



Saamelaisalueen koulutuskeskus
Sámi oahpahusguovddáš
Säämi máttááttâskuávdáš
Sää'mvuu'd škoou'l'jemkõõskõs

Hyvinvointisuunnitelma

9.11.2022

Sisällys

1. JOHDANTO	1
1.1 Kunnan lasten- ja nuorten hyvinvoinnin nykytila	1
1.2 Nykytilan kuvaus – THL:n kouluterveyskysely	2
2. HYVINVOINTI	2
2.1 Opiskelijan hyvinvointi koulutuksen järjestäjän näkökulmasta	2
2.1.1 Oppimisympäristöt	2
2.1.2 Työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen	4
2.2 Kouluyhteisön hyvinvointi	5
2.2.1 Yhteisöllisyys	6
2.2.2 Turvallisuus	7
2.2.3 Opiskelijoiden osallisuus	8
2.2.3.1 Ryhmytyminen	8
2.2.3.2 Opiskelijakunta	8
2.2.3.3 Nuorisovaltuusto	8
2.2.4 Liikunta ja terveellinen ravinto	9
2.2.4.1 Liikunnallisuuden edistäminen	9
2.2.4.2 Terveellisten ruokavalintojen edistäminen	10
3. OPISKELUHUOLTO JA -HYVINVOINTI	10
3.1 Opiskeluhuollon tehtävät ja vastuu	10
3.1.1 Hyvinvointi oppimisympäristössä	11
3.1.2 Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus	13
3.1.3 Tutkintokohtaiset terveydentilavaatimukset ammatillisessa koulutuksessa	13
3.1.4 Nuoriso- ja koulutustakuu	13
3.2 Opiskeluhuoltopalvelut	14
3.2.1 Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki	14
3.3 Seuranta ja arviointi	15
4. OPISKELUHUOLLON TOTEUTTAMINEN	16
4.1 Opiskelijaterveydenhuolto	16
4.2 Opiskeluhuoltoryhmä	17
4.3 Opintojen ohjaus ja opiskelun tukeminen	20
4.3.1 Ofelaš-ohjaaja	21
4.3.2 Opinto-ohjaaja	23
4.3.3 Opettaja	23

4.3.4 Erityisopettaja	23
4.3.5 Koulukuraattori	24
4.3.6 Erityisopetus	24
4.3.7 Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma	24
4.3.8 Tukiopetus ja jeesipajat	25
4.3.9 Opintotoimisto	25
5. ASUNTOLATOIMINTA JA VAPAA-AIKA	25
5.1 Asuntolatoiminta	25
5.2 Asuntolahenkilöstön tehtävät	25
5.3 Harrastus- ja vapaa-ajan toiminta	26
6. OPISKELUHUOLLON VERKOSTOYHTEISTYÖ	26
6.1 Kodin ja oppilaitoksen välinen yhteistyö	26
6.2 Saattaen vaihto - yhteistyö perusopetuksen ja työ- ja elinkeinotoimiston välillä	27
6.3 Yhteistyö lastensuojelulain mukaan	27
6.4 Monialainen yhteistyö	27
6.5 Etsivä nuorisotyö	28
6.5.1 Tietojen luovuttaminen etsivää nuorisotyötä varten (OHL 3 luku 7c §)	29
7. HENKILÖSTÖSTÖHYVINVOINNIN LÄHTÖKOHDAT	29
7.1 Työhyvinvoinnin määritelmä	29
7.2 Työhyvinvointi oppilaitoksissa	31
7.3 Toimintaa ohjaavat lähtökohdat koulutuksenjärjestäjätasolla	32
8. SAKK:N HENKILÖSTÖHYVINVOINNIN PERIAATTEET JA TAVOITTEET HENKILÖSTÖSTRATEGIAN NÄKÖKULMASTA	32
8.1 Henkilöstön johtaminen ja esimiestyö	32
8.2 Henkilöstön osaamisen uudistaminen ja kehittäminen	33
8.2.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu ja arviointi	34
8.2.2 Henkilöstökoulutukseen osallistuminen	34
8.3 Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen	34
8.4 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus	35
8.4.1 Työterveyshuolto	36
8.4.2 Yhteistoiminta ja työsuojelu	37
8.4.3 Varhainen tukeminen	39
8.4.4 Henkilöstön kannustaminen	39
8.4.4 Työhyvinvoinnin nykytila	40

9. HYVINVOINTISUUNNITELMAN LAADUNHALLINTA	41
9.1 Arviointi	41
9.2 Kehittäminen	41
10. HYVINVOINTISUUNNITELMAAN LIITTYVÄT ERILLISET ASIAKIRJAT	42
10.1 Tasa-arvosuunnitelmat	42
10.2 Kriisisuunnitelma	42
10.3 Päihdetoimintamallit	43
10.4 Opinto-ohjauksen suunnitelma	43
10.5 Opiskelijaterveydenhuollon suunnitelma	43
10.6 Järjestyssäännöt	43
10.7 Työterveyshuollon suunnitelma	43
10.8 Suunnitelma kurinpitokeinojen käyttämisestä	43
10.9 Kulttuuriset ja eettiset ohjeet	43

Liite 1. Suostumus opiskeluhuollon palveluihin -lomake

1. Johdanto

Oppilaitoksen hyvinvointisuunnitelman tavoitteena on taata jokaiselle oppilaitosyhteisön jäsenelle turvallinen työ- ja opiskeluympäristö. Koulutuksen järjestäjän tulee lisäksi varmistaa, että opiskelijoiden työpaikalla tapahtuva oppiminen ja siihen sisältyvät näytöt voidaan järjestää turvallisesti.

Turvallinen ja terveellinen opiskeluympäristö muodostuu hyvistä fyysisistä, psyykkisistä ja sosiaalisista olosuhteista, jotka luovat edellytykset sekä opiskelijoiden että henkilöstön työn tuloksille ja hyvinvoinnille sekä edistävät terveellisiä valintoja. Hyvinvointisuunnitelma auttaa myös ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyssä sekä niiden käsittelyssä. Hyvinvointisuunnitelmaan liittyy erillisiä asiakirjoja, kuten varhaisen tuen malli, tasa-arvosuunnitelmat, asuntolaohjaajan käsikirja, kriisisuunnitelma, päihdetoimintamallit, erityisopetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, opiskelijakunnan tehtävät ja säännöt, opinto-ohjauksen suunnitelma, opiskelijaterveydenhuollon suunnitelma, järjestyssäännöt, työterveyshuollon suunnitelma (kts. kpl 10).

Eduskunta on hyväksynyt uuden oppilas- ja opiskelijahuoltolain 16.12.2013 ja lain oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 14.12.2017. Uuden oppilas- ja opiskelijahuoltolain tarkoituksena edistää opiskelijoiden oppimista, terveyttä ja hyvinvointia sekä osallisuutta ja ehkäistä ongelmien syntymistä. Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta säätää ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettussa perustutkintokoulutuksessa tai valmentavassa koulutuksessa olevan opiskelijan oikeudesta opiskeluhuoltoon. Lakien tavoitteena on edistää oppilaitosyhteisön ja opiskelu ympäristön hyvinvointia, terveellisyttä ja turvallisuutta, esteettömyyttä, yhteisöllistä toimintaa sekä kodin ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Lakien tarkoituksena on turvata varhainen tuki sitä tarvitseville sekä vahvistaa opiskeluhuollon toteuttamista ja johtamista toiminnallisena kokonaisuutena ja monialaisena yhteistyönä.

Opetushallitus on antanut 12.3.2018 määräyksen opiskeluhuollon keskeisistä periaatteista ja tavoitteista sekä opiskeluhuoltosuunnitelman laatimisesta ammatillisessa koulutuksessa (OPH-285-2018). Tämän määräyksen mukaiset tietosisällöt on huomioitu kappaleissa 3 ja 4.

Laajennettu oppivelvollisuus astuu voimaan 1.8.2021. Lakia sovelletaan ensimmäisen kerran niihin oppivelvollisiin, jotka keväällä 2021 ovat perusopetuksen 9. luokalla (pääosin 2005 syntyneet). Lain mukaiset tietosisällöt on huomioitu kappaleissa 3.2.1 ja 5.1.

Oppilas ja opiskeluhuoltolaki <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287>

Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170886>

Oppivelvollisuuslaki <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2020/20201214>

1.1 Kunnan lasten- ja nuorten hyvinvoinnin nykytila

Lasten- ja nuorten hyvinvointisuunnitelma eli lastensuojelun suunnitelma

Kunnan tai useamman kunnan yhdessä on laadittava lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi sekä lastensuojelun järjestämiseksi ja kehittämiseksi kunnan tai kuntien toimintaa koskeva suunnitelma (Lastensuojelulaki 12 §). Suunnitelma on lakisääteinen väline ohjata, johtaa ja kehittää lasten ja nuorten hyvinvointityötä kunnassa. Se on osa kunnan vakiintunutta toiminnan suunnittelun, toteuttamisen sekä arvioinnin vuosirytmää. Erityisesti lastensuojelun tarvetta sekä lastensuojeluun varattavia voimavaroja koskevat suunnitelman kohdat sisältävät kunnan talousarvion ja talous-suunnitelman laadinnan kannalta keskeistä tietoa. Suunnitelman sisältö tulee huomioida kunnan talousarviossa.

Lastensuojelun suunnitelman tavoitteena on kehittää lastensuojelua niin, että se vastaa paremmin kunnassa asuvien lasten ja nuorten tarpeita sekä tukee vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lasten hoidossa ja kasvatuksessa. Suunnitelman on oltava lapsilähtöinen, eli toiminnan keskiössä on koko ajan oltava lapsen ja lapsiperheiden hyvinvoinnin lisääminen.

Edellä mainittujen lähtökohtien pohjalta jokainen kunta on kuvannut lasten ja nuorten hyvinvoinnin tavoitteet kuntansa lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmaan. Inarin kunnan lasten- ja nuorten hyvinvointiohjelma on luettavissa Inarin kunnan sivuilta: <https://www.inari.fi/media/tiedostot-2017/sivistysosasto-2017/varhaiskasvatus//lasten-ja-nuorten-hyvinvointiohjelma-2017-2020.pdf>

1.2 Nykytilan kuvaus – THL:n kouluterveyskysely

Suurin osa THL:n Kouluterveyskyselyyn (2019) vastanneista nuorista voi hyvin ja viihtyy koulussa. Kouluterveyskyselyyn vastanneet ammatillisten oppilaitosten 1. ja 2. vuotta opiskelevat nuoret kokivat pääosin olevansa tyytyväisiä elämänsä. Suuri osa nuorista koki, että heillä on hyvä keskusteluyhteys vanhempiensa kanssa. Yli puolet toisella asteella opiskelevista nuorista kertoi pitävänsä koulunkäynnistä.

Nuorten humalahakuinen juominen on vähentynyt viimeksi kuluneen vuosikymmenen aikana. Noin joka neljäs ammatillisissa oppilaitoksissa opiskeleva nuori kertoi kuitenkin juovansa tosi humalaan vähintään kerran kuukaudessa. Poikien humalahakuinen juominen oli yleisempää kuin tyttöjen kaikilla tarkastelluilla luokka-asteilla.

Vastausten mukaan yksinäisyys on varsinkin tyttöjen ongelma. Se myös lisääntyy iän myötä.

2. Hyvinvointi

2.1 Opiskelijan hyvinvointi koulutuksen järjestäjän näkökulmasta

Opiskeluhuollolla tarkoitetaan perusopetuslaissa tarkoitetun opetuksen järjestäjän ja lukiolaissa tarkoitetun koulutuksen järjestäjän hyväksymän opetussuunnitelman mukaista tai koulutuksen järjestäjän ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 99 §:n 1 momentin mukaisesti päättämää toimintaa, jonka avulla tuetaan yhteisöllistä ja yksilöllistä hyvinvointia sekä terveellisen ja turvallisen oppimisympäristön syntymistä, edistetään mielenterveyttä ja ehkäistään syrjäytymistä sekä edistetään oppilaitosyhteisön hyvinvointia. Opetussuunnitelman mukaisen ja koulutuksen järjestäjän opiskeluhuollon avulla tuetaan oppimista sekä tunnistetaan, lievennetään ja ehkäistään mahdollisimman varhain oppimisen esteitä, oppimisvaikeuksia ja opiskeluun liittyviä muita ongelmia. Opetuksen toteuttamisesta ja oppimisen tukitoimista säädetään tarkemmin koulutusta koskevissa laeissa ja niiden perusteella määrätään opetussuunnitelmien perusteissa (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1 luku 6 §).

2.1.1 Oppimisympäristöt

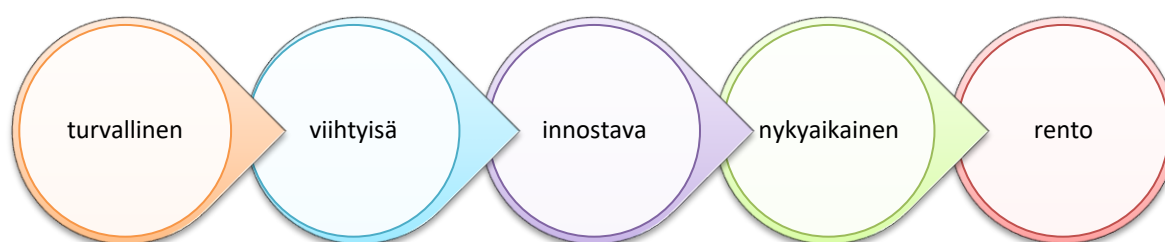
Oppimisympäristöllä tarkoitetaan oppimiseen liittyvää fyysisen ympäristön, psyykkisten tekijöiden ja sosiaalisten suhteiden kokonaisuutta, jossa opiskelu ja oppiminen tapahtuvat. Fyysiseen oppimisympäristöön kuuluvat erityisesti oppilaitoksen rakennukset ja tilat sekä opetusvälineet ja oppimateriaalit. Siihen kuuluvat lisäksi muu rakennettu ympäristö ja ympäröivä yhteisö. Opiskelutilat ja -välineet tulee suunnitella ja järjestää siten, että ne mahdollistavat monipuolisten opiskelumenetelmien ja työtapojen käytön. Työvälineiden ja materiaalien tulee olla opiskelijoiden käytettävissä niin, että ne antavat mahdollisuuden aktiiviseen ja itsenäiseen opiskeluun. Oppimisympäristö ei tarkoita ainoastaan fyysistä paikkaa tai tilaa, vaan nykyään käytetään myös erilaisia verkko-oppimisympäristöjä ja -alustoja. (OPH 2013.)

Psyykkisen ja sosiaalisen oppimisympäristön muodostumiseen vaikuttavat toisaalta yksittäisen opiskelijan kognitiiviset ja emotionaaliset tekijät, toisaalta vuorovaikutukseen ja ihmissuhteisiin liittyvät tekijät. Oppimisympäristön tulee tukea opiskelijan oppimista sekä ammatillista kasvua ja kehittymistä. Sen on oltava fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti turvallinen ja tuettava opiskelijan terveyttä. Tavoitteena on tukea oppimismotivaatiota ja uteliaisuutta sekä edistää aktiivisuutta, itseohjautuvuutta ja luovuutta tarjoamalla kiinnostavia ja ajantasaisia ammatillisia haasteita ja kehittymisen mahdollisuuksia. Oppimisympäristön tulee ohjata opiskelijaa asettamaan omia tavoitteitaan ja arvioimaan

omaa toimintaansa. Opiskelijoiden osallisuutta voidaan lisätä mahdollistamalla opiskelijoiden osallistuminen oppimisympäristönsä suunnitteluun, rakentamiseen ja kehittämiseen. (OPH 2013.)

Oppimisympäristön tulee tukea myös opettajan ja opiskelijan välistä sekä opiskelijoiden keskinäistä vuorovaikutusta. Sen tulee edistää vuoropuhelua ja ohjata opiskelijoita työskentelemään ryhmän jäsenenä. Tavoitteena on avoin, rohkeaseva, kiireetön, ja myönteinen ilmapiiri, jonka ylläpitämisestä vastuu kuuluu koko oppilaitosyhteisölle. (OPH 2013.)

Lapin koulutuksenjärjestäjille OHOS-hankkeessa tehdyn oppilaitoskyselyn vastausten perusteella hyvinvoiva oppimisympäristö on seuraavanlainen:



SAKK:n oppimisympäristöt

Saamelaisalueen koulutuskeskus järjestää koulutusta kolmessa toimipaikassa; Inarissa, Toivoniemessä ja Enontekiöllä. Koulutuskeskuksen hallintoyksikkö on Inarissa.

Oppimisympäristöjen turvallisuuden varmistamiseksi luokka- ja muille tiloille on nimetty vastuuhenkilöt. Erityisesti tuotantotilojen (teurastamo ja nahkamuokkaamo), poro- ja luonto-opiskelijoiden teknisen työn tila ja artesaanikoulutuksen ammattityötilat, kokikoulutuksen opetuskeittiöt ja lähihoitajakoulutuksen hoitoluokka pidetään ajantasaisesti ja asianmukaisesti varustettuina ja kalustettuina. Opiskelijoille annetaan perustieto turvallisuudesta ennen oppilaitoksen tilojen käyttöä ja ennen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen siirtymistä. Ravintola- ja cateringalan, sosiaali- ja terveysalan, luonto- ja ympäristöalan sekä taideteollisuusalan opiskelijoille oppilaitos järjestää tarvittavat suojavarusteet.

Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opiskelijaryhmät ovat pieniä, maksimissaan 15 opiskelijaa ryhmässä. Tämä tukee opetuksen toteutuksen ja suunnittelun henkilökohtaistamista sekä opiskelijoiden yksilöllistä ohjaamista. Opettajat, opinto-ohjaaja, asuntolahenkilöstö ja muu henkilökunta ovat opiskelijoiden helposti saavutettavissa ja ilmapiiri pyritään luomaan sellaiseksi, että he ovat myös helposti lähestyttävissä.

Luokkatilat ovat viihtyisät, opiskelijoilla on käytössään nykyaikaiset ja aktiivisuuteen kannustavat taukotilat. Toimipaikoissa työskentelee laitoshuoltajat, jotka huolehtivat myös tekstiilihuollosta. Opiskelijat osallistuvat tilojen sisustuksen suunnitteluun ja yhteiseen vastuuseen viihtyvyydestä panostetaan.

Opiskelijoilla on yhteistä vapaa-ajan toimintaa. Heillä on käytössään kuntosali Toivoniemessä ja Inarissa. Inarissa on lisäksi yleisiä liikuntasalivuoroja, joihin opiskelijat voivat osallistua ja esittää toiveita tekemisen suhteen. Toivoniemen asuntolassa asuvia opiskelijoita kuljetetaan harrastuksiin. Oppilaitos kustantaa Ivalon uimahallin sekä kuntosalin käytön opiskelijoille.

Innostavuutta rakennetaan ryhmäyttämällä, osallistamalla ja mahdollistamalla. Yhdessä tekeminen, itse suunnittelemisen ja toteuttaminen, aitoihin työelämän tilanteisiin ja erilaisiin tapahtumiin osallistuminen motivoi ja innostaa. Opiskelijoita kannustetaan ja tuetaan ryhminä ja yksilöinä kokeilemaan ja osallistumaan. Oppimisen ja osaamisen itseohjautuvuutta tuetaan monipuolisin opetusmenetelmin ja -välinein.

Opetustilat on varustettu toimivilla ja ajantasaisilla AV-välineillä. Jokaisessa luokassa on opiskelijoiden käytössä tietokoneita. Oppilaitoksessa on toimivat etäyhteyksien käyttömahdollisuudet. Opetuksen ja oppimisen tukena hyödynnetään eOppimisympäristöjä.

Hyvinvoiva oppimisympäristö Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa sisältää myös verkon opiskelu ympäristöt; etäopetusjärjestelmät, oppimisalustan ja sosiaalisen median yhteisölliset työvälineet sekä niiden käytön tukitoimet.

