

INLÄRNING I ARBETET

Handledning för utbildningsanordnare

Arbetsgruppen som utarbetat guiden:

Timo Määttä, Äänekoski, samkommunen för yrkesutbildning

Saara Kotamäki, Jyväskylä, samkommunen för utbildning

Sirpa Keränen, Jyväskylä, läroanstalten för servicebranscherna

Hannu Pönkä, Jyväskylä, samkommunen för utbildning

Terttu Heino, Art Linearis, forsknings- och marknadsföringservice

ISBN 952-13-1637-3 (häft.)

ISBN 952-13-1638-1 (pdf)

Copyright Utbildningsstyrelsen 2002

Layout Pirjo Hilkku

Hakapaino Oy, Helsingfors 2003

FÖRORD

Inläringen i arbetet utgör en väsentlig del av den vid sekelskiftet förnyade yrkesutbildningen och av de treåriga grundexamina. Inläring i arbetet har redan under flera år genomförts, utvecklats och testats. De erfarenheter, som man hittills har fått, har i huvudsak varit positiva. Samtliga parter, både utbildningsanordnarna, representanterna för företagen och arbetslivet, de studerande och undervisningspersonalen, har varit mycket nöjda med det nya systemet. Men ännu finns det mycket att göra för att få inläring i arbete förankrat i det finländska yrkesutbildningssystemet.

I denna guide har vi till stöd för utbildningsanordnarna samlat information om målen för inläring i arbetet och om hur dessa kan uppnås i syfte är att skapa en ny inlärningskultur som är gemensam för yrkesläroanstalter och arbetsplatser. En högklassig inläring i arbetet förutsätter intimt samarbete mellan utbildningsanordnarna, läroanstalterna och arbetsplatserna. Det krävs förutom resurstilldelning och informationsspridning också utbildning av lärare och arbetsplatshandledare och dessutom utvecklingsarbete för att skapa modeller som beaktar både branschvisa och regionala behov.

Utöver den information som ges i denna guide är utbildningsanordnarna också betjänta av att bekanta sig med materialet i bilagorna och i de angivna källorna. Genom Internet-anslutningarna har utbildningsanordnaren tillgång till den senaste informationen och det färskaste materialet som försök och utvecklingsprojekt utarbetat gällande inläring i arbetet.

I denna guide betonar vi speciellt de förpliktelser, som lagstiftningen och läroplansgrunderna ålägger utbildningsanordnarna. Guiden utgår från den handbok om inläring i arbetet, som Utbildningsstyrelsen tidigare har publicerat, och därtill utnyttjas resultat från den omfattande försöks- och utvecklingsverksamheten.

Utbildningsstyrelsen tackar beredningsgruppen för dess arbete och hoppas att guiden gör det lättare för utbildningsanordnarna och arbetsplatserna att utveckla inläring i arbetet och skapa en inlärningskultur som bygger på växelverkan och sålundaagnar alla parter.

Heli Kuusi
överdirektör

INNEHÅLL

Vad är inlärnning i arbetet?	5
Skriftlig överenskommelse om inlärnning i arbetet	6
Ramavtal	6
Studieplan	7
Planering av inlärnning i arbetet	8
Inlärningsperiodernas längd och val av arbetsplats för inlärnning i arbetet ..	8
Förutsättningarna för att anordna inlärnning i arbetet	9
Verkställande av inlärnning i arbetet i specialfall	9
Inlärnning i arbetet medför nytta för utbildningsanordnaren	10
Utbildningsanordnarens uppgifter och ansvar	11
Marknadsföring av inlärnning i arbetet	13
Arbetskydd och försäkringar	14
Resursfördelningen för inlärnning i arbetet	15
Utbildning av undervisningspersonal	16
Utbildning av arbetsplatshandledare	16
Försöks- och utvecklingsprojekt för inlärnning i arbetet	17
TONET informationstjänst	17
Inlärnning i arbetet i framtiden	17
Källor och litteratur	20
Bilagor	

VAD ÄR INLÄRNING I ARBETET?

Definition av inläring i arbetet

Inläring i arbetet är en fast del av studierna inom yrkesutbildningen och utgör en utbildningsform där den studerande på en arbetsplats uppnår en del av målen för sin examen. Inläring i arbetet är målinriktade, handledda och utvärderade studier, som sker i en genuin arbetsmiljö (Utbildningsstyrelsen: Läroplansgrunderna).

I samtliga yrkesinriktade grundexamina ingår inläring i arbetet. En yrkesinriktad grundexamen omfattar 120 studieveckor, varav minst 20 studieveckor utgörs av inläring i arbetet. Inläringen i arbetet skall bestå av målinriktade, planerade, handledda och utvärderade studier. Målet är att den studerande på sin arbetsplats uppnår en del av den yrkesskicklighet som hör till examen och som definieras i läroplansgrunderna.

Inläringen i arbetet ökar de studerandes yrkeskompetens och ger dem beredskap för inträde i arbetslivet och för livslångt lärande. Genomförda försök utvisar att inläring i arbetet är en effektiv inlärningsmetod som ökar de studerandes möjligheter att få arbete. Samarbetet mellan läroanstalterna och arbetsplatserna har visat sig vara till nytta såväl för företagen som för läroanstalterna. Framför allt ger samarbetet nya perspektiv och det har visat sig att rekryteringen av nya arbetstagare underlättas. (Lasonen, 2000).

I och med att inläring i arbetet har infogats i läroplanerna kommer den utbildning som sker i läroanstalterna och läroavtalsutbildningen närmare varandra och de bästa sidorna av vardera kombineras. Centrala mål för grundexamensreformen är att förbättra utbildningens kvalitet och öka dess överensstämmelse med arbetslivet samt först och främst att bidra till att de studerande kan placera sig i arbetslivet eller fortsätta sina studier.

Studiehelheterna i läroplanerna är uppbyggda så att de motsvarar uppgifterna i arbetslivet. I läroplansgrunderna definieras den yrkesskicklighet som krävs för ifråga varande examen samt målet och det centrala innehållet för studierna. Målen för inläringen i arbetet härleds ur läroplansgrunderna. Målen för inläringen på respektive arbetsplats fastställs gemensamt mellan en representant för arbetsplatsen, läraren och den studerande och det är viktigt att alla är medvetna om dessa mål.

Inläring i arbetet innebär att undervisningsmiljön utvidgas till arbetsplatserna. Inläringen i läroanstalten och på arbetsplatserna skall komplettera varandra så att den studerande slutligen uppnår målen för examen.

SKRIFTLIG ÖVERENSKOMMELSE OM INLÄRNING I ARBETET

I den egna läroplanen fastställer utbildningsordnaren de principer enligt vilka inlärnigen i arbetet skall ske. Läroplanen borde utarbetas i samråd med representanter för det lokala arbetslivet så att det regionala och lokala arbetslivets behov och möjligheter kan beaktas.

