



Handledning och bedömning av studeranden på arbetsplatsen



SUPER

Handledning och bedömning av studeranden på arbetsplatsen

SuPer rf. utvecklingsenheten,
red: expert Soili Nevala

Helsingfors 4/2018
Copyright © SuPer rf

www.superliitto.fi

INNEHÅLL

INLEDNING.....	5
1. YRKESUTBILDNING OCH EXAMINA	6
Examensgrunder	6
Individualisering av studierna.....	8
2. SUPER-YRKEN	10
Att studera till närvårdare.....	10
Att studera till instrumentvårdare	11
Att studera till barnhandledare, ungdoms- samt gemenskaps-, kommunikations- och teckenspråkshandledare	12
Studera till läkemedelstekniker.....	12
3. UTBILDNING PÅ ARBETSPLATSEN.....	13
Utbildningsavtal.....	13
Läroavtal	14
Studeranden på arbetsplatsen.....	15
4. ARBETSPLATSHANDLEDAREN	18
Arbetsplatshandledarens roll och uppgifter	18
Handledning av utbildning som sker på en arbetsplats	21
Hörnstenar i en framgångsrik utbildning som sker på en arbetsplats	23
5. UTVÄRDERING AV YRKESKUNNANDE PÅ ARBETSPLATSEN	24
Påvisande av kunskande = yrkesprov.....	24
Individuellt yrkesprov på arbetsplatsen.....	25
6. SPECIALBESTÄMMELSER.....	28
Bestämmelser gällande hälsotillstånd och funktionsförmåga.....	28
Arbete som yrkesutbildad.....	29
Hur ska man agera om det visar sig att det finns allvariga problem i den studerands sätt att arbeta?	30
Hävande av läroavtal och avbrytande av utbildning	31
Hävande av utbildningsavtal och avbrytande av utbildning.....	31
7. DEN STUDERANDES ARBETARSKYDD	32
Förbudna och farliga arbeten.....	33
8. SUPER-MEDLEMMENS FÖRSÄKRINGSFÖRMÅNER	35
9. MENTORSKAP GER STÖD ÅT ARBETSPLATSHANDLEDAREN.....	38
10. SAMARBETE ÄR NYCKELN TILL FRAMGÅNG.....	40
Källor.....	42

Inledning

Finlands närvårdar- och primärskötarförbund SuPer företräder de arbetstagare som avlagt andra stadiets, eller motsvarande, yrkesexamen inom det sociala området, hälsovård och fostran samt de som studerar inom dessa branscher. I denna guide beskrivs de mest centrala examina som medlemmar i SuPer studerar för. Avsikten med guiden är att stöda den handledning och utvärdering som sker på arbetsplatserna, där arbetsplatshandledaren har en central roll.

Utbildningen regleras i lagen om yrkesutbildning samt i ett antal förordningar som är anslutna till denna.¹ Utöver i förordningarna styrs lärandet på arbetsplatsen, och utvärderingen av detta, av grunderna för examina.

Lagen om yrkesutbildning, som trädde i kraft i början av år 2018, är den största förändringen av utbildningen på 20 år. Lagen ändrar examensstrukturen och förnyar begreppen i och förverkligandet av utbildningen på ett betydande sätt. Dessutom styr examensgrunderna den inläring som sker på arbetsplatsen samt utvärderingen av denna.

Vid arrangerande av utbildningen bör arbets- och näringslivets behov beaktas. Samarbete redan i utbildningens planeringsskede är viktigt. Det är viktigt att följa upp effekterna av reformen och tillsammans med arbetslivet komma med utvecklingsförslag.

Avläggande av en yrkesinriktad grundexamen ger förutom breda grundfärdigheter för att verka i yrket även ett mera specialiserat kunnande och en yrkesfärdighet som behövs inom en sektor. Den som avlägger en yrkesexamen har färdigheter med tanke på yrkesliv, vilka är djupare än för en grundexamen eller är inriktad på mera begränsade arbetsuppgifter. Den som avlägger en specialyrkesexamen erhåller djupare yrkeskunskap än vid en yrkesexamen, eller kunnande från flera branscher.

Alla yrkesexamina förnyas stegvis under de kommande åren. T.ex. är de nya grunderna för examina inom social- och hälsovårdsbranschen, instrumentvård samt sektorn för fostran eller inom handledning i kraft börjande från 1.8.2018. De som har påbörjat sina studier enligt gamla examensfordringar har rätt att slutföra sina studier fram till och med 31.12.2021.

I denna guide är fokus på att beskriva de utbildningar och examina som förnyas år 2018 och därefter.

¹ www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2017/20170531

1. Yrkesutbildning och examina

Yrkesexamina är yrkesinriktade grundexamina, yrkesexamina och specialyrkesexamina. Dessa examina ger en allmän behörighet för fortsatta studier vid yrkeshögskolor och universitet.

Utbildningsreformen innebär att antalet examina minskar, men de blir bredare, så att det kunnande som krävs i yrkeslivet kvarstår. Från början av år 2019 finns det 43 yrkesinriktade grundexamina.

Framskridandet i studierna mäts inte i tid utan som förvärvat kunnande. Omfattningen på en yrkesinriktad grundexamen är 180 kompetenspoäng (kp). Omfattningen på yrkes- och specialyrkesexamina varierar mellan 150 och 180 kompetenspoäng.

Man söker sig till studier antingen via en riksomfattande gemensam ansökan eller kontinuerlig ansökan. Information om ansökande hittar man på läroanstalterna hemsidor och på opintopolku.fi-sidorna.

EXAMENSGRUNDER

YRKESINRIKTADE GRUNDEXAMINA

Det yrkeskunnande som eftersträvas med en examen beskrivs i examensgrunderna², vilka hittas på Undervisningsstyrelsens hemsidor som eGrunder³. Examensgrunderna är till sin natur förpliktigande bestämmelser, vilka ska efterföljas.

² eperusteet.opintopolku.fi/#/sv/selaus/ammattillinenperuskoulutus

³ eGrunderna är uppdaterade grundbestämmelser för examina på nätet. De kan inte fås som papperskopior. eGrunderna kan även användas på arbetsplatserna om man vill sätta sig in i examenskraven gällande yrkeskunnande.

Med examensutbildning avses enligt den nya lagen nödvändig utbildning för att erhålla yrkeskunnande. Med utbildningen skaffar man sig i huvudsak saknat kunnande i olika inlärningsmiljöer. Förvärvat kunnande påvisas på arbetsplatsen genom yrkesprov och bedöms i enlighet med examenskraven på yrkeskunnande. Kunnande kan även identifieras via tidigare studier eller arbetserfarenhet.

Yrkesinriktade grundexamina är uppdelade i yrkesinriktade examensdelar (145 kp) och gemensamma examensdelar (35 kp). Gemensamma examensdelar är bland annat matematiskt-naturvetenskapligt kunnande och arbetslivskunskap. I alla grundexamina ingår utöver dessa även gemensamma valbara examensdelar som t.ex. träning till arbetsplatsinstruktör, vilka även de i första hand bedöms på arbetsplatsen.

Ett centralt mål med utbildningsreformen är att stärka det kunnande i utbildningen som utgår från arbetslivet. Parallellt med studier som sker på arbetsplatsen utnyttjas andra inlärningsmiljöer, som simuleringar eller läroanstalternas egna företag. Undervisning i form av föreläsningar har med åren minskat, och undervisningsmetoderna varierar. IT-färdigheter är nödvändiga i studierna, och de lärs ut under utbildningens gång. Den studerande har rätt att få tillräcklig undervisning, handledning och stöd i sina studier. I dagens yrkesinriktade utbildning betonas den studerandes ansvar för sitt lärande. Lärande förutsätter arbete och ett intresse för branschen.

Man har inom yrkesinriktad utbildning i huvudsak slutat med traditionella prov. Det finns dock saker som ännu kräver prov. T.ex. inom närvårdarutbildningen mäts kunnandet gällande läkemedelsfaktorer med prov innan den studerande kan börja på en arbetsplats där läkemedelshantering ingår i dennes studier. Lärande bedöms utöver med siffror även med kvalitativa metoder. Den studerandes självutvärdering är viktig. En målsättning med utbildningen är även att ge färdigheter som behövs för fortsatta studier, samt kunskap och färdigheter som är nödvändiga för den yrkesmässiga utvecklingen.

YRKES- OCH SPECIALYRKESEXAMINA

Med yrkes- och specialyrkesexamen förvärfvas fördjupande och kompletterande tilläggs-kunskap. Med yrkesexamen påvisas yrkeskunnande som förutsätts av en yrkesverksam inom branschen, och med specialyrkesexamen påvisas att man behärskar de mest krävande arbetsuppgifterna i branschen.

Antalet yrkes- och specialyrkesexamina minskar betydligt med reformen, samtidigt som en enskild examen blir bredare. T.ex. ger den nya specialyrkesexamen i rehabiliterings-, stöd- och handledningstjänster kunskande för uppgifter relaterade till utvecklingsstörda, synskadades färdigheter och till arbetsträning. Den som har avlagt denna examen kan fungera som expert i klientens verksamhetsmiljöer för rehabiliterings-, stöd- och handledningstjänster och i tjänstesystemet. Avsikten är att examensgrunderna ska träda i kraft 1.8.2018.

Man kan smidigt komplettera sitt eget kunskande genom att avlägga dessa examina, eller delar av dem. Många yrkes- och specialyrkesexamina får i framtiden även egna examensbeteckningar. Grunder för examina som ska förnyas hittas som eGrunder på Undervisningsstyrelsens hemsidor.⁴

INDIVIDUALISERING AV STUDIERN

Reformen av den yrkesinriktade utbildningen betonar på lagnivå de individuella studievägarna. Principen om individualisering gäller alla studerande. Med individualisering av studierna eftersträvas en utbildning som allt mer utgår från den studerande: varje studerande har en unik livshistoria, olika inlärningsbehov och -färdigheter. Därför planeras och förverkligas studievägarna individuellt.