Tieto- ja viestintätekniikan (TVT) opetuskäyttö on yksi oppilaitoksemme kehittämiskohde. Oppilaitoksessa toimii virtuaalikoulu, joka järjestää etäkoulutusta. Virtuaalikoulun keskeinen tehtävä on myös tukea kaikkea oppilaitoksen tieto- ja viestintätekniikan opetuskäyttöä opetuksen aikaisesti sekä kouluttamalla opettajia teknisesti ja menetelmällisesti. Hyvinvoivaan verkko-oppimisympäristöön kuuluu opetuksen lisäksi tukipalvelu, jolloin opettaja ja opiskelija saavat keskittyä oleelliseen ilman, että tekniikka on liian suuressa roolissa.

Etäopetuskäytössä yleisimmin käytettyjä etäoppimisalustoja ovat Teams ja Adobe Connect, joissa kokoonnutaan opiskelemaan reaaliaikaisesti etäluokkaan, jokainen osallistuja omalta koneeltaan. Näissä opetustilanteissa opettajalla voi olla ohjattavana sekä lähi- että etäryhmät. Edellä mainitut järjestelmät vastaavat lähiopetuksen fyysistä tilaa, jossa keskustellaan ja työskennellään yhdessä. Moodle (oppimisalusta) ja verkon yhteisölliset työvälineet puolestaan sisältävät oppimateriaaleja, oppimistehtäviä ja opetuksen eriaikaisen viestinnän sekä opiskelijan ohjausaineiston. Näitä ympäristöjä hyödynnetään erityisesti etäopetuksessa (mm. opiskelijoiden itsenäisesti suoritettavat verkko-opinnot), niitä käytetään monimuotoisesti myös lähiopetuksen rinnalla.

2.1.2 Työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen

Kaikille pakollisten (2 osp) työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitäminen -opinnoissa keskeinen tavoite on, että opiskelija ymmärtää liikunnan, levon, unen, virkistykseen, ihmissuhteiden ja terveyden väliset yhteydet ja ottaa ne huomioon toiminnassaan. Tämän tavoitteen mukaisesti opinnot pyrkivät antamaan opiskelijoille monipuolisesti tietoa opiskelu-, toiminta- ja työkykyyn liittyvistä asioista, joilla edistetään niin oppilaitosyhteisön kuin opiskelijan omaa hyvinvointia. Tiedon avulla pyritään vaikuttamaan opiskelijoiden terveyteen liittyviin asenteisiin, jolloin hän ryhtyisi soveltamaan saamia tietoa myös käytännössä. Näin parantuva terveysosaaminen muuttuisi vähitellen paremmaksi terveyskäyttäytymiseksi. Hyvä terveysosaaminen mahdollistaa myös työkyvyn kehittämisen ja ylläpitämisen.

Terveysosaaminen ja terveyskäyttäytyminen luovat pohjan terveydelle ja työkyvylle. Liikunnan opetuksessa pyritään kannustamaan opiskelijaa monipuoliseen liikunnan harrastamiseen omien vahvuuksien ja mielenkiinnonkohteiden mukaisesti. Tavoitteena on saada opiskelija huomaamaan säännöllisen liikunnan mukanaan tuoma jaksaminen ja mielihyvä.

Ammattiosaajan työkykypassi

Ammattiosaajan työkykypassi tarjoaa ammattiin opiskeleville mahdollisuuden saada tietoa, taitoa ja motivaatiota oman työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseen. Opetusministeriö ja Opetushallitus käynnistivät keväällä 2006 työkykypassin kehitystyön, jonka taustalla oli huoli tulevaisuuden ammattiosaajien toiminta- ja työkyvystä ja jaksamisesta. Tutkimusten mukaan ammattiin opiskelevien liikunta on vähäistä ja tupakointi ja alkoholin käyttö runsasta, eikä muukaan terveystietäminen tue työkykyä. Työkykypassin käyttöönotto aloitettiin ammatillisessa koulutuksessa syksyllä 2008. SAKK:ssa ammattiosaajan työkykypassi on osittain sisällytetty perustutkintoihin ja näin ollen opiskelijoilla on matala kynnys hankkia lisää terveysosaamista. Myös muilla SAKK:n opiskelijoilla on mahdollisuus hankkia ammattiosaajan työkykypassiopintoja henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaan.



Kokemusten mukaan passiopintojen on koettu elävöittävän opiskelua ja lisäävän viihtyvyyttä. Avainsanoja onnistumisissa ovat olleet omakohtaisuus, aktiivisuus ja toiminnallisuus. Työhaussa opiskelija voi hyödyntää työkykypassia osoittamalla tulevalle työnantajalleen olevansa toiminta- ja työkyvystään huolehtiva ammattiosaaja.



Ammattiosaajan työkykypassi muodostuu viidestä eri osa-alueesta: toiminta- ja työkykyä edistävä liikunta (2 osp), terveysosaaminen (2 osp), ammatin työkykyvalmiudet (2 osp), harrastuneisuus ja yhteistyötaidot (1 osp) sekä työkykyvalmiuksien vahvistaminen (2 osp). Opiskelija osoittaa saavuttaneensa osa-alueelle valtakunnallisesti määritetyt tavoitteet. Suorituksia voi kerätä opinnoista tai harrastus- ja vapaa-aikatoiminnasta niin oppilaitoksessa kuin sen ulkopuolellakin.

www.sakury.net

Liikkuva opiskelu -ohjelma

SAKK on liittynyt syyslukukaudella 2022 Liikkuva opiskelu -ohjelmaan. Liikkuva opiskelu -ohjelman tavoitteena on lisätä liikumista ja opiskelukykyä toisella asteella ja korkeakouluissa. Opiskelukyky on opiskelijan työkykyä, joka on yhteydessä opintojen sujumiseen, hyvinvointiin ja tulevaan työkykyyn. Liikkuva opiskelu -toimintaa tukevat esimerkiksi:

- aktiivisuuteen kannustava opiskeluympäristö
- toiminnalliset opiskelumenetelmät
- aktiivisuustauot opetuksessa
- liikuntatilojen käytön salliminen opetuksen ulkopuolella
- opiskelumatkojen kulkeminen lihasvoimin.

2.2 Kouluyhteisön hyvinvointi

Kouluyhteisön hyvinvointiin keskittyminen ei ole arjesta irrallinen hanke tai projekti, vaan se on tapa tehdä koulutyötä, kasvattaa ja kasvaa. Hyvinvointi syntyy toimintakulttuurista, jossa korostuvat avoimuus, turvallisuus, luottamus, yhteisöllisyys ja kaikkien halu oppia uutta. Jotta hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen toteutuisi oppimisympäristössä, tulee hyvinvointityötä johtaa osana koulutuksen järjestäjän perustehtävää. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on osa oppilaitoksen arvopohjaa ja se on kirjattu koulun toimintaperiaatteisiin. Johto voi varmistaa, että hyvinvointityö näkyy henkilöstön toimenkuissa, voimavarojen resursoinnissa ja osaamisen kehittämisessä. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen koordinointi voidaan organisoida usealla tavalla. Vastuu voi olla esimerkiksi laajennetulla opiskelija-huoltoryhmällä tai erillisellä hyvinvointityöryhmällä. Ryhmän tulee olla moniammatillinen ja myös opiskelijat osallistuvat hyvinvointityön suunnitteluun ja arviointiin. Hyvinvointiryhmä vastaa esimerkiksi hyvinvointisuunnitelmasta. Ryhmän toiminnassa on hyvä huomioida avoimuus ja tiedottaminen sekä henkilöstölle että opiskelijoille. (THL 2013.)

Terveiden edistäminen kouluissa ja oppilaitoksissa on lähtökohtaisesti voimavaroja vahvistavaa ja terveyttä ja hyvinvointia yleisesti lisäävää toimintaa. Kyse on ennen kaikkea mahdollisuuksien luomisesta: luodaan sellaiset olosuhteet ja rakenteet, jotka tukevat terveyttä ja hyvinvointia, mahdollistavat oppimisen ja terveyttä tukevat valinnat. Mahdollisuuksien luomisen lisäksi tulee myös pyrkiä ehkäisemään opiskelijoiden ongelmia ja oireilua. Varhainen puuttuminen ja tuki voidaan nähdä jatkumona, jonka alkupäässä yhteisössä osataan sekä tunnistaa huoli että myös ottaa se puheeksi. Puheeksi oton myötä tuen tarvitsijoille tulee tarjota apua ja ohjausta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (THL 2013.)

2.2.1 Yhteisöllisyys

Yhteisöllinen toimintakulttuuri on toisista välittämistä. Yhteisöllisyys rakentuu arjen vuorovaikutustilanteissa ja näkyy oppilaitoksen toimintakulttuurissa. Yhteisöllisyyttä tukeva toimintakulttuuri on kannustava, avoin ja rohkeaseva. Kohtaamiset arjessa ovat myönteisiä ja sosiaalisesti tukevia. Opiskelijoista välitetään ja he saavat apua. Yhteisölliseen toimintakulttuuriin kuuluu myös henkilökohtainen koskemattomuus. Oppilaitos voi opettaa toimintatavoillaan sosiaalisia taitoja, esim. välittämällä, hyväksymällä ja rajoja asettamalla. Toimintakulttuuria arvioidaan ja kehitetään yhteistyössä opettajien, opiskelijoiden, johdon ja muun henkilöstön kanssa. Keskustelun ja kehittämisen kohteena tulisi fyysisen ympäristön lisäksi olla oppilaitoksen tavat, arvot ja tavoitteet. Toimintakulttuuri rakentuu virallisista ja epävirallisista säännöistä, toiminta- ja käyttäytymismalleista. Aina julkaistut toimintakulttuuri ja toteutuva toimintakulttuuri eivät vastaa toisiaan. Toimintaa ohjaavista uskomuksista ja arvoista ei välttämättä olla edes kokonaan tietoisia.

Keinoja vuorovaikutteisen ja tasa-arvoisen toimintakulttuurin edistämiseksi:

- Arjessa välittäminen
- Luodaan mahdollisuuksia keskustelulle eli tilaisuuksia ja tiloja, joissa opettajat ja opiskelijat voivat olla tiiviimmin vuorovaikutuksessa niin keskenään kuin omissa ryhmissään.
- Kehitetään opettajien työskentelyä sekä opetusta yksilökeskeisestä yhteisökeskeisemmäksi.
- Vahvistetaan yhdessäoloa järjestämällä teemapäiviä ja yhteisiä virkistystapahtumia
- Toteutetaan pienryhmätoimintaa
- Toteutetaan kehittämistyötä ryhmissä esimerkiksi opiskeluympäristön viihtyisyyden lisäämiseksi
- Järjestetään tutortoimintaa
- Ylläpidetään aktiivista opiskelijakuntaa ja opiskelijakunnan ohjausta
- Opiskelijoiden ääni esiin: otetaan opiskelijat mukaan opetussuunnitelmatyöhön sekä muuhun oppilaitoksen toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon.



Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa yhteisöllisyyttä tuetaan tarjoamalla opiskelijoille mahdollisuuksia osallistua oppilaitoksen toimintaan ja suunnitteluun ottamalla opiskelijajäseniä mukaan erilaisten työryhmien jäseniksi. Yhteisöllisyyttä lisätään myös esimerkiksi yhteisillä tapahtumilla, juhlilla, ryhmäytymisretkillä ja opintomatkoilla. Opiskelijat osallistuvat myös oman oppimisympäristönsä suunnitteluun.

2.2.2 Turvallisuus

Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Koulutuksen järjestäjän tulee laatia osaamisen suunnitelma opiskelijoiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä toimeenpanna suunnitelma ja valvoa sen noudattamista ja toteutumista. Koulutuksen järjestäjän tulee hyväksyä järjestyssäännöt tai antaa muut oppilaitoksessa sovellettavat järjestysmääräykset, joilla edistetään sisäistä järjestystä, opiskelun esteetöntä sujumista sekä oppilaitosyhteisön turvallisuutta ja viihtyisyyttä. Edellä mainituissa järjestyssäännöissä ja muissa järjestysmääräyksissä voidaan antaa oppilaitosyhteisön turvallisuuden ja viihtyisyyden kannalta tarpeellisia määräyksiä käytännön järjestelyistä ja asianmukaisesta käytäytymisestä. Lisäksi määräyksiä voidaan antaa oppilaitoksen omaisuuden käsittelystä sekä oleskelusta ja liikkumisesta oppilaitoksen tiloissa ja sen alueella. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 80 §.)



Saamelaisalueen koulutuskeskuksen turvallisuuteen liittyvät asiakirjat löytyvät kohdasta 10 HYVINVOINTISUUNNITELMAAN LIITTYVÄT ERILLISET ASIAKIRJAT. Lukuvuositain päivitettävään opinto-oppaaseen on koottu keskeiset opiskeluturvallisuuteen liittyvät asiat.

Opiskelijan työturvallisuus työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa

Koulutuksen järjestäjä voi järjestää ammatillista koulutusta koskevan lain määräämällä tavalla koulutusta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä joko oppisopimuksella tai koulutusopimuksella. Työnantaja tai koulutusopimustyöpaikan tarjoaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle tai koulutusopimustyöpaikan tarjoajalle edellä tarkoitetusta työturvallisuusvastuusta. Oppimista ohjaava opettaja varmistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen työturvallisuuden ennen sopimuksen laatimista. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 69 - 72 §.)

Oppisopimukseen sovelletaan työsuhteessa tai virkasuhteessa sovellettavaa lainsäädäntöä. Jollei ammatillisen koulutuksen laissa toisin säädetä, työopimukseen perustuvaan oppisopimukseen ei kuitenkaan sovelleta työopimusslain 1 luvun 3 ja 8 §:ää, 2 luvun 4 ja 5 §:ää, 4 luvun 4 ja 5 §:ää, 6 lukua, 7 luvun 1–5 ja 7–11 §:ää, 9 ja 10 lukua sekä 13 luvun 3 ja 4 §:ää. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 77 §.)

Koulutusopimukseen perustuvassa koulutuksessa sovelletaan yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sekä nuorista työntekijöistä annetun lain (998/1993) säännöksiä työajasta ja työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Opiskelijan työaika saa olla enintään kyseisellä työpaikalla noudatettava säännöllinen työaika. Lisäksi opiskelijan työssä sovelletaan työaikalain (605/1996) säännöksiä päivittäisistä lepoajoista, vuorokausilevosta, viikoittaisesta vapaa-ajasta sekä työvuoroluettelosta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 77 §.)

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana opiskelija on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset edut niistä erikseen annettujen ohjeiden mukaan. Kun työpaikalla tapahtuva oppiminen toteutetaan ulkomailla, järjestämisessä otetaan huomioon myös paikalliset määräykset. Sen lisäksi, mitä laissa ammatillisesta koulutuksesta (L 531/2017, 80 §, 78 §) ja voimassa olevissa työturvallisuuslainsäädöksissä on säädetty, työturvallisuusasioissa noudatetaan seuraavaa: Sopimuksessa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta ja ammattiosaamisen näytöistä on kirjattava turvallisuuteen, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvät vastuut ja vakuutukset. Ennen työn aloittamista työnantaja ja koulutuksen järjestäjä varmistavat yhdessä, että opiskelijalla on edellytykset tehdä ko. työtä turvallisesti ja terveyttään vaarantamatta sekä ohjeita noudattaen.

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa kiinnitetään opiskelijoiden turvallisiin työolosuhteisiin huomiota opettamalla heille työturvallisuutta esimerkiksi seuraavilla tavoilla: asianmukainen työvaatetus ja suojavälineet aloittain, tulityökortti, työturvallisuuskortti, hygieniapassi, anniskelupassi ja ammattiosaajan työkykypassi. Opiskelijoille ja henkilöstölle järjestetään lisäksi ensiapukoulutusta.

2.2.3 Opiskelijoiden osallisuus

2.2.3.1 Ryhmäytyminen

Ryhmä on joukko ihmisiä, jossa jäsenet tunnistavat toiset ryhmänsä jäsenet ja tuntevat kuuluvansa ryhmään ja nauttivansa ryhmädynamiikan voimasta, yhdessä tekemisestä. Tunne kuulua ryhmään on jokaiselle tärkeää. Ryhmähengen luominen on tärkeä tukipilari yksilön kasvussa sosiaalisesti yksilöksi. Ammatillisessa koulutuksessa yksilön osaamisen arvioinnissa on mukana yhteistyötaidot. Oppilaitoksessa yhteisöllisyys näkyy hyvänä ja innostavana ryhmähenkenä.



Ryhmäytyminen on prosessi, joka alkaa siitä, kun ryhmässä opiskelevat oppivat tuntemaan toisensa mahdollisimman hyvin. Hyvän ja luottamuksellinen ilmapiirin aikaansaaminen vaatii koko oppilaitoksen henkilöstön, mutta erityisesti ryhmänohjaajan panostusta. Ryhmäytyminen on edellytys kannustavan oppimisympäristön syntyyn, jossa ryhmä edistää omaa oppimistaan ja ehkäisee kiusaamista ja syrjäytymistä.

Ofelaš-ohjaaja

Ofelaš-ohjaaja on opiskelijoiden alakohtainen lähiohjaaja opintojen ajan. Hän tukee opiskelijoita heidän yksilöllisissä ohjaustarpeissaan ja edistää opiskelijoiden yhteenkuuluvuuden tunnetta ja ryhmäytymistä yhteistyössä opiskelijan, opiskelijan huoltajien, opettajien ja opiskelijahuollon verkoston kanssa. Ofelaš-ohjaaja esittelee oppilaitosta, ammatialaa ja tutkintoa sekä opiskelijoille, että huoltajille sekä perehdyttää opiskelijat oppilaitoksen käytänteisiin.

2.2.3.2 Opiskelijakunta

Ammatillisissa oppilaitoksissa on opiskelijakunnat. Valtakunnalliset opiskelijajärjestöt (OSKU ry, SAKKI ry) järjestävät opiskelijoille koulutusta opiskelija-aktiviteettien lisäämiseksi. Opiskelijajärjestöillä on myös edunvalvonnallisia tehtäviä. Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa on opiskelijakunta, johon opiskelijoita kannustetaan liittymään. Opiskelijakunta hoitaa lakisääteisen opiskelijakunnan tehtävät, kuten:

- edistää opiskelijoiden yhteistoimintaa sekä järjestää harrastus- ja kulttuuritoimintaa
- tekee esityksiä ja antaa lausuntoja oppilaitosta koskeissa asioissa

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa opiskelijakunnan osallisuutta tuetaan mahdollistamalla yhteiset tilaisuudet eri toimipaikkojen opiskelijoiden kanssa, pyytämällä opiskelijakunnalta kannanottoja erilaisiin asioihin sekä tarjoamalla opiskelijakunnalle opiskelijoiden näkökulman esiintuomista oppilaitoksen sisäisessä ja sidosryhmien välisessä yhteistyössä. Opiskelijat valitsevat vuosittain keskuudestaan edustajan ja varajäsenen oppilaitoksen johtokuntaan, jolloin opiskelijat pääsevät vaikuttamaan oppilaitoksen päätöksentekoon. Opiskelijajäsen toimii myös SAKK:n toimielimessä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä sekä opiskeluhuoltoryhmässä. Lisäksi opiskelijoiden edustajilla on mahdollisuus olla mukana toimipaikkakohtaisissa tiimeissä.

2.2.3.3 Nuorisovaltuusto

Kaupungeissa ja osassa kunnista toimii nuorisovaltuusto, jonka tehtävä on vaikuttaa paikkakunnalla nuoria koskeviin asioihin. Nuorisovaltuuston edustajat osallistuvat mm. kunnan nuoria koskevien asioiden käsittelyyn osallistumalla ennalta sovittujen lautakuntien ja työryhmien toimintaan. Nuorisovaltuuston jäsenet valitaan vaaleilla.

Lapin nuorten tieto- ja neuvontapalvelusivuilla (www.lanuti.fi) kuvataan Inarin nuorisovaltuustoa ja sen vaikuttamismahdollisuuksia seuraavasti:

”NuVa, eli nuorisovaltuusto on kuin välikäsi nuorten ideoiden ja äänen kuuluvaksi saantiin. Nuorellakin on oikeus sanoa mielipiteensä asiaan ja osallistua yhteisten asioiden suunnitteluun. Tällöin nuorisovaltuuston edustajat toimivat tavallisen inarilaisen nuoren puolestapuhujana. NuVan kautta on helppo saada oma idea tai ehdotus kuuluviin ja jopa onnistumaan. Saattaa ensimmäiseksi tulla ajatus, että NuVaa ei otettaisi tosissaan ylemmissä portaissa, mutta näin ei ole. Tosiasiassa sitä kuunnellaan. Nuoriso on kuitenkin tärkeä ikäluokka Inarin tulevaisuuden kannalta. Nuoret kyllä huomioidaan. Jotta nuorille saataisiin jotain muutakin kuin pelkkä äänen kuuluville saanti, on NuValla oma mää-räraha, jota käytetään yhdessä tehtävien päätösten mukaisiin tarkoituksiin.