Det ankommer på utbildningsordnarens att i samarbete med den studerande bestämma platsen för inläring i arbetet.

6 §

I yrkesutbildningen skall särskilt arbetslivets behov beaktas. Utbildningen skall anordnas i samarbete med näringslivet och arbetslivet i övrigt. (Lag om yrkesutbildning 630/1998).

Gällande arrangemangen för inläring i arbetet görs ett skriftligt avtal mellan arbetsplatsen och läroanstalten. Bestämmelser om avtalets innehåll ingår i förordningen om yrkesutbildning. I praktiken undertecknas två separata avtal mellan läroanstalten och arbetsplatsen, nämligen ett ramavtal och en studieplan.

Ramavtal

Ramavtalet är en allmän överenskommelse mellan läroanstalten och arbetsplatsen om utbildning som sker i anslutning till praktiska arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Ramavtalet är ett dokument som binder läroanstalten och arbetsplatsen och det bör signeras med officiella underskrifter. Genom ramavtalet möjliggörs samarbetet gällande inläring i arbetet på en principiell nivå, för en bestämd tid eller tills vidare, och därtill preciseras i ramavtalet de viktigaste spelreglerna på arbetsplatsen (bilaga 1). Målen, ansvaret och innehållet för de studerandes enskilda inlärningsperioder fastställs i studieplanen, som uppgörs gemensamt av studeranden, arbetsplats-handledaren och läraren.

16 §

Utbildningen på en arbetsplats i samband med praktiska arbetsuppgifter bygger på ett skriftligt avtal mellan utbildningsanordnaren och arbetsplatsen. Annan utbildning på en arbetsplats än läroavtalsutbildning skall ordnas så att den studerande inte står i ett arbetsavtalsförhållande till arbetsgivaren eller, om därom särskilt avtalas, genom att ett arbetsavtal görs upp. (Lag om yrkesutbildning 630/1998).

Studieplanen uppgörs gemensamt av arbetsplatshandledaren, läraren och studeranden (bilaga 2). Studeranden förbinder sig att följa avtalet och är genom detta också skyldig att iakttä bestämmelserna i arbetslagstiftningen, de regler som gäller för arbetsgemenskapen samt anvisningarna och bestämmelserna om arbets säkerhet.

5 §

I det avtal som ingås mellan utbildningsanordnaren och arbetsgivaren avtalas om parternas uppgifter, hur handledningen och bedömningen av den studerande skall ordnas, ersättningar som eventuellt skall betalas till arbetsgivaren och andra nödvändiga omständigheter som hänför sig till ordnandet av utbildningen. I fråga om den utbildning som sker på en arbetsplats avtalas dessutom om studiernas mål och deras centrala innehåll, deras längd och hur de infaller med beaktande av bestämmelserna i grunderna för läroplanen eller grunderna för den fristående examen, vid behov särskilt för varje studerande. Vad som bestäms ovan tillämpas också när den studerande står i arbetsavtalsförhållande till arbetsgivaren (Förordning om yrkesutbildning 811/1998).

PLANERING AV INLÄRNING I ARBETET

Utbildningsanordnaren fastställer läroanstaltens läroplan. I läroplanens gemensamma del ingår en plan för anordnandet av inläring i arbetet och i denna plan fastställs gemensamma principer för utbildningsanordnarens samtliga utbildningsområden. På motsvarande sätt uppgörs i avsnitten för respektive examen en plan för hur den inläring i arbetet, som ingår i ifråga varande examen, skall verkställas och bedömas. Härvid måste man bl.a. fatta beslut om följande punkter som gäller inläringen i arbetet

- inlärningsmålen
- formella krav och procedurer
- arbetsplatserna och anskaffningen av dem
- handledningen under arbetsperioderna
- inlärningsperioderna
- hur perioderna verkställs i praktiken
- bedömningen, utvärdering
- handledning och utbildning för inläringen i arbetet och för bedömningen av den (studerande, lärare, arbetsplatshandledare)
- kvalitetskontrollen

Planen för anordnandet av inläring i arbetet uppgörs i samarbete med representanter för arbetslivet genom att man t.ex. utnyttjar delegationen för ifrågavarande yrkesområde. Vid planeringen av inläringen skall utbildningsanordnarna inom regionen samarbeta i strävan att sålunda effektivt utnyttja resurser och för att uppnå en enhetlig praxis för gemensamma arbetsplatser.

Inlärningsperiodernas längd och arbetsplatserna för inläring i arbetet

Inläringen i arbetet kan fördelas på flera perioder under studieåren. Inlärningsperioderna skall vara tillräckligt långa med tanke på den yrkeskompetens som eftersträvas. I början av studierna kan perioderna vara korta, men efter hand med ökat kunnande kan inlärningsperioderna förlängas. På så sätt får studeranden möjlighet att lära sig större helheter och att ta ansvar för sina arbetsuppgifter. Lärdomsprovet kan också utföras i samband med perioder av inläringen i arbetet.

Vissa bestämmelser om de krav som kan ställas på arbetsplatser som utses för inläring i arbetet finns inskrivna i förordningen.

5 §

Ett villkor för att ett avtal om inläring i arbetet skall ingås är att arbetsplatsen där utbildningen sker har en tillräcklig produktions- och serviceverksamhet för att den utbildning som anges i grunderna för läroplanen eller i grunderna för den fristående examen skall kunna genomföras, nödvändig arbetsutrustning samt anställda vars yrkeskunskap, utbildning och arbetslivserfarenhet är sådan att de kan förordnas till ansvariga utbildare för studerande (Förordning om yrkesutbildning 811/1998).

Förutsättningarna för att anordna inläring i arbetet

I planen för anordnandet av inläring i arbetet skall utbildningsanordnaren fastställa de allmänna villkoren och kriterierna för att en arbetsplats skall kunna godkännas för inläring i arbetet. Utgående från läroplanen fastställs de yrkesmässiga krav man ställer på arbetsplatsen, på arbetslokaler och utrustning, på arbetarskyddsförhållanden samt de krav som ställs på handledarna och utbildare. Speciell uppmärksamhet skall ägnas arbets säkerheten så att den kan garanteras. Vid uppgörandet av anvisningar kan man utgå från vedertagen praxis inom läroavtalsutbildningen.