Till följd av individualiseringen kan ett tidigare påvisat kunskande utgöra en del av examen. Ett dylikt kunskande har uppnåtts t.ex. med en tidigare examen, för vilken det finns betyg. Ifall den studerande har arbetserfarenhet inom branschen, hänvisas han/hon att demonstrera sitt kunskande. Unga människor har sällan tidigare kunskande från branschen som kunde identifieras. Varje elev avancerar på eget sätt i sina studier, även om alla har samma examen som mål.

Bland de yrkesstuderande finns även studerande med särskilda behov, vilkas målsättningar har anpassats beroende på t.ex. skada eller sjukdomstillstånd. Den som arrangerar utbildningen beslutar om det specialstöd som ska ges en studerande och om anpassning av bedömningar. Beslutet är ett dokument som ska hemlighållas. Arbetsplatshandledaren informeras om specialåtgärder som ska tillämpas på den studerandes studier. Om **kraven på en närvårdarstuderandes yrkeskunskande avsevärt har modifierats, kan den studerande inte erhålla något examensbetyg som kunde ge rätt att utöva yrke inom hälsovården. T.ex. läkemedelsvård kan inte alls anpassas.**

⁴ eperusteet.opintopolku.fi/#/sv/selaus/kooste/ammattilinenkoulutus

PERSONLIG UTVECKLINGSPLAN FÖR KUNNANDE PUK

I början av studierna uppgörs en **personlig utvecklingsplan för kunnande, PUK**. Läroanstalten ansvarar för att en PUK görs upp. I denna skriver man även in målsättningarna för studier som sker på arbetsplatsen samt uppgifter gällande yrkesprov, tillsammans med en representant för arbetslivet. De som handleder studeranden på arbetsplatsen bör vara införstådda med vilken betydelse den personliga utvecklingsplanen har, och hur den anknyter till studierna som sker på arbetsplatsen.

I PUK:en antecknas studier på arbetsplatsen i samband med praktiska arbetsuppgifter, införskaffande av kunnande, man bokför arbetsuppgifter, ansvarig arbetsplatsutbildare samt studieansvarig lärare och viktiga tidtabeller. PUK styr studierna på arbetsplatsen och är ett viktigt verktyg för handledningen. Om handledaren inte sett den studerandes PUK om studier som sker på arbetsplatsen, ska han efterfråga den för eget bruk. Läroanstalten ansvarar för att arbetsplatshandledaren är kompetent och lämpad. I enlighet med SuPers linjedragningar ska handledaren alltid vara en utbildad representant för motsvarande yrke.

Undervisnings- och kulturministeriet (UKM) stöder utvecklingen och digitaliseringen av individuella studievägar och studier på arbetsplatsen. För att nå en större tydlighet när det gäller utbildning på arbetsplatsen har för utbildnings- och läroavtal uppgjorts egna nationella avtalsmodeller, och dessa utvecklas fortsatt. Det finns en för hela landet gemensam verksamhetsmodell även för yrkesprov. På detta sätt förenhetligas den brokiga praxisen bland olika arrangörer av utbildningar.

2. SuPer-yrken

ATT STUDERA TILL NÄRVÅRDARE

Den examen som leder till närvårdare yrke benämns **grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen** och examensbeteckningen är **närvårdare**.⁵ Kompetens inom grundläggande akutvård har en egen examensbeteckning, **akutsjukvårdare på grundnivå**.⁶ Registrering i det centralregister över yrkesutbildade personer, Terhikki och Suosikki, som Valvira upprätthåller sker för tillfället för alla med närvårdare-beteckningen.

I uppgifter inom social- och hälsovården betonas goda färdigheter när det gäller att hantera relationer och att kunna samverka, samt ett starkt yrkeskunnande. Att möta klienter och samtala med dem är en viktig del av arbetet. Den studerande bör ha tillräckliga språkkunskaper för att kunna lära sig yrket och kunna arbeta säkert. Det muntliga och skriftliga uttrycket ska vara tydligt så att klient- och patientsäkerheten garanteras vid överföring av information. Lagstiftningen förutsätter också att arbetstagaren har förmåga att pålitligt bokföra i de datasystem som är i bruk. Närvårdaren arbetar självständigt, med olika klienter som är av varierande åldrar. Närvårdaren arbetar även i olika team där flera branscher finns representerade. Det egna yrkeskunnandet ska vara starkt.

I sitt arbete följer närvårdaren etiska principer och respekterar klienternas självbestämmanderätt. Han/hon arbetar alltid med utgångspunkt från klienten och driver klientens sak. Super har sammanställt etiska instruktioner för närvårdare, med vilka avsikten är att de ska stödja närvårdare i etiska problemsituationer.⁷

5 eperusteet.opintopolku.fi/#/sv/esitys/1724172/naytto/tiedot

6 eperusteet.opintopolku.fi/#/sv/esitys/1135885/naytto/tiedot

7 www.superliitto.fi/pa-svenska/arbetsliv/utovande-av-yrke/etik-inom-social-och-halsov-rden/



ATT STUDERA TILL INSTRUMENTVÅRDARE

Examensbeteckningen för **grundexamen för instrumentvårdsbranschen** är **instrumentvårdare**.⁸ Det fanns ett klart behov att förnya utbildningen för instrumentvårdsbranschen från yrkesexamen till yrkesinriktad grundutbildning, eftersom yrkesexamensnivån inte längre producerade tillräckligt brett kunnande för arbete inom instrumentvården.

Nya operationsmetoder, apparatutvecklingen, robotik och digitaliseringen förutsätter nya färdigheter för kunskapsinhämtning och livslångt lärande. Man har därför stärkt den teoretiska kunskapsbasen för grundexamen i instrumentvård. Den förnyade examen möjliggör bredare anställningsmöjligheter inom kemi- och livsmedelsindustri, djurvård, läkemedelsindustri och som expert inom infektionsbekämpning.

Krav gällande hälsotillstånd och funktionsförmåga inom instrumentvården. Vid arbete bör även patient- och klientsäkerhet beaktas. Baserat på detta kräver SuPer att grundexamen i instrumentvård ansluts till den s.k. SORA-lagstiftningen.

Studier i instrumentvård som inletts före den nya lagen trätt i kraft kan flexibelt slutföras på basen av gamla examenskrav fram till slutet av år 2021.

8 eperusteet.opintopolku.fi/#/sv/esitys/1135884/ops/tiedot

ATT STUDERA TILL BARNHANDLEDARE, UNGDOMS- SAMT GEMENSKAPS-, KOMMUNIKATIONS- OCH TECKENSPRÅKSHANDLEDARE

Man studerar till barnhandledare genom att avlägga **grundexamen i pedagogisk verksamhet och handledning**.⁹ Examen inkluderar tre kompetensområden: Kompetensområdet för handledning av ungdom och gemenskaper (examensbeteckning ungdoms- och gemenskapshandledare) Kompetensområdet för kommunikation och teckenspråk (examensbeteckning kommunikations- och teckenspråkshandledare) samt kompetensområdet för småbarnspedagogik och familjeverksamhet (examensbeteckning barnhandledare).

Barnhandledaren fungerar i uppgifter inom fostran och handledning genom att ha ansvar för barnets allmänna välmående. Barnhandledarens arbete är att fostra, vårda och sköta. Han/hon arbetar främst med småbarnsfostran, men även med olika familjer och barn i skolåldern. Barnhandledarens kärnkunnande utgörs av pedagogisk- och värdekunskap samt arbete tillsammans med familjer. Fostrarbetet är ett nätverksamarbete med kommun, församling och organisationer, med målsättningen att främja barnets balanserade tillväxt, utveckling och lärande.

ATT STUDERA TILL LÄKEMEDELSTEKNIKER

Man studerar till läkemedelstekniker genom att avlägga **grundexamen inom läkemedelsbranschen**. Examensbeteckningen för den som avlagt grundexamen inom läkemedelsbranschen är **läkemedelstekniker**.¹⁰ Arbetet förutsätter god förmåga till samverkan, ordningsfullhet och noggrannhet. Den som har avlagt grundexamen inom läkemedelsbranschen har även mångsidiga möjligheter till anställning.

Arbetet är omväxlande och utförs i olika verksamhetsomgivningar. De som avlagt läkemedelstekniker-examen kan arbeta t.ex. med logistik inom läkemedelsförsörjning samt med kontors- eller IT-uppgifter, recepthantering samt som assistenter vid läkemedelshandterings- och framställningsprocesser. Den som avlagt denna grundexamen har färdigheter för att arbeta som assistent inom klinisk forskning, med läkemedelsframställning, marknadsföring av läkemedel, med information samt med olika lagringsuppgifter inom läkemedelsservice. I och med reformen av yrkesutbildningen betonas de förnyade undervisnings- och studiemetoderna.

⁹ Grunderna har inte bekräftats före tryckningen av denna guide. Grunderna publiceras som eGrunder.
¹⁰ eperusteeet.opintopolku.fi/#/sv/esitys/2136535/ops/tiedot

3. Utbildning på arbetsplatsen

För en framgångsrik inlärnin g på arbetsplatsen förutsätts ett fungerande samarbete mellan arbetsplatsen och läroinrättningen. Mängden som ska läras in på arbetsplatsen, och tiden för detta, avtalas mellan läroinrättningen och arbetsplatsen. Enligt den nya lagen studerar man för en examen på en arbetsplats antingen med ett utbildningsavtal eller med ett traditionellt läroavtal. Den som arrangerar utbildningen ansvarar för ledningen av den utbildning som är baserad på utbildning- eller läroavtal, och övervakar avtalen.

