöihin (esim. turvakierrokset, riskienarviointi ja turvallisuushavainnot)
- Opiskelijalla on henkilökohtainen tutor työpaikalla
- Työn tekemisen lisäksi työ käydään etu- ja jälkikäteen läpi, jolloin voidaan vielä tarkistaa, menivätkö kaikki asiat niin kuin ennakoitiin
- Sopivien kysymysten käyttö opiskelijan ohjaamisessa, jotta opiskelija saa itse miettiä ja ratkaista ongelmia
- Kannustetaan opiskelijaa kertomaan, jos hän ei vielä tiedä tai osaa jotain
- Jos työpaikalla useampi opiskelija, opiskelijoiden yhteinen kehityspäivä

Opiskelijoille

- Prosessin ja sen keskeisimpien asioiden selvittäminen oma-aloitteisesti
- Aktiivisuus oppimisprosessia tukevien työtehtävien löytämisessä
- Aktiivisuus tutkinnon perusteisiin ja tutkinnon osan suorittamiseen tarvittavien asioiden selvittämisessä
- Työpaikan turvallisuuskäytäntöihin osallistuminen
- Oppilaitoksen kanssa sovittujen viestintäkanavien seuraaminen ja käyttäminen

Oppilaitoksille

- Selvitetään etukäteen opiskelijan työympäristö ja työnkuva työpaikalla
- Oppilaitoksessa käytössä samoja turvallisuuskäytäntöjä kuin työpaikoilla ja opiskelijat osallistuvat niihin
- Oppilaitos pitää yhteyttä opiskelijaan ja työpaikkaan ja seuraa opiskelijan oppimista työpaikalla tapahtuvan oppimisen ajan
- Sovitaan, kuinka opiskelijan kanssa pidetään yhteyttä opiskelijan ollessa työpaikalla
- Näyttöä tukevien oppimistehtävien antaminen suoritettavan tutkinnon osan mukaan
- Oppimistehtävien sisältöjen ja aikataulujen tiedottaminen työpaikkaohjaajalle
- Työn turvallisuusasioiden selvittäminen yhdeksi oppimistehtäväksi
- Opettaja käy paikan päällä tapaamassa työpaikkaohjaajaa ja opiskelijaa
- Opiskelijoiden työvuorokalenterin pyytäminen ja työpaikkakäyntien suunnittelu niiden mukaan etukäteen
- Opiskelijalle annettujen tehtävien läpi käynti opiskelijan kanssa työpaikkakäynneillä

Työpaikalla oppimisen suunnittelu

Kyllä se pitää lähteä siitä, että opetellaan kunnolla ensin se mitä tulee opettelemaan. Ja sitten pikkuhiljaa siihen vaativampaan. Ei hirveällä harppauksella - siinä voi tulla vahinkoja. Tietysti pitää antaa mahdollisuus, jos kaveri sanoo, että hän haluais johonkin vaativampaan hommaan. Mutta kaverista näkee kyllä, että mihinkä siitä on, aika äkkiä.

Turvallisuusajattelun kehittyminen

Riskien arvioinneissakin paljon käytetään tietysti sitä vakituista kokenutta porukkaa, mutta ehkä siinä kuitenkin pitäis osata rinnalle ottaa se kokemattomampi. Jos hänellä ei ole mitään annettavaa, niin ehkä hänelle on ainakin annettavaa sillä tilaisuudella.

TÄHÄN VAIHEESEEN SOPIVIA TYÖVÄLINEITÄ

- Vinkkejä yrityksistä opiskelijalle
- Tapaturmatietoa
- Opettajan työpaikkakäynnillä käsiteltäviä asioita
- Esimerkkitehtäviä työpaikalla tapahtuvan oppimisen tueksi

Tutkinnon osan näyttö

Näytössä opiskelija osoittaa hallitsevansa tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai osaamisen. Näytön arvioijien on tunnettava riittävällä tasolla arvioitavan tutkinnon perusteet sekä arvioinnin lähtökohdat.

Kaikissa ammatillisissa tutkinnoissa osaaminen osoitetaan näytöissä. Näytöt suunnitellaan osana opiskelijan HOKS:ia tutkinnon osittain. Niiden suunnittelussa ja toteuttamisessa noudatetaan tutkinnon perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, osaamistavoitteita ja ammattitaidon osoittamistapoja. Näytössä opiskelija tekee käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja osoittaa saavuttaneensa tutkinnon perusteiden mukaisen keskeisen ammattitaidon tai osaamisen. Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön toteutuksesta. Näyttöä arvioi kaksi arvioijaa, joista toinen edustaa työelämää ja toinen on opettaja (tai muu koulutuksen järjestäjän edustaja). Työelämää edustavalla näytön arvioijalla pitää olla riittävä ammattitaito ja osaaminen arvioitavaan tutkinnon osaan sekä riittävä perehtyneisyys arviointiin ja suoritettavan tutkinnon perusteisiin. Koulutuksen järjestäjä perehdyttää arvioijat osaamisen arviointiin.

Näyttö tehdään työpaikalla aidoissa työtilanteissa ja -prosesseissa. Osa näytöstä on myös mahdollista tehdä oppilaitoksessa, jos työpaikalla ei pysty suorittamaan kaikkia näytön osa-alueita. Opiskelijalle on voitu antaa oppimistavoitteeseen ohjaavia tehtäviä, jotka pitää tehdä ennen näyttöä. Opiskelija voi myös harjoitella näyttöä etukäteen esittämällä näytössä esitettävät asiat työpaikkaohjaajalle. Näin opiskelija saa varmuutta, ja työpaikkaohjaaja voi kommentoida ja antaa vinkkejä näyttöön. Näytöissä käsitellään työtehtävään liittyviä turvallisuuskäytäntöjä, esimerkiksi sitä, miten opiskelija noudattaa ohjeita ja tiedostaa vaarat, käyttää suojaimia ja työvälineitä ja käsittelee kemikaaleja sekä osaa hälyttää apua.

Näyttö voidaan aloittaa esimerkiksi neuvotteluhuoneessa, jossa opiskelija kertoo yrityksestä, työturvallisuudesta ja muista työtehtävään liittyvistä yleisistä ohjeistuksista. Sen jälkeen voidaan mennä valvomoon katsomaan prosessia ja automaatiojärjestelmää, ja siitä prosessihalliin, jossa opiskelija suorittaa normaaleja prosessinhoitajan työtehtäviä. Lopuksi palataan neuvotteluhuoneeseen, jossa opiskelijalta voidaan kysellä osaamisesta, joka ei vielä ole tullut esille. Lopuksi opiskelija arvioi itse oman osaamisensa kehittymistä ja pidetään arviointikeskustelu. Esimies tai työpaikkaohjaaja voi selvittää arviointia varten etukäteen opiskelijan työkavereilta, miten heidän mielestään opiskelijan osaaminen on kehittynyt.

Työpaikalta arviointiin osallistuu yleensä opiskelijan työpaikkaohjaaja tai esimies. Esimies on siinä mielessä parempi, että työpaikkaohjaaja arvioi samalla tavallaan myös omaa työtänsä eli miten hän on onnistunut ohjaajana. Kokenut työpaikkaohjaaja tai esimies voi olla näytössä pääkyselijä, koska hän tuntee yrityksen prosessin opettajaa paremmin. Työpaikalta voi olla myös useampi arvioija, sekä työnantajan edustaja että työntekijä.

Näyttö on samalla myös oppimistilaisuus. Arvioinnista keskustellaan opiskelijan kanssa, ja opiskelija arvioi myös itse suoritustaan ja osaamistaan.

Tutkintojen perusteet, ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet ovat saatavilla ePerusteet-palvelussa (eperusteet.opintopolku.fi).