Verkställande av inläring i arbetet i specialfall

En studerande kan enligt sitt personliga studieprogram genomföra inläringen i arbetet i läroanstaltens övningsföretag eller genom motsvarande arrangemang, om det av synnerligen vägande skäl i undantagsfall inte är möjligt att arrangera inläringen på en arbetsplats. Sådana synnerligen vägande skäl utgörs t.ex. av situationer, där verksamheten på arbetsplatsen under en pågående inlärningsperiod avbryts genom en konkurs eller genom permitteringar. Undantagsfall utgör också situationer, där enskilda studerande t.ex. på grund av sitt hälsotillstånd behöver speciellt stöd och speciell handledning under inläringen i arbetet och de därför inte kan sändas ut i det verkliga arbetslivet eller till en annan ort. Inte heller i dessa fall kan dock alla inlärningsperioder genomföras i läroanstaltens övningsföretag. En period för inläring i arbetet eller en del därav kan också fullgöras utomlands, om man kan förvänta sig en inläring som motsvarar läroplanens mål. Tidigare förvärvad arbetserfarenhet kan godkännas som inläring i arbetet, om arbetet har skett enligt läroplanens mål och under övervakning.

INLÄRNING I ARBETET MEDFÖR NYTTA FÖR UTBILDNINGSANORDNAREN

I och med att tyngdpunkten i lärandet förskjuts mot arbetslivet och mot inläring i arbetet blir det möjligt för läroanstalterna och lärarna att bättre än hittills följa med den snabba utvecklingen inom arbetsliv och teknik och att utgående från detta göra undervisningen mångsidig och inläringen mera effektiv.

Inläring i arbetet förutsätter samarbete med företagen och med övriga aktörer i regionen. Uppbyggnaden av en inlärningsmiljö utanför läroanstalten och sammanjämkandet av de olika systemen till en helhet som betjänar samtliga parter kräver också betydande insatser av läroanstalterna. Detta ger läroanstalterna bättre möjlighet än tidigare att utveckla näringslivet inom sin region och att öka yrkesutbildningens betydelse i regionen.

Arrangemangen för inläringen i arbetet ger läroanstalterna goda chanser att tillsammans med arbetslivets representanter granska utbildningens mål, undervisningen och bedömningen och att förbättra utbildningen. Utbildningsanordnarna kan i sina läroplaner mera än hittills betona sådana kompetensområden, som är viktiga för arbetslivet, och inverka på hurdana arbetstagare som utbildas för branschen.

Målet är att också lärarnas arbetslivskompetens stärks och att utbytet av sakkunskap inom näringslivet och den offentliga förvaltningen ömsesidigt ökar. Lärarna kan då utveckla och upprätthålla sin yrkesskicklighet, medan de sakkunniga inom arbetslivet får möjlighet att delta i verksamheten i läroanstalterna. Inläringen i arbetet är en resurs som gör det möjligt för utbildningsanordnaren att

- hålla yrkesutbildningen à jour med utvecklingen i arbetslivet
- effektivisera inläringen av tidsenlig yrkesskicklighet
- upprätthålla och vidare utveckla lärarnas yrkesskicklighet
- öka läroanstaltens och arbetslivets gemensamma ansvar
- öka kunskapen om yrkesutbildning i arbetslivet
- befästa läroanstaltens roll i utvecklande av regionen.

Lärarna fäster också stor vikt vid att de genom inläringen i arbetet har bättre möjligheter att uppmärksamma de studerande som individer. Genom inläringen i arbetet får lärarna också tack vare samarbetet med arbetslivet och den utvidgade undervisningsmiljön nya verktyg för utvecklande av läroplanerna.

Enligt en undersökning som genomfördes vid Jyväskylä universitet (Lasonen, 2000) har företagen beredskap och intresse för att främja utbildningens överensstämmelse med arbetslivet framför allt genom att erbjuda de studerande perioder av inläring i arbetet, praktikplatser, möjligheter att avlägga lärdomsprov och genom att delta i annat behövligt samarbete. Under inlärningsperioderna har arbetsgivaren möjlighet att lära känna de studerande, och dessa kan för sin del skraddarsy sin utbildning för sin blivande arbetsplats. Efter hand som samarbetet får fastare former kan läroanstalterna och arbetsplatserna gemensamt utarbeta läroplaner och undervisningsmetoder och planera arrangemang som gagnar vardera parten. Gemensam användning av utrustning och maskiner är ett sätt att göra varderas verksamhet mera ekonomisk och effektiv. På arbetsplatserna uppfattas inläringen i arbetet som en bra metod för att utbilda studerande och för att introducera nya

arbetstagare. Inlärnigen i arbetet innebär dessutom en utmaning för arbetsgemenskapen att också lära sig mera.

Enligt undersökningen (Lasonen, 2000) lär sig de studerande på arbetsplatsen framför allt arbetshelheterna för ett specifikt yrke, rent praktisk yrkesutövning, tekniska färdigheter och förmåga att använda redskap och maskiner. De studerande anser att de delområden som de bäst lär sig i skolan är yrkets teori, baskunskaper och praktiskt inriktade övningar. Enligt de studerandes är de viktigaste de lär sig under inlärnigen i arbetet rutiner och praxis inom branschen, initiativförmåga, samarbetsförmåga, självförtroende, ökad yrkesskicklighet och självständigt tänkande. Den kanske största behållningen av inlärnigen i arbetet, något de studerande inte kan få i skolan, är arbetsplatserfarenhet, och strävan till arbetsmetoder som ger resultat och effektiv utnyttjar arbetstiden.

UTBILDNINGSANORDNARENS UPPGIFTER OCH ANSVAR

Utbildningsanordnaren har en viktig roll vid genomförande av inlärnigen i arbetet. Till uppgifterna hör att bredda samarbetet med arbetsplatserna, säkerställa kvaliteten på inlärnigen och att fördjupa insikterna om arbetslivet i läroanstalten. Utbildningsanordnaren ansvarar också för samarbetet med andra läroanstalter och ser till att planeringen, handledningen och bedömningen av inlärningsperioderna sköts väl. Fram för allt är det utbildningsanordnaren som ansvar för att samtliga aktörer inom regionen får en likartad uppfattning om inläring i arbetet och hur den arrangeras. Det här kräver samordnad regional planering och enhetligt genomförande av rutiner som anskaffande av arbetsplatser och överenskommelser om tidtabeller.

Det finns inte en enda rätt modell för hur inläring i arbetet skall genomföras. Arrangemangen varierar enligt regionens näringsstruktur och läge och enligt utbildningsområdet. I samarbete med regionens övriga läroanstalter och arbetsmarknadsparterna är det skäl att utreda behovet av arbetsplatser och vilka möjligheterna är att arrangera inläring i arbete. Ett sådant samarbete mellan dels läroanstalter och dels utbildningsanordnare ger också synergieffekter bl.a. genom ansvarsfördelning gällande inlärnigen i arbetet, i utarbetandet av läroplaner och vid utnyttjandet av övriga resurser. Genom samarbetet försäkras man sig om att arbetsplatserna också i framtiden har möjligheter och lust att delta i inläring i arbetet på ett sätt som gagnar alla parter och att inlärnigen fördelar sig så jämnt som möjligt på olika arbetsplatser och olika perioder. Samtidigt öppnar man en naturlig kanal för ett rutinmässigt samarbetet över läroanstaltsgränserna och på så sätt bibringas arbetslivet en bild av yrkesutbildningen såsom en enhetlig och tillförlitlig samarbetspartner.