UTBILDNINGSAVTAL

Den främsta formen för ungas utbildning på arbetsplatsen är ett utbildningsavtal. Utbildningsavtalet är ett tidsbestämt skriftligt avtal mellan den som arrangerar utbildningen och utbildningsavtalsarbetsplatsen (inte ett arbetsavtal) som undertecknas av en representant för arbetsplatsen och en lärare.

Läraren ansvarar för förverkligandet av utbildningsavtalet på arbetsplatsen. Arbetsplatshandledaren ansvarar för den praktiska handledningen. Utbildningsavtalet ges **studeranden till kännedom**, eftersom han/hon inte är avtalspart.

För kunna uppgöra ett utbildningsavtal förutsätts att på arbetsplatsen finns reella förutsättningar för att förverkliga utbildningen och för att arrangera yrkesprov.



Utbildningsavtalet sammanställs för en examensdel eller en ännu mindre delhelhet åt gången. Ur den personliga utvecklingsplanen för kunnande bifogas utbildningsavtalet detaljer som rör den utbildning som sker på arbetsplatsen och yrkesprovet. I det skrivs de praktiska arbetsuppgifter in som studeranden utför för att uppnå det yrkeskunnande som beskrivs som målsättning i examensgrunderna. Arbetshandledaren, som har god yrkeskunskap och gott handledningskunnande, kontrollerar att den studerande utför arbetsuppgifter som är i enighet med utbildningsavtalet.

Arbetstiden för den som studerar med utbildningsavtal är i regel den regelbundna arbetstid som tillämpas på arbetsplatsen. En ung studerandes arbetstid får inte överstiga den som är fastställd i avtal. Den studerande **är dock inte i arbetsavtal**, och ingen lön kan utbetalas till honom/henne. Ingen utbildningsersättning utbetalas heller till arbetsgivaren.

En studerande kan smidigt övergå från utbildningsavtal till läroavtal, om förutsättningarna för läroavtal uppfylls.

LÄROAVTAL

Läroavtalsutbildning innebär att hela utbildningen i huvudsak utförs på arbetsplatsen, i praktiska arbetsuppgifter. Läroavtalet kan förverkligas tillsammans med en eller flera arbetsgivare. Vid behov kan läroanstalten ansvara för att kunnandet bekräftas på annat sätt i andra inlärningsmiljöer.

Läroavtalet är baserat på ett tidsbestämt arbetsavtal som arbetsgivaren och den studerande tillsammans uppgör för en individuellt planerad läroavtalstid. Före läroavtal uppgörs

sammanställs en PUK för studeranden, som kommer som bilaga till läroavtalet. **Läroavtalet undertecknas av studeranden, som fyllt 15 år, samt av arbetsgivaren och den för läroavtalet ansvariga utbildningsarrangören.** I läroavtalet skriver man in den tid läroavtalet är i kraft, arbetstiden, provtjänstgöringstidens längd samt grunderna för löneutbetalning.

För att kunna uppgöra ett läroavtal förutsätts att på arbetsplatsen finns reella förutsättningar för att förverkliga utbildningen och att arrangera yrkesprov. På arbetsplatsen bör finnas en för studeranden tilldelad arbetsplatshandledare, som i första hand bör vara en yrkesperson som avlagt motsvarande examen. Denna person ansvarar praktiskt för att undervisningen förverkligas på arbetsplatsen och följer med så att studeranden i sin studier framskrider i enlighet med PUK. Målet för läroavtalsutbildningen är att hela examen avläggs.

Läroavtalsstuderanden är i arbetsförhållande med utbildningsarbetsplatsen och får lön i enlighet med kollektivavtal. Den veckovisa arbetstiden är minst 25 timmar. Eftersom det är fråga om ett arbetsförhållande, tillämpas alltid arbetslagstiftning på en läroavtalsstuderande. Även lagstiftning gällande yrkesutbildning tillämpas. Läroavtalsarbetsplatsen kan granska brottsregistret, ifall det i personens uppgifter ingår att arbeta med barn och unga.

STUDERANDEN PÅ ARBETSPLATSEN

Yrkesinriktad utbildning som förverkligas på arbetsplatser förutsätter att alla studeranden är självständiga, mogna och har bra förmåga för inläring. Studerandena är dock olika och befinner sig i olika skeden av livet. Speciellt unga och invandrare behöver mycket stöd. Man bör beakta skillnader mellan ungas och vuxnas förmågor att kunna lära sig, både i skolan och på arbetsplatsen, och rikta handledning utgående från detta.

Läroanstalten ansvarar för att unga inte skickas till en arbetsplats om de inte har de färdigheter och det kunnande som behövs i arbetet. Att även vuxna tryggt kan övergå till arbetet ska säkras. Spelreglerna i arbetslivet ska klargöras för de studerande, och läroanstalten ska försäkra sig om arbets säkerheten. Arbetsgivaren kan också intervjua den studerande för att försäkra sig om att förutsättningarna för lärande på arbetsplatsen finns. Lärares roll och ansvar för handledning av de studier som sker på arbetsplatsen är betydande. Därför behövs tillräcklig tid för lärares handledningsarbete på arbetsplatserna.

Reformen av den yrkesinriktade utbildningen innebär att språkkraven har ändrats. I det skede som man söker till utbildningen ska arrangören av utbildningen bedöma om den sökandes språkkunskaper är tillräckliga för att han/hon ska kunna klara av utbildningen. En målsättning för reformen är att stöda invandrare med pågående spåkinläring att

kunna komma in i utbildning. Frågor rörande studerandens språkkunskaper och -inlärnin-
g är ett samtalsämne på arbetsplatserna. Det är viktigt att den som arrangerar utbildningen,
och representanten för arbetsplatsen, har en samsyn när det gäller krav på nivå av språk-
kunnande då man kommer till arbetsplatsen. SuPer betonar att den studerandes språkkun-
skaper ska vara sådana att patient- och klienttryggheten samt tryggheten på arbetsplatsen kan
garanteras.

SuPer har uttryckt sin oro rörande de problem som bristande språkkunskaper har orsakat,
både klienter, arbetsplatsen och den studerande själv.

Det är sant att arbetslivet är en bra omgivning för att utveckla sina språkkunskaper. Därför
ska man på arbetsplatsen tilltala den studerande på finska eller svenska, även om alla kan
engelska. Språklärarnas arbetsinsatser ska också riktas mot fältet. Ett exempel på detta är de
så ambuleringande språklärarna.

Ifall man på arbetsplatsen konstaterar att bristande språkkunskaper utgör ett hot mot
patient- och klientsäkerheten, bör man omgående ta kontakt med läroanstalten och
ansvarig lärare. Läroanstalten kan vid behov avbryta utbildningen tills den studerandes
språkfärdighet är sådana att det medger att han/hon kan lära sig yrket. Man har på arbets-
platserna rätt och skyldighet att kräva de språkkunskaper som studierna förutsätter och
som behövs i arbetet.

Kunnande som erhållits i arbetet säkrar ett arbetslivsnära och
starkt yrkeskunnande åt de blivande yrkesmänniskorna.

En del av studierna som sker på arbetsplatsen kan även utföras utomlands. Möjligheterna
är olika vid olika läroanstalter. Om detta bör man avtala på förhand med den som arrang-
erar utbildningen. Många läroanstalter har kontakter till olika länder, och kontrollerar
också att arbetsplatserna är lämpade för studier. Studier utomlands ger nya synvinklar på
arbetet inom branschen och förbättrar språkkunskaperna.

SuPers studerandemedlemmar är försäkrade med en ansvars- och rättsskyddsförsäkring
samt med en olycksfallsförsäkring, både under studier i hemlandet och utomlands. Man
kan begära ett försäkringsintyg per e-post på adressen opiskelijat@superliitto.fi. Med tanke
på sjukdom lönar det sig att ta en reseförsäkring via Turva, för vilken SuPer har förhandlat
fram ett förmånligt pris. Mera om försäkringar på sidan 35.

DEN STUDERANDES RÄTTIGHETER OCH SKYLDIGHETER

Den studerande har rätt till handledning under studier som sker på en arbetsplats. Man har avtalat om praxis och principer för handledningen, och de har nedtecknats före studierna på arbetsplatsen inleds. Den studerande har rätt att mångsidigt utföra arbetsuppgifter i enlighet med examen och den personliga utvecklingsplanen för kunnande.

Den studerande har rätt att bemötas respektfullt och rättvist. På samma sätt ska han/hon behandla alla arbetstagare och klienter på arbetsplatsen sakligt och respektfullt. Lagen säger: *“En studerande ska utföra sina uppgifter samvetsgrant och uppträda sakligt.”* Den studerande ska vara noggrann och varsam. Om studerandes skyldighet att ersätta orsakad skada fastställs skilt i skadeersättningslagen.¹¹ Man ska inte påbörja arbetsuppgift eller åtgärd ifall man är osäker på sitt kunnande. Klient- och patientsäkerheten kommer alltid i första hand. Den studerande efterföljer sekretessregler. Den studerande ska vara speciellt varsam vid hantering av klienters ärenden. I publika utrymmen eller på some är det inte tillåtet att behandla saker som rör arbetsplatsen eller klienterna. Man ska även skydda arbetsgivarens egendom. T.ex. anmäls stölder av läkemedel alltid till Valvira, och de leder till att en SORA-process inleds och eventuellt till att studierna avbryts.

