

Työssäoppiminen sähköalan yrityksessä

Toimintamallikuvaus: mitä sähköalan yrityksen tulee tietää työssäoppimisesta?

1. Ammatillinen koulutus uudistui. Mikä muuttui?

Ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö uusiutui 1.1.2018. Ammatillista koulutusta säätelee nyt Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017), sekä asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017). Aikaisempi jako aikuiskoulutukseen ja nuorisoasteen koulutukseen poistui. Myös työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja opiskelijan arviointia koskevat määräykset muuttuivat.

Koulutuksen järjestäjä päättää koulutuksen sisällöstä ja toteuttamisesta Opetushallituksen määrittämien tutkinnon perusteiden mukaisesti. Ammattitaito osoitetaan näytöillä. Arvioijina toimivat opettaja ja työelämän edustaja ja kaikille yhteisissä tutkinnon osissa opettajat. Näytöt järjestetään ensisijaisesti työpaikoilla aidoissa työelämän tilanteissa, perustellusta syystä myös oppilaitoksessa.

2. Työssäoppiminen koulutussopimuksella

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on osa ammatillista koulutusta. Se on työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.

Koulutussopimusmalli korvaa vanhan työssäoppimisjakson. Koulutuksen järjestäjä (oppilaitos) sopii kirjallisesti koulutussopimuksesta työpaikan ja opiskelijan kanssa ja vastaa koulutuksen johdosta ja sopimuksen valvonnasta. Työpaikan edustaja osallistuu työpaikalla järjestettävän koulutuksen suunnitteluun.

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa. Hänelle ei makseta palkkaa eikä muuta vastiketta eikä työnantajalle koulutuskorvausta. (poikkeuksena vaativaa erityistä tukea saava opiskelija).

Koulutussopimuksella tapahtuvalle työssäoppimiselle ei ole ajallisesti määriteltä vähimmäis- eikä enimmäismäärää. Sopimus tehdään jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti. Opiskelija on oikeutettu opintotukeen, koulumatkakorvaukseen ja koulutuksen järjestäjän tarjoamaan maksuttomaan ateriaan.

Koulutussopimuksessa sovitaan:

- Osapuolten tehtävistä
- Työssäoppimisen aloitus- ja päättymispäivästä
- Muista tarpeellisista asioista, esim. työvälineistä ja varusteista

Sähköalan töissä koulutussopimukseen on syytä liittää yrityksen sähkötoiden johtajan allekirjoitus, sillä hän vastaa koulutussopimuksella sähkötoita tekevän henkilön töistä.

Koulutuksen järjestäjä laatii jokaiselle opiskelijalle henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS), jossa osaamiseen liittyvät tavoitteet ja muu tutkinnon suorittamisen kokonaisuus on esitetty. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen osalta suunnitelman laadintaan osallistuu myös työpaikan edustaja ja suunnitelma mukautetaan työpaikassa tehtäviin töihin soveltuvaksi.

Koulutusopimukseen liitettävästä opiskelijan HOKS:sta tulee ilmetä ainakin seuraavat tiedot:

- Suoritettava tutkinto ja tutkinnon osat
- Opiskelijan työpaikkaohjaaja ja vastuullinen opettaja
- Keskeiset työtehtävät osaamisen hankkimiseksi
- Työssäoppimisen ajoittuminen
- Työssäoppimisen tavoitteet, ohjaus ja arviointi.
- Näyttöjen ajankohdat, sisällöt ja näyttöympäristöt

Työpaikan on nimettävä opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Koulutusopimus voidaan purkaa sopijapuolten yhteisellä sopimuksella. Lisäksi kumpikin sopijapuoli voi purkaa sopimuksen toista osapuolta kuultuaan, jos työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ei noudateta esim. sovittua työaikaa tai työturvallisuusmääräyksiä.

STUL on tehnyt koulutusopimukseen liitettävän liitteen, jossa sähköalan erityispiirteet työssäoppimispaikkana on huomioitu. Liite löytyy STUL:n jäsensivuilta (<http://www.stul.fi/fi/jasenyys/tyokalupakki/opiskelu-ja-tyossaoppiminen>).