Yhteistyöhön

- Työpaikka ja oppilaitos valmistautuvat yhdessä näyttöön etukäteen
- Valitaan näytön toteutustapa tehtäväkohtaisesti (esim. puolen päivän näyttö vai pidempi useamman viikon arviointiaika)
- Näytön suunnitelma käydään läpi näytön alussa
- Pyritään pitämään näyttö rentona tilanteena ja pidetään taukoja
- Näyttö toteutetaan osana arkipäivän työtä, ei erillisenä kokeena
- Turvallisuusasioihin kiinnitetään huomiota koko näytön ajan
- Muistetaan arvioida näytön kohteena olevaa tehtävää, eikä opiskelijan työpaikalla oppimisen aikana mahdollisesti tekemiä laajempia tehtäviä

Työpaikoille

- Työpaikan edustaja osallistuu näytön suunnitteluun
- Näyttö tehdään opiskelijan omassa työympäristössä oikeissa tilanteissa
- Näyttöön otetaan mukaan tarpeeksi sellaisia henkilöitä, jotka tietävät opiskelijan työtehtävästä ja pystyvät arvioimaan opiskelijan osaamista siitä näkökulmasta
- Sekä esimies että työpaikkaohjaaja osallistuvat arviointiin
- Muistiinpanojen tekeminen näytön aikana

Opiskelijoille

- Tee etukätestehtävät ja opiskele prosessiin liittyvät taustamateriaalit
- Harjoittele näyttöä työpaikkaohjaajan kanssa
- Huomioi turvallisuusasiat näytössä

Oppilaitoksille

- Varmistetaan ennen näyttöä, että arvioijilla on tarvittava arviointiosaaminen
- Jaetaan jokaiselle näyttöön osallistujalle arviointiperusteet paperilla
- Opettaja varaa aikaa opiskelijan ohjaamiseen näytön suunnittelussa
- Opiskelijoita valmistellaan etukäteen näyttöön kertomalla, millainen tilaisuus on kyseessä ja mitkä sen tavoitteet ovat
- Opettaja hankkii työpaikalta materiaaleja (esim. häiriötilanneohjeistuksia), jotka tukevat arvioinnin tekemistä näytössä
- Opettaja toimii näyttötilaisuuden vetäjänä
- Opettaja varmistaa, että näytössä käydään ammattitaitovaatimukset läpi

Näytön sujuvoittaminen

Enemmän on siirrytty siinä näytössäkin siihen, että sä teet sitä omaa työtäsi siinä sun työympäristössäsi, ja siinä katsotaan ja ollaan mukana sitten. Vaikka koko työpäivä, jos se sen vaatii [...] Mä luulen, että se on ollut kuitenkin näille näytöntantajillekin se mieluisa tapa näyttää.

Oli sellainen preppauspäivä, minkä sitten ihan oppilaitos piti meille, että vähän kerto, mitä siellä tullaan käymään läpi. Kyllä sellainen helpottais [työpaikalla] ainakin.

Se just, ettei [opettaja] vaan kysele jotain ympärilyöreitä. Jos tulee liian vaikeasti kysyttyjä kysymyksiä, niin [työpaikan edustaja] hiukan suomentaa sitä ja koittaa olla sellainen, ettei nyt ihan viedä kuin sata nolla.

Näytön arvioiminen

Näyttötilanne on tietysti aina näin päin, että suurin osahan jännittää. Kuinka todellinen se osaamisen taso sitten on? Tietysti, jos on hyvä, niin varmaan on hyvä, mutta sitten taas näin päin, että jos on heikompi näyttö, niin onko se oikeasti heikompi vai onko vaan niin päin, että jännitys ja tilanne tekee sen, että ei pysty parastaan näyttämään?

Aiemmin oli kolmikantainen arviointi eli siellä oli työnantajatason, työntekijätason ja opettajatason arviointi. Nykyään siellä on reformissa nimikkeellä työelämän edustaja ja opettaja-arvioija, mutta mä oon yritysiltä kysynyt, että halutaanko jatkaa samalla lailla, että työelämän edustajia olisikin useampi. Se ei oo mikään yksikkörajoite, vaan siellä voi olla useampia.

Vois olla hyvä välillä nauhoittaa niitä, että jäisi dokumentti siitä mitä on keskusteltu, koska se kirjaaminen on hyvin hankalaa. Jos opiskelija tekisi vaikka oikaisupyynnön siitä arvioinnissa, että mihin se pohjaa, niin sitä kautta olisi sitä dataa.

TÄHÄN VAIHEESEEN SOPIVIA TYÖVÄLINEITÄ

- Vinkkejä näyttöön

Loppupalaute

Oppilaitosten ja työpaikkojen on hyvä kerätä palautetta toisiltaan ja opiskelijoilta. Palautteen perusteella työpaikalla oppimista ja yhteistyötä voidaan kehittää. Palautetta voi kerätä työpaikalla oppimisjakson päättyessä, mutta jatkuvalla keskustelulla mahdolliset ongelmat on mahdollista havaita ja korjata työpaikalla jo oppimisjakson aikana.

Osa oppilaitoksista kerää työpaikalla oppimisesta palautetta opiskelijoilta. Lisäksi opiskelijat vaihtavat keskenään kokemuksia yrityksistä.

Yritykset voivat kerätä palautetta opiskelijoilta sähköisellä lomakkeella tai haastattelemalla. Opiskelijoiden saattaa olla helpompaa vastata sähköisellä lomakkeella tai tutulle työpaikkaohjaajalle kuin esimerkiksi vieraalle henkilöstöpäällikölle. Opiskelijoilta voidaan kysyä perehdytyksen ja ohjauksen onnistumisesta sekä työhyvinvointiin, viihtymiseen, käytänteiden toimivuuteen ja esimiestyöhön liittyviä asioita. Yrityksen kannattaa kerätä palautetta myös työpaikkaohjaajilta siitä, mitä nämä ovat oppineet opiskelijaa ohjatessaan tai mitä kehittämisideoita heillä on ohjaukseen liittyen.

Oppilaitos voi pyytää palautetta työpaikalla oppimisesta yritykseltä ja antaa sitä myös yritykselle. Opettajan ja työpaikkaohjaajan olisi hyvä keskustella myös oppimisjakson aikana, jotta mahdolliset ongelmat tulisivat esille aikaisemmin ja niitä voitaisiin korjata. Esimerkiksi jos opettaja kuulee opiskelijalta, että tämä on saanut tehdä vain tiettyä tehtävää, opettajan on syytä ottaa asia puheeksi työpaikkaohjaajan kanssa, jotta opiskelija oppisi monipuolisesti erilaisia koulutusopimuksessa sovittuja tehtäviä. Oppilaitoksen ja yrityksen välisessä vuoropuhelussa on hyvä kehittää työpaikkaohjausprosessia ja ottaa huomioon opiskelijoilta saatu palaute. Usein palautetta saadaan ja annetaan epämuodollisesti työn lomassa tai näytön yhteydessä. Palautteen perusteella on mahdollista parantaa toimintaa.

Opiskelijoilta kerätään valtakunnallisesti Arvo-palautetta, joka tulevaisuudessa vaikuttaa ammatillisen koulutuksen rahoitukseen. Palautetta pyydetään koulutuksen järjestämisestä ja sen vaikuttavuudesta. Palautteen keräämisestä vastaavat oppilaitokset. Palautteet raportoidaan Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusessa (vipunen.fi -> Ammatillinen koulutus -> Opiskelijapalaute).

Työpaikkaohjaajat antavat palautetta opiskelijoille myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana. Jos työpaikkaohjaaja havaitsee ongelmia, niitä voidaan ratkoa yhdessä esimiehen kanssa.

Yhteistyöhön

- Opettajan ja työpaikkaohjaajan välinen vuoropuhelu
- Palautekeskustelulomake, jonka pohjalta palautetta jaetaan eri osapuolille
- Selvitetään, onko työpaikalla oppimisen aikana tehty niitä työtehtäviä, joita koulutussopimuksessa sovittiin
- Sähköinen järjestelmä, johon tallennetaan, mitä työtehtäviä opiskelija on tehnyt
- Saatu palaute käydään yhdessä läpi

Työpaikoille

- Palautteen kerääminen opiskelijoilta sähköisellä lomakkeella
- Keskustelu opiskelijan kanssa siitä, miten työpaikalla oppiminen sujui
- Kerro oppilaille tapahtuneista tapaturmista ja läheltä piti -tilanteista oppilaitokselle
- Aiemmin saadun palautteen läpi käyminen ennen uusien opiskelijoiden tuloa
- Opiskelijoiden palkitseminen palautteen antamisesta

Opiskelijoille

- Kerro työpaikalle, mitä olet kokenut ja havainnut
- Mieti mitä itse voit oppia saamastasi palautteesta

Oppilaitoksille

- Palautteen kerääminen opiskelijoilta ja työpaikalta
- Keskustele opiskelijan kanssa siitä, miten työpaikalla oppiminen sujui
- Palautteen antaminen opiskelijalle ja työpaikalle
- Palautteen hyödyntäminen koulutuksen suunnittelussa

Opiskelijan oppimisen varmistaminen

Meidän työyhteisössä keskustelu on koko ajan käynnissä ja kysellään, että "no miltäs tää tuntuu" ja "tuntuuko tää omalta hommalta".

[Tärkeää on] että [opiskelija] saa niitä onnistumisen tunteita ja joskus sanotaan kiitosta jostain asiasta [...] että saa palautetta. Sitä sais mun mielestä enemmän vielä korostaa, sitä positiivista palautetta. Tässä alussa ainakin, kun tulee uusia ketkä ei oo välttämättä ikinä ollu prosessiteollisuudessa missään töissä, niin ne sais sitä [positiivista palautetta].

Palautetta opiskelijalta yritykselle

Olen jonkin verran noilta kesätyöntekijöiltä pyytänyt, että jos niillä tulee [ajatuksia], kun ne tulee kumminkin niin sanotusti kuplan ulkopuolelta, että näkee asioita eri lailla. Että aina voi tulla ehdottaan jotain, että saatas itse kehitettyä, että ei vaan tehdä asioita niin kuin on aina tehty.