Nuorisovaltuustoon kuuluu kymmenen varsinaista jäsentä sekä jokaisen varajäsen. He ideoivat ja järjestävät nuorille tapahtumia ja puuttuvat kunnan asioihin, jotka liittyvät merkittävästi nuorten asioihin ja hyvinvointiin.

NuValla on edustaja sivistystyön lautakunnassa (läsnäolo- ja puheoikeus).

NuValla on edustuspaikka ja äänioikeus myös Selvä Peli työryhmässä ja Lastensuojelun kehittämistyöryhmässä.

Kokouksia pidetään kerran kuussa koko lukuvuoden ajan. Lisäksi pidetään koko Lapin nuorisovaltuustojen yhteinen kokous. Näin pyritään yhteistyöhön muiden nuorisovaltuustojen kanssa ja saadaan hyviä eväitä omaan reppuun sekä omalle kunnalle vietäväksi.

NuVa toimii yhdessä osana kunnan nuorisotyötä.”

Saamelaisalueen koulutuskeskuksella on edustus Inarin kunnan nuorisovaltuustossa.

2.2.4 Liikunta ja terveellinen ravinto

”Kunnollinen ravinto ja fyysinen liikunta ovat terveellisen elämän kulmakiviä. Ravinto tuottaa polttoainetta fyysiseen liikkumiseen. Maailman terveysjärjestö WHO on kehittänyt globaalin strategian ruokavalioon, fyysiseen liikkumiseen sekä terveyden edistämiseen, jossa huomiota kiinnitetään erityisesti ravinnon ja liikkumisen tasapainoon. Ne linkittyvät toisiinsa monin tavoin. Lasten ja nuorten liikalihavuus on kasvanut merkittävästi useissa kehitysmaissa eri puolilla maailmaa. Liikalihavuuden ensisijainen syy on epätasapaino energian saannin ja liikunnan välillä.

Kansainvälisen suosituksen yksinkertainen, mutta merkittävä, ohje onkin syödä vähemmän korkean energiatason sisältävää ravintoa, välttää erityisesti rasvoja ja sokeria sisältäviä ruokia, nauttia ruokaa, joka on valmistettu tyydyttämättömistä rasvoista, vähentää suolan käyttöä, nauttia runsaasti hedelmiä, vihanneksia ja kasviksia, valita kasviperäistä ravintoa tai kalaa sekä liikkua vähintään puoli tuntia päivässä.” (Not only fair play -projekti, EU-komission suositukset 2014). https://notonlyfairplay.pixel-online.org/files/toolkit/Toolkit_FI_SHD04.pdf

2.2.4.1 Liikunnallisuuden edistäminen

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa on kehitetty erilaisia toimintamuotoja liikunnallisuuden edistämiseksi sekä koulupäivän aikana, että vapaa-ajalla. Toimintojen moninaisuus on tärkeää, jotta tavoitetaan erilaisia opiskelijoita ja löydetään kaikille opiskelijoille sopiva tapa osallistua liikkumiseen.

Oppilaitoksessa liikunnallisuuden edistämisen tavoitteena on:

- kannustaa opiskelijoita ideoimaan viihtyisää kouluympäristöä ja liikunnallisia tapahtumia
- teemapäivät, esim. syyslukukaudella järjestettävä oppilaitoksen hyvinvointipäivä ja kevätlukukaudella järjestettävä ulkoilupäivä
- koulutustilaisuudet ja tietoisuuskäytännöt, esim. lajiesittelyt, päihdevalistus, terveellinen ruokavalio
- välinehankinnat (esim. leuanvetotangot, jumppa-alustat, jumppakepit, jumppapallot, hierontapallot ja -rullat sekä puolapuut luokkiin, taukotiioihin ja käytäville)
- koulun ympäristön kehittäminen (pidetään oppilaitosympäristö siistinä esim. kevättalkoilla ja teemapäivien yhteydessä, opiskelijat ovat mukana ideoimassa viihtyisää kouluympäristöä)
- vapaa-ajan liikuntaharrastukset (asuntola-henkilöstö järjestävät opiskelijoille kuljetuksia esim. kuntosali-, sähly- ja uintivuoroihin)
- liikunnan integrointi ammatillisiin tutkinnon osiin kaikilla aloilla (esim. toiminnalliset tuokiot oppitunneilla)
- opiskelupäivän rakenteelliset muutokset (esim. tauot tarpeen mukaan)
- retket maastoon ja oppituntien pitäminen luonnossa
- koulumatkaliikunnan edistäminen (esim. pyörien, potkukelkkojen ja suksien järjestäminen asuntolassa asuvien käyttöön)
- välituntien aktivointi (esim. koripallokorien, ilmakiekko- ja jalkapallomaalien hankinnat)
- ammattiosaajan työkykykassan kirjaaminen kaikkien alojen toteutus- ja arviointisuunnitelmiin
- oppimisympäristöjen muunneltavuus (jumppapallot, seisontapöydät, joustavat tila- ja kalusteratkaisut toiminnallisuuden lisäämiseksi ja kuormittavuuden vähentämiseksi)

Maaliskuussa 2018 valmistuneiden uusien oppimisympäristöjen ja tilojen suunnitteluun ja ideointiin osallistuivat opiskelijat ja koko henkilökunta. Suunnittelun lähtökohtana ja tavoitteena oli liikunnan ja toimintakyvyn lisääminen, viihtyvyys sekä tilojen muunneltavuus. Uusissa tiloissa liikunnallisuutta lisäävät toimet integroidaan tiiviisti oppilaitoksen perustehtävään ja arkeen. Tämä edellyttää hyvää ja pitkäjänteistä suunnittelua sekä koko henkilöstön sitoutumista asiaan.

2.2.4.2 Terveellisten ruokavalintojen edistäminen

Oppilaitosruokailu on osa oppilaitoksen opetus- ja kasvatustehtävää. Opiskeluun kuuluvan ruokailun tarkoituksena on edistää opiskelijan hyvinvointia sekä tervettä kasvua ja kehitystä. Hyvin suunniteltu ja rytmitetty ruokailu ja ateriat ylläpitävät opiskelijan opiskelijavireyttä päivän aikana.

Terveellisen liikuntapainotteisen toiminnan edistämiseksi Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa

- mahdollistetaan ja tuetaan opiskelijoiden valintoja terveellisten ruokavalintojen suhteen
- tarjotaan mahdollisuus sekä riittävä aika ruokailuun
- lisätään opiskelijoiden tietoutta terveellisestä ruokavaliosta ja -rytmistä.

3. Opiskeluhoolto ja -hyvinvointi

3.1 Opiskeluhoollon tehtävät ja vastuu

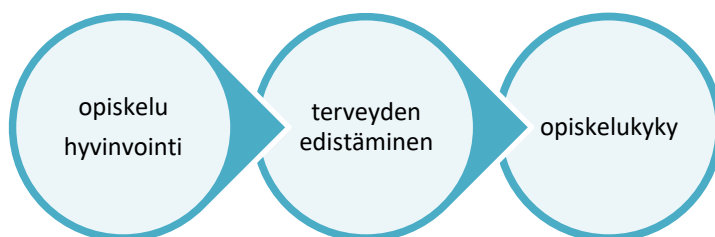
Hyvinvoinnin ja turvallisuuden rakentaminen alkaa tutkinnon perusteista ja koulutuksen lainsäädännön velvoitteista. Lainsäädännön ja muiden säädösten tavoitteena on edistää hyvää oppimista sekä opiskelijoiden hyvinvointia ja turvallisuutta. Laissa korostetaan kotien ja oppilaitoksen ja tukiverkkojen tärkeyttä. Opetustoimen säädökset ja koulutusta

ohjaavat toteutus- ja arviointisuunnitelmat määrittävät kouluyhteisön edistämään myös turvallisuutta. Oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön kattaa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen turvallisuuden. Turvallisen koulun rakentaminen perustuu opiskelijoiden, huoltajien, opettajien ja muun koulun henkilöstön yhteiseen työhön.

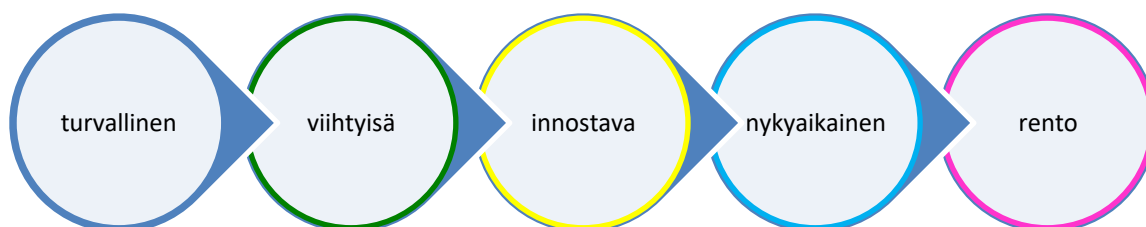
3.1.1 Hyvinvointi oppimisympäristössä

Oppilaitoksen tulee tarjota puitteet ja tuki hyvinvoivalle oppimisympäristölle, jossa toimivat sekä hyvinvoivat opiskelijat, että hyvinvoiva henkilöstö.

Hyvinvoiva oppimisympäristö



Lapin koulutuksenjärjestäjien yhteisessä hyvinvointihankkeessa (Ongelmakeskeisestä opiskeluhuollosta kohti osallistavaa hyvinvointia - OHOS) tehtiin oppilaitoskysely, jonka vastausten perusteella hyvinvoiva oppimisympäristö on:



Hyvinvoiva opiskelija

Opiskelukyky on opiskelijan työkykyä. Opiskelijan omaan opiskeluun vaikuttavat terveys ja voimavarojen riittävyys ja lisäksi opiskeluympäristö, opiskelutaidot ja opetuksen laatu. Oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja erilaisuutta suvaitseva oppimisympäristö luovat turvallisen ja innostavan oppimisympäristön.

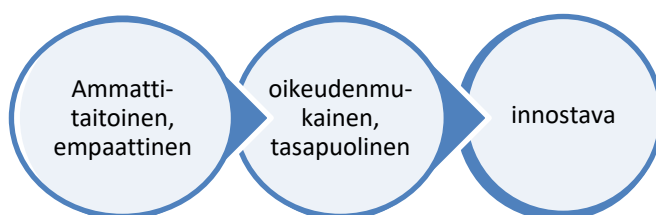


Lapin koulutuksenjärjestäjille OHOS-hankkeessa tehdyn oppilaitoskyselyn vastausten perusteella hyvä opiskelija on:

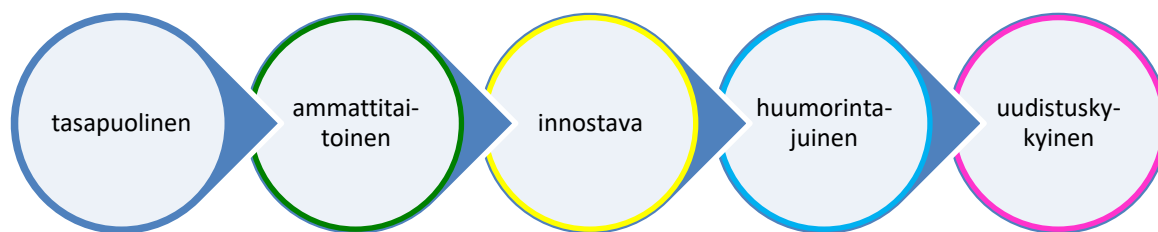


Hyvinvoiva henkilöstö

Hyvinvoinnin merkitys oppimisympäristössä ei kohdistu ainoastaan vain opiskelijoihin ja oppimisympäristöön. Henkilöstön hyvinvointi heijastuu myös opiskelijoihin, kouluviihtyvyyteen sekä opetuksen laatuun. Hyvä opetus, vuorovaikutuksellinen oppimisympäristö ja opiskelijaa yksilönä oppimaan innostava oppimisympäristö vahvistavat koulutusalan kiinnostavuutta.



Lapin koulutuksenjärjestäjille OHOS-hankkeessa tehdyn oppilaitoskyselyn vastausten perusteella hyvä opettaja on:



3.1.2 Tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan Suomessa vuoden 1987 alussa.

Vuonna 2005 uudistetun tasa-arvolain 6b pykälä velvoittaa, että oppilaitoksissa tulee vuosittain yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laatia *oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvosuunnitelma*.

Koulutuksen keskeinen tavoite on miesten ja naisten välisen tasa-arvon edistäminen kaikilla yhteiskunnan aloilla. Tavoitteena on, että opiskelija oppii tuntemaan oikeutensa ja velvollisuutensa sekä kasvaa vastuuseen omista valinnoistaan ja teoistaan.

3.1.3 Tutkintokohtaiset terveydentilavaatimukset ammatillisessa koulutuksessa

OPH:n määräys (OPH-1882-2019) koskee SAKK:ssa sosiaali- ja terveystieteiden perustutkintoa: Opiskelijaksi hakevan terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyvä seikka ei saa olla esteenä opiskelijaksi ottamiselle. Opiskelijaksi ei kuitenkaan voida ottaa sitä, joka ei ole terveydentilaltaan tai toimintakyvyltään kykenevä koulutukseen liittyviin käytännön tehtäviin oppilaitoksessa, työpaikalla tai muussa oppimisympäristössä, jos lain ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) 81 §:ssä tarkoitettuihin tutkintoihin liittyvät turvallisuusvaatimukset sitä edellyttävät ja jos estettä ei voida kohtuullisin toimin pois- 18 taa. Henkilön terveydentilan tai toimintakyvyn osalta tulee arvioida mahdollisten sairauksien aiheuttamat rajoitteet ja sairauksien yksilöllinen hoitotilanne.

Opiskelijaksi ottamisen esteenä voi olla

- ajankohtainen hoitamaton psykoosi tai vaikea toimintakykyä laskeva masennus tai muu psyykkistä terveyttä ja toimintakykyä rajoittava sairaus, joka estää koulutukseen liittyvissä käytännön tehtävissä toimimisen
- tuki- ja liikuntaelimestön sairaus, vamma tai muu fyysistä terveyttä ja toimintakykyä rajoittava sairaus, joka estää koulutukseen liittyvissä käytännön tehtävissä toimimisen
- toimintakykyä rajoittava ihon sairaus kuten krooninen ihottuma, joka estää koulutukseen liittyvissä käytännön tehtävissä toimimisen
- päihteiden ongelmakäyttö tai päihderiippuvuus.

3.1.4 Nuoriso- ja koulutustakuu

Nuorisotakuu tarjoaa alle 25-vuotiaille sekä alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille koulutus-, työkokeilu-, työpaja- tai työpaikan kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisesta.

Nuorisotakuuseen kuuluu myös koulutustakuu, joka takaa jokaiselle juuri peruskoulunsa päättäneelle koulutuspaikan.

www.nuorisotakuu.fi

www.koulutustakuu.fi

3.2 Opiskeluhoiltopalvelut

Saamelaisalueen koulutuskeskuksen opiskeluhoiltopalvelut ovat sekä nuorten että aikuisopiskelijoiden käytettävissä.

Opiskeluhoillon tehtävänä on opiskelun tukemisen ohella huolehtia opiskelijoiden fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista sekä tukea heitä elämänhallintaa ja uravalintaa koskevilla ratkaisuilla. Opiskeluhoillon avulla tuetaan yhteisöllistä ja yksilöllistä hyvinvointia.

3.2.1 Oppilas- ja opiskelijahuiltoilaki

Oppilas- ja opiskelijahuiltoilaki (<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287> ja <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170886>) koskee esi- ja perusopetusta, lukiokoulutusta ja ammatillista koulutusta. Oppilas- ja opiskelijahuillon painopistettä siirretään nykyistä enemmän yksilö- ja ongelmakeskeisestä toiminnasta yhteisölliseen ja ongelmia ennaltaehkäisevään opiskeluhoiltoon.

Huoltajien ja opiskelijoiden osallisuutta on korostettu vahvasti ottamalla heidät mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Opiskeluhoiltoa toteutetaan yhteistyössä opiskelijan ja hänen huoltajansa kanssa opiskelijan toivomuksia ja tarpeita kunnioittaen.

Lain tavoitteena on tarjota opiskelijoille matalan kynnyksen tukea hyvinvoinnin ja oppimisen edistämiseksi.

Kunnan lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmaan on kirjattava opiskeluhoillon keskeiset tiedot; arvio opiskeluhoillon kokonaistarpeesta sekä käytettävissä olevista opiskeluhoilto- ja avustajapalveluista sekä tuki- ja erityisopetuksesta.

Koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia opiskeluhoillon johtamisesta ja koordinoinnista koko koulutuksen järjestäjän tasolla.

Opiskeluhoillon toteuttamiseksi, arvioimiseksi ja kehittämiseksi laissa säädetään oppilaitoskohtaisesta suunnitelmasta, johon on kirjattava mm. arvio opiskeluhoillon kokonaistarpeesta sekä käytettävissä olevista opiskeluhoillon palveluista sekä toimenpiteet yhteisöllisen opiskeluhoillon edistämiseksi.

Opiskeluhoilto ennalta ehkäisee

- ennakoii, ehkäisee ja tunnistaa kehityksen ja oppimisen esteitä
- edistää kouluyhteisön yhteisöllisyyttä, turvallisuutta, terveyttä, sosiaalista vastuuta
- edistää opiskelijoiden osallisuutta oman yhteisönsä hyvinvoinnin lisäämisessä
- vastaa opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin
- varmistaa, että opiskelija tulee kuulluksi
- antaa tukea opiskelijoille oppimisvaikeuksiin ja sosiaalisiin ongelmiin
- tukee kiusaamisen, erilaisen häirinnän, väkivallan ja rikollisen käyttäytymisen ennaltaehkäisyä
- tukee opiskelijan kasvua ja kehitystä
- vastaa opiskelijalle lain edellyttämien tukitoimien järjestämisestä



Opiskeluhoolto kattaa kaikkien kouluyhteisön työntekijöiden tekemän, oppimisedellytyksiä lisäävän ja turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia, kuten yhteisöllisyyttä, edistävän työn. Jokainen tekee opiskeluhoitoa osana omaa työtään. Opiskeluhoollon palveluiksi katsotaan terveydenhoitajan ja -lääkärin, kuraattorin/psykologin tai psykiatrisen sairaanhoitajan asiakastyö. Opinto-ohjaajat ovat keskeinen ammattikunta opiskelijan hyvinvoinnin ja opintojen etenemisen kannalta. Myös oppimisvaikeuksien ennaltaehkäisy, erityisopetus ja muut tukimuodot ovat osa opiskeluhoitoa. Ofe- laš-ohjaajien merkitys opetuksen ja opiskeluhoollon välisen sillan rakentajina on myös keskeinen.

Oppivelvollisten tuki, ohjaus ja valvonta

Perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjillä sekä muilla oppivelvollisuuskoulutusta järjestävillä sekä viimesijassa asuinkunnalla on velvollisuus ohjata ja valvoa oppivelvollisuuden suorittamista. Näin voidaan varmistaa, että opiskelijaa voidaan tukea ja ohjata riittävästi koko opiskelun ajan.

Kun opiskelija aloittaa toisen asteen koulutuksessa, vastuu opiskelijan ohjauksesta, tuesta ja valvonnasta siirtyy lukio- koulutuksen tai ammatillisen koulutuksen järjestäjälle. Tarvittaessa opiskelijaa ohjataan lisäksi sellaisten palvelujen piiriin (esim. sosiaali- tai terveyspalvelut, nuorisotoimen palvelut), jotka antavat tukea opiskelijan elämäntilanteeseen ja mahdollistavat opintojen jatkamisen.