Utbildningsanordnaren ansvarar för att ett system utvecklas för insamling av respons och information om inläring i arbetet och för att rutiner utvecklas för så att informationen kan utnyttjas för att säkerställa kvaliteten på inlärnigen. Då utarbetandet av kvalitetssystem är en mycket aktuell fråga både för utbildningsanordnarna och för arbetslivet kunde inläring i arbetet utgöra ett naturlig väg för att utveckla ett gemensamt kvalitetssystem.

Förhandsplanering är nödvändigt eftersom klara spelregler underlättar samarbetet. I läroanstalternas interna verksamhet måste man komma överens om regler och principer som ledningen och personalen förbinder sig att följa. Genom detta säkerställer man en långsiktig och trovärdig verksamhet. Redan när samarbetet med arbetslivet inleds är det viktigt att man som grund skapar ett gemensamt språk och en gemensam verksamhetskultur.

Utbildningsanordnaren

- ansvarar för anskaffande av arbetsplatser för inläring i arbetet
- fastställer vilka av läroplanens mål som den studerande skall uppnå under sin period av inläring i arbetet
- instruerar arbetsplatserna och arrangerar utbildning för arbetsplatserna och/eller för arbetsplatshandledarna och för lärarna.

5 §

Utbildningsanordnaren skall underrätta arbetsgivaren om det ansvar för skydd i arbetet som anges i 19 § lagen om yrkesutbildning (Förordning om yrkesutbildning 811/1998).

Läroanstalten bör försäkra sig om att en viss arbetsplats har förutsättningar att arrangera inläring i arbetet i en trygg miljö. Det hör också till utbildningsanordnaren att se till att arbetsgivaren är medveten om de frågor som sammanhänger med arbetarskydd, arbetstider och försäkringsskydd.

Lärares uppgift är att på förhand klargöra parternas roller, ändamålsenligheten i arbetsuppgifterna, planera och genomföra inlärningsperioderna i samarbete med arbetsplatshandledaren och studeranden samt att se till att informationsutbytet mellan arbetsplatsen och läroanstalten är tillräckligt.

Arbetsplatsen utser en ansvarig arbetsplatshandledare, sörjer för arbetssäkerheten och ger läroanstalten tillräckliga uppgifter om arbete, arbetsmiljö, arbetsförhållanden och om arbetsredskap och maskiner.

33 §

Angående en studerandes skyldighet att hemlighålla vad han får veta vid utbildning som ordnats i anslutning till praktiska arbetsuppgifter på arbetsplatsen gäller vad som särskilt bestäms om tystnadsplikt för arbetstagare och tjänsteinnehavare i motsvarande uppgifter (Lag om yrkesutbildning 630/1998).

De studerande deltar i den undervisning som ges, utför sitt arbete under ställda arbetsledning på arbetsplatsen och följer överenskommelser och bestämmelser om arbets säkerhet och arbetsplatsens spelregler. De studerande utför de uppgifter som åläggs dem, ersätter de skador som de uppsåtligt har vållat och iakttar sin tystnadsplikt.

Marknadsförande av inläring i arbetet

Om inläring i arbetet har det distribuerats rikligt med olika slag av informationsmaterial. På läroanstalten ankommer att göra inläring i arbetet känd och att informera om den med beaktande av de lokala arbetsplatsernas behov och resurser. Utgångspunkten bör vara att alla som arbetar på en arbetsplats blir informerade om inläring i arbetet, om dess syften och mål.

Utbildningen för arbetsplatshandledare är en bra informationskanal eftersom man då samtidigt når flera arbetsplatshandledare. Lärarbesöken på arbetsplatserna bör också utnyttjas både för marknadsföring och informationsspridning, då man då också når de företag och arbetsplatser från vilka arbetsplatshandledarna har svårt att lösgöra sig för utbildning. Vid besöken ges lärarna möjlighet att detaljerat klargöra förutsättningarna och möjligheterna att genomföra inläring i arbetet på den ifråga varande arbetsplatsen. Vid dessa besök får också lärarna direkt kontakt med de personer, vilkas inlevelse och engagemang i frågan blir avgörande för om samarbetet utvecklas väl och ger gott resultat.

Genom att hålla olika intressegrupper à jour låter sig arbetsplatserna starkare engageras i inläringen i arbete. Intressegrupperna består av de beslutsfattare som bidragit till att systemet med inläring i arbetet har kunna införas på vissa arbetsplatser. Dessa personer är ofta också i nyckelställning i fråga om informationsförmedlingen och i synnerhet när det gäller utformningen av praktiska tillämpningar på arbetsplatserna.

19 §

Enligt vad som bestäms och föreskrivs i fråga om arbetstagare svarar arbetsgivaren för studerandens skydd i arbetet vid utbildning som ordnas på en arbetsplats i samband med praktiska arbetsuppgifter även då studeranden inte står i arbetsavtalsförhållande till arbetsgivaren (Lag om yrkesutbildning 630/1998).

ARBETARSKYDD OCH FÖRSÄKRINGAR

Enligt 28 § i lagen om yrkesutbildning (630/1998) har en studerande rätt till en såväl fysiskt som psykiskt trygg studiemiljö. Utbildningsanordnaren är skyldig att för sin del se till att detta uppfylls också under perioderna av inläring i arbetet. Innan ett avtal ingås skall utbildningsanordnaren utreda om inläringen i arbetet kan ske tryggt. Dessutom skall de studerande ha tillräckliga grundläggande färdigheter för att kunna arbeta och studera tryggt på arbetsplatsen. Arbetsplatsen skall också få uppgifter om de studerandes färdigheter. Samtliga parter vid inläringen i arbetet skall komma överens om det ansvar och de försäkringar som anknyter till arbetarskydd, olycksfall och skadeersättningar. Innan arbetet inleds görs de nödvändiga anmälningarna till arbetarskyddsdistriktet, och arbetsgivaren och läroanstalten skall gemensamt förvissa sig om att de studerande har fått tillräckliga instruktioner om arbetsuppgifterna och att de kan iaktta givna arbetsanvisningarna.

Inläring i arbetet regleras utom av författningarna om yrkesutbildning bl.a. av lagen om unga arbetstagare (998/1993, ändrad 754/1998), förordningen om skydd för unga arbetstagare (508/1986, ändrad 679/1990 och 1428/1993), arbetsministeriets beslut med stöd av nämnda författningar om för unga lämpliga lätta arbeten (1431/1993) och social- och hälsovårdsministeriets förordning om arbeten som är farliga för unga arbetstagare (128/2002) samt skadeståndslagen (412/1974).