Silloin nyt aina tulee sellainen onnistumisen tunne, kun on vaikka joku haju jostakin asiasta vähän ja sitten saa siihen varmistuksen vielä työkavereilta. Siinä nyt ainakin tulee sellainen [onnistumisen tunne], että jes, olin oikeassa ja ihan oikein ajattelin.

TÄHÄN VAIHEESEEN SOPIVIA TYÖVÄLINEITÄ

- Esimerkkikysymyksiä palautteen keräämiseen

OSA II: TYÖVÄLINEITÄ TYÖPAIKALLA OPPIMISEN ERI VAIHEISIIN

Työvälineiden käyttöohjeet

Kaikki kunnossa? -Tarkistuslista

Taulukkoon on kerätty eri osapuolten tärkeimmät tehtävät työpaikalla oppimisen eri vaiheissa. Taulukko kertoo työnjaosta oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan välillä.

Taulukkoa voi käyttää tarkistuslistana prosessin edetessä, ja sitä voi muokata tarpeen mukaan. Sitä voi käyttää myös yrityksen tai oppilaitoksen oman työpaikkaohjausprosessin määrittämisessä. Yritys ja oppilaitos voivat käydä listan läpi yhdessä sopimuksia tehdessään sekä säännöllisin väliajoin, esimerkiksi joka toinen vuosi. Oppilaitokset voivat käydä listan läpi myös opiskelijan kanssa ennen kuin opiskelija menee työpaikalle.

Hyvän työpaikkaohjaajan piirteitä

Hyvän työpaikkaohjaajan piirteitä selventää työpaikkaohjaajaksi pyrkivälle, mitä työpaikkaohjaajalta odotetaan. Myös aiemmin työpaikkaohjaajana toimivan on hyvä aika-ajoin muistutella itselleen, millaisena ja miten toimimalla hänestä olisi eniten hyötyä opiskelijalle. Listaa voi käyttää työpaikkaohjaajan valinnassa ja koulutuksessa. Listan pohjalta voi laatia yrityskohtaisen määritelmän ja odotukset hyvälle työpaikkaohjaajalle.

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa käsiteltäviä asioita

Listaa työpaikkaohjaajien koulutuksessa käsiteltävistä asioista voi käyttää työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelussa ja tilaamisessa.

Opiskelijan olennainen turvallisuusosaaminen

Lista opiskelijan olennaisesta turvallisuusosaamisesta selventää työelämään siirtyvälle opiskelijalle, mitä häneltä odotetaan työelämän näkökulmasta. Opiskelija voi arvioida itseään listan avulla. Lista kannattaa käydä läpi oppilaitoksessa opiskelijoiden kanssa. Myös työpaikkaohjaajan kannattaa käydä lista läpi opiskelijan kanssa ja miettiä, mitä asiat tarkoittavat omalla työpaikalla.

Yrityksessä listaa voidaan hyödyntää myös yrityksessä tarvittavan osaamisen määrittämiseen. Se kuvaa myös prosessinohitajan olennaista turvallisuusosaamista.

Listaa voidaan käyttää myös opiskelijalle soveltuvaa työtä ja työpaikkaa valittaessa.

Turvallisuussuhtautumiskysely

Turvallisuussuhtautumiskyselyllä voidaan selvittää opiskelijoiden turvallisuusnäkemyksiä sekä turvallisuusasioiden huomioimista opinnoissa. Kyselyä voidaan käyttää sekä oppilaitoksissa että yrityksissä opiskelijoiden turvallisuussuhtautumisen selvittämiseen. Tulosten perusteella voidaan suunnata koulutusta tarpeen mukaan tai valita opiskelijoita työpaikalle. Sillä voidaan myös seurata suhtautumisen muutosta esimerkiksi opintojen tai työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana teettämällä kysely seurattavan ajankohdan alussa ja lopussa.

Kysely ohjaa opiskelijoita miettimään turvallisuutta. Työpaikkaohjaaja voi käydä kyselyn opiskelijan kanssa keskustellen läpi tai kyselystä voidaan keskustella ryhmässä opiskelijoiden kesken. Näin kysely toimii oppimisen apuvälineenä.

Kyselyn voi toteuttaa myös työpaikalla työntekijöille. Näin voidaan saada tietoa siitä, miten yrityksen turvallisuustasoa voisi parantaa.

Työturvallisuusvastuut

Vastuut olisi hyvä käydä läpi oppilaitoksen, yrityksen ja opiskelijan kanssa koulutussopimusta tehtäessä. Näin varmistetaan, että jokainen osapuoli tuntee vastuunsa. Lisäksi työpaikkaohjaaja ja opiskelija voivat kerrata vastuut sitten, kun opiskelija on työpaikalla oppimassa.

Vastuut on hyvä käydä läpi myös työpaikkaohjaajien koulutuksessa, oppilaitoksessa opiskelijoiden turvallisuuskoulutuksessa ja työpaikalla perehdytyksessä.

Perehdytyksessä ja työnopastuksessa käsiteltäviä asioita

Listaa voidaan käyttää tarkistuslistana, jolla varmistetaan, että perehdytyksessä käsitellään kaikki tarvittavat asiat. Listaa voi muokata tarpeen mukaan. Sitä voi hyödyntää sekä oppilaitoksessa että työpaikalla perehdytyksessä.

Riskinarviointiharjoitus oppilaitoksissa

Opiskelijoille kannattaa opettaa turvallisuushavainnointia ja riskien tunnistamista ja arviointia jo oppilaitoksessa. Näin voidaan ohjata opiskelija kiinnittämään huomiota työpaikan vaaroihin ja riskien poistamiseen ja niistä raportoimiseen.

Riskinarviointiharjoitusta voi käyttää opiskelijan oppimistehtävänä työpaikalla. Opiskelija voi huomata riskejä, joita kokeneemmat työntekijät eivät huomaa. Perehdytyksessä opiskelijan voidaan pyytää itse tekemään riskinarviointi. Näin opiskelija joutuu itse miettimään riskejä sen sijaan, että ne vain kerrotaan hänelle. Kun riskinarviointi käydään sitten yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa läpi, se on oppimisprosessi molemmille.

Riskinarvioinnista keskustelemalla opiskelijan kanssa sekä oppilaitoksessa että yrityksessä edistetään hyvää turvallisuuskulttuuria ja -ajattelua. Opiskelija voidaan ottaa mukaan myös työpaikan ja oppilaitoksen riskinarviointiin.

Vinkkejä yrityksistä opiskelijalle

Yritysten antamat vinkit voidaan käydä läpi perehdytyksessä, jotta opiskelija tietää, mitä häneltä odotetaan.

Tapaturmatietoa

Tietoa sattuneista tapaturmista kannattaa käyttää tapaturmien torjunnassa huolehtimalla, että vastaavia tapaturmia ei pääsisi sattumaan omalla työpaikalla. Tapaturmatietoja voidaan käsitellä oppilaitoksen turvallisuuskoulutuksessa ja työpaikan perehdytyksessä.

Opettajan työpaikkakäynnillä käsiteltäviä asioita ja esimerkkitehtäviä työpaikalla oppimisen tueksi

Esimerkkitehtävät antavat esimerkkejä tehtävistä, kysymyksistä ja opettajan kanssa käsiteltävistä asioista, joilla opiskelijan oppimista työpaikalla voidaan tukea. Ne ohjaavat opiskelijaa ottamaan selvää ja opiskelemaan oikeita asioita.

Vinkkejä näytön suunnitteluun ja näyttöön

Vinkkejä voi hyödyntää näytön suunnittelussa ja näyttöön valmistautumisessa.

Esimerkkikysymyksiä palautteen keräämiseen

Esimerkkejä kysymyksistä, joita yritys ja oppilaitos voivat työpaikalla oppimisen päättyessä kysyä opiskelijalta. Palaute voidaan kerätä joko sähköisellä tai paperisella lomakkeella tai keskustellen.

Myös oppilaitoksen ja yrityksen on hyvä antaa palautetta toisilleen. Tässä on myös esimerkkejä kysymyksistä, joita yritys voi esittää oppilaitokselle ja oppilaitos yritykselle.