3.3 Seuranta ja arviointi

Opiskeluhoollon toimintaa ja sen onnistumista voidaan seurata erilaisten valtakunnallisten kyselyiden tulosten pohjalta esim. kouluterveyskysely. Opiskeluhoollon toiminnasta saadaan myös palautetta oppilaitoksen omista palaute- kyselyistä, jotka toteutetaan lukuvuosittain.

Opiskelijan palveluja arvioidaan erilaisin dokumentein oppilaitoksessa. Seuranta alkaa opiskelijan HOKS-keskustelusta.

Opiskelija seuranta	Arviointi ja seuranta	dokumentti
palveluiden saatavuus ja saavutet- tavuus	opinto-ohjaaja, terveydenhoitaja, ofelaš-ohjaaja, kuraattori, psyko- logi/psykiatrisen sairaanhoitaja jne.	opinto-opas terveydenhoitajan tekemä terveysky- sely
varhainen puuttuminen	opettaja, ofelaš-ohjaaja, opinto-oh- jaaja, erityisopettaja, terveyden- hoitaja, kuraattori jne.	ofelaš-ohjaaja: päiväkirja, muistiot terveydenhoitaja: potilaskertomus
opiskeluhooltoryhmän säännöllinen toiminta	säännölliset kokoontumiset	muistiot
opiskelijakyselyt opiskelijapalautteet	markkinointikysely aloittaville opintojakso- ja jaksopalaute TEO- ja näyttöpalaute lukukausikysely kaikille sijoittumiskysely tasa-arvokysely	raportit

	arviointi- ja palautekeskustelu muu esim. hyvinvointikysely	
kouluterveyskyselyt	Terveyden ja hyvinvoinnin laitos: Ammatillisen oppilaitoksen 1. ja 2. vuoden opiskelijoiden hyvinvointi kouluterveyskysely, joka toinen vuosi.	raportit
poissaolot keskeyttäminen	opettaja, ofelaš-ohjaaja, opinto-ohjaaja, apulaisrehtori, opintotoimisto	Wilma/Primus
läpäisy	ofelaš-ohjaaja, opinto-ohjaaja, erityisopettaja	raportti, tilastot
moniammatillinen yhteistyö	kunta -ja alueellinen yhteistyö	paikkakuntien/toimipaikkojen työryhmän muistiot
opiskelijan kasvu, ura ja elämänhallinta	oppilaitos, kunta- ja alueellinen yhteistyö	paikkakuntien/toimipaikkojen työryhmän muistiot
koti-koulu yhteistyö	oppilaitos ja koti - tapaamiset, vierailut, palaverit	muistiot opinto-opas

4. Opiskeluhuollon toteuttaminen

Koko oppimisympäristön ja -yhteisön merkitys opiskelijan jaksamiselle, hyvinvoinnille ja opintojen edistymiselle on merkittävä – tarkastellaanpa sitä opiskelukyvyn, opiskeluhyvinvoinnin tai terveyden edistämisen näkökulmasta.

Niin opiskeluhyvinvointi kuin opiskelukyky ovat vahvasti sidoksissa myös muihin asioihin kuin yksilön persoonallisiin ominaisuuksiin. Tämä haastaa koulutuksen järjestäjät huomioimaan hyvinvoinnin kaikessa toiminnassaan. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos).

4.1 Opiskelijaterveydenhuolto

Kouluterveydenhuollolla tarkoitetaan terveydenhuoltolain (1326/2010) 16 §:n kouluterveydenhuoltoa ja opiskeluterveydenhuollolla saman lain 17 §:n mukaista opiskeluterveydenhuoltoa. Koulu- ja opiskeluterveydenhuoltoa toteuttavat terveydenhoitaja ja lääkäri. Terveydenhuoltolain mukaisilla koulu- ja opiskeluterveydenhuollon palveluilla:

- edistetään ja seurataan oppilaitosyhteisön hyvinvointia ja opiskeluympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- edistetään ja seurataan opiskelijoiden tervettä kasvua ja kehitystä, hyvinvointia ja opiskelukykyä
- tunnistetaan varhaisen tuen tarpeet ja järjestetään tarvittava tuki sekä ohjataan hoitoon ja tutkimuksiin

Opiskeluterveydenhuolto sisältää opiskelijan terveyden- ja sairaanhoitopalvelut, jotka on järjestettävä yhtenäisenä kokonaisuutena. Opiskelijalla on kansanterveislain mukainen oikeus opiskelupaikkakuntansa kunnalliseen terveydenhuoltoon riippumatta opiskelijan kotikunnasta. Opiskeluterveydenhuoltoon kuuluvat terveyden- ja sairaanhoitopalvelut ja mielenterveyspalvelut.

Terveydenhoitajan ja lääkärin tavoitettavuus koulu- ja opiskelijaterveydenhuollossa (3 luku 17 §)

Terveystienhoitajan työaika on järjestettävä siten, että opiskelijan voi tarvittaessa päästä terveystienhoitajan vastaanotolle myös ilman ajanvarausta. Opiskelijalle on järjestettävä mahdollisuus saada arkipäivisin virka-aikana välittömästi yhteys opiskeluterveydenhuoltoon.

Opiskelijan ja hänen laillisen huoltajansa asema koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa (3 luku 18)

- Opiskeluhuoltoa toteutetaan yhteistyössä opiskelijan ja hänen huoltajiensa kanssa.
- Alaikäinen voi painavasta syystä kieltää huoltajaansa tai muuta laillista edustajaansa osallistumasta itseään koskevan opiskeluhuoltoasian käsittelyyn.

Huoltajalla ei ole oikeutta kieltää alaikäistä käyttämästä opiskeluhuollon palveluja.

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa opiskelijaterveydenhuolto on Inarin kunnan järjestämä. Opiskeluterveydenhuoltoa toteuttavat terveystienhoitajat ja lääkärit. Terveystienhoitajien vastaanottoajat löytyvät ilmoitustaululta Inarin ja Toivoniemen toimipaikoissa. Ofelaš-ohjaajat antavat opiskelijoille käytännön ohjeistuksen opiskelijaterveydenhuollon toiminnasta.

4.2 Opiskeluhuoltoryhmä

Oppilaitoksen opiskeluhuollon suunnittelusta, kehittämisestä, ohjauksesta ja arvioinnista vastaa monialainen oppilaitoskohtainen opiskeluhuoltoryhmä. Oppilaitoskohtaista opiskeluhuoltoryhmää johtaa apulaisrehtori, joka toimii myös ryhmän sihteerinä. Ryhmän koollekutsujana on opinto-ohjaaja. Opiskeluhuoltoryhmä kokoontuu vähintään kerran lukukaudessa.

Opiskeluhuoltoryhmässä käsitellään arkielämässä esiin tulevia asioita kuten opiskeluun, läsnäoloon, HOKS:iin, työrauhaan, asuntola-asumiseen ja erityisopetukseen liittyviä asioita ja tehdään linjauksia opiskeluhuvinvoinnin edistämiseksi. Opiskeluhuoltoryhmässä ei käsitellä yksittäisten opiskelijoiden asioita. Opiskeluhuoltoryhmän työ on ennaltaehkäisevää ja korjaavaa.

Opiskeluhuoltoryhmän jäsenenä voivat toimia mm. apulaisrehtori, opinto-ohjaaja/erityisopettaja, opiskelija, huoltaja, asuntolaohjaaja, koulukuraattori, psykologi/psykiatrinen sairaanhoitaja, päihdetyöntekijä, koulupoliisi sekä sosiaalitoimen ja etsivä nuorisotyön edustajat.

Opiskeluhuollolla tarkoitetaan opiskelijan hyvän oppimisen, hyvän psyykkisen ja fyysisen terveyden sekä sosiaalisen hyvinvoinnin edistämistä ja ylläpitämistä sekä niiden edellytyksiä lisäävää toimintaa oppilaitosyhteisössä. Opiskeluhuoltoa toteutetaan ensisijaisesti ennaltaehkäisevänä koko oppilaitosyhteisöä tukevana yhteisöllisenä opiskeluhuollona. Opiskelijoilla on oikeus myös yksilökohtaiseen opiskeluhuoltoon.

Yhteisöllisellä opiskeluhuollolla tarkoitetaan toimintakulttuuria ja toimia, joilla koko opiskeluyhteisössä edistetään opiskelijoiden oppimista, hyvinvointia, terveyttä, sosiaalista vastuullisuutta, vuorovaikutusta ja osallisuutta sekä opiskeluympäristön terveellisyyttä, turvallisuutta ja esteettömyyttä. Tavoitteena on hyvinvoiva opiskeluyhteisö, joka tukee ja edistää jokaisen opiskelijan oppimista ja hyvinvointia, ehkäisee pulmia ja tarjoaa niihin tukea mahdollisimman varhain sekä ennakoii mahdollisia riskejä.

Yhteisöllisen opiskeluhuollon edistäminen kuuluu kaikille opiskeluyhteisössä työskenteleville osana heidän päivittäistä toimintaansa. Myös opiskelijoiden osallisuutta tukevat toimintatavat ovat keskeinen keino tukea oppilaitoksen yhteisöllisyyttä ja yhteisöllistä hyvinvointia.

Yksilökohtaisella opiskeluhuollolla tarkoitetaan yksittäiselle opiskelijalle annettavia

- 1) koulu- ja opiskeluterveydenhuollon palveluja
- 2) opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalveluja
- 3) monialaista yksilökohtaista opiskeluhuoltoa.

Yksilökohtaista opiskeluhoitotyötä ohjaavat luottamuksellisuus, opiskelijan ja hänen huoltajiensa ja muiden häntä tukevien läheisten kunnioittaminen sekä eri osapuolien tietojensaantia ja salassapitoa koskevat säädökset.

Yksilökohtaista opiskeluhoitoa toteutetaan yhteistyössä opiskelijan sekä tilanteen mukaan hänen huoltajiensa ja muiden läheistensä kanssa huomioiden heidän toiveensa ja yksilölliset tarpeensa. Opiskelijalla on yksilökohtaisessa opiskeluhoitossa ikänsä ja kehitystasonsa mukainen itsenäinen asema. Jos opiskelija ei pysty itsenäisesti arvioimaan asioiden merkitystä, toimitaan yhteistyössä hänen huoltajiensa tai muun laillisen edustajansa kanssa tämän suostumukseen perustuen. Huoltajalla ei kuitenkaan ole oikeutta kieltää alaikäistä käyttämästä halutessaan opiskeluhoitoa palveluita.

Yksilöllisen opiskeluhoitoa monialaisen asiantuntijaryhmän jäsen ei saa käyttää asiantuntijaryhmän jäsenenä saamiinsa salassa pidettäviä tietoja muuhun kuin opiskeluhoitoon liittyvään tehtävään.

Koulutuksen järjestäjän opiskeluhoitolla tarkoitetaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 99 §:n 1 momentin mukaisesti koulutuksen järjestäjän päättämää toimintaa, jonka avulla tuetaan yhteisöllistä ja yksilöllistä hyvinvointia sekä terveellisen ja turvallisen oppimisympäristön syntymistä, edistetään mielenterveyttä ja ehkäistään syrjäytymistä sekä edistetään oppilaitosyhteisön hyvinvointia. Koulutuksen järjestäjän opiskeluhoitoa avulla tuetaan oppimista sekä tunnustetaan, lievennetään ja ehkäistään mahdollisimman varhain oppimisen esteitä, oppimisvaikeuksia ja opiskeluun liittyviä muita ongelmia.

1.1.2018 voimaan tullessa laissa ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) on vahva ohjaamisen velvoite niin opintojen etenemisen tueksi kuin tarvittaessa opiskelua tukeviin palveluihin. Koulutuksen henkilökohtaistaminen on kuvattu lain viidennessä luvussa.

Suostumus opiskeluhoitoa palveluihin (oppilas- ja opiskelijahuoltolaki, 3 luvun 19 §). Liite 1.

Opiskeluhoito lain velvoittamalla tavalla

Koulutuksen järjestäjätaso (ohjausryhmä), SAKK:ssa johtoryhmä - Opiskelijoiden hyvinvoinnin edunvalvonta kuntatasoisissa suunnitelmissa - Oppilaitoskohtaisen opiskeluhoitoa johtaminen, arviointi ja kehittäminen - Opiskelijahuoltoryhmän toiminta
Oppilaitostaso (opiskeluhoitoryhmä) - Opiskeluhoitoa palvelujen käytännön toteutus - Kaikkien oppilaitoksen työntekijöiden toimenkuvissa on opiskeluhoitoa osallistumisen velvoite - Henkilöstön yhteistyö on paras opiskeluhoitoa palveluihin perehdyttämisen menetelmä ja tehokkain varhaisen puuttamisen keino
Yksilötaso (yksilöllisen opiskeluhoitoa asiantuntijaryhmät) - Ofelaš-ohjaaja on ”lähiesimies” - Opiskeluhoitoryhmä on monialaisen yksilökohtaisen asiantuntijaryhmän ”valmennustiimi” - Yksilökohtaisen opiskeluhoitoa asiantuntijaryhmät muodostetaan opiskelijan tuen tarpeen mukaisesti - Koolle kutsujana opinto-ohjaaja, jolla kirjaamisvelvollisuus

Opiskelijoita rohkaistaan osallistumaan ja vaikuttamaan oppilaitosyhteisönsä hyvinvoinnin edistämiseen. Kaikki oppilaitosyhteisössä työskentelevät ovat vastuussa omalta osaltaan opiskeluhoitoa ja oppilaitoksessa noudatettavista järjestysäännöistä.

Opiskeluhuollon kertomukset (oppilas- ja opiskeluhoitolaki 3 luku 20 §)

Yksilökohtaisen opiskeluhuollon järjestämiseksi ja toteuttamiseksi tarpeelliset tiedot kirjataan opiskeluhuollon kertomuksiin siten kuin tässä pykälässä säädetään.

- *potilaskertomus*: koulu- ja opiskeluterveydenhuollon henkilöstö ja terveydenhuollon ammattihenkilöt kirjaa-
vat opiskeluterveydenhuollon yksilötapaamisissa kertyvät opiskelijan tiedot
- opiskeluhuollon kuraattorin asiakaskertomukset: kuraattorit kirjaavat yksilötapaamisissa kertyvät opiskelijan
tiedot
- opiskeluhoitokertomus: opiskeluhoitoryhmän nimeämä vastuuhenkilö kirjaa tapauskohtaisesti koottavassa
monialaisessa asiantuntijaryhmässä kertyvät välttämättömät opiskelijaa koskevat tiedot

Opiskeluhoitokertomus laaditaan jatkuvaan muotoon aikajärjestyksessä eteneväksi ja siihen kirjataan yksittäisen opiskelijan:

- 1) *nimi, henkilötunnus, kotikunta ja yhteystiedot sekä alaikäisen tai muutoin vajaanlaisen opiskelijan huoltajan tai
muun laillisen edustajan nimi ja yhteystiedot;*
- 2) *asian aihe ja vireille panija;*
- 3) *opiskelijan tilanteen selvittämisen aikana toteutetut toimenpiteet;*
- 4) *tiedot asian käsittelystä monialaisessa yksilö- tai ryhmäkohtaisessa asiantuntijaryhmän kokouksessa, kokoukseen
osallistuneet henkilöt ja heidän asemansa, kokouksessa tehdyt päätökset, päätösten toteuttamissuunnitelma sekä
toteuttamisesta ja seurannasta vastaavat tahot;*
- 5) *toteutetut toimenpiteet;*
- 6) *kirjauksen päivämäärä sekä kirjauksen tekijä ja hänen ammatti- tai virka-asemansa.*

Jos sivulliselle annetaan opiskeluhoitokertomukseen sisältyviä tietoja, asiakirjaan on lisäksi merkittävä, mitä tietoja, kenelle sivulliselle ja millä perusteella tietoja on luovutettu.

Opiskeluhuollon potilasrekisteriä ja opiskeluhuollon kuraattorin asiakasrekisteriä ylläpitää palvelun järjestänyt kunnan toimielin.

Henkilökohtaisen opiskeluhuollon toteuttaminen

Opiskelijalla on oikeus saada opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalveluja (3 luku 15 §)

Opiskelijalle on järjestettävä mahdollisuus keskustella henkilökohtaisesti opiskeluhuollon psykologin tai kuraattorin kanssa viimeistään seitsemäntenä oppilaitoksen työpäivänä sen jälkeen, kun opiskelija on tätä pyytänyt. Kiireellisessä tapauksessa mahdollisuus keskusteluun on järjestettävä samana tai seuraavana työpäivänä.

*Koulutuksen järjestäjä arvioi opiskeluhuollon omavalvonnan toteutumista ja vaikuttavuutta yhteistyössä sijainti-
kunnan opetustoimen ja sosiaali- ja terveystoimen kanssa sekä on osallistuttava ulkopuoliseen opiskeluhoitoa
koskevaan arviointiin. (Opiskeluhuollon valvonta 4 luku 26 §).*

Aluehallintovirastolla on oikeus oma-aloitteisesti ottaa tutkittavaksi, onko koulutuksen järjestäjä järjestänyt 6
§:ssä säädetyn opetussuunnitelman mukaisen opiskeluhuollon tämän lain mukaisesti.

4.3 Opintojen ohjaus ja opiskelun tukeminen

Lähtökohtana on ammatillisen koulutuksen toteutus- ja arviointisuunnitelman 180 osaamispistettä, opintojen kesto kolme vuotta.

Mahdollistetaan opiskelijalle osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, mistä lähtee liikkeelle opiskelijan yksilöllisten opintojen valinnat ja puuttuvan osaamisen hankkiminen.

Lisäksi opiskelija osallistuu lähtötasotesteihin (luki- ja matematiikkaseulat).

Kirjataan **henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS**, jonka pohjalta opiskelija hankkii puuttuvaa osaamistaan. HOKS laaditaan opintojen alussa ja ennen oppisopimusta tai koulutussopimusta. HOKSia päivitetään säännöllisesti.

HOKSin laatimiseen osallistuvat:

- Opettaja, opinto-ohjaaja tai tarvittaessa muu koulutuksen järjestäjän edustaja
- Opiskelija
- Työnantaja tai muu työpaikan edustaja: oppisopimus, koulutussopimus tai osaaminen osoitetaan työpaikalla
- Koulutuksen järjestäjän yhteistyössä toimivat tahot (koulutuksen hankinnassa, L 30 §)
- Toinen ammatillisen koulutuksen järjestäjä, lukiokoulutuksen järjestäjä tai muut toimijat
- Alaikäisen opiskelija huoltaja tai laillinen edustajalla tulee olla mahdollisuus osallistua HOKS:n laadintaan ja päivittämiseen, mutta ei hyväksymiseen

HOKSiin sisällytetään:

- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Suoritettavat tutkinnon osat ja niiden tavoitteet, sisällöt, opetus ja muut osaamisen hankkimisen tavat ja ajoittuminen
- Opiskelijan vastuullinen työpaikkaohjaaja ja koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja tai perustellusta syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja
- Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 54 §:ssä tarkoitetut osaamisen arvioijat
- Ohjauksen ja tukitoimien suunnitelma
- Urasuunnitelma
- Luki- ja matematiikkaseulat
- Erityisen tuen tarve, sovitut tukitoimet ja opetusjärjestelyt

Erityinen tuki

Erityisellä tuella tarkoitetaan opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin, tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyjä. Erityisen tuen järjestelyt ovat yksilöllisiä ja ne suunnitellaan opiskelijan tarpeista lähtien.

Opiskelijan erityisen tuen tarve voi tulla esille jo ennen opiskelijaksi tuloa, esimerkiksi opiskelijan hakemuksesta (harkinnanvarainen haku/jatkuva haku) tai nivelvaiheen yhteistyöstä. Opiskelija voi tuoda mukanaan esimerkiksi perusopetuksen aikaisen henkilökohtaisen opiskelun järjestämistä koskevan suunnitelman (HOJKS) tai lääkärin, psykologin tai erityisopettajan lausunnon, josta käy ilmi mahdollinen erityisen tuen tarve. Erityisen tuen päätöstä ei kuitenkaan tehdä suoraan asiantuntijan lausunnon perusteella, vaan yhdessä opiskelijan ja alaikäisen kohdalla huoltajan kanssa arvioidaan millaista tukea opiskelija mahdollisesti tarvitsee ammatillisissa opinnoissa.