Läroanstalten bör åt de studerande skaffa skyddskläder och den utrustning som krävs enligt bestämmelserna om arbetssäkerhet såsom bestäms i undervisningsministeriets beslut (1096/1998). De studerande bör kunna använda denna skyddsutrustning också under perioderna av inläring i arbetet. Arbetsgivaren ansvarar för anskaffning av specialskyddsutrustning.

I avtalet mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare, som gäller inläring i arbetet utan arbetsavtalsförhållande, skall speciell uppmärksamhet ägnas arbetstiderna under inlärningsperioderna. Inläring i arbetet utgör en del av studierna och därför står inlärningsmålen i främsta rummet. Huvudregeln är att arbetstiderna under inläringen i arbetet inte skall överstiga de tider som fastställs i arbetstidslagen och i lagen om unga arbetstagare. Eventuella undantag kräver pedagogiska motiveringar.

Om en studerande förorsakar skada för en utomstående är den, för vars räkning arbetet utförs, skyldig att ersätta skadan. Studeranden är också personligen

ersättningskyldig om skadan har förorsakats genom mera än lindrigt vållande. Man bör komma ihåg att en försäkring inte ersätter skador som beror på bristfälliga instruktioner eller handledning eller på avsaknad av arbetsledning eller övervakning. Det är därför viktigt att ansvaret för handledning och övervakning noggrant specificeras i avtalet om inläring i arbetet.

Försäkringsskyddet vid olycksfall gäller enligt förordningen om skadestånd för olycksfall vid undervisning under samma förutsättningar såväl i Finland som utomlands. Olycksfall som sker på resorna mellan hemmet och läroanstalten eller mellan läroanstalten och praktikplatsen ersätts inte enligt den nuvarande förordningen. Utbildningsanordnaren kan för de studerande teckna en frivillig försäkring som också bl.a. omfattar resorna.

RESURSFÖRDELNINGEN FÖR INLÄRNING I ARBETET

Inläring i arbetet utgör enligt läroplanen en central del av studierna för de yrkesinriktade examina. Enligt undervisningsministeriets beslut skall förnyelsen av examina och därmed också utvecklingen av inläring i arbetet genomföras inom ramen för de resurser som idag står till yrkesutbildningens disposition. För inläringen i arbetet står alltså samma resurser till förfogande som för den övriga utbildningen. Anvisandet av resurser för handledningen av de studerande och för övriga uppgifter som sammanhänger med inläringens natur, sker enligt tjänstekollektivavtalet. Arbetsgivaren står för eventuella ersättningar till den personal på arbetsplatsen som svarar för handledningen vid inläringen i arbetet. Behovet av resurser är mycket varierande. En del av arbetsplatserna har lång erfarenhet och utbildade handledare. En del, och de är ofta de små arbetsplatserna, har inte handledare med utbildarerfarenhet och deras övriga möjligheter och resurser är också begränsade. Då tidsåtgången och kostnaderna för handledning och företagsbesök varierar måste anvisandet av resurser bestämmas från fall till fall. Utbildningsanordnaren bär huvudansvaret för att tillräckliga resurser anvisas för genomförande av inläring i arbetet och därtill hörande handledning.

Planeringen och genomförandet av inläringen i arbetet kräver ännu mera samarbete med arbetslivet än den övriga undervisningen. Centralorganisationerna inom arbetslivet och de statliga myndigheterna har utarbetat gemensamma rekommendationer för hur inläringen i arbetet kan främjas. Enligt dem skall inläringen i allmänhet genomföras utan att ett arbetsförhållande upprättas och lön skall inte erläggas för inläring i arbetet. De studerande åtnjuter normala studiesociala förmåner. Ett gemensamt mål är att nyttan av inläringen i arbetet och kostnaderna för den skall fördelas så rättvist som möjligt. I vissa fall kan läroanstalten betala en ersättning till arbetsplatsen för inläringen. Arbetsgivarna bidrar också till att utveckla inläringen i arbetet i dess olika former. Europeiska socialfonden finansierar omfattande samarbetsprojekt för att utveckla inläringen i arbetet. Utbildningsmyndigheterna har anvisat resurser för att utveckla inläringen, både av nationella medel och via Europeiska socialfonden. Det s.k. stödprogrammet för inläring i arbetet omfattar

- utbildning av undervisningspersonal
- arbetslivsperioder för lärare
- utbildning av arbetsplatshandledare
- pilotprojekt (försök och utveckling) för inläring i arbetet
- forskning och information.

Utbildning av undervisningspersonal

Utbildningsstyrelsen arrangerar för utbildningspersonal tilläggsutbildning gällande inläring i arbetet i allmänhet och för att utveckla detta branschvis.. Ett av målen för utbildningen är att förbättra och uppdatera undervisningspersonalens kunskaper om arbetslivet i både företag och inom den offentliga sektorn. Vid utbildningen behandlas olika slag av skol- och arbetslivssamfund, verksamhetsformer inom arbetslivet och företag, lagstiftningen och arbetsmetoderna, och utgående från detta planeras och genomförs den egna utbildningen. Till målen hör också att utveckla fungerande metoder för utvärdering och bedömning av inläringen på arbetsplatserna. En del av utbildningen koncentreras på de branschvisa utmaningarna vid inläringen i arbetet och då ökas och fördjupas deltagarnas branschvisa kännedom om de regionala och lokala näringsgrenarna och de får uppdaterad information om arbetslivets utveckling inom sin bransch. Närmare uppgifter ger Utbildningsstyrelsen.

Lärarna har möjlighet att enligt undervisningsministeriets anvisningar uppdatera sin praktiska yrkesskicklighet och sin arbetslivskompetens genom att delta i ca två månaders perioder i arbetslivet, som också finansieras via Europeiska socialfonden. Ansökan om finansiering riktas till länsstyrelserna.

Utbildning av arbetsplatshandledare

Med stöd av EU-program finansieras såväl riksomfattande som lokal utbildning av arbetsplatshandledare och till stöd för denna utbildning utarbetas undervisningsmetoder, distans- och nätverksundervisning samt undervisnings- och handledningsmaterial. Utbildningen av arbetsplatshandledare stöder en utveckling och en breddning av inläring i arbetet. Ansökan om understöd för riksomfattande utbildningsprojekt för arbetsplatshandledare riktas till Utbildningsstyrelsen, medan ansökningar för lokala projekt sänds till länsstyrelserna. Utbildningsstyrelsen har låtit utarbetat ett utbildningsprogram för arbetsplatshandledarnautbildningen.