Kaikki kunnossa? – Tarkistuslista

Työpaikalla oppimisen ohjausprosessin suunnittelu

	Oppilaitoksen tehtävät	Opiskelijan tehtävät	Työpaikan tehtävät
Työpaikalla oppimisen ohjausprosessin suunnittelu	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Yhteistyön ja toimintatapojen rakentaminen työpaikkojen kanssa <input type="checkbox"/> Prosessimallin laatiminen toiminnan organisointiin <input type="checkbox"/> Oppimistavoitteiden määrittäminen työpaikan kanssa <input type="checkbox"/> Perehtyminen kohteeseen ja sen turvallisuusasioihin 		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Prosessimallin laatiminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen organisointiin <input type="checkbox"/> Työpaikkaohjaajan ominaisuuksien, tehtävien ja kuorman määrittäminen <input type="checkbox"/> Työpaikan turvallisuusasioista ja -käytännöistä tiedottaminen oppilaitokselle
Työpaikkaohjaajan valinta ja koulutus	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Työpaikkaohjaajien kouluttaminen 		<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Työpaikkaohjaajan nimeäminen ja kouluttaminen <input type="checkbox"/> Järjestelyt poissaolojen varalle <input type="checkbox"/> Riittävien ohjausresurssien varmistaminen
Opiskelijan valinta ja työpaikalla oppimisen suunnittelu	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Opiskelijan työtehtävien suunnittelu työpaikan kanssa <input type="checkbox"/> Opiskelijoiden ammattitaidon, työkyvyn ja terveydellisten seikkojen varmistaminen <input type="checkbox"/> Työoloista tiedottaminen opiskelijalle <input type="checkbox"/> Nuoriin työntekijöihin liittyvien vaatimusten varmistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Perehtyminen yritykseen <input type="checkbox"/> Työpaikan hakeminen <input type="checkbox"/> Yhteydenpito yritykseen <input type="checkbox"/> Oppimistavoitteiden selvittäminen <input type="checkbox"/> Työhön vaikuttavista esim. terveydellisistä rajoitteista kertominen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Opiskelijatarpeen sekä ammattitaito- ja terveysvaatimusten viestiminen oppilaitokselle <input type="checkbox"/> Opiskelijan haastatteleminen <input type="checkbox"/> Opiskelijalle sopivien työtehtävien määrittäminen <input type="checkbox"/> Esimiehen, perehdyttäjän ja työpaikkaohjaajan valinta opiskelijalle <input type="checkbox"/> Koko ohjauksen kattavan perehdytyksen suunnittelu
Koulutus-sopimuksen tekeminen	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Turvallisuusvastuiden läpikäyminen työpaikan kanssa <input type="checkbox"/> Opiskelijoiden vakuutukset <input type="checkbox"/> Alle 18-vuotiaan vaarallisiin töihin liittyvän ilmoituksen tekemisestä huolehtiminen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mahdollisen yrityksen ja opiskelijan kahdenvälisen sopimuksen tekeminen 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Opiskelijan tulosta tiedottaminen työyhteisössä <input type="checkbox"/> Käytännön järjestelyistä sopiminen <input type="checkbox"/> Toimintaohjeet ongelmatilanteiden varalle

Työpaikalla oppiminen

	Oppilaitoksen tehtävät	Opiskelijan tehtävät	Työpaikan tehtävät
Perehdytys ja työnopastus	<input type="checkbox"/> Yleisperehdytys turvalliseen toimintaan <input type="checkbox"/> Turvallisuutta tukevien oppimistehtävien laadinta	<input type="checkbox"/> Työpaikan ja sen keskeisempien asioiden selvittäminen <input type="checkbox"/> Turvallisuuden mieltäminen osaksi työn suorittamista	<input type="checkbox"/> Turvallisuusjärjestelyjen ja työolojen läpikäynti <input type="checkbox"/> Työtehtävien opastus suunnitelman mukaan <input type="checkbox"/> Tarvittaessa terveystarkastus opiskelijoille
Osaamisen hankkiminen työpaikalla	<input type="checkbox"/> Tehtävien vastaavuuden varmistaminen tutkinnon perusteisiin ja opiskelijan HOKS:iin <input type="checkbox"/> Opiskelijan osaamisen kehittämisen varmistaminen <input type="checkbox"/> Työpaikan ja opiskelijan tukeminen työpaikalla oppimisen aikana	<input type="checkbox"/> Ohjeiden ja määräysten noudattaminen <input type="checkbox"/> Osallistuminen turvallisuustyöhön <input type="checkbox"/> Aktiivinen, tunnollinen ja asiallinen toiminta työpaikalla <input type="checkbox"/> Oppimispäiväkirjan ja oppimistehtävien tekeminen	<input type="checkbox"/> Opiskelijan osaamisen kehittämisen seuraaminen ja palautteen antaminen <input type="checkbox"/> Turvallisen toiminnan varmistaminen ja valvonta <input type="checkbox"/> Esimiehen ja ohjaajan aktiivinen rooli oppimisessa <input type="checkbox"/> Työyhteisön osallistuminen
Tutkinnon osan näyttö	<input type="checkbox"/> Näytön suunnittelu ja järjestäminen työpaikalle <input type="checkbox"/> Turvallisuuden huomiointi osana näyttöä <input type="checkbox"/> Näytön arviointikriteerien selkeytys eri osapuolille	<input type="checkbox"/> Näytön suunnittelu ja harjoittelu <input type="checkbox"/> Näytön ajankohdasta sopiminen	<input type="checkbox"/> Näytön suunnitteluun osallistuminen <input type="checkbox"/> Näytön arvioijan tuntemus arviointikriteereistä
Loppu-palaute	<input type="checkbox"/> Palautetilaisuuden järjestäminen <input type="checkbox"/> Opiskelijan osaamisen arviointi	<input type="checkbox"/> Loppupalautteen pyytäminen ohjaajalta <input type="checkbox"/> Oman osaamisen arviointi	<input type="checkbox"/> Vähintään epävirallinen arviointi ja palaute opiskelijalle sekä oppilaitokselle

Hyvän työpaikkaohjaajan piirteitä

Hyvän työpaikkaohjaajan piirteitä kartoitettiin yrityksissä tehdyillä haastatteluilla. Näkemyksiään työpaikkaohjaajalle oleellisista piirteistä kertoivat työpaikkaohjaajina, perehdyttäjinä, turvallisuus- tai henkilöstöasiantuntijoina tai esimiehinä toimivat henkilöt sekä työntekijät ja opiskelijat. Hyvän työpaikkaohjaajan nähtiin omaavan opetuksellisia ja ammatillisia taitoja sekä nuorten ohjaamiseen sopivan lähestymistavan.

”Hyvä työpaikkaohjaaja käyttäytyy siten kuin opettaa. Ja osaa opettaa, on rauhallinen ja jaksaa kerrata asioita ja antaa toisellekin mahdollisuuksia, ettei itse tee kaikkea.”

Myöskin asenteen ja suhtautumisen työpaikkaohjaajan tehtäviin tulee olla positiivinen ja avoin. Haastateltavat näkivät, että työpaikkaohjaajan esimerkki on oleellisessa roolissa opiskelijan oppimisessa.

”Hyvä työpaikkaohjaaja asennoituu siihen tehtävään siten, että hän itsekin voi oppia siinä jotain. Jos asenne on sellainen, että minä sanon miten nämä asiat ovat, niin se ei välttämättä ole paras lopputulos.”

Opetus- ja ohjaustaidot

- Haluaa ja osaa ohjata
- Osaa kohdata opiskelijan henkilökohtaisella tasolla
- Osaa antaa sekä positiivista että rakentavaa palautetta
- Osaa arvioida ja tukea opiskelijaa tutkinnon perusteisiin liittyvissä asioissa

Asenne ja suhtautuminen

- Omaa sopivan turvallisuusasenteen
- On motivoitunut ohjaamiseen ja kouluttamiseen
- Haluaa toimia työpaikkaohjaajana
- Haluaa kohdata uusia ihmisiä
- Haluaa kehittyä
- On avoin ja vuorovaikutustaitoinen
- Arvostaa opiskelijaa

Ammatillinen osaaminen

- Omaa laaja-alaisen tietämyksen ja osaamisen toimintatavoista ja laitteista omassa työnsä kuvassaan
- Osaa turvalliset työtavat ja omaa kyvyn tukea oikeanlaista turvallisuuskulttuuria
- Tuntee talon turvallisuuskäytännöt ja -säännöt sekä osaa tunnistaa riskejä ja reagoida niihin
- Ymmärtää ja opettaa kokonaisuuden
- Tuntee työn laatuun ja kestävän kehityksen mukaiseen toimintaan liittyvät asiat ja standardit

Lähestymistapa

- Ohjaa, mutta antaa myös vastuuta ja tilaa opiskelijalle tehdä töitä
- Seuraa, että opiskelija oppii oikeasti
- Ottaa huomioon opiskelijoiden yksilöllisen tahdin oppia asioita

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa käsiteltäviä asioita

- Työpaikkaohjausprosessi
- Työpaikalla oppimiseen liittyvät termit
- Työpaikkaohjaajien rooli, tehtävät ja vastuu
 - mitä ohjaajana toimiminen tarkoittaa käytännössä (esim. arviointien tekeminen järjestelmiin)
 - työnopastajan ja työpaikkaohjaajan suhde ja rooli
- Työnopastuksen ja työpaikkaohjauksen suhde (työnopastus ei riitä työpaikkaohjaukseksi)
- Työpaikkaohjauksen hyödyt
- Keskeiset asiakirjat
 - Koulutusopimus ja oppisopimus ja niiden väliset erot
 - Tutkinnon perusteet
 - Opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma
- Yrityksen turvallisuuskäytännöt ja -säännöt
- Prosessi- ja työturvallisuuteen liittyviä asioita
- Yhteydenpito oppilaitoksen ja yrityksen välillä
- Valmiudet opiskelijoiden ja erityisesti nuorten ohjaamiseen
- Toiminta tilanteessa, jossa opiskelija ei sovellu ajateltuun työtehtävään
- Palautteen antaminen opiskelijoille