Den studerande har skyldighet att efterfölja arbetsplatsens regler och branschens yrkesetik samt att ta ansvar för sin inläring. Han/hon meddelar t.ex. om sin sjukfrånvaro i enlighet med arbetsplatsens instruktioner. På arbetsplatsen ska man redan i introduktionsskedet berätta för den studerande hur och åt vem man meddelar om frånvaro. Man ger den studerande handledarens och förmannens kontaktuppgifter.

Speciellt ska man med studeranden som talar främmande språk gå igenom spelreglerna på arbetsplatsen så att den studerande säkert förstår vad man förväntar sig av honom/henne. Enligt arbetarskyddslagen ska den studerande, liksom arbetstagarna, efterfölja de bestämmelser och instruktioner som är arbetsgivarens befogenheter.¹²

Arbetstagaren ska efterfölja den ordning, renlighet, omsorg och försiktighet som dennes arbete och arbetsförhållandena förutsätter för att kunna upprätthålla säkerhet och hälsa, samt meddela om de fel och bristfälligheter som uppdrags. Han/hon ska använda de apparater och hjälpredskap som finns på arbetsplatsen för att underlätta arbetet.

Instruera studeranden att respektera klienters och
arbetskamraters privatliv.

¹¹ www.finlex.fi/sv/laki/alkup/1974/19740412

¹² www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738

4. Arbetsplats- handledaren

ARBETSPLATSHANDLEDARENS ROLL OCH UPPGIFTER

Arbetsplatshandledaren är den studerandes stödperson, som värdesätter sitt yrke, agerar etiskt korrekt och, framförallt, förhåller sig positivt till de studerande. Vem kan då fungera som arbetsplatshandledare? Arbetsplatshandledaren bör ha tillräcklig yrkesfärdighet och kunnande som ansluter sig till den examen som ska avläggas, samt vara insatt i bedömningen och i examensgrunderna. Den som arrangerar utbildningen ansvarar för arbetsplatshandledarens lämplighet. SuPer föreslår att den studerandes handledare ska vara utbildad yrkesmänniska med arbetserfarenhet, och ska ha avlagt **motsvarande examen**. Arbetsplatshandledaren agerar även som utvärderare av yrkesprov. Jäv ska alltid bedömas.

Arbetsplatshandledarna deltar regelbundet i skolning som arrangeras för dem, för att upprätthålla det yrkeskunnande som handledningsarbetet förutsätter. Den som arrangerar utbildningen är skyldig att introducera representanterna för arbetslivet. Skolningstillfällen kan arrangeras på läroanstalterna, eller på arbetsplatsen. Utbildningarna förutsätter numera självständiga studier, vilket bör beaktas vid arbetstidsplaneringen. Arbetstids ska avställas för skolning. Ifall arbetstagaren av tvingande skäl använder egen tid för studieärenden, bör arbetstidsöverskridningen ersättas arbetstagaren på ett sätt

som överenskoms med denne. Läroanstalterna ska i sin tur se till att informationen om skolning av arbetsplatshandledare som erbjuds når arbetsplatserna. Man kan t.ex. skicka broschyrer om kommande skolningar med studerandena.

Handledningen av den studerande på arbetsplatsen planeras alltid i samarbete med personalen. Det är bra att skriva ned och delge spelreglerna för handledningen åt alla. Den utnämnda arbetsplatshandledaren tar ansvaret för handledningen, men även de andra arbetstagarna deltar i handledningen av den studerande på överenskommet sätt. I första hand är handledaren den som introducerar den studerande i de arbetsuppgifter som preciseras i PUK. Arbetsplatshandledaren lösgör sig från basarbetet för introduktionen, intervjuar den studerande och skapar sig en bild av behovet av handledning. Går man till väga på detta sätt så undviker man många grynnor.

Arbetsgivaren ser till att alla arbetstagare känner de ansvar de har gällande de studerande. I arbetsgemenskapen informerar man även kunderna om att en studerande är på ingång. Hela arbetsgemenskapen stöder arbetsplatshandledaren. Ett bra sätt att stöda arbetsplatshandledaren är mentorskap (sid 38). Det lönar sig att fråga klienterna hur de har upplevt den studerandes närvaro. På detta sätt får man värdefull feedback från kunden.

Man meddelar alltid arbetsplatsen vem som är ansvarig lärare. SuPer framhåller att den lärare som handleder utbildningen som sker på arbetsplatsen, utöver pedagogiskt kunnande, själv borde ha substanskunnande om branschen så att han känner arbetet. Lärarens uppgift är att aktivt ha kontakt med den studerande och arbetsplatsen. Att regelbundet fråga hur det går, ger arbetsplatshandledaren en naturlig chans att berätta om eventuella utmaningar i handledningsarbetet. Om de goda idéerna i utbildningsreformen förverkligas, ser man en framtida lärare lära ut på arbetsplatsen. Detta förutsätter att lärarna har möjlighet att upprätthålla sitt eget substanskunnande.

Handledningsbesöken på arbetsplatsen och bedömningar av yrkesprov ska planeras in på förhand i PUK. Arbetslivssamarbetet ger läraren värdefull information om arbetsplatserna och utvecklingsbehoven gällande utbildning som sker på arbetsplatsen. Det är också ett naturligt sätt att upprätthålla sitt eget kunnande om arbetslivet.

Arbetsplatshandledarens uppgift är att ge råd och handleda samt för egen del lära ut sitt eget arbetet åt kommande yrkesmänniskor. Arbetsplatshandledaren noterar den studerandes signaler, även de stumma. En bra arbetsplatshandledare förmår stöda

även en mera försiktig studerande. Han/hon uppmuntrar, lyssnar och förstår olika studeranden. Han/hon ger feedback på vad man lärt sig. Man har nytta av empati och tålmod i handledningsarbetet. En bra handledare stöder den studerande i hela hans/hennes liv. Man minns honom/henne Även tråkiga erfarenheter stannar i minnet hos den studerande.

De studerandes egna förhållningssätt och bakgrund påverkar inlärningsberedskapen och motivationen. Det är viktigt att handledaren bekantar sig med den han/hon ska handleda som individ. Till detta behövs tid och utrymme. I början av, mitt i och i slutet av handledningsförhållandet, lösgör sig handledaren enligt överenskommelse från arbetet för diskussioner med den studerande.

SuPer rekommenderar att arbetstagarna i tur och ordning skulle fungera som arbetsplatshandledare för den studerande, så att alla kunde ha möjlighet att utvecklas i handledningsuppgifter. Med mentorskap kan man stöda nya arbetsplatshandledare. När det finns fler arbetsplatshandledare på en enhet, kan man fördela handledningsuppgifterna med studerande jämt mellan arbetstagarna. På detta sätt belastas inte en enskild arbetstagare orimligt.

De studerande uppskattar yrkesfolk, och det är ett studerat faktum att arbetsplatshandledare är av stor betydelse. Ingen borde tvingas till att bli arbetsplatshandledare, utan man söker den person som är lämpad för uppgiften. Arbetsgivaren bör dock öppet diskutera med en arbetstagare som undanbett sig att vara arbetsplatshandledare för att utreda skälen till detta. Lösningen på saken borde man söka efter tillsammans. **När det gäller arbete inom social- och hälsovård samt fostran är handledning av studeranden en del av arbetsbilden.**

Arbetsplatshandledaren har också rättigheter. Arbetsplatshandledaren ska ges möjlighet till handledningsarbete. Förmannen och representanten för läroanstalten ska säkra arbetsplatshandledarens integritet och arbetsro. Den studerande arbetar på handledarens ansvar. Vid problemfall bör alltså arbetsplatshandledaren ingripa i en sådan studerandes verksamhet som strider mot yrkesetiska principer. Om den studerande riskerar sin egna eller någon annans säkerhet, eller om patient- och klientsäkerheten äventyras, bör man omedelbart ta kontakt med förmannen och den ansvariga läraren. Läroanstalten bedömer behovet av att tillämpa SORA-bestämmelserna.

Handledaren har rätt att förvänta sig ansvarsfullhet av den studerande. Om det uppträder problem med att efterfölja spelreglerna i arbetslivet, bör man kontakta läraren

i frågan. Arbetslivsfärdigheter är elementära och SuPers representanter besöker gärna läroanstalterna för att hålla timmar i arbetslivskunskap. Kontaktpersonen på orten är SuPer-Opo.

Kraven som uppgifterna som arbetsplatshandledare ställer bör beaktas i arbetsbilden och lönesättningen för den som fungerar som handledare.

HANDLEDNING AV UTBILDNING SOM SKER PÅ EN ARBETSPLATS

Handledningen av en studerande på en arbetsplats kan tänkas som en process där de olika skedena i handledningen avbildas och bokförs i detalj.

1. Först sätter man sig in i den studerandes personliga målsättningar (PUK) samt utreder hans/hennes utgångsnivå och förutsättningar för tryggt arbete.
2. Under utbildningen följer man upp, handleder och ger råd samt feedback. Man samlar kundresponser
3. Man bedömer muntligt och skriftligt hur den studerandes kunskande utvecklas, på basen av examensgrunder och den studerandes målsättningar. Man ber de studerande om feedback och förslag till förbättringar. I detta skede bedömer man den studerandes förutsättningar för att gå vidare till yrkesprov.
4. I slutet sker yrkesprov enligt plan. Yrkesprovet kan utföras i en eller flera delar.

Arbetsplatshandledaren lär ut sitt eget arbete åt den studerande. Detta går bäst om man arbetar som par. Även andra modeller för utbildning på arbetsplatsen utvecklas. När handledaren känner den studerandes målsättningar, är det lättare att fokusera på det väsentliga. En aktiv och frågvis studerande är den som lär sig mest. Många konflikter kan undvikas om man har etablerat en ärlig, muntlig kontakt.