3. Oppisopimus ja kesäoppisopimus

Oppisopimuskoulutus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen määräaikaiseen työsopimukseen ja työnantajan ja koulutuksen järjestäjän sopimukseen. Osaamista hankitaan pääosin työpaikalla. Työpaikalla opiskelua täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä. Viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia.

Oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle voidaan maksaa koulutuskorvausta, jos koulutuksen järjestäjä ja työnantaja arvioivat, että koulutuksesta aiheutuu työnantajalle kustannuksia.

Oppisopimuksesta ja siihen liitettävästä opiskelijan henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelmasta tulee ilmetä samat asiat kuin koulutusopimuksestakin. Lisäksi siinä sovitaan työnantajalle mahdollisesti maksettavasta koulutuskorvauksesta.

Oppisopimus voidaan purkaa sopijapuolten yhteisellä sopimuksella. Työsopimukseen perustuva oppisopimus voidaan lisäksi purkaa työsopimuslain mukaisilla perusteilla ja koulutuksen järjestäjän luvalla työsopimuslaissa säädetyillä irtisanomisperusteilla. Oppisopimus katsotaan purkautuneeksi, jos oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskeva sopimus puretaan tai jos koulutuksen järjestäjä on peruuttanut opiskelijan opiskeluoikeuden.

Oppisopimus voidaan solmia myös esim. kesätyön ajaksi.

4. Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää toimivaa yhteistyötä työelämän ja oppilaitosten välillä. STUL kannustaa ja tukee jäsenyritystensä yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Yhteistyön kautta sähköalan yrityksillä on mahdollisuus vaikuttaa myös oppimistavoitteisiin ja opetuksen sisältöön. STUL on tehnyt ohjeistuksen yhteistyön ja toiminnan koordinoimiseen STUL:n alueosastojen ja alueella toimivien sähköalan oppilaitosten välillä. Ohjeistus löytyy STUL:n jäsensivuilta (<http://www.stul.fi/fi/jasenyys/tyokalupakki/opiskelu-ja-tyossaoppiminen>).

5. Työssäoppimisen suunnittelu

Oppilaitoksen ja työnantajan edustajat suunnittelevat yhdessä työssäoppimisen tavoitteet ja toteutuksen. Tässä on apuna opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Suunnittelussa määritellään työssäoppimisen tavoitteet, kesto ja arviointi, sekä oppimisen etenemisen seuranta ja osaamisen arviointi.

Ennen työssäoppimisen aloittamista pitää varmistaa, että opiskelijalla on riittävä osaaminen, jotta työssäoppiminen voidaan aloittaa. Opiskelijan pitää esimerkiksi hallita työssäoppimispaikalla tarvittavan suojavaatetuksen ja suojavaarusteiden käyttö, osata käyttää sähköalalla yleisesti käytössä olevia työkaluja sekä tuntea työpaikalla käytettävät asennusmateriaalit nimiketasolla. Työssäoppimispaikan sähkötöiden johtajalle tulee antaa yksityiskohtainen selvitys siitä, millaisia töitä opiskelija voi työpaikalla tehdä.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadukas toteuttaminen edellyttää välineitä, joilla tutkinnon perusteissa määritellyt osaamistavoitteet saadaan sovitettua työpaikan tarjoamiin mahdollisuuksiin. STUL tarjoaa oppilaitosten ja jäsenyritystensä käyttöön verkko- ja mobiililaitteissa toimivaa Toppi-sovellusta, jossa tutkinnon perusteissa määritellyt osaamistavoitteet on avattu työpaikalla helpommin ymmärrettäviksi tehtäviksi. Työpaikan tarjoamat mahdollisuudet oppimiseen saadaan näin helpommin haarukoitua. Sovellusta voidaan käyttää koko opiskelun ajan opiskelijan tutkinnon suorittamisen seurantaan sekä näyttöjen suorittamisen dokumentointiin. Sovelluksen mobiili-appsi on ladattavissa Google Play-kaupasta ja opettajan käyttämän tietokonesovelluksen käyttöoikeus sisältyy oppilaitoksen STUL:n kanssa tekemään tiedotussopimukseen.