Tarkistuslista opettajalle työpaikkaohjaajan perehdytykseen Parasta Osaamista -sivustolla:
https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/toimintamallit-ja-materiaalit/perehdytys/

Opiskelijan olennainen turvallisuusosaaminen

Tiedot ja taidot

- Tuotantoprosessien toiminta
- Kemikaalit ja peruskemia
- Käyttöturvallisuustiedotteet
- Poikkeukselliset ja korkean riskin työt
- Toiminta poikkeustilanteissa

- Ohjeiden lukeminen ja noudattaminen
- Yleiset käytännöt työpaikalla
- Työympäristö
- Kokonaiskuva

- Oman toiminnan seuraukset ja vaikutus omaan ja toisten sekä prosessin turvallisuuteen
- Kokemuksista oppiminen
- Oman osaamisen tunnistaminen

- Ennakoiva ajattelu
- Yrityksen turvallisuuskäytännöt
- Vaarojen tunnistaminen

Arvot ja asenteet

- Turvallisuuteen suhtautuminen vakavasti
- Turvallisuuden priorisointi
- Nolla tapaturmaa - ajattelu

- Elinikäinen oppiminen
- Ammattimainen asenne työhön ja sen mukainen käyttäytyminen
- Omien virheiden tunnistaminen ja myöntäminen

Kyyt ja ominaisuudet

- Havainnointikyky
- Keskittymiskyky
- Paineensietokyky
- Järkevyys
- Looginen ajattelukyky
- Kokonaisuuksien hahmottaminen
- Huolellisuus
- Nöyryys
- Varovaisuus
- Tarkkaavaisuus
- Rauhallisuus
- Rohkeus
- Kyky vuorotyöhön
- Ei fobioita

Turvallisuussuhtautumiskysely

1. Minkä ikäinen olet?

_____ vuotta

2. Monennenko vuoden opiskelija olet?

1. vuoden 2. vuoden 3. vuoden Jokin muu, mikä? _____

3. Oletko ollut jo opintoihin liittyvällä oppimisjaksolla työpaikalla?

Kyllä En

4. Miten paljon sinulla on työkokemusta teollisuudesta ennen opintojen aloittamista?

Ei lainkaan alle 6 kk 6 kk – alle 1 v 1 vuosi – alle 5 v 5 v tai enemmän

5. Tapaturmat

	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Neutraali	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
Tapaturmia sattuu, eikä niiden estämiseksi ole yleensä paljon tehtävissä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Useimmat tapaturmat johtuvat työntekijöiden varomattomuudesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yritän aina oppia sattuneista tapaturmista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pikkutapaturmat ovat normaali osa työnteoa...					
... koululla opiskeltaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... työpaikalla oppimisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Turvallisuusohjeet

Osa turvallisuusohjeista on turhia, sillä työn voi suorittaa turvallisesti muutenkin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turvallisuusmääräykset vaikeuttavat töiden tekemistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turvallisuusohjeista poikkeaminen ei ole hyväksyttävää edes silloin, kun aikataulu on tiukka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Noudatan aina minulle annettuja turvallisuusohjeita...					
... koululla opiskeltaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... työpaikalla oppimisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Viestintä

Ilmoitan aina huomaamastani vaarasta...					
... opettajalle koululla opiskeltaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... esimiehelle tai työpaikkaohjaajalle työpaikalla oppimisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turvallisesta työskentelystä ei saa juuri mitään tunnustusta...					
... koululla opiskeltaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... työpaikalla oppimisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Turvallisuuden rooli

Turvallisuusasiat eivät ole olennainen osa prosessinhoitajan työtä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turvallisuusasioiden ottaminen huomioon on osa päivittäistä toimintaa...					
... koululla opiskeltaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... työpaikalla oppimisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turvallisuusasioihin tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota...					
... koululla opiskeltaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... työpaikalla oppimisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Eri mieltä	Osittain eri mieltä	Neutraali	Osittain samaa mieltä	Samaa mieltä
9. Turvallisuusosaaminen ja -koulutus					
Tiedän, miten onnettomuustilanteessa (esim. tulipalo) tulee toimia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haluaisin opintoihini enemmän turvallisuuskoulutusta ennen työpaikalla oppimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oppimisjakso työpaikalla auttoi minua ymmärtämään turvallisuustoimenpiteitä opintoja paremmin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Turvallisuustoiminta					
Toimin työskennellessäni aina turvallisesti, vaikkei sitä erityisesti vaadittaisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jos minulle huomautetaan turvattomasta käytöksestä, korjaan välittömästi käyttäytymistäni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Käytän aina ohjeiden mukaisia suojaimia, vaikka ne vaikeuttaisivat työni tekemistä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jos huomaan muiden käyttäytyvän turvattomasti, huomautan asiasta heille	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turvallisuusohjeiden ja -määräysten rikkomiseen ei yleensä puututa...					
... koululla opiskeltaessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... työpaikalla oppimisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Kenellä on mielestäsi ensisijainen vastuu varmistaa, että opiskelijalla on riittävät taidot työpaikalla tehtävien töiden suorittamiseen turvallisesti?

- Opiskelijalla itsellään
- Opettajalla
- Esimiehellä tai työpaikkaohjaajalla
- Jollain muulla, kenellä?

12. Mitkä ovat mielestäsi kolme merkittävintä turvallisuusriskiä prosessinhoitajan työtehtävissä?

- 1)
- 2)
- 3)

13. Muita ajatuksia tai kommentteja turvallisuuden merkityksestä?

Työturvallisuusvastuut

Opiskelijoilla on oikeus turvalliseen opiskelu- ja työympäristöön. Koulutuksen järjestäjän ja työpaikan on huolehdittava yhteistyössä opiskelun aikaisesta työturvallisuudesta. Opiskelijalla itsellään on myös velvollisuuksia. Alla olevassa kuvassa on esitetty koulutuksen järjestäjän, työpaikan ja opiskelijan keskeiset työturvallisuusvastuut. Koulutuksen järjestäjän tulee varmistaa etukäteen, että työpaikalla järjestettävä koulutus voidaan toteuttaa turvallisesti. Työpaikalla oppimisen osalta työnaikaisesta työturvallisuudesta vastaa työpaikka, ja työturvallisuutta valvoo työpaikan lähiesimies tai muu esimiestehtävissä toimiva henkilö. Työpaikkaohjaaja ohjaa, mutta vastuu opiskelijan turvallisuudesta on esimiehellä.

Perehdyttäminen on keskeisessä roolissa työturvallisuuden varmistamisessa työpaikalla. Työnantajan vastuulla on antaa opiskelijalle tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Opiskelija on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön, turvallisiin työtapoihin ja kemikaalien turvalliseen käyttöön. Opiskelijalle on annettava ohjausta työstä aiheutuvien haittojen ja vaarojen välttämiseksi sekä poikkeustilanteiden varalta.

Opiskelutapaturmien korvaaminen. Käytännön opetuksen, harjoittelun tai koulutussopimuksella työpaikalla järjestettävän koulutuksen aikana tapahtuneet, työntekoon liittyvät tapaturmat korvataan opiskelijalle. Myös välittömästi työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvillä siirtymisillä (oppilaitoksen tai asunnon ja työpaikan välisillä matkoilla) sattuneet tapaturmat kuuluvat korvauksen piiriin.

Työterveyshuolto. Ammatillisessa koulutuksessa olevat opiskelijat kuuluvat opiskelijaterveydenhuollon piiriin. Työpaikalla työsopimussuhteessa olevat opiskelijat kuuluvat työpaikan työterveyshuollon piiriin. Nuorten opiskelijoiden (alle 18-vuotiaat) työskentelyn osalta sekä erityisen sairastumisen vaaran aiheuttavassa työssä on lisäksi velvoitteita terveystarkastusten suorittamisesta (alkutarkastus ja määräaikaistarkastukset). Nuorten osalta terveystarkastus tulee tehdä, kun koulutus kestää yli kolme kuukautta.