- Utbildningen för arbetsplatshandledare omfattar i genomsnitt två studieveckor. Utbildningen kan fördelas på högst två år. Utbildningsmodellerna skall vara arbetslivsfokuserade och flexibla och speciellt beakta behoven för små och medelstora företag.
- Målet är att inleda projekt med vilkas hjälp man kan anordna och utveckla utbildningen av arbetsplatshandledare, utarbeta undervisningsmetoder, distans- och nätverksundervisning samt undervisnings- och handledningsmaterial, som stöder utbildningen idag och som också senare mångsidigt kan utnyttjas vid fortsatt utbildning av arbetsplatshandledare.

Försöks- och utvecklingsprojekt för inläring i arbetet

Utbildningsstyrelsen inledde år 1997 de första försöks- och utvecklingsprojekten för inläring i arbetet. Samtidigt inleddes också nationella ulandskapsprojekt på 15 orter. Något senare inleddes med stöd av EU:s strukturfonder projekt på tiotals orter för att bygga broar mellan yrkesutbildningen och arbetslivet (Silta-kokeilut). Vid pilotförsöken utreddes förutsättningarna och de behövliga resurserna för inläring i arbetet, nätverksprojekt och samarbetsformer utarbetades och material till stöd för inläringen i arbetet producerades. En del av pilotförsöken utgjorde omfattande regionala utvecklingsprojekt i avsikt att finna och utarbeta metoder och tillvägagångssätt som kunde tillämpas inom alla utbildningsområden och vars syften var att bereda jordmånen för inläring i arbetet. Det finns rikligt med skriftligt och Internet-baserat material om erfarenheterna av försöks- och utvecklingsprojekten. Materialet kan erhållas såväl direkt från läroanstalterna som genom Utbildningsstyrelsen (se Källor och litteratur).

Projekt som är inriktade på att utveckla inläringen i arbetet och utbildningen av arbetsplatshandledare finansieras fortfarande utom av ESF (Europeiska socialfonden) också genom andra riksomfattande och regionala finansieringskanaler. Information om aktuella projekt ger bl.a. landskapsförbunden, länsstyrelserna och Utbildningsstyrelsen.

TONET informationstjänst

Informationstjänsten TONET på Internet är en informationskanal för arbetsplatserna, de studerande och läroanstalterna om inläring i arbetet och om hur inläringen genomförs som en del av den yrkesinriktade grundutbildningen. Informationstjänsten TONET ger också uppgifter enligt utbildningsområde om hur inläringen i arbetet verkställs. TONET informationstjänst finns på adressen <http://www.edu.fi/tonet>.

INLÄRNING I ARBETET I FRAMTIDEN

Förändringarna i företagsvärlden och arbetslivet kräver att man inom utbildningen på nytt utvärderar uppgifterna, innehållet och formerna på samtliga utbildningsstadier. Växelverkan mellan utbildning och arbetsliv fördjupas. Yrkesutbildningen har en väsentlig betydelse för utvecklingen i regionerna. Den skapar verksamhetsbetingelser för företagen och för arbetslivet genom att producera kompetent och yrkesskicklig arbetskraft. Samtidigt utgör arbetsplatserna och företagen en allt mer väsentlig del av inlärningsmiljön. Den regionala utvecklingen och arbetslivets utveckling, omstrukturering av arbetet och yrkeskompetensen bildar en helhet, där delarna ömsesidigt är beroende av varandra. Detta erbjuder möjligheter att samtidigt utveckla såväl arbetsplatser och företag som de studerandes kunskaper och färdigheter. Den nya inlärningsprocessen baserar sig på ett fortgående beaktande av arbetslivets behov och på principen om livslångt lärande.

Utbildningen ökar det mänskliga kapitalet och främjar den ekonomiska och sociala utvecklingen. Den nya skollagstiftningen definierar uppgiften att utveckla arbetslivet så här:

2 § Utbildningens syfte

Syftet med yrkesutbildningen är att höja befolkningens yrkeskunnande, utveckla arbetslivet och svara mot dess behov av kunnande samt främja sysselsättningen (Lag om yrkesutbildning 630/1998).

2 § Syfte

Lagens syfte är att upprätthålla och höja den vuxna befolkningens yrkeskunnande, ge de studerande färdigheter för att utöva ett självständigt yrke, utveckla arbetslivet och främja sysselsättningen samt stödja livslångt lärande (Lag om yrkesinriktad vuxenutbildning 631/1998).

Inläring i arbetet innefattar såväl en utveckling av arbetet som av yrkesutbildningen. När man på arbetsplatserna planerar och genomför utbildningen tillsammans med lärarna förbättras både lärarnas och de studerandes arbetslivsfärdigheter och samtidigt ökar utbildnings- och inlärningsberedskapen hos arbetslivets representanter.

Inläringen i arbetet utgör en stor förändring i inlärnings- och undervisningskulturen. När inlärningsmiljön utvidgas från läroanstalterna till arbetsplatserna förändras och förnyas också yrkeskompetensen. Utvecklingen av samarbetet mellan läroanstalterna och arbetslivet är en mångfasetterad och fortgående process. Tyngdpunkterna i denna process utgör under den närmaste framtiden bl.a.

- förbättrad kvalitet på inläring i arbetet och utvecklande av inlärningsmetoder
- ibruktagande och utvecklande av fristående yrkesprov för ungdomar
- personalutveckling och bättre arbetsgemenskap genom samarbete mellan läroanstalterna
- ett bättre utnyttjande av anläggningar, utrustning och kunskap
- skapande av en regional strategi för utbildning och utveckling
- utvecklande av nya innovativa samarbetsformer.

De förändringar som sker påverkar alla som är verksamma inom arbetslivet, oberoende av arbetsuppgift eller organisation. Förändringarna kräver att personalen kontinuerligt förnyas sig, sina kunskaper, färdigheter och attityder. Den snabba rytmen i arbetslivet förutsätter att man har förmåga att fatta självständiga och snabba beslut, har en aktiv inställning till arbetet och förmåga till snabb inläring i en kontinuerligt föränderlig miljö. Inläringen i arbetet är en metod att svara mot dessa utmaningar och den ger möjligheter att skapa en inlärningsmiljö som är baserad på principen om livslångt lärande.

Utbildningsanordnarna påverkar den framtida utvecklingen inom både arbetsliv och inläring i arbete.

KÄLLOR OCH LITTERATUR

<http://www.edu.fi/tonet>

<http://www.oph.fi/amatillinenkoulutus>

Förordning om yrkesutbildning 811/1998.

Keski-Suomen liitto 2001. Työssä oppiminen ja työelämän ennakointi Keski-Suomessa. TOP-TEN-projektin loppuraportti. Julkaisu B 112. Jyväskylä: Keski-Suomen liitto.

Lag om yrkesutbildning 630/1998.