Erityisen tuen tarvetta voidaan arvioida koulutuksen alussa erilaisilla menetelmillä, esim. luki- ja matematiikkaseulat. Erityisen tuen tarve voi tulla esille myös myöhemmin opintojen aikana, jos opinnot eivät etene odotetusti tai jostain

muusta yksilöllisestä syystä. Silloin opiskelijan kanssa arvioidaan, mikä oppimista hidastaa, ja voidaanko opiskelijan opintoja tukea erityisen tuen avulla.

Opettajien, erityisopettajien ja opiskeluhuollon välinen yhteistyö on tärkeää tuen tarpeessa olevien opiskelijoiden tunnistamiseksi. Erityisen tuen päätöksen tekee rehtori. Erityisen tuen päätös on salassa pidettävä asiakirja.

Sovitut tukitoimet kirjataan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS). Opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kirjataan lyhyesti kuvaus erityisen tuen tarpeesta (esim. "kirjallinen tuottaminen on hankalaa"). HOKSiin kirjataan myös sovitut pedagogiset tukitoimet sekä tarvittavat opetus- ja opiskelujärjestelyt. *Henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan ei kirjata opiskelijan diagnoosia tai muita salassa pidettäviä asioita.*

Opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan kirjataan myös mahdollinen osaamisen arvioinnin mukauttaminen ja/tai ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen. Jos osaamisen arviointia mukautetaan, kirjataan yksilölliset arviointikriteerit opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan.

4.3.1 Ofelaš-ohjaaja

Ofelaš-ohjaaja laatii HOKSin yhdessä opiskelijan kanssa ja päivittää sitä säännöllisesti siihen kuuluvien henkilöiden kanssa. Ofelaš-ohjaaja perehdyttää opiskelijan ammattialaan sekä tutkinnon sekä opintojen tavoitteisiin. Hän ohjaa opiskelijaa opintoihin liittyvissä valinnoissa, seuraa opintojen edistymistä ja osallistuu tarvittavien tukitoimien suunnitteluun yhteistyössä opettajien ja opiskelijahuoltohenkilöstön kanssa. Ofelaš-ohjaaja seuraa ja tukee opiskelun säännöllisyyttä ja pitää yhteyttä opiskelijan huoltajiin.



Ofelaš-ohjaajan tehtävät

Opiskelijoiden vastaanottaminen oppilaitokseen

- Osallistuu opiskelijoiden opintojen aloituksen suunnitteluun ja vastaa toteutuksesta oman ryhmänsä osalta
- Luo opiskelumuotoista ilmapiiriä ja edistää yhteistoiminnallisuutta ja ryhmäytymistä
- Esittelee oppilaitosta, ammattialaa ja tutkintoa sekä opiskelijoille että vanhemmille (kotiväenillat)
- Perehdyttää opiskelijat talon käytänteisiin

Opintojen kokonaisrakenteen ja tavoitteiden selvittäminen

- Perehdyttää opiskelijaa ammattialaan sekä tutkinnon rakenteeseen ja tavoitteisiin
- Kertoo opiskelijoille työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja näytöistä
- Kertoo työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikana tapahtuvasta ruokailusta
- Kertoo opiskelijalle työpaikalla tapahtuvan oppimisen aikaisesta koulumatkatuesta
- Mikäli työpaikalla ei ole ruokailumahdollisuutta, ateriakorvauksen maksaminen, joka maksetaan jälkikäteen kuitteja vastaan
- Ilmoittaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoista oppilaitoksen keittiölle
- Käy läpi lukujärjestykset ja selvittää jaksoissa opiskeltavat tutkinnon osat ja osa-alueet (kuka opettaa, missä tilassa)
- Ohjaa opiskelijaa opintojen etenemisen seurannassa
- Ohjaa opiskelijaa tarvittaessa opintotoimistoon ja opinto-ohjaajan tai muun henkilökunnan luo

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma, HOKS

- Laatii HOKSin ja selvittää opiskelijan toiveita ja tavoitteita koulutuksen ja oman kehittymisen osalta ja ohjaa opiskelijaa urasuunnitteluun
- Kirjaa yksilölliset tavoitteet ja suunnitellut tukitoimet HOKSiin

- Suunnittelee opintojen etenemisaikataulun yhdessä opiskelijan ja opinto-ohjaajan kanssa
- Seuraa opintojen edistymistä yhteistyössä opettajien ja opinto-ohjaajan kanssa ja käynnistää tarvittaessa tukitoimet (yhteydenpito opinto-ohjaaja / erityisopettaja / moniammatillinen yksilö- / ryhmäkohtainen opiskeluhoitoryhmä)

Valinnaiset opinnot

- Kertoo alakohtaisten valinnaisten tutkinnon osien sisällöistä ja tavoitteista opiskelijoille
- Varmistaa, että opiskelijat ovat tehneet omat valintansa ja ohjaa niiden teossa yhteistyössä opinto-ohjaajan kanssa

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

- Kertoo ryhmänsä opiskelijoille osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteista yhdessä opinto-ohjaajan kanssa

Opintojen edistymisen seuraaminen ja tukeminen

- Motivoi ja sitouttaa opiskelijaa opiskeluun
- Seuraa opiskelijan edistymistä ja tukitoimien tarvetta sekä osallistuu tukitoimien suunnitteluun
- Seuraa opiskelijan poissaoloja ja puuttuu nopeasti poissaoloihin toimintaohjeen mukaisesti (opinto-opas)
- Antaa palautetta opiskelijalle opintojen edistymisestä. Jakson lopussa ofelaš-ohjaaja tarkistaa ryhmänsä opintosuoritteet ja varmistaa, että kaikki suoritettut tutkinnon osat arvioitu
- Ofelaš-ohjaaja huolehtii opiskelijalle Wilman salasanat ja käyttöohjeistuksen sekä ohjeistaa opiskelijaa tarkistamaan ja tulostamaan opintosuoritusotteet Wilmasta
- Varmistaa, että lukuvuoden lopussa opiskelija tietää, mitä hän opiskelee seuraavana lukuvuonna ja milloin hän todennäköisesti valmistuu
- Tarkistaa valmistuvien opiskelijoiden tutkintotodistuksen/todistuksen suoritetuista opinnoista yhdessä opinto-ohjaajan kanssa

Opiskeluhooltoon liittyvät tehtävät

- Tuo apulaisrehtorille tai opinto-ohjaajalle tietoon opiskeluhoitoryhmän käsittelyä edellyttävät ajankohtaiset opiskelija-asiat
- osallistuu tarvittaessa opiskeluhoollon palaveriin
- Huolehtii ryhmänsä läsnäolotietojen ajantasaisuudesta ja ilmoittaa opintojen keskeytyksistä ja eroamisista sekä pitkään jatkuneista poissaoloista opinto-ohjaajalle tai opintotoimistoon

Kasvatuksellinen ohjaus

- Käy opiskelijoiden kanssa arvokeskustelua opintojen aikana
- Käy opiskelijoiden kanssa HOKS-keskustelua ja tuo esiin arjen hallinnan merkityksen ja selvittää, onko opiskelija tässä suhteessa tuen tarpeessa
- Muistuttaa riittävän usein opiskelijoiden omasta vastuusta opintojen onnistumisen suhteen
- Seuraa opiskelijan työaikojen noudattamista ja käyttäytymistä ja puuttuu tilanteeseen heti häiriöiden ilmaantua
- Huolehtii, ettei kukaan ryhmän opiskelijoista eristäydy kiusaamisen tai syrjinnän takia
- On tarvittaessa mukana opiskelijahuoltotyössä opiskelijoiden ongelmia ratkottaessa

Työelämään ja jatko-opintoihin valmentaminen

- Huolehtii opintojen loppuunsaattamisesta
- Käy keskustelua jatko- ja urasuunnitelmista
- Ohjaa jatko-opinnoista kiinnostuneet opiskelijat opinto-ohjaajan luo
- Antaa tietoa työelämän vaatimuksista ja työhönhakuvalmennuksesta

4.3.2 Opinto-ohjaaja

Opinto-ohjaajan keskeiset tehtävät

- tekee yhteistyötä moniammatillisessa opiskelijahuoltoryhmässä opinto-ohjauksen asiantuntijana
- organisointi yksilökohtaisen, moniammatillisen opiskeluhoollon
- seuraa opiskelijoiden opintojen edistymistä ja läsnäoloa
- kehittää käytänteitä opiskelua tukeviksi yhdessä opettajien ja muun henkilökunnan kanssa
- tukee ja ohjaa vaikeuksissa olevia opiskelijoita
- miettii yhdessä opiskelijan kanssa vaihtoehtoja opintojen edistymiselle
- hoitaa yhteydenpitoa oppilaitoksen sisällä
- hoitaa yhteydenpitoa vanhempiin ja huoltajiin
- hoitaa yhteydenpitoa lähettäviin oppilaitoksiin
- hoitaa yhteydenpitoa oppilaitoksen ulkopuolisiin toimijoihin
- opastaa opiskelijoita jatko-opinto- ja urasuunnittelussa.

4.3.3 Opettaja

Saaamelaisalueen koulutuskeskuksessa opettajan tehtävänä on opiskelijan taitojen ja tietojen kehittäminen sekä opiskelijan ammatillisen kasvun ja yhteiskuntavastuun tukeminen.

Keskeiset tehtävät

- vastata osaltaan opiskelijoiden toteutus- ja arviointisuunnitelman mukaisesta oppimisesta
- osallistua oppilaitoksen opiskelijoiden ohjaukseen ja kasvatukseen
- tiedottaa ofelaš-ohjaajalle opiskelijan poissaoloista tai muista opiskeluun liittyvistä vaikeuksista
- antaa palautetta ja seurata opintojen suoritusta
- tehdä moniammatillista yhteistyötä sekä oppilaitoksen sisällä että oppilaitoksen sidosryhmien kanssa
- pitää yhteyttä elinkeinoelämään, opiskelijoiden huoltajiin ja muihin sidosryhmiin
- huolehtia osaltaan opetus- ja kasvatustyöhön liittyvästä järjestyksestä, turvallisuudesta ja taloudellisuudesta



4.3.4 Erityisopettaja

Erityisopettajan keskeiset tehtävät

- kartoittaa erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat yhdessä ofelaš-ohjaajien kanssa
- koordinoi lähtötasotestit
- suunnittelee erityistä tukea tarvitsevien oppimisen tukemista
- laatii erityisen tuen suunnitelmat ja päätökset yhdessä ofelaš-ohjaajien kanssa
- seuraa ja päivittää HOKS:ia
- seuraa tarvittaessa erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan oppimista
- käy ohjauskeskusteluja opiskelijoiden ja opettajien kanssa
- toimii opiskeluhoitoryhmän jäsenenä
- kirjoittaa tarvittaessa esim. lukilausuntoja ja viranomaisille meneviä lausuntoja

4.3.5 Koulukuraattori

Koulukuraattori tekee työtään yhdessä opiskelijoiden, huoltajien, opettajien ja eri yhteistyötahojen kanssa.

Koulukuraattori tukee ja auttaa mm.

- yhteistyö moniammatillisessa opiskelijahuoltoryhmässä opiskelijahuollon asiantuntijana
- selvittää ja ennaltaehkäistä opiskelijoiden henkiset ja sosiaaliset vaikeudet
- ehkäistä mahdollinen opintojen keskeyttäminen
- pitää yhteyttä vanhempiin, huoltajiin, opettajiin ja eri viranomaisiin
- osallistua oppilaitoksen kasvatus- ja sosiaalityöhön
- osallistua oppilaitoksen ja kodin väliseen yhteistyöhön
- olla asiantuntijana opintososiaalisissa etuuksissa
- tukea ja kannustaa opiskelijoita mielekkääseen ja laadukkaaseen vapaa-ajanviettoon

4.3.6 Erityisopetus

Oppimistestien määritelty, lääketieteellisesti diagnosoitu tai muutoin koettu oppimisvaikeus tai opiskeluun vaikuttava terveydellinen syy tai haastava elämäntilanne mahdollistaa erityisen tuen ja ohjauksen järjestämisen ja tarvittaessa arviointiperusteiden mukauttamisen. Pääsääntöisesti lähdetään siitä, että opiskelija suorittaa tutkinnon yleisten tavoitteiden mukaan. Jos opiskelija yksilöllistämisestä huolimatta tai erityisistä syistä johtuen ei saavuttaisi tai saavuttaisi T1-tason edellyttämää ammatillista pätevyyttä jossakin tutkinnon osassa tai tutkinnon osan osa-alueessa, niin tutkinnon osan/osa-alueen sisältöjä/tavoitteita mukautetaan siten, että opiskelija kuitenkin saavuttaa mahdollisimman suuressa määrin saman ammatillisen pätevyyden kuin muussa opetuksessa. Erityisen tuen suunnitelman ja opetusjärjestelyjen toteutumista tarkastellaan säännöllisesti ja muutokset päivitetään kirjaamalla ne HOKSiin.

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa erityistä tukea tarvitseva opiskelija opiskelee enimmäkseen samassa opetusryhmässä muiden opiskelijoiden kanssa ns. integroituna. Esimerkiksi matematiikan opinnoissa voidaan muodostaa pienryhmä rinnakkaisopetuksena tai antaa yksityisopetusta niille, jotka tarvitsevat matematiikan perusasioiden kertausta ja ammattilaskennan valmiuksien vahvistamista. Erityisopettajan opetuspalvelua voidaan käyttää erityisesti matematiikan, fysiikan ja kielten rinnakkaisopetuksen lisäksi muidenkin opintojen yksilö- tai samanaikaisopetuksessa tarvittaessa.

4.3.7 Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma

Koulutuksen aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista, kehittymistä ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot siten kuin laissa ammatillisesta koulutuksesta L 531/2017, 46–49 §:ssä ja 67 §:n 2 momentissa säädetään. Suunnitelmaan merkittävistä tiedoista säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksella.

Koulutuksen järjestäjä vastaa henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatimisesta ja päivittämisestä. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on suunnitella opiskelijan tavoitteiden sekä tunnistetun aiemmin hankitun osaamisen perusteella, suorittaako opiskelija koko tutkinnon vai tutkinnon osan tai osia, ellei tästä ole päätetty 43 §:ssä säädetyn mukaisesti. Mitä tässä momentissa säädetään, ei sovelleta työvoimakoulutukseen.

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa HOKSia tehdään sähköisessä muodossa WILMAan. Ofelaš-ohjaaja selvittää opiskelijan toiveita ja tavoitteita koulutuksen ja oman kehittymisen osalta, ohjaa opiskelijaa urasuunnitteluun sekä kirjaa yksilölliset tavoitteet ja suunnitellut tukitoimet HOKSiin. Ofelaš-ohjaaja ja opiskelija päivittävät sähköistä HOKSia säännöllisesti. Ofelaš-ohjaajan tehtävä on valvoa ja seurata opiskelijan opiskelun osaamisen kehittämissuunnitelman toteutumista.

4.3.8 Tukiopetus ja jeesipajat

Opiskelija, joka on tilapäisesti jäänyt jälkeen opinnoissaan tai muutoin tarvitsee oppimisessaan lyhytaikaista tukea, on mahdollisuus saada tukiopetusta. Tukiopetuksella voidaan myös ehkäistä vaikeuksia ennakolta. Tukiopetusta antaa opettaja, mutta tarvittaessa tukiopetusta voi myös antaa erityisopettaja.

Jeesipajassa opiskelijan on mahdollista suorittaa ohjatusti opintoja, jotka ovat jostakin syystä jääneet kesken tai opiskelija ei ole suoriutunut opinnoista. Sinne voi tulla tekemään myös meneillään olevia tehtäviä ohjatusti.

4.3.9 Opintotoimisto

Saamelaisalueen koulutuskeskuksen Inarin toimipaikassa oleva opintotoimisto neuvoo opintoihin liittyvissä asioissa ja ohjaa tarvittaessa henkilölle, joka voi antaa lisätietoa. Opintotoimistossa hoidetaan opintotuki- ja koulumatkatukiasiat ja sieltä saa myös hakulomakkeet ja opiskelijatodistukset.

5. Asuntolatoiminta ja vapaa-aika

5.1 Asuntolatoiminta

Saamelaisalueen koulutuskeskuksen asuntolat sijaitsevat Inarissa ja Toivoniemessä. Asuntolapaikat on tarkoitettu niille, joilla on erityisen pitkä koulumatka tai huonot kulkuyhteydet kotiin. Asuntolapaikat myönnetään ensisijaisesti oppivelvollisuuslain piiriin kuuluville pitkämatkalaiselle opiskelijoille. Alaikäisen huoltajan on annettava allekirjoituksella varustettu kirjallinen suostumus asuntolapaikkahakemukseen. Kaikille uusille opiskelijoille lähetetään asuntolapaikkahakemus, asuntolatiedote ja asuntolanjärjestyssäännöt. Opiskelija-asuntolan hoidosta vastaa asuntolaohjaaja.

5.2 Asuntolahenkilöstön tehtävät

Asuntolahenkilöstön tehtävänä on

- tukea opiskelijoiden opintojen etenemistä
- kehittää asuntolatoimintaa osana oppilaitoksen oppimisympäristöä
- edistää opiskelijoiden hyvinvointia
- osallistua opiskeluhuoltoryhmän toimintaan
- ohjata vapaa-ajan toiminnoissa
- huolehtia asuntolan järjestyssääntöjen noudattamisesta
- puuttua järjestyssääntörikkisiin puhutteluilla ja suullisilla varoituksilla
- huolehtia asuntolatilojen siisteyden ylläpitämisestä

5.3 Harrastus- ja vapaa-ajan toiminta

Vapaa-ajan toiminnot suunnitellaan yhdessä opiskelijoiden kanssa ja opiskelijoilta toivotaankin omaaloitteellisuutta harrastustoiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa. Asuntolahenkilöstö ottaa mielellään uusia ideoita vastaan.

Pysyviä harrastustiloja ovat Jeeran kuntosali ja kudontaluokka ja Toivoniemen kuntosali. Opiskelijoilla on mahdollisuus käyttää maksutta kunnan liikuntasalia, kuntosalia ja uimahallia Ivalossa.

Inarin kunnan upea luonto tarjoaa vapaa-ajan toimintoja vuoden jokaisena päivänä. Syksyllä voi samoilla metsissä, kalastaa tai marjastaa. Lumen peittäessä maan voi hiihdellä valaistuilla laduilla tai metsäsuksilla luonossa. Kevään koittaessa on mukava istua jäällä pilkkimässä ja nauttia kevätauringosta.



6. Opiskeluhuollon verkostoyhteistyö

6.1 Kodin ja oppilaitoksen välinen yhteistyö

Nuorille järjestettävässä koulutuksessa koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tulee olla aloitteellinen myönteisen yhteistyön käynnistämisessä ja ylläpitämisessä opiskelijan vanhempien tai huoltajien kanssa. Kodin ja oppilaitoksen yhteistyö järjestetään niin, että se vahvistaa opiskelijan itsenäisyyttä ja vastuullisuutta, edistää opiskelua sekä mahdollistaa opiskelijalle tuen saannin opiskelijan terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia koskevista asioista. Erityistä tukea tarvitsevien sekä eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden yksilölliset tarpeet sekä elämänhallinnan ja opiskelun tukeminen tulee ottaa yhteistyössä huomioon. Koulutuksen järjestäjän tulee tehdä yhteistyötä opiskelijoiden ohjauksessa huoltajien kanssa koulutuksen aikana ja sen päättyessä. Ohjauksen tulee tukea opiskelijoiden työelämään tai jatko-opintoihin siirtymistä sekä vahvistaa opiskelijoiden elämänhallinnan valmiuksia. Kodin ja oppilaitoksen yhteistyötä koskeva toteutus- ja arviointisuunnitelman osa tulee laatia yhteistyössä oppilaitoksen sijaintikunnan tai kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon toimeenpanoa hoitavien viranomaisten kanssa. (OPH 2013.)