Erityiset vastuut nuorille työntekijöille haitallisten ja vaarallisten töiden teettämisessä. Nuorilla opiskelijoilla (alle 18-vuotta) voidaan koulutuksen yhteydessä teettää nuorille erityisen haitallisia töitä ammattitaitoisen henkilön jatkuvassa valvonnassa ja työturvallisuudesta huolehtien. Selvitys valvonnan järjestämisestä ja tarpeellisesta perehdyttämisestä liitetään koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen sopimukseen. Koulutuksen järjestäjän on yhteistoiminnassa työnantajan kanssa tehtävä työskentelystä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle. Ilmoitus tehdään yleensä kerran vuodessa. Se voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi, jos työpaikat ovat samoja. Vaihtuvien kohteiden, kuten rakennustyömaiden osalta ilmoitus voi yleensä olla voimassa vain työmaan keston ajan. Ilmoitus on uusittava, jos työn luonne, nuorten lukumäärä tai työturvallisuuteen vaikuttavat seikat muuttuvat olennaisesti. Valvonnan kannalta tärkeää on tieto siitä, missä yrityksissä opiskelijoita on. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava, että sillä on riittävät tiedot näistä työpaikoista.

Erityiset vastuut rakennusalalla. Edellisten lisäksi rakennusalalla on erityisiä työturvallisuusvelvoitteita, jotka koskevat rakennuttajana ja päätoteuttajana toimivaa työnantajaa (koulutuksen järjestäjä tai työpaikka). Näitä ovat esimerkiksi turvallisuuskoordinaattorin nimeäminen, työmaan alkamisilmoitus, turvallisuusasiakirjat, turvallisuussäännöt sekä työmaan ja laitteiden säännölliset tarkastukset. Lisäksi yhteisillä työmailla kaikilla työntekijöillä on oltava kuvallinen henkilötunniste. Oppilaitokset hankkivat tunnisteet opiskelijoilleen. Rakennusalan oppimisympäristöt rinnastetaan lähes poikkeuksetta yleiseen rakennustyömaahan, ja niihin sovelletaan valtioneuvoston asetusta rakennustyön turvallisuudesta (205/2009).

Perehdytyksessä ja työnopastuksessa käsiteltäviä asioita

Työpaikan toiminta ja yleisesittely

- Työpaikan ja sen alueen yleisesittely
- Prosessiturvallisuuteen ja yrityksen toimintaympäristöön liittyvät asiat
- Arvot, toimintatavat ja pelisäännöt
- Turvallisuusperiaatteet ja -säännöt
- Ympäristöasiat
- Tietoturva-asiat

Työsuhdeasiat

- Työaika ja poissaolokäytännöt
- Työn tauotus ja työnaikainen ruokailu
- Sosiaalililat
- Kulkeminen ja kulkuluvat
- Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet sekä keskeinen lainsäädäntö
 - o Työturvallisuuslain mukaiset työntekijän velvoitteet ja oikeus pidättäytyä työstä

Työtehtäviin perehdyttäminen

- Työtehtävä, sen tavoitteet ja merkitys osana kokonaisuutta, työssä vaadittava osaaminen
- Keskeiset työhön liittyvät termit ja käsitteet
- Opiskelijan oma työyhteisö
- Työssä käytettävät koneet, laitteet ja työvälineet
- Tiedotus- ja viestintäkäytännöt (esim. palaverit, sähköiset järjestelmät)

Terveellinen ja turvallinen työ

- Ergonomiset ja turvalliset työtavat, siisteys ja järjestys
- Työhön ja työympäristöön liittyvät riskitekijät
- Työssä tarvittavat henkilösuojaimet, työvaatetus ja niiden saaminen käyttöön
- Suojalaitteiden käyttö
- Mistä löytää turvallisuutta koskevia tietoja ja ohjeita (esim. työohjeet, käyttöturvallisuustiedotteet, sisäinen pelastussuunnitelma)
- Lupakäytännöt
- Turvallisuuskäytännöt ja -järjestelmät
 - o Esim. turvallisuushavainnot, prosessiturvallisuusongelmat sekä niiden kirjaaminen

Ongelma- ja poikkeustilanteissa toimiminen

- Vika- ja häiriötilanteissa sekä prosessin erikoistilanteissa toimiminen
- Onnettomuustilanteessa toimiminen
- Toimintaohjeet työtaturman tai muun vaaratilanteen sattuessa
- Toimintaohjeet työntekijän sairastuessa
- Kenelle työntekijä ilmoittaa havaitsemistaan vioista ja puutteista

Tärkeät yhteystiedot

- Työpaikkaohjaaja
- Esimies
- Työsuojeluvaltuutettu

Päivämäärä ja allekirjoitukset

Perehdyttäjä _____

Perehdytettävä _____

Riskienarviointiharjoitus oppilaitoksissa

Opiskelijoille toteutettiin riskienarviointiharjoitus kolmen yhteistyöoppilaitoksen laboratoriossa. Mukana oli eri ikäisiä opiskelijoita, joille kohde oli ennestään tuttu. Myös opettajat tekivät arvioinnin. Kaikki opiskelijat tunnistivat ainakin joitakin vaaroja. Opiskelijaryhmien välillä oli kuitenkin paljon eroja ja aikuisopiskelijat, joilla oli myös enemmän työ- ja riskienarviointikokemusta, tunnistivat nuoria enemmän vaaroja.

Opiskelijat tunnistivat useimmiten vaaroja, joita on helppo havaita, jotka esiintyvät usein tai joilla on vakavat seuraukset (esimerkiksi tapaturmavaaroja). Kokeneemmat opiskelijat tunnistivat myös muita esimerkiksi työtapoihin liittyviä vaaroja.

Opettajat tunnistivat keskimäärin enemmän vaaroja kuin opiskelijat. Kuitenkin opiskelijoiden riskienarvioinneissa tuli esille vaaroja, joita opettajat eivät tunnistaneet ja päinvastoin. Opiskelijat kannattaakin ottaa jollain tavalla mukaan oppilaitoksessa ja työpaikalla tehtäviin riskienarviointeihin.

Opiskelijat tunnistivat esimerkiksi turvattomaan toimintaan ja hätätilanteisiin liittyviä vaaroja.

Opettajat tunnistivat opiskelijoita useammin tiettyihin tilanteisiin liittyviä vaaroja, kun taas opiskelijoiden tunnistamat vaarat oli kuvattu yleisemmällä tasolla.

Opiskelijat kokivat harjoituksen hyödylliseksi, ja se herätti keskustelua myös työpaikkojen riskeihin ja käytäntöihin liittyen. Osa opiskelijoista, etenkin ne, joille arvioitava kohde ei ollut niin tuttu, koki toimenpiteiden keksimisen ja riskin suuruuden arvioinnin vaikeaksi.

Riskienarvioinnissa huomioitavia näkökulmia

- Riskienarviointia tehtäessä kannattaa havainnoida myös oikeaa työn tekemistä
- Tunnistettu vaara kannattaa ottaa mukaan riskienarvointiin, vaikka sen hallitsemiseksi olisi jo olemassa toimenpiteitä
- Vaaroja voi yrittää tunnistaa myös tarkistuslistan ulkopuolelta
- Työtehtävän tai prosessin tarkastelu vaiheittain
- Tunnistetut vaarat kannattaa kuvata riittävän tarkasti (esimerkiksi tarkka paikka tai tilanne, jossa vaaraa esiintyy)
- Vaarasta todennäköisesti aiheutuvien seurausten pohtiminen ja kirjaaminen auttavat riskin suuruuden määrittämisessä

Vinkkejä riskienarviointiharjoituksen teettämiseen opiskelijoilla

- Opiskelijoiden ottaminen mukaan oppilaitoksessa tai työpaikalla tehtävään riskienarviointiin
- Opiskelijat voivat tunnistaa vaaroja, jotka muuten eivät tulisi esille
- Opiskelijat näkevät kuinka riskienarviointia käytännössä tehdään
- Riskienarvioinnin harjoittelu sekä ennen työpaikalla oppimista että sen jälkeen
 - Riskienarvioinnin harjoittelu ennen työpaikalla oppimista auttaa orientoitumaan työpaikan turvallisuusriskeihin
 - Työelämäkokemus auttaa tunnistamaan ja arvioimaan riskejä laaja-alaisemmin
- Oman työn riskienarvioinnin harjoittelu oppilaitoksen laboratoriossa tai työpaikalla ennen työn aloittamista
- Voidaan täydentää jälkepäin esimerkiksi turvallisuushavaintojen avulla
- Uusia riskejä voi löytyä työkokemuksen kautta, kun kohde tulee tutummaksi
- Riskienarvioinnin tekeminen erilaisissa ryhmissä
 - Esim. aikuisopiskelijoita ja nuoria opiskelijoita samaan ryhmään
- Riskienarvioinnin tulosten läpikäynti yhdessä
 - Voidaan verrata, millaisia vaaroja eri ryhmissä tunnistettiin
 - Toimenpiteiden ideointi yhdessä helpompaa kuin pienessä ryhmässä
 - Keskustelu siitä, millaisista vaaroista voi ja tulee ilmoittaa
 - Esimerkiksi itsestään selviltä tai liian vähäpätöisiltä tuntuvat asiat voivat jäädä ilmoittamatta
 - Arvioidaanko vain omaa tekemistä vai myös muiden
 - Huomioidaanko myös muusta ympäristöstä aiheutuvat vaarat vai vain tarkasteltava kohde

Vinkkejä yrityksistä opiskelijalle

Innokkuus - Kun tänne tullaan tänne oppimisjaksolle, että se näkyisi omanakin haluna oppia. Toki eihän voi omin päin lähtee täällä moniinkaan hommiin, mutta että se into olisi siihen, että oman oppimisen kannalta tärkeää on se, että ollaan mukana siinä työn opettelussa.