Man ger den studerande feedback på hans/hennes kunskande, gärna även naturligt i samband med arbete. Speciell feedback planeras också väl i förväg, och den ges helst skriftligt och muntligt. Responsen ska gälla eftersträvat kunskande, aldrig den studerandes person. I feedbacken fokuserar man på hur väl den studerande i praktiken kan utföra det arbete som satts som mål, och hur han/hon har tagit fram teorifakta bakom arbetet. Man tar även upp spelreglerna i arbetslivet och ett yrkesetiskt arbetssätt. Man ger feedback gällande den studerandes utveckling och styrkor.

Den studerande bör få möjlighet att ställa frågor och precisera feedbacken. Man bör även satsa på den studerandes självvärdering, eftersom han/hon har svårare att föra eget kunnande eller icke-kunnande på tal framför yrkesmänniskor. En dylik självvärdering ger dock handledaren viktig information om den studerandes färdigheter.

Det kräver finkänslighet att ge och ta emot feedback. Feedbacken ska ges uppmunrande, dock utan att glömma svåra saker. Det är viktigt att kontrollera att den studerande har uppfattat feedbacken korrekt, t.ex. genom att be personen berätta hur han/hon ska satsa på de utmaningar som framgått ur diskussionerna. Det skulle vara viktigt att vid något tillfälle även få med läraren i dessa diskussioner.

När man ger feedbacken åt en studerande som talar främmande språk, ska man försäkra sig om att personen förstår feedbacken. Man kan t.ex. fråga den studerande vad handledaren sade till honom/henne. Om handledaren bedömer att den studerandes språkkunskaper inte är tillräckliga för de krav som examensdelen ställer, tar man kontakt med läraren.

Det kan krävas mera tid på arbetsplatsen för att stärka kunskanndet. Om teorikunskanndet bakom arbetet är på en för låg nivå, bör den studerande sätta sig in i facklitteraturen på området. **Arbetsplatshandledaren ersätter inte yrkesläraren**, ansvaret för den studerande ligger i sista hand alltid hos läraren.

Läroanstalten ser till att den studerande har introducerats i arbetarskyddet. Handledaren säkerställer kundens, den studerandes och sin egen säkerhet vid tunga lyft och förflyttningar. Den studerande ska alltid också för egen del försäkra sig om arbetssäkerheten. Om det på arbetsplatsen finns hjälputrustning, som t.ex. lyftanordningar, ska dessa också användas. Den studerande introduceras i hur apparaterna ska användas. När han/hon klarar av att använda dem, kan han/hon använda dem för att sköta sina uppgifter. Ifall den studerande noterar brister gällande säkerhet, ska han/hon omgående meddela om detta till handledaren eller arbetsgivaren. De studerande är försäkrade, men om skada som sker avsiktligt föreskrivs skilt i skadeersättningslagen.¹³

En av arbetsplatshandledarens viktigaste uppgifter är att bedöma hur yrkeskunskanndet byggs upp. Arbetsplatshandledaren, läraren och den studerande bedömer tillsammans när den studerande har förutsättningar att delta i yrkesprov.

13 www.finlex.fi/sv/laki/alkup/1974/19740412

HÖRNSTENAR I EN FRAMGÅNGSRIK UTBILDNING SOM SKER PÅ EN ARBETSPLATS

För att på en arbetsplats kunna studera med tanke på en yrkesexamen, bör för arrangerande av utbildningen på arbetsplatsen finnas tillräcklig branschrelaterad serviceverksamhet, behövlig arbetsutrustning samt en yrkeskunnig personal som är utbildad, arbetserfaren och kompetent.

De sex viktigaste hörnstenarna i en framgångsrik utbildning på en arbetsplats är:

1. en motiverad, yrkeskunnig arbetshandledare som avlagt motsvarande examen
2. en studiemotiverad, ansvarsfull studerande
3. riktiga klienter och mångsidiga arbetsuppgifter
4. examensgrunder och den studerandes personliga målsättningar
5. tid för handledning samt
6. fungerande samarbete mellan läraren och arbetsplatsen

TStöd för handledningen på arbetsplatserna har utvecklats och kan hittas på nätet t.ex. på adressen www.ohjaan.fi. På hemsidorna hittas stöd för både arbetsplatshandledaren och läraren. Där hittar man bland annat principer för en framgångsrik handledning, instruktioner för en språkmedveten handledning och svar på vardagliga utmaningar vid handledning. Guiden är ett bra verktyg för arbetsplatshandledaren, och hela arbetsgemenskapen borde diskutera guiden t.ex. i samband med arbetsplatsmöten.

5. Utvärdering av yrkeskunnande på arbetsplatsen

PÅVISANDE AV KUNNANDE = YRKESPROV

Utvärdering av kunnande ska särskiljas från förvärvandet av kunnande som sker på en arbetsplats. När den studerande har förvärvat så mycket kunnande att han/hon är beredd att visa vad han/hon kan, går man vidare till bedömningen av yrkeskunnandet, d.v.s till ett yrkesprov. Vid yrkesprovet försäkras man sig om att de krav på yrkeskunnande som beskrivs i examensgrunderna har uppnåtts.

I och med den nya lagen blir begreppen påvisande av yrkeskunnande och examenstillfälle skrotade. Yrkesprovet förverkligas på arbetsplatserna, där arbetsuppgifterna möjliggör påvisande av kunnande som slagits fast i examensgrunderna. Av grundade skäl kan yrkesprovet även arrangeras på annat håll, t.ex. på läroanstaltens egna arbetsplats. Kunnandet påvisas genom att utföra praktiska arbetsuppgifter i en verklig arbets-situation. Det är bra att den studerande funderar kring vilket vitsord han/hon eftersträvar vid yrkesprovet. För att t.ex. få vitsordet berömligt förutsätts att man arbetar självständigt. Man planerar den praktiska utformningen av yrkesprovet tillsammans med arbetsplatserna.

Det centrala är att yrkesfärdigheterna och kunnandet påvisas och bedöms **på arbetsplatserna genom praktiska arbetsuppgifter** d.v.s. vid ett **yrkesprov**. Av grundade skäl kan yrkesprovet även utföras på annat håll eller kompletteras på ett individuellt

överenskommet sätt. Man kan på samma arbetsplats avlägga flera yrkesprov, men de bedöms separat. Bedömarnas uppgift är att ordentligt sätta sig in i kraven på yrkesskicklighet och kriterierna som gäller för examen.

Enligt den nya lagen bedöms yrkesprovet i första hand av arbetsplatsens representant eller av arbetsplatshandledaren och läraren tillsammans. Arbetslivets utvärderare ska ha tillräcklig yrkesfärdighet och kunskande som ansluter sig till den examen som ska avläggas, samt vara insatt i bedömning och i examensgrunderna. Läraren bör vara pedagogiskt kompetent och ha lärarkompetens. Lagen definierar även undantag då utvärderingen kan utföras av annan representant för den som arrangerar utbildningen, eller av två lärare. Den studerande bedömer även själv alltid sitt kunskande, men deltar inte vid beslut om eget vitsord. Läraren lyssnar på arbetsplatshandledarens åsikter gällande den studerandes kunskande, och vitsordet avgörs i samförstånd. Detta är en viktig princip, speciellt ifall åsikterna går i sär t.ex. när det gäller en bedömning som innebär underkännande. Enligt SuPers åsikt bör bedömarna av den studerande på arbetsplatsen representera den aktuella branschen. Utvärderarnas jäv beskrivs i förvaltningslagens grunder för jäv.¹⁴

INDIVIDUELLT YRKESPROV PÅ ARBETSPLATSEN

Yrkesprovet planeras individuellt för studerande examensdelsvis. Vid planering av yrkesprov bör man försäkra sig om att på arbetsplatsen finns arbetsverksamhet som förutsätts för att yrkesprovet ska kunna genomföras framgångsrikt, och att utvärderarna är skolade för bedömningsuppgiften. Förverkligandet ska vara i enlighet med examensgrunderna och bedömningen ska vara grundad på kraven på yrkesskicklighet. Man bör komma ihåg att vitsorden i den studerandes examensbetyg utgörs av vitsorden för yrkesproven. Bedömningen av yrkesprovet är en utvärdering av den studerandes kunskande och bör utföras ansvarsfullt.

Den studerande påvisar sin yrkesfärdighet i praktiska arbetsuppgifter genom att agera i yrkesuppgifter i yrkesprovsmiljö. Arbete utförs i sådan omfattning att utvärderarna kan klargöra den studerandes kunskande och kan göra en bedömning i enlighet med examensgrunderna. Om utvärderarna inte får tillräckliga bevis på kunskande, kan yrkesprovet kompletteras individuellt på annat sätt för att påvisa yrkeskunskande.

¹⁴ www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434

Enligt lagen om yrkesutbildning utvärderas den studerandes kunnande mångsidigt genom att jämföra det med det kunnande som definieras i grunderna för examen eller utbildningen. Utvärderingen är grundad på kriterier och kriterierna beskriver nivån på färdigheterna. Utvärderingen ska **täcka alla** krav på färdigheter för grunderna för examensdelen.

Om utvärderingen av kunnandet avbryts, eller om man avviker från kraven på yrkesfärdighet eller målsättningarna för kunnande, utvärderas kunnandet genom att jämföra det med de mål som satts upp i den studerandes personliga utvecklingsplan för kunnande. Anpassning och avvikande påverkar om man får examensbetyg. Anpassade vitsord antecknas separat i betyget.