Opintojen alkuvaiheessa opinnoista tiedotetaan sekä opiskelijoille että alle 18-vuotiaiden opiskelijoiden huoltajille. Yhteistyön käynnistämiseksi voidaan järjestää kotiväenilta tai tapaaminen syyslukukauden kuluessa. Siinä huoltajilla on mahdollisuus tutustua oppilaitokseen, opetukseen ja opetuksesta vastaaviin henkilöihin. Siten osaltaan pyritään alentamaan kynnystä yhteydenottoihin. Tavoitteena on, että yhteistyö kodin ja oppilaitoksen välillä olisi mahdollisimman avointa ja tasa-arvoista. Kodin ja oppilaitoksen välistä tiedotusta hoidetaan pääasiassa sähköpostilla/Wilma-viesteillä ja puhelimitse. Opiskelijoilla ja alaikäisten opiskelijoiden vanhemmilla on tunnukset, joilla he pääsevät seuraamaan opiskelijan opintojen etenemistä ja arviointeja oppilashallinto-ohjelmassa, Wilmassa. Opiskeluun liittyvistä käytännöistä huoltajat saavat tietoa opiskelijoille jaettavasta opinto-oppaasta, joka on nähtävillä myös SAKK:n kotisivuilla. Tarvittaessa huoltaja/huoltajat kutsutaan tapaamiseen, jonka kokoonpano vaihtelee (ofelaš-ohjaaja/opinto-ohjaaja/erityisopettaja/apulaisrehtori tms.) Yhteydenpidosta opiskelijan kotiin on päävastuussa ofelaš-ohjaaja. Huoltajat voivat halutessaan tulla SAKK:een seuraamaan työskentelyä ja tapaamaan henkilökuntaa erityisesti avointen ovien päivinä.

Ongelmatilanteissa alkuvaiheessa ofelaš-ohjaaja keskustelee opiskelijan kanssa ja tarvittaessa huoltajat kutsutaan mukaan. Täysi-ikäisen opiskelijan kohdalla tarvitaan opiskelijan lupa yhteydenottoon. Mahdollisten opiskeluongelmien

jatkuessa yhteistyöverkostoa laajennetaan opiskeluhoitoryhmän jäseniin ja muihin yhteistyökumppaneihin. Varhainen puuttuminen voi osaltaan ehkäistä opintojen keskeytymisen. Muutoinkin ongelmiin pyritään puuttumaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja siten ehkäisemään niiden kasautuminen.

6.2 Saattaen vaihto - yhteistyö perusopetuksen ja työ- ja elinkeinotoimiston välillä

Tiedon kulun varmistamiseksi pidetään ns. saattaen vaihto -palavereita opinto-ohjaajan, ofelaš-ohjaaja ja peruskoulujen opinto-ohjaajien kanssa. Palavereissa kartoitetaan opintonsa aloittavien opiskelijoiden erityistarpeita ja kartoitetaan mahdollisia erityisen tuen tarpeita. Tiedonkulun myötä tarkoituksenmukaisten tukipalvelujen järjestäminen tehostuu. Palaverit pidetään siinä vaiheessa kun opiskelijavalinnat ovat selvillä.

Yhteistyö TE-toimiston kanssa on tärkeää. Ura- ja rekrytointipalvelujen merkitys korostuu opintojen päättövaiheen ohjauksessa.

6.3 Yhteistyö lastensuojelulain mukaan

Uusi lastensuojelulaki (417/2007) tuli voimaan vuoden 2008 alusta. Lain 8 §:n mukaan kunnan on sosiaali- ja terveydenhuoltoa, koulutointa sekä muita lapsille, nuorille ja lapsiperheille tarkoitettuja palveluja kehittäessään huolehdittava siitä, että näiden palvelujen avulla tuetaan huoltajia lasten kasvatuksessa ja kyetään saamaan selville lasten, nuorten ja lapsiperheiden erityisen tuen tarve. Kunnan on järjestettävä tarvittaessa erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia ja nuoria tukevaa toimintaa. Palveluja kehitettäessä on kiinnitettävä erityistä huomiota lasten ja nuorten tarpeisiin ja toivomuksiin.

Kunnassa tulee eri viranomaisten yhteistyönä seurata ja edistää lasten ja nuorten hyvinvointia (L 417/2007, 7§). Lain 12 §:n mukaan kunnan tai useamman kunnan yhdessä on laadittava *suunnitelma lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi sekä lastensuojelun järjestämiseksi ja kehittämiseksi*. Suunnitelma on hyväksyttävä kunkin kunnan kunnanvaltuustossa ja tarkistettava vähintään kerran neljässä vuodessa. Suunnitelma on otettava huomioon laadittaessa kuntalain (365/1995) mukaista talousarviota ja -suunnitelmaa.

6.4 Monialainen yhteistyö

Paikallisten viranomaisten monialaisen yhteistyön yleistä suunnittelua ja toimeenpanon kehittämistä varten kunnassa on oltava nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, johon kuuluvat opetus-, sosiaali- ja terveys- ja nuorisotoimen sekä työ- ja poliisihallinnon edustajat. Lisäksi verkostoon voi kuulua puolustushallinnon ja muiden viranomaisten edustajia. Verkosto toimii vuorovaikutuksessa nuorten palveluja tuottavien yhteisöjen kanssa. Kunnat voivat koota myös yhteisen verkoston. Verkosto ei käsittele yksittäistä nuorta koskevia asioita.

Nuorille suunnattujen palvelujen keskinäisen toimivuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi nuorten ohjaus- ja palveluverkoston tehtävänä on:

- 1) koota tietoja nuorten kasvu- ja elinoloista sekä arvioida niiden pohjalta nuorten tilannetta paikallisen päätöksenteon ja suunnitelmien tueksi
- 2) edistää nuorille suunnattujen palvelujen yhteensovittamista ja vaikuttavuutta tavoitteena palvelujen riittävyys, laadukkuus ja saavutettavuus
- 3) suunnitella ja tehostaa yhteisiä menettelytapoja nuorten palveluihin ohjautumiseksi ja tarvittaessa palvelusta toiseen siirtymiseksi ja
- 4) edistää nuorten palveluiden järjestämiseen liittyvän tietojen vaihdon sujuvuutta suunnittelemalla yhteisiä menettelytapoja viranomaisten kesken



6.5 Etsivä nuorisotyö

Etsivä nuorisotyö on verkostojen kanssa tehtävää erityisnuorisotyötä, jonka tarkoituksena on työskennellä nuorten lähtökohdista käsin. Toiminta ei sisällä velvoitteita nuorten taholta ja se perustuu luottamukselliseen asiakaskontaktiin. Nuori pyritään kohtaamaan aidosti ja välittävästi ja hänelle pyritään tarjoamaan turvallinen aikuiskontakti. Kohderyhmänä ovat 13 – 29-vuotiaat nuoret.

Tavoitteena on löytää tuen tarpeessa oleva nuori mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja auttaa hänet sellaisten palvelujen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan ja itsenäistymistään.

Etsivän nuorisotyöntekijän rooli on olla nuorelle turvallinen aikuinen, jonka kanssa nuori saattaa solmia luottamuksellisen suhteen. Etsivä on nuoren tukihenkilö, joka kulkee nuoren rinnalla, saattaa tämän eteenpäin tarvittavien palveluiden piiriin ja madaltaa kynnyksiä nuoren ja yhteiskunnan välillä. Etsivän työntekijän tehtävänä ei ole hoitaa kaikkia nuoreen liittyviä asioita itse, vaan tehdä tiivistä verkostoyhteistyötä ja hyödyntää muiden toimijoiden ammattitaitoa nuoren palvelutarpeiden mukaisesti.

Verkoston muodostavat nuorten parissa työskentelevien tahot:

- Kunnan nuorisotyö, viestintäpaja
- Viestintäpajan ohjausryhmä
- Sivistysosasto / yläkoulut, lukio ja ammatillinen oppilaitos / rehtorit, kuraattorit ja opinto-ohjaajat
- Sosiaali- ja terveysosasto
- Työ- ja elinkeinotoimisto
- Poliisi
- Kela

6.5.1 Tietojen luovuttaminen etsivää nuorisotyötä varten (OHL 3 luku 7c §)

Tietojen luovuttamisen edellytyksenä etsivää nuorisotyötä varten on nuoren suostumus, jollei tässä laissa tai muualla toisin säädetä.

Nuoren yksilöinti- ja yhteystiedot on sen estämättä, mitä tietojen salassapidosta säädetään, luovutettava nuoren kotikunnalle etsivää nuorisotyötä varten seuraavasti:

- 1) opetuksen järjestäjän on luovutettava tiedot perusopetuksen päättäneestä nuoresta, joka ei ole sijoittunut perusopetuksen jälkeisiin opintoihin
- 2) koulutuksen järjestäjän on luovutettava tiedot alle 25-vuotiaasta nuoresta, joka keskeyttää opinnot ammatillisessa koulutuksessa tai lukiokoulutuksessa
- 3) puolustusvoimien ja siviilipalveluskeskuksen on luovutettava tiedot alle 25-vuotiaasta nuoresta, joka vapautetaan varusmies- tai siviilipalveluksesta palveluskelpoisuuden puuttumisen takia tai joka keskeyttää palveluksen.

Opetuksen tai koulutuksen järjestäjä, puolustusvoimat taikka siviilipalveluskeskus voi jättää tiedot 2 momentissa tarkoitettuun nuoresta luovuttamatta, jos se arvioi käytettävissään olevien tietojen pohjalta sekä nuoren tilanne ja tuen tarve kokonaisuudessaan huomioon otettuna, ettei nuori ole 7b §:ssä tarkoitettujen palvelujen ja muun tuen tarpeessa.

Lapin etsivä nuorisotyön yhteystiedot löydät alla olevasta osoitteesta: <http://www.lanuti.fi/Suomeksi>, LANUTI-verkosto, Lapin kuntien nuorten monialaiset ohjaus- ja palveluverkostot.

7. Henkilöstöstöhyvinvoinnin lähtökohdat

7.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

Työhyvinvointi organisaatiossa on usean tekijän summa. Siihen vaikuttavat organisaation ominaispiirteet, esimiestoiminta ja johtaminen, ilmapiiri ja työnhallinnan tunne sekä yksilötasolla myös työntekijän näkemys työyhteisöstään. Alla olevassa kuviossa (kuvio 1) on hahmotettuna työhyvinvoinnin tekijät. Kuvion perusteella työhyvinvointia tarkastellaan laajasti, jolloin se ei jää enää yksinomaan esimerkiksi yksilön omalle vastuulle tai toisaalta ainoastaan esimiesten vastuulle. Työhyvinvointi on kokonaisuus, johon kaikki tekijät vaikuttavat. (Manka ym. 2007.) Lisäksi työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus. Samassa organisaatiossa, saman esimiehen alaiset voivat kokea työhyvinvoinnin hyvinkin eri tavalla. Yksilön työhyvinvointi on elämänilon, hallinnan ja merkityksellisyyden tunnetta (Jabe 2012, 6). Oleellista yksilön kannalta työhyvinvoinnista on kahden osa-alueen toteutuminen:



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät (<http://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>, Manka 2012).

Työterveyslaitos on laskenut, että työhyvinvointiin panostamalla voi saavuttaa jopa kuusinkertaisen hyödyn satsaukseen nähden. Hyvinvointiin panostaminen kannattaa siis jo euroja ajatellenkin ja lisäksi on hyvä muistaa, että työhyvinvointi ei synny sattumalta. Työhyvinvoinnin johtaminen on tärkeätä, mutta myös alastaidoilla on merkitystä. Hyvinvointi luodaan määrätietoisella, yhdessä tehdyllä työllä. Hyvinvoivan työyhteisön tunnusmerkkeinä voidaan pitää seuraavia:

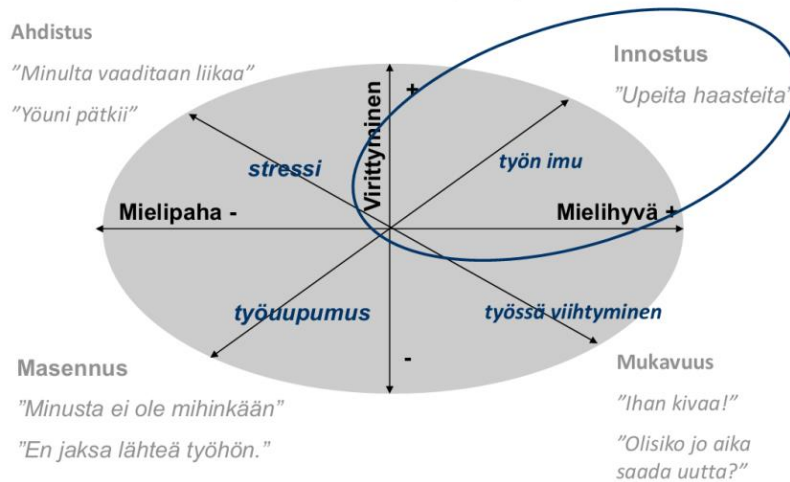
- työpaikalla on hyvä ilmapiiri
- työ koetaan mielekkääksi ja sitä arvostetaan
- voi vaikuttaa omaan työhönsä
- esimies kannustaa ja antaa tukea
- työt on organisoitu mielekkääksi
- vuorovaikutus sujuu mielekkäästi

Yksilön työhyvinvointi

Työntekijöiden näkökulmasta työhyvinvoinnin kokemus voidaan jakaa siihen liittyvän mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan erilaisiin hyvinvoinnin tunnetiloihin.

Työntekijän virittyneyttä mielihyvää eli innostuneisuutta työssä kuvaa työn imun käsite. Voit saada palautetta nykyisen työn imun tilastasi täyttämällä [työn imu –testin](#).

Henkilökohtainen työhyvinvointi



Warr 1990, Hakanen 2004, Manka 2008

Työn imulle vastakkaisena voi pitää yhtäältä työuupumusta ja toisaalta kyllästymisen tai "leipääntymisen" kokemuksia työssä. "Leipääntyminen" tarkoittaa, että työntekijä ei koe työtään tyydyttävänä eikä anna sille parastaan. Työn imua ylläpitävien ja lisäävien tekijöiden puuttuminen työssä voi aiheuttaa leipääntymistä. Työn imua ylläpitäviä ja lisääviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi

- työn itsenäisyys
- onnistumiset työssä sekä
- riittävä ja myönteinen palaute suhteessa ponnisteluihin.

Työhyvinvoinnin yhtä ulottuvuutta kuvaa myös lievän mielihyvän kokemus, jossa työntekijä ei ole erityisen virittynyt. Esimerkiksi akuutista kuormituksesta palautuminen on tämän kaltainen tarpeellinen ja elvyttävä tila ja hetki, joka voi toteutua vaikkapa taukoliikunnan tai kahvitauon aikana. Jos työntekijä pääsääntöisesti kokee työssään lievää mielihyvää vailla erityistä virittyneisyyttä, on kyse todennäköisesti kuitenkin "yhdeksästä viiteen" -asenteesta työhön eli työtä tehdään rutiinimaisesti vailla erityisiä ponnisteluja.

Työhyvinvoinnin lisäksi työssä voidaan kokea myös työpahoinvointia. Kuvan mukaisesti mielipahaa kokeva työntekijä voi olla hermostunut, ahdistunut ja kärsiä esimerkiksi univaikeuksista – hän voi siis kokea työstressiä.

Työholistista työskentelyä luonnehtii alituinen työn tekeminen tai ainakin sen jatkuva ajatteleminen sekä pakkomielteisen kaltainen "draivi" työskennellä enemmän kuin työn vaatimukset edellyttäisivät. Tutkimusten mukaan myös tällaiseen työskentelyyn liittyy työstressin ja työuupumuksen oireita.

Pitkittyneen työstressin seurauksena voi kehittyä vakava työuupumus ja sen yhtenä mahdollisena seurauksena masennus tai jopa työkyvyttömyys. Tällöin työntekijän vireystila on matala, ja myönteiset kokemukset työssä puuttuvat. (Työterveyslaitos)

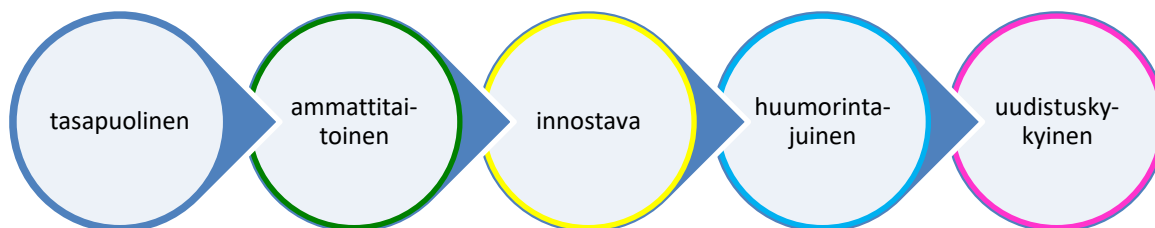
7.2 Työhyvinvointi oppilaitoksissa

Opetusalan hyvinvoinnissa täytyy ottaa huomioon alan ominaispiirteet. Alan keskeisiä kuormitustekijöitä ovat opettavien sisältöjen ja välineistöjen muuttuminen, moniammatillisen työn merkittävä lisääntyminen ja mahdollisesti myös organisaatiomuutoksista johtuva epävarmuudessa työskentely. Työmäärän kasvu ja monimuotoisempi vuorovaikutussellisuus aiheuttavat opetusalan organisaatioissa ja työyhteisöissä toimintatapojen uudelleentarkastelun tarpeita. Myös esimiehen tekemällä opettajan työtä koskevalla töiden organisoinnilla ja suunnittelulla on arjessa yhä suurempi merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Opettajien kokema työhyvinvointi vaikuttaa opiskelijoihin ja opiskelijoiden hyvinvointi vaikuttaa opettajiin. Opiskelu- huollon ja opiskelijoihin kohdentuvan muun terveydenhuollon, ympäristöterveyden ja sosiaaliviranomaisten oikea- aikainen ja asiantunteva toiminta mahdollistavat opettajan perustehtävään keskittymisen. Tarvitaan siis hyvä ja toimiva yhteistyöverkosto.

Jokainen on vastuussa terveydestä ja turvallisuudesta työssään ja omalla työpaikallaan. Esimies on vastuussa alaisensa terveydestä ja turvallisuudesta. Viimekädessä työsuojelusta ja työhyvinvoinnista hyötyvät kaikki osapuolet: työnantaja, oppilaitosten ja päiväkotien johtajat, opettajat ja oppijat.

Lapin koulutuksenjärjestäjille OHOS-hankkeessa tehdyn oppilaitoskyselyn vastausten perusteella hyvä opettaja on:



7.3 Toimintaa ohjaavat lähtökohdat koulutuksenjärjestäjätasolla

Saamelaisalueen koulutuskeskus on valtion ylläpitävä oppilaitos, josta on säädetty oma laki ja asetus. Koulutuskeskus solmii tulossopimuksen ja talouden ja toiminnan pidemmän tähtäimen suunnitelman opetushallituksen kanssa. Oppilaitos on opetushallituksen tulossopimuksessa. Ylintä päätäntävaltaa käyttää opetushallituksen nimeämä johtokunta, jonka toimintakausi on neljä vuotta. Johtokunnassa on saamelaiskäräjien ja kuntien nimeämiä edustajia sekä SAKK:n opiskelijoiden, opettajien ja muun henkilökunnan nimeämät edustajat. Opiskelijoiden edustaja valitaan vuosittain rehtorin koollekutsumassa tilaisuudessa. Rehtorilla on kokonaisvastuu oppilaitoksen operatiivisesta toiminnasta. Rehtorin työskentelyn tukena toimii johtoryhmä. Apulaisrehtori toimii SAKK:n pedagogisena johtajana vastuualueena perustutkinto- ja lukuvuosikoulutukset. Taloudenhoitaja on muun henkilöstön esimies ja vastaa oppilaitoksen tukitoimintojen toteuttamisesta. Oppilaitoksessa on toimipaikkakohtaiset tiimit ja sajostiimi sekä saametiimi, OPEKE-työryhmä, virtuaalitiimi, it-tiimi sekä KERY-työryhmä. Kehitysjohtaja vastaa saamen kielen ja kulttuurin opetuksen kurssitoiminnan, aikuiskoulutuksen ja hankkeiden suunnittelusta ja toteuttamisesta.