Lasonen, Johanna 2000. Työpaikat oppimisympäristöinä. työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1-kokeilun) kokemuksista. Helsinki. Opetushallitus.

Metalliteollisuuden keskusliitto. Työssäoppiminen. Uusi mahdollisuus metalli- ja elektroniikka-alan yrityksille. MET.

Nikkanen, Pentti & Mäkinen, Raimo (toim.) 1997. Ammatillisen koulutuksen kehittäminen. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitoksen julkaisusarja B, Teoriaa ja käytäntöä 93.

Opetushallitus 1999. Ammatillinen koulutus 2010. Työvoiman tarve vuonna 2010 ja ammatillisen koulutuksen mitoitus. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus 2000. Työssäoppimiseen liittyvä opetustoimen henkilöstökoulutus. Opettajien täydennyskoulutuksen perusteet ja muut kehittämissuhteet. Opetushallituksen työryhmän muistio 28.4.2000.

Utbildningsstyrelsen 1999–2001. Grunderna för läroplanerna för den yrkesinriktade utbildningen. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen.

Opetushallitus, 38/1998. Työpaikkakouluttajien koulutusohjelma. Helsinki: Opetushallitus.

Utbildningsstyrelsen. Utvärdering 6/1999. Hur utvärdera utbildning? – modell för utvärdering av utbildningens resultat. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen.

Opetushallitus, Kehittyvä koulutus 3/1998. Työssä oppiminen – Oppilaitosten ja työelämän roolimuuutos -esteitä ja edistäjiä. Helsinki: Opetushallitus.

Utbildningsstyrelsen. Utbildning i utveckling 5/2000. Bedömning av de studerande vid inläring i arbetet. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen.

Utbildningsstyrelsen. Utbildning i utveckling 4/1999. Samarbete – en ny verksamhetsform för läroanstalterna. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen.

Utbildningsstyrelsen. Utbildning i utveckling 2/1999. Inläring i arbete. Handbok för lärare och handledare. Helsingfors: Utbildningsstyrelsen.

Opetushallitus, Moniste 16/2000. Työpaikkaohjaajien koulutus. Koulutusohjelman perusteet. ESR tavoite 3 -ohjelma 1996–2000. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus, Moniste 26/2000. Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään. Helsinki: Opetushallitus.

Utbildningsstyrelsen. Arbetarskyddet vid inläring i arbetet i grundexamina inom byggnadsbranschen och husteknik. <http://www.edu.fi/julkaisut/byggarbetarskydd.pdf>

Opetushallitus/Laiho, Irma 2001. Työpaikkakouluttajat tulivat. Vuosien 1996–2000 Työpaikkakouluttajakoulutus -projektin laatu-arviointia. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus/Määttä, Veikko & Törrönen, Satu, Kehittyvä koulutus 8/1999. Työssäoppimisen hyvää käytäntöä etsimässä. Työssäoppimisen pilottihankkeiden kokemusten tarkastelua. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus/Oulujärvi, Juha & Perä-Rouhu, Esa 2000. Oppiminen työelämässä – työssäoppiminen opiskelussa. Koulutuksen ja työelämän yhteistyötä Leonardo de Vinci -projekteissa. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus/Visanti, Marja-Liisa 1999. Tulevaisuuden osaamistarpeiden laadullinen ennakointi OSENNA-loppuraportti. Helsinki: Opetushallitus.

Ovaskainen, Marko 1999. Työssäoppimisen tulevaisuuden ennakointi – Työelämäosaamisen suuntaviivat (TEOS) -hankkeen väliraportti. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteellinen osasto/Tutkimuskeskus. Julkaisu 148.

Rakennusteollisuuden keskusliitto 2001. Oppimassa rakennuksilla. Työssäoppiminen pähkinänkuoressa.

Ruohotie, Pekka; Honka, Juhani & Mustonen, Lea 2000. Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Talotekniikkaliitto & Rakennusliitto, 2000. Työssäoppimisen opas talotekniikkalalle (LVI). Talotekniikkaliitto & Rakennusliitto.

Taloudellinen tiedotustoimisto & Teollisuuden ja työnantajain Keskuliitto 2001. Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla -opas yrityksille. Helsinki: TAT & TT (ESR).

Taloudellinen tiedotustoimisto 1999. Tulevat työt todeksi yrityksen ja koulun yhteistyönä. Tietoa työmarkkinoista, ideoita ja käytännön esimerkkejä yritysten ja koulujen väliseen yhteistyöhön.

Teollisuuden ja Työnantajain Keskuliitto 2000. Työssäoppijan ohjaus työpaikalla. Opas yrityksille.

Työssäoppimisen opas työpaikoille 1999. Julkaisijat: OAJ, Opetusministeriö, Palvelutyönantajat ry, SAK ry, Suomen opinto-ohjaajat SOPO ry, TT, TAT ja STTK ry. Käytännön opas työssäoppimisesta työpaikoille.

Työturvallisuuskeskus 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja.

Bilaga 1

AVTAL OM UTBILDNING på arbetsplatsen i samband med praktiska arbetsuppgifter

Utbildningsordnare / Läroanstalt	Kontaktperson / Lärare
	E-post

Företag / Annan arbetsgivare, arbetsplats *)	Kontaktperson / Arbetsplatshandledare
	E-post

*) Med begreppet företag avses nedan även annan arbetsgivare eller arbetsplats

1 UTBILDNINGSFORM

Avtalet gäller sådan utbildning på arbetsplats i samband med praktiska arbetsuppgifter (inläring i arbete), om vilken stadgas i lagen om yrkesutbildning.

Studeranden står inte i ett arbetsförhållande till arbetsgivaren och han är inte avlönad såvida man inte särskilt kommit överens om detta genom arbetsavtal.

Studeranden har rätt till studiesociala förmåner under inläring i arbete på arbetsplatsen i enlighet med de särskilda stadgandena om detta (lag om yrkesutbildning 630/1998, lag om studiestöd 65/1994, förordning om studiestöd 260/1994, lag om stöd för skolresor för studerande i gymnasier och yrkesläroanstalter 47/1997, förordning om stöd för studerande i gymnasier och yrkesläroanstalter 293/1997).

2 EXAMINA OCH STUDERANDE

Examina som avtalet gäller		
Antal studerande / år		
Studerande (vid behov skild bilaga)	Personbeteckning	E-post

3 UTBILDNINGSTID (vid behov skild bilaga)

Utbildningen inleds	Utbildningen avslutas	Perioder

4 UTBILDNINGENS SYFTE

Syftet med inlärnin g i arbete p a arbetsplatsen ar att studeranden lar sig en del av den yrkeskompetens, som forutsatts for examen och som hor till laroplanens malsattningar, i en verklig arbetsmiljo och enligt dess regler. Studierna pa arbetsplatsen ar planerade, handledda och malsattningarna preciseras i samarbete mellan lararen, arbetsplatsens representant och studeranden.