Näkemyksen jakaminen - Enemmän saisivat tuoda niitä omia näkemyksiään. [...] Me ollaan totuttu tekemään joku asia, miten tehdään. Opiskelijalla voi olla joku näkemys, miten sen vois tehdä toisella lailla, vaikka turvallisemmin. Niitä [omia mielipiteitä] pitäisi tuoda esille.

Vastuun ottaminen - Me halutaan, että meillä ihmiset ajattelee, että sinä olet itse oman turvallisuutesi johtaja. Ja kun sä tulet tänne meidän alueelle töihin ja varsinkin jos sä menet tuonne missä sä käsittelet vaarallisia tai palavia kemikaaleja, niin sun täytyy ymmärtää, sun täytyy itse olla kiinnostunut, sun täytyy itse selvittää itsellesi niitä asioita. Sun täytyy itse tehdä sitä viime hetken vaara-arviointia, että nyt kun mä väännän tästä, mitä seuraavan sekunnin aikana tapahtuu.

Toiminnan havainnointi - Jos sä havaitset jonkun turvallisuuspuutteen, olkoon se nyt kaidepuute tai kulkureitit tukittuna, mikä tahansa pikkujuttu, ritilässä aukko, niin sun pitää tuntee niin kova pisto sydämessä, että mun pitää tehdä tälle nyt jotain, ettei kukaan loukkaa tuossa. [...] Yleensä ne on pieniä juttuja, mitkä jää esiin tulematta ja sitten ne eskaloituu isommaksi kenenkään tietämättä.

Turvallisuuden edistäminen - Jos on ollut aktiivinen ja halunnut kehittää meidän turvallisuutta taikka työoloja ylipäättään, tehnyt [turvallisuus]aloitteita, niin kyllä se vaikuttaa siihen työhönottoon myös jatkossa. [...] Mieluummin me otetaan sellainen henkilö, joka haluaa viedä eteenpäin näitä asioita kuin se, joka ei kerro niistä mitään. Tämä on kuitenkin yksi osaamisalue tämä turvallisuuskin.

Tapaturmatietoa

Vuosina 2011-2015 prosessinhoitajille on sattunut Suomessa yhteensä 1381 työpaikkatapaturmaa. Näistä 116 on ollut vakavia eli yli 30 työkyvyttömyyspäivää aiheuttaneita tapaturmia. Toimialoista eniten prosessinhoitajien työpaikkatapaturmia on sattunut peruskemikaalien, lannoitteiden ym. valmistuksessa sekä massan, paperin, kartongin ja pahvin valmistuksessa. Useimmiten työpaikkatapaturmissa on loukkaantunut jalat, sormet tai silmä. Yleisimmät vammat prosessinhoitajien työpaikkatapaturmissa ovat olleet sijoiltaanmenot, nyrjähdykset ja venähdykset sekä haavat ja pinnalliset vammat. Tapaturmat ovat useimmiten sattuneet henkilöiden liikkumisen tai esineiden käsittelemisen yhteydessä. Yleisimmät vahingoittumistavat ovat olleet iskeytyminen kiinteää pintaa vasten ja äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen. (Tapaturmavakuutuskeskus, työtapaturmatilasto 13.11.2019)

Kuolemaan johtaneita tapaturmia prosessialla on sattunut vuosina 2000-2016 yhteensä 17 kappaletta. Yleisimmin kuolemaan johtaneet tapaturmat ovat tapahtuneet erilaisissa prosessin häiriötilanteissa (47%), kunnossapitotöissä (18%) ja näytteenotto-tilanteissa (12%). Häiriötilanteista lähes kaikki olivat erilaisia tukoksia prosessissa. Yleisimpiä tapaturmatyyppejä olivat puristuminen (41%), räjähdys (24%) ja putoaminen (18%). Usein tapaturmaan liittyi ohjeiden vastaista toimintaa ja vaarallisia tai väärä työmenetelmiä. Tällaisia olivat esimerkiksi työskentely koneen ollessa käynnissä, tikkaiden käyttö tai koneen päälle kiipeäminen sekä suoja-alueiden käyttämättömyys. Useaan tapaturmaan oli vaikuttanut myös se, että vaara-alueelle pääsyä ei oltu estetty tarvittavilla toimilla. (Tapaturmavakuutuskeskus, TOTTI-järjestelmä 7.10.2019)

Erityistä huomiota kiinnitettävä

- häiriötilanteiden huomioimiseen riskienarvioinnissa
- häiriötilanteiden varalle toimintaohjeet
- työohjeiden noudattamisen valvominen
- kunnossapitotöiden turvallisuus
- rutiiniksi muodostuneiden töiden riskienarviointi
- töiden johtaminen

Opettajan työpaikkakäynnillä käsiteltäviä asioita

- Tutkinnon perusteet, miksi ja mitä opiskelija on työpaikalla oppimassa
- Onko opiskelija saanut perehdytyksen työpaikalla
- Ymmärtääkö opiskelija prosessiin, työympäristöön ja työtehtävään liittyvät turvallisuusriskit
- Onko opiskelijalla vaadittavat työvaatteet ja suojaimet
- Onko opiskelijalla, työhönohjaajalla ja työpaikkaohjaajalla tarvittavat asiat selvillä
- Onko opiskelijalla selvillä, miten toimitaan hätätilanteissa
- Oppimispäiväkirjojen läpi käynti
- Onko oppiminen edennyt suunnitelmien mukaisesti
- Ammattitaitovaatimusten kertaaminen
- Opiskelijan kysymykset näyttöön liittyen
- Onko opiskelija valmis näyttöön
- Näytön suunnitelman läpi käynti
- Mitä opiskelijalta odotetaan näytössä

Esimerkkitehtäviä työpaikalla oppimisen tueksi

Esimerkkitehtäviä ja -kysymyksiä

- Pehdy työalueeseen ja työympäristöön
- Työyhteisöön tutustuminen (esim. haastattele työkaveriasi hänen työtehtävistään)
- Opiskelija järjestää opettajalle vierailun ja tapaamisen työpaikalle
- Prosessiin liittyvien asioiden selvittäminen
- Selvitä millaisia prosessitekniikan laitteita ja automaatiojärjestelmiä työpaikalla/työssäsi on ja kuvaile niiden toimintaperiaatteita
- Selvitä laitelistan avulla, missä oman työalueesi laitteet sijaitsevat sekä mikä on laitteiden toimintaperiaate ja merkitys
- Prosessinajo-ohjeen päivittäminen
- Työohjeen laatiminen työtehtävään, jota opiskelija harjoittelee
- Etsi jonkin laitteen tai työtehtävän työohje, käy se läpi ja esittele se
- Työpaikan koulutusmateriaalien läpi käyminen ja niihin liittyvien tenttien tekeminen
- Ympäristöasioihin liittyviä kysymyksiä
- Miten järjestäisit työpisteen 5S:n mukaisesti
- Millaisia riskejä työpaikalla on
- Tutustu oman työalueesi kriittisiin turvallisuustekijöihin
- Kirjaa oman työalueesi viisi kriittisintä turvallisuusasiaa, jotka täytyy huomioida päivittäin
- Etsi järjestelmistä tietoa oman työalueesi kemiallisista altisteista ja miten niiltä suojaudutaan
- Onko työpaikalla sattunut jossain tapaturma, miksi
- Mitkä ovat olleet tavanomaisimmat työtapaturmat ja läheltä piti -tilanteet
- Räjähdyssuoja-asiakirjaan ja pelastussuunnitelmaan sekä niihin liittyviin teknisiin dokumentteihin tutustuminen
- Opiskelijan osallistuminen työpaikan turvallisuuskäytäntöihin, -koulutuksiin ja -harjoitukseen (esimerkiksi turvallisuuskierrokset, riskienarviointi, sisäisen pelastussuunnitelman harjoitukset)
- Turvallisuushavainnon tekeminen

Päiväkirjassa käytettyjä kysymyksiä ja tehtävänantoja

- Miten opiskelija on otettu vastaan työpaikalla
- Miten opiskelija on perehdytetty työhön
- Mitä työpaikalla on tapahtunut
- Mitä opiskelija on tehnyt työpaikalla
- Millaisia työtehtäviä opiskelija on tehnyt
- Prosessiin liittyviä kysymyksiä
- Turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä
- Onko opiskelija ollut mukana sellaisissa tehtävissä, joita ei normaalisti kyseisessä työtehtävässä tehdä (esim. huoltotoimenpiteissä)
- Millaisia suojaimia opiskelija on tarvinnut kemikaalien kanssa työskennellessä