SAKK:ssa työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan tavoitteina on tekijälleen mielekäs työ, terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvinvoiva, toisiaan arvostava ja toimiva työyhteisö sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen.

Työsuojelutoimikunta nimeää SAKK:een tyky-ryhmän (työhyvinvointiryhmä). Tyky-ryhmässä ovat edustettuna johto, opettajat ja muu henkilöstö. Tyky-ryhmän tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa henkilöstön työhyvinvointitoimia. Vuosittain päivitetään työhyvinvointisuunnitelma ja tehdään konkreettinen toimintasuunnitelma.

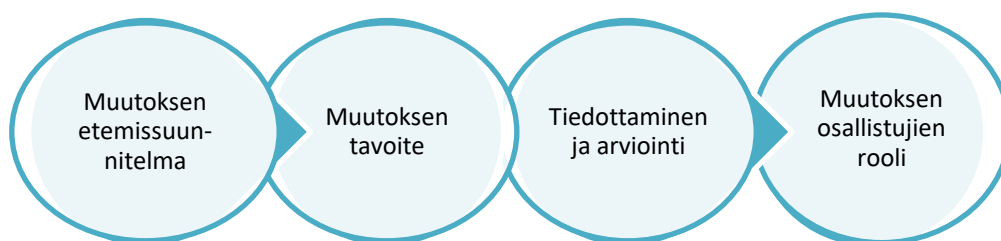
8. Sakk:n henkilöstöhyvinvoinnin periaatteet ja tavoitteet henkilöstöstrategian näkökulmasta

8.1 Henkilöstön johtaminen ja esimiestyö

Työhyvinvointi kuuluu osaksi johtamista. Johtaminen on ihmisten kanssa yhteistyössä toimimista, jossa tavoitteena on vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa saavuttaa asetetut tavoitteet ja päämäärät. Työhyvinvointikokemuksia tuottava johtaja osaa tehdä päätöksiä kuunnellen työyhteisöä rakentaen luottamusta ja innostaen ihmisiä sitoutumaan työhönsä. Johtajan tehtävänä on systemaattisesti luoda työyhteisölle mahdollisimman hyvät edellytykset laadukkaasti työn tekemiselle. Työyhteisön strategiat, visiot ja yhdessä sovitut toimintatavat ovat toimivat pohjana ihmisten johtamiselle ja käyttäytymiselle sovittujen tavoitteiden mukaisesti.

Työhyvinvointia myös muutoksessa

Oppilaitokset ovat muun työelämän tavoin jatkuvassa muutoksessa, jonka puhtaana tavoitteena on kehittää toimintaa. Muutoksen toteuttamisen taustalla tulee olla tavoitteiden ja käytettävien resurssien määrittäminen sekä toimintatavoista päättäminen.



Muutoksen johtaminen voi olla kuviossa kuvattuja painikkeiden painallusta nopeustestin tavoin, mutta jokaisen painalluksen takana tulee olla selkeä kirjallinen kuvaus prosessin toteutuksesta.

Ei riitä, että ainoastaan muuttuvia asioita johdetaan, vaan myös ihmisiä on johdettava muutoksessa. Esimies välittää tiedon muutoksesta työntekijöille ja kohtaa ihmisten reaktiot muutokseen. Jotta esimies voi viestiä muutoksesta selkeästi, täytyy hänen itse sisäistää muutoksen taustat ja tavoitteet. Kaikkien muutoksen piirissä olevien tulee tietää ajoissa a) mikä muuttuu, b) mihin tavoitellaan, c) mihin mennessä ja d) mitkä ovat käytettävät resurssit ja henkilöstön rooli muutoksessa. Esimies pitää keskusteluja työntekijöiden kanssa sekä ryhmissä että henkilökohtaisesti. Kun asioita käsitellään yhdessä kaikki kuulevat kysymykset ja vastaukset samaan aikaan, jolloin tulkinnan mahdollisuudet vähenevät.

Muutoksessa on usein kyse tilanteesta, jossa tulevaisuudesta ja muutoksen lopputuloksesta ei ole selvää käsitystä. Pelkoa voi syntyä työpaikan menetyksestä, uusien asioiden oppimisesta, uuteen organisaatioon sulautumisesta ja vanhojen tuttujen käytäntöjen hautautumisesta. Tunteille on annettava aikaa ja tilaa. Esimiehen tehtävä on saada henkilöstö vakuuttuneeksi siitä, että muutos on mahdollista saavuttaa ja henkilön panos muutokseen on tärkeä.

Oikeudenmukainen johtaminen

Oikeudenmukainen kohtelu kuuluu hyvään johtajuuteen, koska se kertoo ihmisille heidän asemastaan ja arvostuksestaan ryhmän jäsenenä. Oikeudenmukaiseen kohteluun kuuluu ihmisten kohtelu kunnioitettavasti, rehellisesti ja ystävällisesti. Oikeudenmukaisuus näkyy sääntöjen noudattamisen johdonmukaisuudessa, eivätkä ne muutu eri henkilöiden mukaan. Oikeudenmukaisuudella on huomattava vaikutus henkilöstön terveyteen varsinkin psyykkisten rasitusoireiden vähenemisessä.

8.2 Henkilöstön osaamisen uudistaminen ja kehittäminen

Saamelaisalueen koulutuskeskuksen toiminta tukeutuu ammattitaitoiseen henkilöstöön, jolla on oman alan ammatti-osaamisen lisäksi kyky toimia hyvässä yhteistyössä omassa työyhteisössään sekä ympäröivän yhteisön ja sidosryhmien kanssa. Osaamisen johtaminen perustuu avoimeen vuorovaikutukseen henkilöstön kanssa. Oppilaitoksen positiivinen työilmapiiri ja hyvä työympäristö kannustaa henkilöstöä kehittämään omaa työtään. Henkilöstön uudistamis- ja osaa-

8.2.1 Henkilöstökoulutuksen suunnittelu ja arviointi

Työhyvinvoinnin näkökulmasta oman ammattitaidon hallinta on keskeistä. Henkilöstökoulutusta toteutetaan sekä ulkoisen että sisäisen koulutustarjonnan avulla. Henkilöstöä kannustetaan myös omaehtoiseen kouluttautumiseen.

Virkaehtoihin sisältyvä kolmen päivän koulutusvelvoite edellyttää laatimaan oppilaitokseen koulutussuunnitelman. Oppilaitoksessa on valmisteilla SAKK:n henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Laadittava asiakirja sisältää eri ammattiryhmien osaamisen kehittämisen- ja ylläpitämisen suunnitelman. Suunnitelman hyväksyy rehtori. Koulutussuunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan johtoryhmässä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tehdään vuosittain konkreettinen toteutussuunnitelma. Koko henkilöstölle suunnattuja koulutustilaisuuksista vastaa johtoryhmä, opettajille suunnattujen koulutusten suunnittelu tapahtuu strategiaryhmässä apulaisrehtorin johdolla, virtuaalikoulu suunnittelee ja organisoii henkilöstölle työväline- ym. tietotekniikkaan liittyvät henkilöstölle suunnatut koulutukset. Aloitteita koulutuksiin tekevät työntekijät, työterveyshuolto ja johto.

Henkilökohtaisista kouluttautumistarpeista sovitaan vuosittain pidettävissä kehityskeskusteluissa. Kehityskeskusteluissa arvioidaan myös henkilöstökoulutuksen toteutumista.

8.2.2 Henkilöstökoulutukseen osallistuminen

Tavoitteena on, että jokainen opettaja käyttää 5 pv lukuvuodessa osaamisensa kehittämiseen. Muun henkilöstön kouluttautumiseen varataan 3 pv vuodessa.

Ammattitaidon kehittämisen keinoja ovat mm. koulutus, itsearviointi, työhön perehdyttäminen, työelämäyhteydet ja -jaksot, kollegiaalinen yhteistyö (vertaisoppiminen), työnkierto ja erilaiset hankkeet.

Henkilöstö kirjaa koulutukseen osallistumisestaan henkilöstön sähköiseen järjestelmään.

8.3 Henkilöstön rekrytointi ja perehdyttäminen

Henkilöstön rekrytoinnista vastaa rehtori. Opetushenkilöstön virat perustaa johtokunta, muut virat perustaa rehtori. Opettajien virat julistaa haettavaksi ja täyttää johtokunta. Muun henkilöstön virat julistaa haettavaksi ja täyttää rehtori. Tuntiopettajan tehtävien tarve vaihtelee vuosittain. Määräaikaiset virkasuhteet julistaa haettavaksi rehtori, joka myös täyttää tehtävät. Rehtorin tekemistä valinnoista tehdään rehtorin päätös. Määräaikaiseen virkasuhteeseen valituille tehdään nimittämiskirja, jonka allekirjoittaa rehtori yhdessä taloudenhoitajan kanssa. Sivutoimisten tuntiopettajien sopimukset allekirjoittaa apulaisrehtori.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen tavat, työpaikan ihmiset sekä työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttämistä tarvitaan myös siirryttäessä työskentelemään toiseen työpisteeseen. Perehdyttäminen on esimiehen vastuulla. Työhön perehdyttämistä varten esimies nimeää perehdyttäjän/työnopastajan. Perehdyttäminen onnistuu parhaiten, kun jokainen työpaikalla ottaa uuden tulokkaan huomioon. Esimiehen tehtävänä on varmistaa uuden työntekijän kanssa käytävän keskustelun avulla, että tulokkaalla on riittävästi tietoa siitä kokonaisuudesta, johon hänen työnsä liittyy. Perehdyttämisessä hyödynnetään perehdyttämisaineistoa.

SAKK:ssa henkilöstön perehdyttämisaineisto on rakennettu osaksi oppilaitoksen laadunhallinnan käsikirja. Jokaiselle uudelle työntekijälle nimetään perehdyttäjä.

8.4 Henkilöstön työhyvinvointi ja työturvallisuus

Työhyvinvointi on monitahoinen käsite, ja vastaavasti työhyvinvoinnin määritelmien kirjo on laaja. Jokainen yksilö määrittelee ja kokee työhyvinvoinnin subjektiivisesti. Kuntien eläkevakuutuksen mukaan työhyvinvointi voidaan ymmärtää yksilön kokemuksena työnteon mielekkyydestä, työyhteisön ilmapii-ristä, lähiesimiestyöstä ja johtamisesta sekä työyhteisön yhteisestä aikaan-saamisen tunteesta. Työnteon mielekkyys ja työhyvinvointi riippuu Kevan mu-kaan yksilön terveydestä ja voimavaroista sekä yksilön osaamisen ja työn vaa-timusten tasapainosta. Kun työhyvinvoinnin tekijät ovat tasapainossa, niin yk-silö voi hyvin.

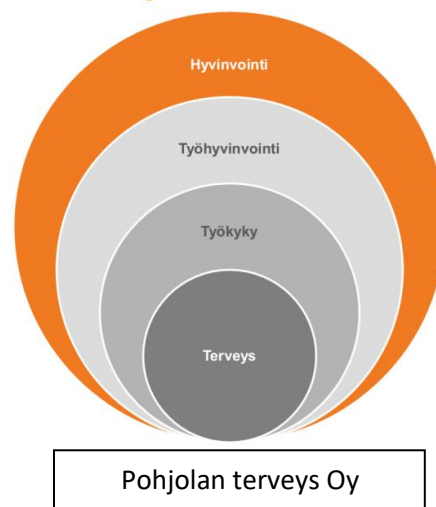
Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työsuojelun valvonnasta, kehittämisestä ja lainsäädännön laatimisesta. Ministeriö toimii tiiviissä yhteistyössä mm. työ- ja elinkeinoministeriön, opetusministeriön, sisäasianministeriön, ympäristö-ministeriön, liikenne- ja viestintäministeriön sekä eri ammattiviranomaisten kanssa asioissa, joilla on liittymäkohtia työsuojeluun.

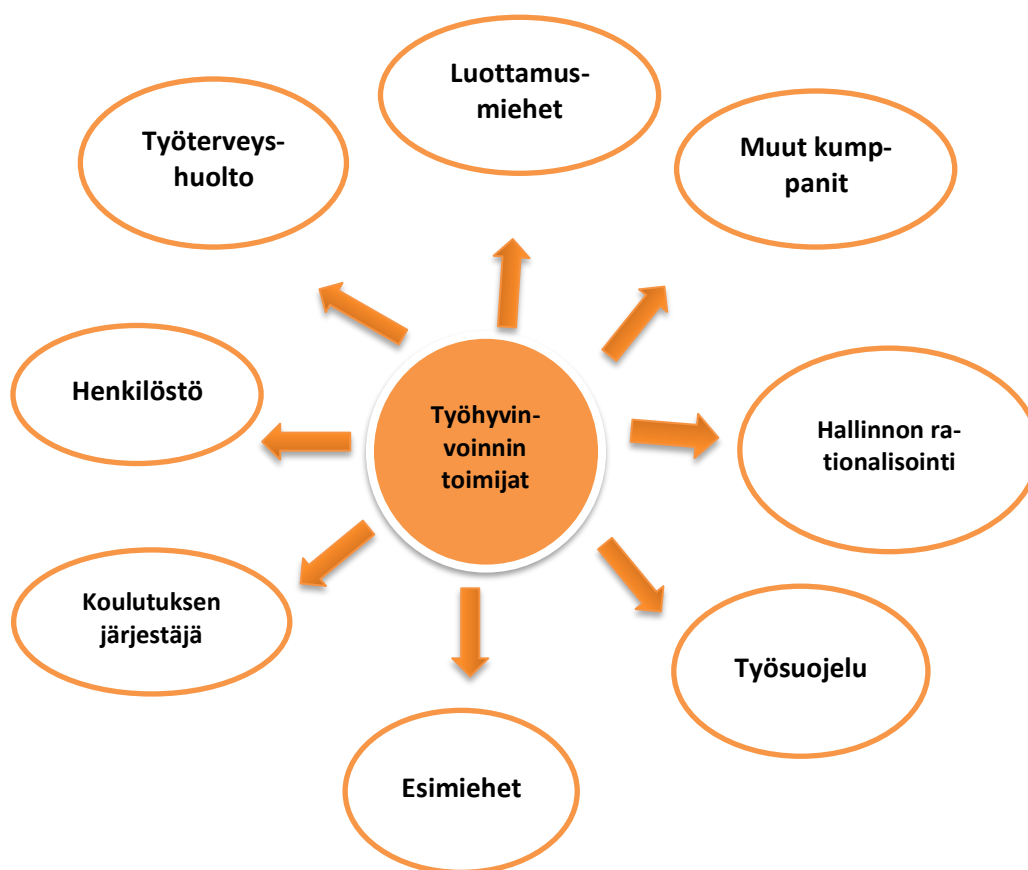
Työsuojelun vastuualueet (Aluehallintovirastossa) valvovat työsuojelulainsäädännön noudattamista. Työsuojelun yh-teistoiminta työpaikalla perustuu työsuojelun valvontaa koskevaan lakiin ja asiaa koskeviin työmarkkinajärjestöjen so-pimuksiin. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työsuojelun yhteistoiminnassa työntekijöitä. Työnantajan edustajana on työsuojelupäällikkö, jollei työnantaja itse hoida työsuojelun yhteistoimintaan kuuluvia tehtäviä.

Työhyvinvoinnin toimijat

Hyvinvoiva henkilöstö on työpaikan tärkein voimavara. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, talou-delliseen tulokseen ja maineeseen. Sekä työnantajalla että työntekijällä on vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu koulutuksen järjestäjän, johdon, esimiesten ja työntekijöiden yh-teistyönä. Keskeiset työhyvinvointia tukevat toimijat ovat henkilöstö, muut kumppanit sekä työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet. Työkyvyn, työterveyden ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan kumppani on työterveys-huolto.

Mistä hyvinvointi koostuu?





Työsuojelu on väline työhyvinvoinnin toteuttamisessa. Työsuojelunormien ja – sopimusten avulla ylläpidetään, edistetään ja tarvittaessa parannetaan yksilön työkykyä, terveyttä ja turvallisuutta työssä. Työpaikan työsuojelutoimijoita ovat työsuojeluvaltuutettu ja organisaation työsuojelutoimikunta, jotka käsittelevät ja esittelevät työpaikan terveyttä ja turvallisuutta koskevia asioita. Työsuojeluviranomainen valvoo työsuojelunormien noudattamista ja järjestö sopimusten noudattamista.

Fyysisen työympäristön parantaminen oppilaitoksissa on perinteinen työsuojelutoiminnan osa-alue. Työtilojen sisäilman epäpuhtaudet, työssäoppimista tekevän opiskelijan työympäristön turvallisuuskysymykset, väkivaltilanteita ennaltaehkäisevät ja pelastautumisen mahdollistavat rakenteelliset ja tekniset järjestelmät sekä muut ergonomiset seikat ovat olennaisia opetusalan fyysisen työympäristön sisältöjä edelleen.

Opettajana ja esimiehenä opetusallalla työskentelevän työn henkisten ja sosiaalisten kuormitustekijöiden jatkuvan muutoksen huomioiminen on olennainen työhyvinvointiedunvalvonnan sisältö. Opetusalan keskeisiä kuormitustekijöitä ovat opetettavien sisältöjen ja välineistöjen muuttuminen, moniammatillisen työn merkittävä lisääntyminen ja organisaatiomuutoksien tuomassa epävarmuudessa työskentely. Työmäärän kasvu ja yhä moniulotteisempi vuorovaikutuksellisuus aiheuttavat opetusalan organisaatioissa ja työyhteisöissä toiminta- ja menettelytapojen uudelleentarkastelun tarpeita. Työn psykososiaalisen ympäristön muuttuminen voi ilmetä organisaation tai työyhteisön ristiriitoina, jolloin työyhteisössä, esimiehillä ja organisaation johdolla tulee olla syvempää osaamista puuttua tilanteisiin oikealla tavalla. Töiden organisoinnilla ja suunnittelulla on arjessa yhä suurempi työhyvinvointimerkitys. (OAJ)

8.4.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on työntekijöiden terveyden ja työolojen kehittämiseen tähtäävää toimintaa, jolla tuetaan henkilön työkykyisyyttä koko työuran ajan. Työnantaja ja työterveyshuollon palveluntuottaja suunnittelevat yhdessä työterveyshuollon toiminnan sisällön ja toimenpiteet, jotka perustuvat työpaikan tarpeisiin. Työnantajalla on työterveyshuoltolain perusteella velvollisuus järjestää työsopimus- ja virkasuhteessa oleville työntekijöilleen ehkäisevä työterveyshuolto. Työterveyshuoltolakia sovelletaan työhön, jota koskee työturvallisuuslaki ja jota tehdään Suomessa.

Työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän yhteistyön tavoitteena on:

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisy
- työkyvyn tukeminen ja työkykyongelmien ehkäisy
- varhaisen tuen tarpeen havaitseminen
- sairauspoissaolojen seuraaminen
- työn ja työympäristön terveellisyys ja turvallisuuden edistäminen
- työntekijöiden terveyden, työ- ja toimintakyvyn sekä työyhteisön toiminnan edistämien

SAKK hankkii työterveyshuollon ja sairaanhoitosopimuksen piirissä olevat palvelut Terveystalo Oy:ltä. Vuosittain solmitaan sopimus työterveyshuollon palveluiden järjestämisestä. Työterveyshuoltopalvelun tuottaja esittää työpaikan terveys- ja työkykytilannetta koskevia raportteja sekä tekee yhteistyötä työkykyasioissa työterveyshuollon ja työpaikan ulkopuolisten toimijoiden kanssa.

Lakisääteiset työterveyshuollon palvelut

- Työpaikkaselvitykset
- Terveystarkastukset
 - määräaikaistarkastukset 3 vuoden välein (taideteollisuus- sekä ravintola- ja cateringala) ja ikääntyvät
 - perustarkastukset 5 vuotta (muut kuin edellä mainitut)
- Työkykyä ylläpitävä toiminta
- Ohjaus ja neuvonta
- Työyhteisöasiat
- Työkyky- ja kuntoutusasiat

Vapaaehtoisen työterveyshuollon palvelut vain sopimuksen mukaan (sairaanhoitosopimus)

- Yleislääkäritasosta sairaanhoitoa laboratorio- ja röntgen tutkimuksineen
- Hoitajan sairausvastaanotolla hoidetaan sairauksiin liittyviä asioita
- Erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä
- Fysikaalinen hoito työterveyslääkärin läheteellä (rajoitetut hoitokerrat)

8.4.2 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta työpaikalla edistää työnantajan ja työntekijöiden vuorovaikutusta. Yhteistoiminta mahdollistaa sen, että työntekijät osallistuvat ja vaikuttavat työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Yhteistoiminnan osapuolia ovat työnantaja ja hänen palveluksessaan olevat työntekijät. Työnantaja tekee aloitteen työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja menettelytavoista.