6. Työpaikkaohjaaja

Työpaikalta on nimettävä opiskelijalle ammattitaidoltaan, koulutukseltaan tai työkokemukseltaan pätevä vastuullinen työpaikkaohjaaja.

Työpaikkaohjaaja tehtävänä on opastaa opiskelijalle oikeat työtavat ja –menetelmät, tukea oppijaa töiden oikeassa ja turvallisessa suorituksessa ja antaa riittävän selkeä ohjeistus jokaiseen työtehtävään. Työpaikkaohjaajan on muistettava varmistaa ohjeiden ymmärtäminen sekä annettava välitöntä palautetta tehtävien suorittamisesta.

Työpaikkaohjaajan valintaan kannattaa kiinnittää huomiota. Ammatillisen kokemuksen ja riittävän pätevyyden lisäksi hänellä tulee olla edellytykset toimia nuorten opiskelijoiden kanssa. Tehtävän vaikutus työpaikkaohjaajan ansioon on 0,43€/h /ohjattava.

Työpaikkaohjaajan tulee saada perehdytys tehtävänsä. Vastuu perehdytyksestä on koulutuksen järjestäjällä, mutta myös STUL tarjoaa sähköalan työpaikkaohjaajalle lyhyttä (n. 2h) verkossa suoritettavaa kurssia, jossa on otettu huomioon sähköalan erityispiirteet työssäoppimisessa. Kurssi löytyy Sähköinfon Severi-palvelusta.

7. Vastuut, työturvallisuus

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017):

Työnantaja tai koulutussopimustyöpaikan tarjoaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle tai koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle edellä tarkoitettusta työturvallisuusvastuusta.

Lain mukaan työnantaja tai koulutussopimustyöpaikan tarjoaja vastaa koulutussopimuksella työskentelevän opiskelijan työturvallisuudesta. Yrityksen on syytä myös varmistua siitä, että opiskelija kykenee tekemään hänelle osoitettavat työt turvallisesti ja osaa käyttää työssä tarvittavia työvälineitä turvallisesti. Henkilökohtaisten suojavälineiden, turvajalkineiden ym. hankinnasta vastaa koulutuksen järjestäjä. Tästä voidaan kuitenkin sopia toisin koulutussopimuksessa.

Koulutuksen järjestäjä vastaa opiskelijan vakuuttamisesta työtapaturmien varalta ja tekee mahdollisen ilmoituksen nuorten työntekijäin käyttämisestä vaaralliseen työhön. Koulutuksen järjestäjä vastaa myös siitä, että opiskelijalla on kuvallinen henkilötunniste veronumeroineen sekä tarvittavat kortit, kuten Sähkötyöturvallisuuskortti, Valtti-, työturvallisuus- ja tulityökortit. Oppilaitos vastaa myös opiskelijan tietojen viemisestä veronumerorekisteriin.

Työnantaja vastaa työpaikan olosuhteiden sopivuudesta, käytetyistä laitteista ja koneista sekä niiden turvallisuudesta sekä perehdytyksen, opastuksen ja valvonnan järjestämisestä. Perehdyttäjinä toimii työpaikalla työpaikkaohjaaja tai muu työnantajan edustaja.

Yrityksen sähkötöiden johtaja vastaa alaisuudessaan tehtävistä sähkötöistä. Sähköalan opiskelija, joka ei täytä Sähköturvallisuuslain 73§ ammattihenkilön vaatimuksia, ei voi toimia työnaikaisen sähköturvallisuuden valvojana, eikä voi työskennellä yksin kohteessa, jossa on sähköstä aiheutuvaa varaa. Sähkötyöturvallisuusstandardin SFS6002 mukaan sähköalalle koulutettava henkilö voi tehdä sähköitä ammattihenkilön riittävästi valvomana sähkötöiden johtajan harkinnan mukaan ja soveltuvia käyttöitä itsenäisesti.

Sähkötöiden johtajan tulee ohjeistaa työssäoppijan työskentely yrityksessään ja tiedottaa tästä kaikille vakinaisille työntekijöille.