Godkända färdigheter i yrkesmässiga examensdelar i en yrkesinriktad grundexamen **bedöms med en betygsskala i fem steg 1-5. I examensgrunderna finns kriterierna beskrivna på skalan 1-3.** Vitsord 2 = Nivån på den studerandes kunnande överstiger T1-nivån, men når inte H3-nivån. H4 = Nivån på den studerandes kunnande överstiger H3-nivån, men når inte K5-nivån. Alla bedömningens skalnivåer är i bruk. Berömliga K5 kan erhållas om kriterierna för vitsordet uppfylls. Gemensamma examensdelar bedöms på skalan godkänt/underkänt. Den studerande har, om han/hon så önskar, rätt att höja sitt vitsord från yrkesprovet.

När utvärderarna konstaterar att den studerandes **kunnande inte uppfyller kriterierna för nivån nöjaktigt (T), avbryts provet för den delen men kan fortsätta för andra delar.** Om utvärderarna är oeniga om underkännandet, är det bra att fråga efter de övriga arbetstagarnas och förmannens åsikter. SuPer betonar att arbetslivets åsikt ska respekteras. Resultatet av bedömningen bokförs d.v.s. dokumenteras och motiveras tydligt. En god bokföring säkrar arbetsplatshandledarens och den studerandes rättigheter. Om yrkesprov avbrytas så ska allt bokföras detaljerat och berättas åt den studerande så att han/hon förstår. Den studerande har rätt att bekanta sig med sitt utvärderingsmaterial.

Äventyrande av patient- eller klientsäkerhet under pågående yrkesprov förutsätter att den studerandes yrkesprov genast avbryts. På detta sätt bör man agera t.ex. vid läkemedelsfel eller då ett barns säkerhet äventyras. I dessa fall bör man genast ta kontakt med läroanstalten.

Lärarens uppgift är i första hand att bedöma om den studerande ska komplettera kunnandet före yrkesprovet fortsätter. Ifall branschen inte verkar vara den bäst lämpade

för den studerande har läroanstalten skyldighet att ta upp saken till diskussion och vid behov instruera den studerande att byta studieinriktning.

Om den studerande är missnöjd med sitt vitsord, har han/hon möjlighet att inkomma med ett **rättelseyrkande**. Den första begäran om att granska ett vitsord görs skriftligen till utvärderarna inom 14 dagar från det att den studerande fått resultatet av utvärderingen. Man får inte fördröja behandlingen av den studerandes begäran. Det underlättar utvärderarnas arbete ifall bokföringen av utvärderingen är heltäckande och motiverad. En bra bokföring är sådan att även en som inte deltagit i utvärderingen förstår vad vitsordet grundar sig på. Utbildningsarrangören ska ha en examensspecifik plan för bedömningen av kunnandet.

Ifall den studerande är missnöjd med resultatet av utvärderarnas granskning, har han/hon rätt att göra ett rättelseyrkande gällande vitsordet till arbetslivskommissionen inom 14 dagar från att svaret erhållits. Det är läroanstaltens uppgift att hjälpa den studerande att uppgöra ett rättelseyrkande riktat till arbetslivskommissionen. Man ska berätta för de studerande för vad man kan göra ett rättelseyrkande. Lagen säger att om bedömningen uppenbart är felaktig, kan arbetslivskommissionen besluta om en ny utvärdering samt, av grundade skäl, förutsätta att den som arrangerar utbildningen tillsätter nya utvärderare.

Eventuell konflikt som uppstått mellan den studerande och arbetsplatsen bör utredas mellan läroanstalten och arbetsplatsen. De omfattas inte av vitsordskorrekturen.

IDENTIFIERING OCH ERKÄNNANDE AV KUNNANDE

Den studerande har rätt att få tidigare förvärvad färdighet som motsvarar kraven på yrkesfärdighet enligt examensgrunderna erkänd. Läroanstalterna handleder studeranden i frågor som rör identifiering av kunnande. Det är utbildningsarrangörens uppgift att på basen av den studerandes mål och tidigare färdigheter planera förverkligandet av utbildningen. Med utbildningen förvärvas den saknade kunskap som behövs för examen.

Utbildningsarrangören utdelar ett examensbetyg till den studerande när hela examen är avlagd.

6. Specialbestämmelser

BESTÄMMELSER GÄLLANDE HÄLSOTILLSTÅND OCH FUNKTIONSFÖRMÅGA

Hälsotillståndet och funktionsförmågan hos den som söker en studieplats får inte automatiskt vara ett hinder för att beviljas denna studieplats. Man bör inte till studerande välja en person i vars hälsa eller funktionsförmåga finns brister som hindrar praktiskt arbete eller gör att säkerhetskrav gällande studierna inte uppfylls. För den som söker studieplats bör de begränsningar som eventuella sjukdomar orsakar bedömas, liksom den individuella vårdsituationen. Man kan till studerande välja en sådan person vars funktionshinder kan avlägsnas med rimliga åtgärder.

Inom social- och hälsovård samt fostran arbetar man med sådana som är i en utsatt situation samt med mindreåriga. Klienternas funktions- och beslutsförmåga är ofta begränsad. Klienterna är beroende av hjälp från vårdaren. Den som söker för att studera till närvårdare bör ha en stabil hälsa för att kunna klara av studierna. Även om dessa saker bör utredas redan i ansökningsskedet, är det även viktigt att man på arbetsplatsen noterar eventuella problem gällande den studerandes hälsotillstånd, funktionsförmåga, eller droger, och tar kontaktat med läroanstalten.

Utbildningsarrangören kan vid behov, i specialsituationer, ge arbetsplatsen instruktioner gällande den studerandes hälsotillstånd och funktionsförmåga. På detta sätt kan man garantera säkerheten för arbetsplatsens personal och klienterna samt för den studerande själv. **Detta är känslig information, och den bör hållas hemlig.**

Enligt straffregisterlagen ska en studerande på begäran kunna intyga att det inte finns hinder för att han/hon ska kunna utföra arbetsuppgifter eller delta i inlärninng på en arbetsplats då en väsentlig del av arbetsuppgifterna består i att arbeta med barn. Vid val till studier som är kopplade till **SORA-examen** (examen (som t.ex. **närvårdare och barnhandledare**) bör läroanstalten utreda den studerandes brottsliga bakgrund, d.v.s. begära att den studerande inkommer med ett straffregisterutdrag.

ARBETE SOM YRKESUTBILDAD

Närvårdare är en skyddad yrkesbeteckning för en yrkesutbildad person inom social- och hälsovården. Utexaminerade närvårdare registreras som yrkesutbildade personer med skyddad yrkesbeteckning i de register, Suosikki och/eller Terhikki, som Valvira upprätthåller.¹⁵ I yrkesregistret införs personuppgifter, information om rätt att utöva yrke eller eventuell begränsning eller borttagning av denna, examensuppgifter samt eventuella anmärkningar.

Under utbildningen bör man noggrant gå igenom den yrkesutbildade personens skyldigheter. Under utbildningen lär man sig även patientsäkerhetskunnande. Man kan inte för mycket betona vikten av patient- och klientsäkerhet. Närvårdarens yrke förutsätter starkt, praktiskt kliniskt kunnande, att man behärskar evidensbaserad kunskap, samt yrkesetik. Speciellt läkemedelskunnandet bör betonas. Att patient- eller klientsäkerheten äventyras är ofta det största skälet till att yrkesprov underkänns under studierna.

Lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården¹⁶ och yrkesutbildade inom socialvården¹⁷ samt tillhörande förordningar, reglerar rätten till yrkesutövande.

¹⁵ julkiterhikki.valvira.fi/

¹⁶ www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1994/19940559

¹⁷ www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2015/20150817

HUR SKA MAN AGERA OM DET VISAR SIG ATT DET FINNS ALLVARLIGA PROBLEM I DEN STUDERANDS SÄTT ATT ARBETA?

Examensspecifika krav på hälsa inom social- och hälsovårdsbranschen utgör en del av SORA-lagstiftningen. Med förordningarna säkerställer man att den som arbetar i branschen inte äventyrar patient- och klientsäkerheten, mindreårigas säkerhet, studie- och arbetsgemenskapens säkerhet, och inte heller en enskild studerandes rättsskydd.

Förutsättningarna att klara av studierna och det kommande yrket ska säkerställas redan i det skede en person söker studieplatsen. Utbildningsarrangören meddelar om kraven, och det är den ansökandes skyldighet att sanningsenligt berätta ifall han/hon eventuellt har ett hälsorelaterat hinder. I första hand försöker man avlägsna hindren. Om den studerande ändå under studierna erfar problem relaterade till hälsotillstånd eller funktionsförmåga, kan man ingripa via SORA-lagstiftningen. Allvarliga problem är t.ex. psykiska och drogproblem, vilka kan uppträda på arbetsplatsen.

Utbildningsarrangören bör informera arbetslivets representanter om SORA-förordningarna och bestämmelserna, i regel vid de skolningstillfällen man arrangerar och på hemsidorna. Utbildningsarrangören berättar vem på arbetsplatsen man kontaktar ifall det på utbildningsarbetsplatsen finns skäl att tro att den studerande har problem med hälsan och funktionsförmågan. Utbildningsarrangören har ansvaret för den studerande, och ska utreda situationen och gripa in.

SORA-förordningarna ger utbildningsarrangören metoder för att gripa in i fall av olämplighet. Det kan bli aktuellt att dra tillbaka studierätten. Utbildningsarrangören har skyldighet att informera Valvira om behandling av fall gällande återtagande av studierätt samt om beslut att dra tillbaka studierätt och motiveringarna för detta.