Vinkejä näytön suunnitteluun ja näyttöön

Millaisia asioita näytön suunnittelussa tulisi pohtia

- Mitä tutkinnon osaa opiskelija menee suorittamaan työpaikalle
- Missä opiskelija on töissä, mikä hänen työnkuvansa on, mitä laitteita työssä käytetään (prosessilaitteet, kenttälaitteet ja muut)
- Miten tarkasteltavaan tutkinnon osaan liittyvät ammattitaito- ja osaamisvaatimukset tulevat vastaan työnkuvassa

Muita vinkejä näytön suunnitteluun

- Opiskelija voi tehdä kronologisen käsikirjoituksen siitä, millaisia asioita näytössä aikoo kertoa ja näyttää
- Näytön suunnittelussa voi käyttää myös muistisanoja näytössä muistettavista asioista
- Jokaisesta tutkinnon osasta kannattaa tehdä oma suunnitelma, vaikka itse näyttö koskisivat useampaa tutkinnonosaa
- Mieti asioita itse, mutta kysy tarvittaessa apua

Esimerkkejä näytön aikana läpi käytävistä asioista

- Näytön suunnitelman tarkistaminen ja korjaaminen
- Häiriö- ja poikkeustilanteissa (esim. vuototilanteet) toimiminen
- Miten oppilas on nähnyt kokonaisuuden ja miten hän on osa prosessiturvallisuutta
- Miten opiskelija on kehittänyt itseään
- Miten hyvin opiskelija tunnistaa yrityksen laitteet, prosessit ja järjestelmät

Ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet ovat saatavilla eperusteet.fi (eperusteet.opinpolku.fi)

Esimerkkikysymyksiä palautteen keräämiseen

Palaute opiskelijalta yritykselle

1. Mitä työtehtäviä olet tehnyt työpaikalla?
2. Miten yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui?
3. Saitko työpaikkaohjaajalta tarpeeksi ohjausta?
4. Saitko työpaikkaohjaajalta positiivista ja kehittävää palautetta?
5. Huolehdittiinko työpaikalla turvallisuudesta?
6. Oletko tyytyväinen työpaikkaan oppimisympäristönä?
7. Miten kehittäisit työpaikalla oppimista?

Palaute opiskelijalta oppilaitokselle

1. Mitä työtehtäviä olet tehnyt työpaikalla?
2. Miten yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui?
3. Saitko työpaikkaohjaajalta tarpeeksi ohjausta?
4. Saitko työpaikkaohjaajalta positiivista ja kehittävää palautetta?
5. Huolehdittiinko työpaikalla turvallisuudesta?
6. Oletko tyytyväinen työpaikkaan oppimisympäristönä?
7. Saitko oppilaitokselta riittävästi tukea työpaikalla oppimisen aikana?
8. Miten kehittäisit työpaikalla oppimista?

Palaute yritykseltä oppilaitokselle

1. Oliko näyttötilaisuuden ajankohta sopiva opiskelijan osaamisen kannalta?
2. Pehdyttiinkö näytön arvioijat riittävästi ammattitaitovaatimuksiin ja osaamistavoitteisiin?
3. Miten yhteistyö yrityksen ja oppilaitoksen välillä toimi? Kehittämisehdotuksia?

Palaute oppilaitokselta yritykselle

1. Miten yhteistyö yrityksen ja oppilaitoksen välillä toimi? Kehittämisehdotuksia?
2. Pystyikö yritys tarjoamaan opiskelijalle tämän tarvitseman oppimisen vaatimat työtehtävät, laitteet ja olosuhteet?
3. Oliko opiskelijan ohjaus riittävä?

Lisätietoja työpaikalla oppimisesta

Työelämässä oppiminen Opetushallituksen sivuilla

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Työelämässä oppiminen opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) sivuilla

<https://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen>

Ohjaan.fi-sivusto, verkkomateriaali ohjaukseen, perehdytykseen ja työelämäyhteistyöhön

<https://ohjaan.fi>

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen prosessimalli koulutuksen järjestäjille OKM:n sivuilla

<https://minedu.fi/linjaukset-ja-kehittaminen>

Parasta osaamista ja Parasta Palvelua -hankkeiden materiaaleja ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstölle

https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/

Ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet ePerusteet-palvelussa

<https://eperusteet.opintopolku.fi>

Koulutussopimusmalli Opetushallituksen sivuilla

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>

Opiskelijoilta kerätty valtakunnallinen Arvo-palaute Opetushallinnon tilastopalvelu Vipusessa

<https://vipunen.fi/fi-fi/ammattillinen/Sivut/Opiskelijapalaute.aspx>

OKM:n ohje ammatillisen koulutuksen järjestäjille 10.9.2018: Ammatillisen koulutuksen työpaikalla järjestettävä koulutus ja ilmoitus nuorten tekemistä vaarallisista töistä

<https://minedu.fi/ammattillisen-koulutuksen-jarjestaminen>

Turvallisuuteen liittyvää lainsäädäntöä prosessialalla

Ajantasainen lainsäädäntö: www.finlex.fi

Lisätiedot: www.tyosuojelu.fi ja www.tukes.fi

Ammatillinen koulutus ja oppilaitosturvallisuus

- Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)
- Pelastuslaki (379/2011)
 - Valtioneuvoston asetus (Vna) pelastustoimesta (407/2011)

Kemikaali- ja prosessiturvallisuus

- Laki vaarallisten kemikaalien ja räjähteiden käsittelyn turvallisuudesta (390/2005)
- Vna vaarallisten kemikaalien käsittelyn ja varastoinnin valvonnasta (685/2015)
- Vna vaarallisten kemikaalien käsittelyn ja varastoinnin turvallisuusvaatimuksista (856/2012)
- Vna nestekaasun turvallisuusvaatimuksista (858/2012)
- Vna vaarallisten kemikaalien teollisesta käsittelystä ja varastoinnista (59/1999) luku 8
- Ktmp palavista nesteistä (313/1985) luvut 5-6
- Painelaitelaki
- Laki räjähteiden vaatimustenmukaisuudesta (1140/2016)
- Vna räjähteiden vaatimustenmukaisuudesta (1440/2016)
- Vna räjähteiden valmistuksen ja varastoinnin valvonnasta (819/2015)
- Laki pyroteknisten tuotteiden vaatimustenmukaisuudesta (180/2015)
- Vna pyroteknisten tuotteiden vaatimustenmukaisuudesta (719/2015)
- Painelaitelaki (1144/2016)
- Vna painelaitteista (1548/2016)
- Vna yksinkertaisista painesäiliöistä (1550/2016)
- Vna painelaiteturvallisuudesta (1549/2016)
- Asetus kattilalaitosten käytön valvojien pätevyyskirjoista (891/1999)
- Aerosoliasetus (1433/1993)
- Sähköturvallisuuslaki (1135/2016, 44 §)
- Vna räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta (576/2003)
- Vna kemiallisista tekijöistä työssä 715/2001
- Vnp vaarallisia aineita sisältävistä säiliöistä ja niiden merkinnöistä (421/1989)
- Vnp työntekijöille aiheutuvan suuronnettomuusvaaran torjunnasta (922/1999)
- Syöpää aiheuttavat, perimää vaurioittavat ja lisääntymiselle vaaralliset aineet
 - Vna työhön liittyvän syöpävaaran torjunnasta 716/2000
 - Laki syöpäsairauden vaaraa aiheuttaville aineille ja menetelmille ammatissaan altistuvien rekisteristä (717/2001)
 - Vna lisääntymisterveydelle työssä vaaraa aiheuttavista tekijöistä ja vaaran torjunnasta (603/2015)

Työterveyshuolto ja tapaturmavakuutus

- Työterveyshuoltolaki (1383/2001)
 - Vna terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (1485/2001)
- Työtapaturma- ja ammattitautilaki (459/2015)

Työturvallisuus

- Työturvallisuuslaki (738/2002) ja sen nojalla annetut säädökset:
 - Vna rakennustyön turvallisuudesta (205/2009)
 - Valtioneuvoston päätös (Vnp) henkilösuojainten valinnasta ja käytöstä (1407/1993)
 - Vna työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta (403/2008)
 - Vna työpaikkojen turvamerkeistä ja niiden vähimmäisvaatimuksista (687/2015)
 - Sosiaali- ja terveysministeriön asetus haitallisiksi tunnetuista pitoisuuksista (238/2018)
 - Vna asbestityön turvallisuudesta (798/2015)
- Laki eräistä asbestipurkutyötä koskevista vaatimuksista (684/2015)
- Vna koneiden turvallisuudesta (400/2008)
- Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)
 - Vna nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)
 - Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 188/2012
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
- Rikoslaki (39/1889)