8. Opiskelijaa koskevat vaatimukset työpaikalla

Työaikojen noudattaminen on ehdoton edellytys onnistuneelle työssäoppimiselle. Opiskelijan noudattama työaika sovitaan koulutussopimuksessa. Pääsääntöisesti opiskelija noudattaa yrityksen yleistä työaika. Työnantajan on raportoitava työajan noudattamatta jättämisestä välittömästi vastuulliselle opettajalle.

Poissaolojen osalta opiskelijaan sovelletaan samoja sääntöjä kuin yrityksen omiin työntekijöihinkin. Poissaoloista on aina sovittava mahdollisimman aikaisin etukäteen esim. työpaikkaohjaajan kanssa. Samalla sovitaan siitä, miten poissaolon vaikutus oppimiseen saadaan mahdollisimman vähäiseksi.

Opiskelijat kuuluvat opiskelijaterveydenhuollon piiriin ja sairaustapauksissa noudatetaan siihen liittyviä ohjeita. Sairaspoissaolojen ilmoitusmenettelystä on syytä sopia koulutussopimuksessa. Sairaspoissaolosta pitää ilmoittaa heti, kun se on mahdollista. Sairausajan päätyttyä työssäoppimispaikalle tai koulutukseen palattaessa tehty ilmoitus ei ole riittävä.

Yleisesti opiskelijan tulee työpaikalla noudattaa hyviä käytöstapoja, joihin kuuluu esim. tervehtiminen ja asiallinen kielenkäyttö. Häiritsevää käyttäytymistä ei sallita työpaikoilla. Kännykän käyttö työajalla on sallittua ainoastaan työtehtävistä suoriutumisen ja tavoitettavuuden edellyttämässä laajuudessa. Opiskelijalla on sama salassapitovelvollisuus kuin vastaavissa tehtävissä työskentelevien muilla työntekijöillä.

9. Korvaukset ja kustannukset

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017, 71 §):

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa.

Koulutussopimuksessa työssäoppiminen liittyy päätoimiseen opiskeluun, eikä perustu työsopimukseen. Opiskelijaa ei voi rinnastaa työntekijään. Näin ollen siitä ei makseta opiskelijalle palkkaa eikä muita työehtosopimuksen mukaan työntekijälle kuuluvia korvauksia. Oppilaitos ei saa veloittaa opiskelijan työpanoksesta.

Verovapaat korvaukset koskevat työntekijöitä. Koulutussopimuksella olevia opiskelijoita ei rinnasteta työntekijöihin, eikä heille voi maksaa verottomia korvauksia. Oppisopimusopiskelija on työsuhteessa ja hänelle niitä voidaan maksaa.

Verohallinnon ohjeet koskien työharjoittelijalle maksettuja korvauksia:

Eräisiin ammattiopintoihin kuuluu pakollisena osana työharjoittelu yrityksissä. Tällöin matkat asunnolta harjoittelupaikkaan rinnastetaan kodin ja varsinaisen työpaikan välisiin matkoihin. Tämän vuoksi niistä maksettu korvaus ei ole verovapaata tuloa. Jos opiskelija tekee harjoittelunsa aikana työmatkan, hänelle voidaan korvata matkakustannukset kuten työsuhteessa olevalle. Jos opiskelija saa työharjoittelupaikassa ilmaisen ruoan, hänelle ei synny veronalaista ravintoetua, jos hän on opiskeluaikana oikeutettu ilmaiseen kouluruokailuun.

Verohallinnon ohje koskien ruokailua työharjoittelun aikana:

Eräät harjoittelupaikat tarjoavat harjoittelijalle ateriat työpäivien aikana. Jos harjoittelija saa koulupäivinä ilmaisen ruoan oppilaitokselta, ei myöskään harjoitteluajana saaduista aterioista synny verotettavaa etua.

Jos oppilaitoksessa ei ole ilmaista ruokailua, harjoittelupaikassa saatu aterია on veronalainen luontoisetu, joka arvostetaan käypään arvoon. Jos työnantaja ei maksa harjoittelusta palkkaa, työnantaja ei voi toimittaa edun arvosta ennakonpidätystä.

Etu on kuitenkin ilmoitettava vuosi-ilmoituksella ja siitä on maksettava työnantajan sairausvakuutusmaksu.

Henrik Rousku, STUL 2. asteen oppilaitosyhteistyö