Även alla andra problem gällande en studerandes hälsotillstånd och funktionsförmåga som uppträder, ska omgående meddelas läroanstalten, i första hand den lärare som är ansvarig för eleven. Man kan bekanta sig med SuPers SORA-guide¹⁸ på SuPers hemsidor www.superliitto.fi.

¹⁸ www.superliitto.fi/tyoelamassa/amatillinen-koulutus/kouluttaudu-lahiohoitajaksi/ratkaisuja-soveltumattomuuteen-sora/

HÄVANDE AV LÄROAVTAL OCH AVBRYTANDE AV UTBILDNING

Ett läroavtal kan hävas under arbetsförhållandets prövotid, genom gemensam överenskommelse, eller då arbetsgivaren avslutar sin affärsverksamhet, hamnar i konkurs eller dör, eller med utbildningsarrangörens tillstånd, på grunder som enligt arbetsavtalslagen skulle berättiga till hävande av avtal.

Utbildningsarrangören kan, efter att ha hört den studerande och arbetsgivaren, häva ett läroavtal ifall man vid den utbildning som sker på arbetsplatsen inte följer lagens och förordningarnas bestämmelser eller bestämmelserna i det uppgjorda avtalet.

Ifall avtalet hävs på ovan beskrivna sätt, bör läroanstalten ge den studerande möjlighet att studera på annat sätt.

HÄVANDE AV UTBILDNINGSAVTAL OCH AVBRYTANDE AV UTBILDNING

Ett utbildningsavtal kan hävas genom gemensam överenskommelse. Bägge parter, arbetsgivare och läroanstalt, kan, efter att ha hört den andra parten, häva ett utbildningsavtal ifall bestämmelserna i utbildningsavtalet inte efterföljs, t.ex. ifall den studerande tvingas utföra arbetsuppgifter som inte ingår i hans/hennes PUK.

Läroanstalten kan häva utbildningsavtalet ifall man anser att det inte finns förutsättningar att fortsätta avtalet.

Ett utbildningsavtal kan även hävas ifall affärsverksamheten läggs ned eller hamnar i konkurs, eller om företagaren avlider. Utbildningsavtalet upphävs även ifall den studerande övergår till ett läroavtal.

Ifall utbildningsavtalet hävs på ovan beskrivna sätt, bör läroanstalten ge den studerande möjlighet att studera på annat sätt.

7. Den studerandes arbetarskydd

Med arbetarskydd vill man betona en trygg studiemiljö. Arbetsgivaren ansvarar för skolningen som anordnas i samband med praktiska arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Utbildningsanordnaren har skyldighet att informera arbetsgivaren om dennes arbetarskyddsansvar. Det är bra att notera detta i det skriftliga avtalet mellan utbildningsarrangören och arbetsplatsen.

Utbildningsarrangören ska före inläring på arbetsplatsen och yrkesprov inleds säkerställa arbetssäkerheten.

Lagen garanterar den studerande en trygg studiemiljö. Utbildningsarrangören har skyldighet att försäkra sig om att på läroarbetsplatsen har gjort en utredning och bedömning av faror i enlighet med arbetarskyddslagen. Arbetarskyddslagen förutsätter att utbildningsarrangören utreder arbetsriskerna även på läroanstalten. Man bör till regionförvaltningsverket göra en anmälan om farliga och skadliga arbeten. Dylika arbeten är t.ex. nattarbete och att iordningställa en avliden.

Arbetsplatsen och utbildningsarrangören ska även försäkra sig om den studerande introduceras i arbetet och de instruktioner som ska efterföljas. Det finns många brister i denna fas. Därför bör man på arbetsplatsen fästa extra mycket uppmärksamhet på detta.

De studerande behärskar nödvändigtvis inte t.ex. arbetsergonomi tillräckligt väl, och man bör försäkra sig om att ungdomarna inte skadar sig. Även på de arbetsplatser där hot om våld är ett stort problem bör man fästa speciell uppmärksamhet vid den studerandes arbetarskydd. Arbetsgivaren ska övervaka att den studerande använder de skydd och hjälpmedel som behövs i arbetet.

Utbildning på arbetsplatsen arrangeras i allmänhet så att den studerande inte är i arbetsförhållande till arbetsgivaren (utbildningsavtal). Arbetarskyddslagen tillämpas per se på arbete som utförs på basen av arbetsavtal, d.v.s. detta gäller för läroavtal.

I arbetarskyddslagen 4 § 1 moment har man i punkt 1¹⁹ dock utvidgat lagens tillämpningsområde. Enligt denna tillämpas lagen även på en elevs och studerandes arbete i samband med utbildning.

”Om den bedömning av riskerna som avses i det föregående visar att arbetet kan medföra särskild fara för olycksfall eller sjukdom, får detta arbete utföras endast av en arbetstagare som är kompetent och som med avseende på sina personliga förutsättningar lämpar sig för arbetet, eller av en annan arbetstagare som står under en dylik arbetstagares direkta övervakning. Man beaktar å ena sidan arbetet och arbetsförhållandena, samt å andra sidan arbetstagarens personliga egenskaper. Kompetensen fastslås av arbetsgivaren. Med kompetens avses främst tillräckligt yrkeskunnande och tillräcklig erfarenhet, och att det ges tillräcklig skolning och handledning.”

FÖRBJUDNA OCH FARLIGA ARBETEN

En ung arbetstagare (under 18 år) får inte användas i arbeten som är skadliga för den ungas fysiska eller mentala utveckling eller som kräver större ansträngning eller ansvar av honom/henne än vad som kan anses rimligt med tanke på hans/hennes ålder och krafter. Man får heller inte låta en ung arbetstagare utföra arbete som är orimligt med tanke på hans/hennes ålder och erfarenhet.

Närvårdarstuderande utför mycket så kallade snuttjobb vid sidan om studierna, och härvid bör arbetsgivaren noga bedöma vad som är lämpliga arbetsuppgifter och ansvar för den unga. Den unga ska själv också se till att han/hon inte tilldelas förbjudna arbeten. Den lagstadgade totala arbetstiden för en ung arbetstagare får inte överskridas. SuPers förtroendeman eller arbetsplatsens arbetarskyddsombud kan vid fall av problem-situationer vara till stöd för den studerande.

19 www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2002/20020738

Vård av mentalt eller socialt störda och att ta hand om avlidna är uppgifter som en under 18-årig person endast får utföra under uppsikt av en yrkeskunnig person. En utredning över anordnande av övervakning och introduktion av en ungdom skrivs in i den personliga utvecklingsplanen för kunnande och det avtal som ska uppgöras, och skickas som information till arbetarskyddets ansvarsområde. Även om studerande med utbildningsavtal inte står i arbetsförhållande till arbetsplatsen, ska som huvudregel hållas att deras arbetstid inte ska överstiga de tidsgränser som ges i arbetstidslagen och i lagen om unga arbetstagare. En ung arbetstagare får heller inte arbeta ensam ifall arbetet innebär uppenbar risk för olycka eller våld. Mera information om farliga arbeten hittas på arbetarskyddsstyrelsens hemsidor.²⁰

I utbildningsarrangörens och arbetsgivarens avtal om lärande som sker på arbetsplatsen ska uppmärksamhet sättas på den studerandes arbetstider.

- Regelbunden arbetstid: 8 timmar per dag, 40 timmar i veckan.
- Övertidsarbete: högst 80 timmar under ett kalenderår, samtycke krävs.
- Maximal arbetstid: 9 timmar per dygn, 48 timmar i veckan
- Dygnsvila: minst 12 timmar
- Veckovila: minst 38 timmar oavbrutet
- Matpaus: minst 30 minuter, alla dagar som är längre än 4 timmar
- I läroavtal: arbetstid minst 25 timmar per vecka

²⁰ www.tyosuojelu.fi/web/sv/anstallningsforhallande/ung-arbetstagare/farligt-arbete

8. Super-medlemmens försäkringsförmåner

SuPer erbjuder sina medlemmar en av förbundet bekostad ansvars- och rättskyddsförsäkring för yrkesarbetande, en organisationsförsäkring samt en patientförsäkring åt självständiga företagare. Studerandemedlemmar erbjuds även en fritidsolycksfallsförsäkring.

FÖRSÄKRINGAR SOM SUPER BETALAR

Med den yrkesmässiga ansvars- och rättsskyddsförsäkringen försäkras:

- förbundets medlemmar och studerandemedlemmar som är i annans tjänst i arbets- eller tjänsteförhållande
- medlemmar som är i yrkesrelaterad vidare- eller kompletteringsutbildning i frågor som rör studier eller lärande i arbete
- studerandemedlemmar i frågor som angår studier eller lärande i arbete
- pensionärer som är i tillfälligt arbete eller i tjänsteförhållande, vilka varit medlemmar i en SuPers fackavdelning fram till pensioneringen (frågor som rör arbets- och tjänsteförhållanden)
- förbundets medlemmar, självständiga yrkesutövare som tillhör en SuPer rf:s fackavdelning och förbundets studerandemedlemmar vilka inte har anställda arbetstagare (gäller utövande av yrke). Denna verksamhet kan även ske i form av företagande, i de fall fackmedlemmen ensam äger det aktuella företaget.

Via **ansvarsförsäkringen** ersätts plötslig och oförutsedd person- och skada på föremål som orsakas annan part, för vilken den försäkrade enligt lag är ansvarsskyldig. Försäkringen täcker även utredning av skadeersättningsansvar samt eventuella rättegångskostnader som gäller ersättningsfrågan. Försäkringen ersätter inte skada som medlemmen orsakar sig själv, eller skador som uppkommer avsiktligt eller till följd av grov ovarsamhet.