5 UTBILDNINGENS INNEHALL

Utbilning ordnas i foljande uppgifter (vid behov skild bilaga):

Uppgift	Tidsperiod	Viktigt med tanke pa arbetssakerheten

6 LAROANSTALTENS UPPGIFTER OCH ANSVARSOMRADEN

Laroanstalten utser en kontaktperson eller -larare, som fungerar som laroanstaltens representant pa arbetsplatsen i samband med planeringen, ordnandet och overvakningen av inlarningen i arbete.

Vid behov hjalper och instruerar laroanstalten arbetsplatsen i att ordna inlarningen i arbete pa ett andamalsenligt satt samt overlater nodvandig information om den undervisning och de arbetsfardigheter som studeranden erhallit.

Laroanstaltens ansvar och forsakringsplikt med tanke pa eventuella olyckor i samband med inlarningen i arbete bestams i enlighet med olycksfallsforsakringslagen och forordningen om ersattning for olycksfall under studierna.

Laroanstalten forbereder studeranden for arbetsplatsen och skoter for sin del om att studeranden ar medveten om sin skyldighet att folja arbetsplatsens ordning samt reglerna och bestammelserna for arbete och arbetssakerhet.

Laroanstalten svarar for att studeranden kanner till innehallet i detta avtal och sin skyldighet att dessutom folja de sarkilda stadgandena om yrkesutbildning.

7 FORETAGETS / ARBETSPLATSENS UPPGIFTER OCH ANSVARSOMRADEN

Foretaget utser en kontaktperson / arbetsplatshandledare som har tillrackliga fardigheter att genomfora denna uppgift och som fungerar som foretagets representant vid planeringen, ordnandet och overvakningen av inlarningen i arbete pa arbetsplatsen.

Foretaget informerar laroanstalten om nodvandiga uppgifter angående sadana forhallanden och arbetsredskap som har att gora med arbetet och arbetsmiljon.

Foretaget svarar for studerandens arbetssakerhet under perioden for inlarning i arbete i enlighet med arbetarskyddslagstiftningen och lagen om unga arbetstagare.

Foretaget svarar for att arbetsplatsens personal ar tillrackligt medveten om de uppgifter och det avtal som angar studerandens inlarning i arbete.

8 SAMARBETE

Ordnandet av inlarning i arbete och arbetsfordelningen mellan laroanstalten och foretaget.

Planering _____

Ordnande _____

Overvakning _____

Uppfoljning _____
och bedomning

Laroanstaltens och foretagets kontaktpersoner kommer vid behov narmare overens om mera detaljerade arrangemang for inlarningen i arbete.

Foretaget informerar omedelbart laroanstalten om forvantade vasentliga forandringar i studerandens arbetsuppgifter eller arbetsforhallanden. Pa motsvarande satt informerar laroanstalten mojligast snabbt foretaget om eventuella forandringar i utbildningen.

Enligt overenskommelse ordnar laroanstalten lamplig utbildning for de utsedda kontaktpersonerna / arbetsplatsutbildarna.

Gällande läroanstaltens och företagets övriga samarbete har parterna dessutom kommit överens om följande:

9 ERSÄTTNINGAR

Eventuella ersättningar till arbetsgivaren på grund av utgifter som uppstått i samband med ordnandet av inläring i arbete på arbetsplatsen.

10 ÖVRIGA ÄRENDEN OM VILKA MAN SÄRKILT KOMMIT ÖVERENS

Parterna är medvetna om sitt ansvar för skydd i arbetet, arbetsolyckor och skadestånd. Ersättningsskyldighet vid skada bestäms i enlighet med skadeståndslagen.

Tilläggsförsäkringar

Företaget tar en ansvarsförsäkring. Läroanstalten tar en ansvarsförsäkring.

Övriga faktorer som rör arbetsförhållandena, t.ex.

Arbetstid _____

Måltider _____

Arbetskläder _____

Skyddsutrustning _____

Kostnads-
ersättningar _____

11 GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller tills vidare för utbildningsperioden på arbetsplatsen i samband med praktiska arbetsuppgifter, högst till den _____. Avtalet kan sägas upp med en månads uppsägningstid eller vid särskild överenskommelse utan uppsägningstid.

12 UNDERSKRIFTER

Avtalet har undertecknats i två exemplar, ett till vardera parten. En kopia av avtalet överläts till studeranden.

Datum

Företag / Annat samfund

Anordnare av utbildning / Läroanstalt

PLAN FÖR INLÄRNING i arbetet

Vi undertecknade har kommit överens om målen, längden och tiden för inläring i arbetet samt hur inläringen skall ordnas och hur studeranden skall bedömas.
Ifall inläringen i arbete sker som ett arbetsförhållande, ingås dessutom ett arbetsavtal.

STUDERANDE

Studerandens namn	Ålder	E-post
Adress	Postnummer	Postkontor
Läroanstalt		
Examen / studieskede		

ARBETSGIVAREN

Arbetsgivare	Arbetsplatshandledare
Arbetsplats	E-post
Längd och tid för inläring i arbete	Ansvarig lärare
Arbetstid / vecka / dag	E-post

1 INLÄRNINGEN I ARBETE SKER

utan arbetsförhållande i arbetsförhållande.

2 ARBETSARRANGEMANG

Måltids- arrangemang _____
Rese- arrangemang _____
Arbetskläder _____
Försäkringar _____

3 ARBETSSÄKERHET

Faktorer som kräver särskild uppmärksamhet med tanke på arbetssäkerheten

4 STUDIEHELHETER

Studiehelheterna av vilka inläringen i arbete utgör en del, målsättningar och uppgifter

5

Jag känner till avtalet mellan läroanstalten och arbetsgivaren och följer de principer om vilka man kommit överens om i det ovannämnda avtalet liksom även i detta avtal.

Jag vill utveckla mig _____
särskilt i följande _____
uppgifter _____

6

I bedömningen av inläringen i arbete deltar arbetsplatshandledaren, studeranden och läraren. Studeranden för inlärningsdagbok. I bedömningen fästs särskild uppmärksamhet vid studerandens självbedömning och följande aspekter:

7

Som arbetsplatshandledare ansvarar jag för handledningen och bedömningen av studeranden i enlighet med avtalet mellan arbetsgivaren och läroanstalten samt detta avtal.

8

Som lärare deltar jag, i enlighet med avtalet mellan arbetsgivaren och läroanstalten samt detta avtal, i handledningen och bedömningen av studeranden under inläringen i arbete på följande sätt:

9 UNDERSKRIFTER

Detta avtal är uppgjort i tre likadana exemplar, ett för varje avtalspart.

Ort och datum

Studerande

Arbetsplatshandledare

Handledande lärare