Valvontalaissa säädetystä yhteistoiminnasta voidaan sopia toisinkin. Osasta asioita voidaan sopia vain valtakunnallisella työ- tai virkaehtosopimuksella. Osasta asioita voidaan sopia myös paikallisesti. Paikallisen sopimuksen on turvattava työntekijöille vähintään laissa säädettyjen osallistumismahdollisuuksien tasoiset mahdollisuudet työsuojelun yhteistoimintaan.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Valvontalain tarkoittamia työsuojelun yhteistoiminnan osapuolia ovat henkilökohtaisissa asioissaan työntekijä ja hänen lähiesimiehensä sekä työsuojeluvaltuutettu ja työsuojelupäällikkö. Valvontalain mukaan työsuojelun yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat ne asiat, joilla voi olla vaikutusta työntekijän turvallisuuteen, terveyteen tai työkykyyn. Yhteistoiminta-asia voi koskea niin työtä, työympäristöä kuin työyhteisöäkin. Tarkasteltavana voi olla vallitseva tilanne tai sen muutos. Se voi välittömästi vaikuttaa työntekijään tai yleisesti työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen.

Kysymys voi olla toimintatavoista, työn järjestelyistä, selvityksistä, suunnitelmista, tavoitteista, ohjelmista ja tilastotai seurantatiedoista. Lisäksi esimerkiksi työterveyshuoltolaissa ja työturvallisuuslaissa on erityisiä säännöksiä yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista.

Yhteistoiminta-asioita käsitellään yhteistoiminnan tavoitteiden kannalta riittävän ajoissa. Käsiteltyjen asioiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta kuuluvat myös yhteistoimintaan.

Yhteistoiminta-asioiden käsittely

Yksittäisen työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään työntekijän ja työnantajan tai tämän edustajana toimivan esimiehen kesken. Työsuojeluvaltuutettu voi omasta aloitteestaan tai työntekijän taikka esimiehen aloitteesta osallistua asian käsittelyyn.

Laajakantoiset asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa. Työsuojelutoimikunnan jäsenellä on oikeus tehdä esityksiä toimikunnassa käsiteltäviksi asioiksi. Aloitteen tekijällä on oikeus saada esityksistään perusteltu palaute.

Yhteistoiminnan toimijat ja tehtäväkuvaukset

	Tehtävä	Vaatimukset	Muuta
Työsuojelupäällikkö	Huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä. Avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojelun asiantuntemuksen hankinnassa sekä yhteistyössä työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisen kanssa. Ryhtyy toimiin työnantajan ja työntekijöiden välisen yhteistoiminnan järjestämiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.	Tulee olla työpaikan olojen edellyttämä pätevyys ja perehtyneisyys työsuojelulainsäädäntöön.	Työnantaja voi myös itse hoitaa työsuojelupäällikön tehtävät.
Työsuojeluvaltuutettu	Pitää huolta edustamiensa työntekijöiden tai toimihenkilöiden työoloista. Välittää tietoa työsuojelusta. Kiinnittää työntekijöiden huomiota työn turvallisuutta ja terveellisuutta edistävään seikkoihin. Seuraa oma-aloitteisesti työolojen kehitystä. Ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista työnjohdolle ja työsuojelupäällikölle sekä tarvittaessa työsuojeluviranomaisille. Oikeus keskeyttää välitöntä ja vakavaa vaaraa hengelle tai terveydelle aiheuttava työ. Osallistuu työsuojelutarkastuksiin ja tutkimuksiin sekä tutkimukseen, joka tehdään työpaikalla sattuneen tapaturman, havaitun tapaturmavaaran tai työstä johtuvien sairauksien vuoksi. Oikeus tutustua tutkimustuloksiin ja lausuntoihin sekä eräisiin asiakirjoihin, kuten työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.	Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustaja. Valtuutetulla on oikeus saada nähtäväkseen työterveyshuollon järjestämistä koskeva sopimus tai kuvaus sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Valtuutetulla on oikeus saada asiakirjoista myös tehtävänsä hoidossa tarpeellisia jäljennöksiä.	Valitaan vaalilla tai sopuvalla työpaikoille, joissa on vähintään kymmenen työntekijää. Toimikauden pituus on kaksi vuotta, ellei ennen valintaa toisin sovita.

	Kehittää osaltaan työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojeluyhteistointia.		
Varavaltuutettu (kaksi)	Työsuojeluvaltuutetun palvelussuhde voi päättyä tai hän voi erota työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa. Tällöin varavaltuutettu tulee jäljellä olevaksi toimikaudeksi hänen sijaisensa työsuojeluvaltuutetuksi	Työsuojeluvaltuutetut ovat asemansa perusteella työsuojelutoimikunnan jäseniä.	Valitaan vaalilla tai sopuvalla työpajoille, joissa on vähintään kymmenen työntekijää. Toimikauden pituus on kaksi vuotta, ellei ennen valintaa toisin sovita.
Työsuojelutoimikunta	Toimikunta käsittelee kokouksissaan laajakantoisia ja työpaikkaa yleisesti koskevia työsuojeluasioita. Toimikunnan jäsenillä on oikeus tehdä esityksiä kokouksessa käsiteltäviksi asioiksi ja saada esityksistään perusteltu palaute	Työsuojelutoimikunta perustetaan työpaikkaan, jossa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen toimikausi on kaksi vuotta. Työnantaja ja työpaikan työntekijät ovat edustettuina työsuojelutoimikunnassa. Työnantaja tekee aloitteen toimikunnan perustamisesta.	Työnantaja nimeää edustajansa työsuojelutoimikuntaan. Yhden työnantajan edustajan tulee olla henkilö, jonka tehtäviin työsuojelutoimikunnassa käsiteltävien asioiden valmistelu kuuluu. Työsuojelupäälliköllä on oikeus osallistua kokouksiin.

Yhteistoimintahenkilöt ovat salassapitovelvollisia

Yhteistoimintatehtävää hoitavan henkilön on pidettävä salassa tehtävää hoitaessaan saamansa salassa pidettävät tiedot. Ne pidetään salassa myös sen jälkeen, kun henkilö on lakannut hoitamasta yhteistoimintatehtävää. Tietoja ei saa julkaista, jos se, jonka suojaksi salassapitovelvollisuus on voimassa, ei ole antanut suostumustaan niiden luovuttamiseen.

Salassa pidettäviä ovat työnantajan taloudellista asemaa, liike- tai ammatillisuutta sekä yritysturvallisuutta ja vastaavia turvajärjestelyjä koskevat tiedot, joiden leviäminen voi vahingoittaa työnantajaa tai sen liike- tai sopimuskumppania. Salassa pidettäviä ovat myös yksityisen henkilön taloudellista asemaa tai häntä henkilökohtaisesti koskevat tiedot.

8.4.3 Varhainen tukeminen

”Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa hänen on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet sekä jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työntekijän työkyvyn heikentyessä on tärkeää selvittää, millaisia ratkaisuja työssä jatkamiseen on tarjolla. Aktiivinen tuki sisältää varhaisen, tehostetun ja paluun tuen toimintamallit sekä niihin sisältyvän yhteistyön työterveyshuollon kanssa.” (OAJ 2013.)

8.4.4 Henkilöstön kannustaminen

Henkilöstön hyvinvointia ylläpidetään arvostamalla jokaisen työntekijän osaamista ja kunnioittamalla jokaista yksilönä. Työntekijää kannustetaan oman työtehtävän edellyttämän osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Esimies käy kehityskeskustelut työntekijän kanssa vähintään kerran vuodessa, mutta työntekijällä on mahdollisuus käydä keskustelemassa työhönsä liittyvistä asioista tarpeen mukaan.

SAKK tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden käydä Ivalon uimahallissa ja kuntosalilla sekä Inarissa Jeeran kuntosalilla. Työntekijät voivat osallistua koko oppilaitoksen virkistyspäiviin ja tapahtumiin. Valtio työnantajana tukee työntekijöitä

mahdollistamalla palkallisen kuntoutukseen osallistumisen. Lisäksi tyky-ryhmä organisoi vaihtelevia aktiviteetteja, joista informoidaan henkilöstölle pääasiassa sähköpostitse.

8.4.4 Työhyvinvoinnin nykytila

SAKK:ssa toteutetaan vuosittain työhyvinvointikysely valtion hallinnon VM-baro kyselyllä. Kyselyssä nousee esiin vuosittain tiedottamiseen liittyvä kehittämisen tarve. Työtapaturmia sattuu hyvin vähän.

Osaaminen on tärkeä osa työhyvinvointia. SAKK:n henkilöstöllä on mahdollisuus osaamisen jatkuvaan kehittämiseen osallistumalla oppilaitoksen järjestämiin kehittämispäiviin/-koulutuksiin tai oppilaitoksen ulkopuolella järjestettäviin koulutuksiin. Osaamisen ylläpito korostuu erityisesti opettajien työhyvinvoinnin osatekijänä.

Green (1999) on jäsentänyt osaamiseen liittyvien käsitteiden välisiä eroja luomalla osaamispyyrän, jonka tarkoituksena on tuoda osaamisen eri puolia ja tasoja yhteiseen viitekehykseen. Malliin kuuluu kaksi osaamisen eri ulottuvuutta, jotka ovat pystysuoralla akselilla oleva tasoulottuvuus ja vaakasuoralla akselilla sijaitseva osaamisen tyyppiulottuvuus.

Osaamispyyrän tarkoituksena on havainnollistaa osaamisen eri puolia ja niiden vaikutusta yksilön ja koko organisaation osaamisen eri ulottuvuuksiin



Organisaation ydinosaamisella tarkoitetaan sellaista osaamista, jota voidaan soveltaa organisaation toiminnan kaikilla tasoilla koskettaen kaikkia organisaation jäseniä, yksiköitä ja tehtäviä. Organisaation ydinosaamisen määrittelyminen pakottaa ajattelemaan organisaatiota kokonaisuutena ja ottamaan huomioon kaikki sen työntekijät.

Organisaation arvot ohjaavat valintojen tekemistä ja määrittelevät toiminnan rajoja. Laatuosaaminen on usein mainittu esimerkki arvioihin ja toimintatapoihin liittyvistä osaamisalueista. Laatuajattelu kuvaa organisaation toimintatapa, joilla tavoitellaan korkeatasoista työn laatua ja hyvin sujuvaa työtä, joka koskee organisaation kaikkia työntekijöitä.

Työelämäosaamisella tarkoitetaan työelämässä yleisesti tarvittavaa osaamista, jonka perusteet hankitaan jo peruskoulutuksessa. Tärkeitä työelämän osaamisvaatimuksia ovat esimerkiksi moniosaaminen, kokonaisuuksien hallinta, teoreettisen tiedon ja käytännön kokemuksen yhdistävä osaaminen sekä tiedon hakeminen, jakaminen ja hyödyntäminen. Edellä mainittuja osaamisvaatimuksia tarvitaan tulevaisuuden tekemisessä.

Eriytyvä ammatillinen osaaminen sisältää työssä suoriutumisen kannalta välttämättömiä osaamisalueita (substanssi-osaamista). Työelämässä tämän osaamisryhmän kehittäminen sisältää usein aikaisemmin opitun laajentamista ja syventämistä.

9. Hyvinvointisuunnitelman laadunhallinta

Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa hyvinvointisuunnitelma on laadittu vuonna 2015 ja se on päivitetty vuonna 2021. Päivittämisestä ja suunnitelman toteutumisen seurannasta vastaa oppilaitoksen johto.

9.1 Arviointi

Hyvinvointisuunnitelma sisältää sekä opiskelijoiden hyvinvointiin että henkilökunnan työhyvinvointiin liittyvät keskeiset tekijät. Arvioinnin tehtävänä on tarkastella asetettujen kehittämistavoitteiden konkreetista toteutumista: mitkä asiat ovat toteutuneet ja miten, mitkä jääneet toteutumatta ja miksi sekä millaisia jatkotoimia tarvitaan.

Hyvinvointisuunnitelman vaikutuksia voidaan mitata muun muassa opiskelijoille ja henkilöstölle tehtävien kyselyjen yhteydessä, henkilöstön sairauspoissaolojen kehitystä seuraamalla, opiskelijoiden opintojen läpäisyä ja opintojen jälkeistä sijoittumista seuraamalla. Mittareiden avulla seurataan kehitystä, tehdään analyyskejä ja laaditaan niiden pohjalta kehittämissuunnitelmia.

Opiskelijat:

- Opiskelijoiden läpäisy
- Opiskelijatytytyväisyyskysely
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely
- Opiskelijoiden jatkosijoittuminen
- THL:n Kouluterveyskysely (toteutetaan joka toinen vuosi)

Henkilöstö:

- Henkilöstön työtyytyväisyyskysely
- Henkilöstön sairauspoissaolot

9.2 Kehittäminen

Opiskeluhyvinvoinnin tulokset eivät synny tyhjästä. Työ edellyttää jatkuvan parantamisen henkeä. Laadun hallinnassa tutuksi tulleen laatuympyrän käyttäminen on edellytyksenä kehittymiselle – suunnittelu, toteutus, arviointi, parantaminen. Opiskeluhyvinvoinnin rakenteiden laatutekijöitä voidaan tarkastella johtamisen, henkilöstön, toiminnan suunnittelun sekä olosuhteiden ja resurssien näkökulmasta.

Hyvinvointisuunnitelmaan sisältyvän opiskeluhyvinvoinnin kehittämisen haasteita ovat mm.:

- Tuen tarpeen monimuotoistuminen
- Kehittämismvastuu
- Työelämätarpeiden tunnistaminen

- Elinikäinen oppiminen
- Kansainvälistyminen
- Muutokset rahoitusjärjestelyissä
- Organisaatioiden kehittämistyö
- Toiminnan korkea laatu
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Oppilaitoksen johdon sitoutuminen

Olipa kerran viisas intiaanipäällikkö, jonka nimi oli ”Kaksi koiraa”.

Hän kertoi kerran heimolleen tämän tarinan:

”Sisälläni asustaa kaksi koiraa, jotka taistelevat keskenään.

Toinen koirista näkee ihmisissä hyvää, kauneutta, voimavaroja, kykyä, vahvuutta ja onnistumista.

Toinen koirista taas näkee ihmisissä pahuutta, rumuutta, vajavuuksia, heikkouksia, epäonnistumisia ja puutteita.”

Hän päätti tarinansa tähän ja heimo oli yhtenä kysymysmerkinä.

Vihdoin joku kysyi: ”Kumpi koira voittaa?”

Tähän intiaanipäällikkö vastasi: ”Tietenkin se, jota ruokin.”

10. Hyvinvointisuunnitelmaan liittyvät erilliset asiakirjat

10.1 Tasa-arvosuunnitelmat

SAKK:ssa on kaksi tasa-arvoasiakirjaa; oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä henkilöstön tasa-arvosuunnitelma. Oppilaitoksen toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu lähtien opiskelijanäkökulmasta ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelma käsittelee henkilöstön tasa-arvoon liittyviä tekoja.

10.2 Kriisisuunnitelma

SAKK:n kriisisuunnitelma sisältää toimintaohjeet erilaisia äkillisiä tilanteita varten.

10.3 Päihdetoimintamallit

SAKK:ssa on opiskelijoiden ja henkilöstön päihdetoimintamallit. Päihteiden käytön puheeksi ottamisessa pyritään varhaiseen puuttumiseen. Hoitoonohjausmallit on laadittu sekä opiskelijoille että henkilöstölle.

10.4 Opinto-ohjauksen suunnitelma

SAKK:n opinto-ohjauksen suunnitelmassa esitetään, miten opinto-ohjaus on järjestetty opintojen eri vaiheissa ja milaista on yhteistyö eri toimijoiden kanssa. Suunnitelmassa esitetään myös, miten erityisopetus on järjestetty.

10.5 Opiskelijaterveydenhuollon suunnitelma

Opiskelijaterveydenhoitaja päivittää opiskelijaterveydenhuollon suunnitelmaa.

10.6 Järjestyssäännöt

Järjestyssäännöillä edistetään koulun sisäistä järjestystä, opiskelun esteetöntä sujumista sekä oppilaitosyhteisön turvallisuutta ja viihtyisyyttä. Säännöt ovat välttämättömiä myös kouluyhteisön jäsenten vastuun, velvollisuuksien ja oikeuksien selvittämiseksi sekä yhteisön jäsenten oikeusturvan takaamiseksi.

Oppilaitoksen järjestyssäännöt liittyvät oppilaitoksen opetustoimintaan ja asuntolan järjestyssäännöillä ohjeistetaan asuntolan toimintaa.

10.7 Työterveyshuollon suunnitelma

Työterveyshuollon suunnitelma perustuu ajantasaiseen työpaikkaselvitykseen. Ajan tasalla oleva tieto työpaikan tarpeista, voimavaroista, vaara- ja kuormitustekijöistä toimivat suunnitelman pohjana.

10.8 Suunnitelma kurinpitokeinojen käyttämisestä

Suunnitelman tarkoituksena on varmistaa toimintatapojen laillisuus ja yhdenmukaisuus sekä opiskelijoiden yhdenvertainen kohtelu. Suunnitelman avulla pyritään turvaamaan työrauha, sisäinen järjestys, opiskelun esteetön sujuminen ja oppilaitoksen yleinen turvallisuus ja viihtyisyys.

10.9 Kulttuuriset ja eettiset ohjeet

SAKK:n kulttuuriset ja eettiset ohjeet koostuvat eettisistä ja kulttuurisista arvoihin, normeihin ja sopimuksiin perustuvista periaatteista.

10.10 Erityinen tuki

Opiskelijalla on oikeus erityiseen tukeen ammatillisissa perustutkinnoissa, ammattitutkinnoissa ja erikoisammattitutkinnoissa. Erityinen tuki on opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin, tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyjä.

Liite 1

Päiväys: _____

Suostumus opiskeluhoollon palveluihin

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013)

3 luvun 19 §

Yksittäistä opiskelijaa koskevan

opiskeluhooltoasian käsittely

Asian käsittely yksittäisen opiskelijan tueksi koottavassa monialaisessa asiantuntijaryhmässä perustuu opiskelijan tai, jollei hänellä ole edellytyksiä arvioida annettavan suostumuksen merkitystä, hänen huoltajansa suostumukseen.

Opiskelijan yksilöidyllä kirjallisella suostumuksella hänen asiansa käsittelyyn voi osallistua tarvittavia opiskeluhoollon yhteistyötahoja taikka opiskelijan läheisiä. Jos alaikäisellä tai muutoin vajaavaltaisella ei ikänsä tai kehitystasonsa vuoksi ole edellytyksiä arvioida itsenäisesti asian merkitystä, huoltaja tai muu laillinen edustaja voi antaa siihen suostumuksen hänen sijastaan. Opiskeluhoolto-ryhmän jäsenillä on lisäksi oikeus pyytää neuvoa opiskelijan asiassa tarpeelliseksi katsomiltaan asiantuntijoilta ja ilmaista heille siinä tarkoituksessa salassa pidettäviä tietoja siten kuin viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetun lain (621/1999) 26 §:n 3 momentissa säädetään.

Opiskelijan nimi _____

Henkilötunnus _____

Ryhmätunnus _____

Asian aihe: _____

Monialainen asiantuntijaryhmä:

Yksilökohtainen opiskeluhoollon monialainen asiantuntijaryhmä muodostetaan opiskelijan asian tarpeen mukaan.

En suostu asiani käsittelyyn ☐

Päiväys _____

Opiskelija / huoltaja tai muu laillinen edustaja

Päiväys _____

Asiantuntijaryhmän vastuuhenkilö