Rättskyddsförsäkringen ersätter nödvändiga och rimliga advokat- och rättegångskostnader som uppkommit till följd av tvist med koppling till arbets- och tjänsteförhållande. Den ersätter även på basen av domstolsbeslut utdelad skyldighet att ersätta motpartens rättegångskostnader, ända till fullt försäkringsbelopp. Försäkringen ersätter vidare även nödvändiga och rimliga advokat- och rättegångskostnader orsakade av brottmål kopplade till arbets- och tjänsteförhållande, i fall då det inte är fråga om uppsåtlig handling, grov ovarsamhet eller oförsiktighet.

Försäkringen ersätter skador som inträffat då försäkringen och medlemskapet varit i kraft.

Förutsättningar för erhållande av ersättning:

- Medlemskapet har varit i kraft i minst 6 månader före olyckstillfället. Den försäkrades medlemskap i annan organisation omedelbart innan han/hon övergått till att bli medlem i SuPer räknas den försäkrade till godo ifall den föregående organisationens försäkring haft motsvarande innehåll.
- Studerandemedlemmarnas försäkringar träder i kraft från det att medlemskapet inleds.
- Medlemmen ansluter sig som medlem till en SuPer-fackavdelning inom tre månader efter avslutade studier.

Ansvars- och rättskyddsförsäkringen är i kraft i Finland. Försäkring gäller även under en högst ett år lång arbetsvistelse eller arbetspraktik utomlands.

Vid tvister gällande tjänste- och arbetsförhållanden ska man kontakta juristerna vid intressebevakningsenheten på förbundets kontor.

Förbundet har en **patientförsäkring**, i enlighet med patientskadeförsäkringen, vilken täcker den hälso- och sjukvårdsverksamhet som medlemmarna utövar som självständiga företagare, förutsatt att ingen assistent eller arbetstagare deltar i verksamheten.

Med organisationsförsäkringen försäkras förbundet, dess fackavdelningar och deras medlemmar, samt funktionärer med organisationsuppdrag och vid organisationen tillställningar, samt på resa till dessa. Försäkringen täcker även dessas lösöre och egendom vid organisationsuppdrag och -tillställningar.

Vad gäller lösörets anläggningstillgångar så täcker försäkringen fackavdelningarnas anläggningstillgångar. Medlemmar med organisationsuppdrag är försäkrade med en Liittoturva-reseförsäkring.

Studerandes olycksfallsförsäkring gäller för studerandemedlemmar som bor stadigvarande i Finland under minst 6 månader per år, vilkas stadigvarande hemort är i Finland och vilka omfattas av den finska sjukförsäkringslagen. Försäkringen är i kraft överallt i världen under studie- och fritiden. Olycksfallsförsäkringen ersätter inte kostnader orsakade av sjukdom. För utlandsresor lönar det sig alltid för den studerande att också teckna en separat reseförsäkring. Försäkringen ersätter inte arbetsolyckor, och den har begränsningar gällande olika idrottsformer. Lärande i hemlandet och utomlands som sker på en arbetsplats och ansluter till en utbildning, jämställs med utbildning och omfattas av fritidsolycksfallsförsäkringen i de fall det är fråga om oavlönad utbildning på arbetsplatsen.

Medlemmarnas egna försäkringar

Frivilliga försäkringar kompletterar de lagstadgade försäkringarna och förmånerna. Mera information om dessa hittas på adressen www.turva.fi/super.

9. Mentorskap ger stöd åt arbetsplats-handledaren

Mentorskap är ett utmärkt sätt att få dold information synlig och kunna överföra den till en ny generation. Mentorskap har traditionellt utnyttjats för att utveckla yrkeskunnande, och det kan även utnyttjas för handledning av studerande samt för att lära ut handledande av studerande. En mentor är en erfaren, kunnig yrkesmänniska som vill dela med sig av sitt kunnande. En adept är i sin tur mera oerfaren i en ny uppgift och vill bygga på sitt kunnande och lära sig mera.

Utgångspunkter för mentorskap för att lära ut handledning av studerande:

1. Arbetsplatshandledaren behöver inte veta allt, och behöver inte själv bära hela ansvaret. Ansvar kan delas bland hela personalen. Arbetsplatshandledaren kan begära att få en mentor på arbetsplatsen, någon som har mera erfarenhet av att handleda studerande.
2. Adepten ska själv vara aktiv och be en mera erfaren kollega vara mentor.
3. Adepten vet själv vilket behov han/hon har av kunnande och bekantar sig på eget initiativ med ämnesområdet, eller t.ex. med den studerandes bedömningsmaterial.
4. Adepten ställer upp mål åt sig själv, mål som han/hon vill ha en mentors hjälp med för att kunna nå. Detta kan t.ex. innebära att mentorn och adepten tillsammans går igenom blanketterna och funderar kring vad olika bedömningspunkter innebär på den egna arbetsplatsen.



5. Adepten och mentorn sammanställer ett fritt formulerat, skriftligt mentorskapsavtal i vilket man skriver in målsättningar och hur ofta man ska träffas. Träffarna behöver inte vara långa, bara man har tänkt igenom saker på förhand.
6. Adepten tänker igenom frågor som han vill ställa vid sammankomsterna, frågor som kan få honom/henne att bli en bättre handledare.
7. Mentorn hjälper adepten att komma till insikt om och förstå saker.
8. Bägge parter förbinder sig att delta i de avtalade mötena.
9. Mentorskap baserar sig på förtroende och vilja att hjälpa. Mentorskapet avslutas genom ett gemensamt beslut när målsättningarna är uppnådda. Traditionellt är mentorskap en längre process, men de ingående elementen kan man själv tillämpa enligt egna behov.

10. Samarbete är nyckeln till framgång

Utbildningsreformerna blir framgångsrika när dialogen mellan arbetsplatsen och läroanstalten fungerar och den andras kunskande respekteras. Framgångsrika studier på arbetsplatsen är ett resultat av gott samarbete. Den utnämnda arbetsplatshandledaren, den studerande och läraren ska vara i kontakt med varandra redan innan den studerande går över till arbetsplatsen, om detta bara är möjligt. Super uppmuntrar även de studerande att vara aktiva och be om att få besöka arbetsplatsen före läro- eller utbildningsavtalsstudierna inleds. Vissa arbetsgivare har meddelat att de vill träffa och intervjua den studerande före att avtal görs upp. Men kan på förhand bekanta sig med arbetsplatsen även via arbetsplatsens webbsidor.

Bland de studerande finns det många som kommit till Finland från annat håll, eller i Finland födda andra generationens invandrare. Ett samarbete med de studerande förutsätter att man godkänner att människor är olika, och att man känner och respekterar främmande kulturer. Detta innebär inte att man gör avkall på sina egna värderingar, utan att man samverkar och respekterar varandra.

Konflikter som uppträder i arbetslivet och vid handledning av studerande ska åtgärdas med diskussion. Bäst löser man konflikter om man tillsammans söker lösningar på problemen.

Det lönar sig att lyssna på de studerandes åsikter och tillsammans diskutera dem. Även om de studerandes åsikter inte skulle vara nya, lönar det sig att tillsammans gå igenom

idéerna hellre än att konstatera att allt redan har blivit prövat. En arbetsplats som tar emot studeranden kommer att utvecklas. De studerandes åsikter får inte bli en prestige-fråga. Det är allas uppgift att försöka utvecklas i sitt arbete.

Arbetsplatserna, arbetstagarna och framför allt arbetsplatshandledaren påverkar på ett avgörande sätt de nya fackmännens yrkesidentitet och hur inställningen till arbetet kommer att formas. En arbetslivserfarenhet stöder de studerandes yrkesmässiga tillväxt och ger en realistisk bild av arbetslivet. Dessa perioder kommer ofta att bli en port till arbetslivet, och i bästa fall stärker de den studerandes lust att stanna i branschen. Utöver yrkesmässiga färdigheter lär sig den studerande spelreglerna i arbetslivet samt att ta ansvar för sitt eget arbete och arbetsgemenskapen. Många arbetsgivare har kunnat få en lämplig medarbetare till sin personalstyrka via utbildning. Det är också till fördel för den studerande att kunna få arbete på en arbetsplats som han/hon kunnat bekanta sig med redan under studietiden.

Samarbetet mellan arbetsplatsen och läroanstalten genererar viktig information, information som gör att undervisningen kan utvecklas i en allt mera arbetslivsorienterad riktning. Arbetsenheterna kan också dra nytta av läroinrättningarnas kunnande, expertis och utbildningsresurser. SuPer vill också vara med och utveckla den yrkesinriktade utbildningen och stöda den inläring som sker på arbetsplatserna

KÄLLOR

www.finlex.fi

www.minedu.fi

www.oph.fi

www.superliitto.fi

www.tyosuojelu.fi

Henkilökohtaistaminen, osaamisen osoittaminen ja osaamisen arviointi ammatillisen koulutuksen reformin mukaisesti.

Koulutuspäivät 6.–7.2.2018, Helsinki Congress Paasitorni

ARBETE NÄRA MÄNNISKAN

SuPer är Finlands största fackförbund för personer som avlagt examen på andra stadiet inom social- och hälsovårdsbranschen och inom fostran av barn och unga samt för studerande inom dessa branscher.

FINLANDS NÄRVÅRDAR- OCH PRIMÄRSKÖTARFÖRBUND SUPER RF

Banmästargatan 12, 00520 Helsingfors

tel. 09 2727 910

fax 09 2727 9120

www.superliitto.fi



superliitto

Är dina medlemsuppgifter uppdaterade? Du kan enkelt kontrollera det på medlemsidorna. Logga in på www.superliitto.fi



BLI MEDLEM I SUPER!

Skanna koden och fyll i medlemsansökan smidigt på webben.



SUPER