

Vaatimukset sosiaalisesti kestäväälle työympäristölle kouluissa ja oppilaitoksissa

Vaatimukset sosiaalisesti kestäväälle työympäristölle kouluissa ja oppilaitoksissa on tuotettu Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö - OKKA-säätiön ja Suomen ympäristöopisto SYKLI:n yhteishankkeessa "Sosiaalinen kestävyys ja työsuojelu oppilaitoksissa" (2006-2007). Hankkeen erityisasiantuntijoina toimivat Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n työelämäasiamies Marjatta Pitkänen ja Helsingin opetusviraston työsuojeluvaltuutettu Eeva Toppari. Hanketta osarahoitti Työsuojelurahasto.

Vaatimukset on suunniteltu hyödyntäen oppilaitosten fyysisestä ja henkisestä työsuojelusta annettuja normeja ja ohjeita, työturvallisuusjohtamisen standardeja sekä tutkimustietoa. Niissä ei ole pyritty kattamaan kaikkia mahdollisia aiheeseen liittyviä näkökohtia. Vaatimusten näkökulmana on koulu tai oppilaitos, ja sen omat vaikutusmahdollisuudet. Monessa sosiaaliseen kestävyysliittävissä asiassa vastuu ja päätöksentekovoima ovat koulutuksen järjestäjällä. Uudistunut yhteistoimintalainsäädäntö korostaa kuitenkin välitöntä työpaikkatason toimintaa, jolla kehitetään toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Siksi näissä vaatimuksissa keskitytään siihen, mitä oppilaitos ja sen henkilöstö voivat itse tehdä sosiaalisen kestävyys- ja työsuojeluasioiden edistämiseksi.

Toivomme, että vaatimuksista on hyötyä kouluille ja oppilaitoksille, jotka haluavat parantaa sosiaalisen kestävyys huomioon ottamista työympäristössä ja toimintakulttuurissa. Vaatimuksia kannattaa käyttää yhdessä hankkeessa laaditun itsearviointilomakkeen kanssa (*"Kartoituslomake: Sosiaalisesti kestävä työympäristö kouluissa ja oppilaitoksissa"*). Vaatimukset toimivat Koulujen ja oppilaitosten kestävä kehityksen kriteerien esiselvitysaineistona. Kriteerejä kehitetään vuoden 2007 ja 2008 aikana.

Kaikenlainen palaute materiaalista on tervetullutta.

Helsingissä 29.10.2007

OKKA-säätiö ja Suomen ympäristöopisto SYKLI

Yhteyshenkilö:

Erkka Laininen, OKKA-säätiö
erkka.laininen@okka-saatio.com, 050 3729 195

Sosiaalinen kestävyys ja työsuojelu oppilaitoksissa hankkeen aineisto on saatavissa Oppilaitosten ympäristösertifioinnin ja Suomen ympäristöopisto SYKLI:n verkkosivuilta:

www.koulujaymparisto.fi, www.sykli.fi



OKKA
OPETUS-, KASVATUS-
JA KOULUTUS-
ALOJEN SÄÄTIÖ



SYKLI
Suomen Ympäristöopisto

SISÄLLYS

1) Oppimis- ja työympäristön suunnittelu

1.1 Lakisääteiset vaatimukset, kartoitukset ja selvitykset	3
1.2 Arvot ja toimintapolitiikka	6
1.3 Toimintaohjelmat ja -suunnitelmat	7
1.4 Ohjeet, perehdytys, koulutus ja viestintä	8
1.5 Työsuojeluorganisaatio ja vastuut	10
1.6 Onnettomuudet, vaaratilanteet, korjaavat ja ehkäisevät toimenpiteet	11
1.7 Toiminnan arviointi ja kehittäminen	11

2) Fyysinen työympäristö

2.1 Toimenpiteet fyysisen työympäristön parantamiseksi	13
2.2 Oppilaitoksen turvajärjestelmä	14
2.3 Hankinnat	15
2.4 Ulkopuoliset palvelujen tuottajat ja yhteinen työpaikka	15

3) Psykososiaalinen työympäristö

3.1 Oppilaitoksen henkilöstöpolitiikka ja -käytännöt	17
3.2 Vuorovaikutus ja yhteistoiminnallinen työskentelykulttuuri	18
3.3 Yhdenvertaisuus, konfliktien ehkäisy ja työilmapiiri	21
3.4 Henkilöstön työterveys ja -hyvinvointi	22
3.5 Oppilas/opiskelijahuolto ja opiskelun tuki	24



1) Oppimis- ja työympäristön suunnittelu

1.1 Lakisääteiset vaatimukset, kartoitukset ja selvitykset

Kohdan selitys

Sosiaalisen kestävyuden ja työsuojelun toteutumisen kannalta on oleellista, että oppilaitos on selvillä näitä asioita koskevista lakisääteisistä vaatimuksista. Lisäksi toimintaan liittyvät sosiaalisen kestävyuden ja työsuojelun näkökohdat ja parannustarpeet tulee tunnistaa ja kartoittaa. Osa alueeseen liittyvistä kartoituksista on lakisääteisiä. Niiden toteutuksesta päävastuun kantaa koulutuksen järjestäjä. Oppilaitoksen henkilöstön osallistuminen kartoitusten toteutukseen on tärkeää, jotta oppilaitoksen tilanteesta saadaan mahdollisimman oikea kuva. Samalla henkilöstö oppii tunnistamaan omaan työhönsä liittyviä hyvinvointitekijöitä ja saa mahdollisuuden esittää parannustarpeita. Kartoituksen tuloksista on tärkeää tiedottaa koko oppilaitosyhteisöä.

Vastuu turvallisesta opiskeluympäristöstä

Perusopetuslaissa, lukiolaissa sekä laissa ammatillisesta koulutuksesta säädetään oppilaan subjektiivisesta oikeudesta turvalliseen opiskeluympäristöön, jolla tarkoitetaan sekä fyysistä että psyykkistä ympäristöä. Turvallisesta opiskeluympäristöstä ovat vastuussa opetuksen tai koulutuksen järjestäjä opetuksen voimavaroja ja toimintaympäristöä koskevien päätösten tekijänä, rehtori oman koulunsa toiminnasta vastaavana, sekä asianomainen opettaja oman opetuksensa käytännön järjestäjänä. Toiminnan suunnittelun merkitys sekä velvollisuus varmistaa opetusjärjestelyjen turvallinen ja häiriötön sujuminen korostuvat erityisesti järjestettäessä opetusta normaalin koulun alueen ulkopuolella (esimerkiksi uimaopetus). (*Uimaopetus turvallisemmaksi: Opetushallitus, Suomen Kuntaliitto, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ja Suomen Uimaopetus- ja Hengenpelastusliitto*)

Työturvallisuuslaki koskee myös koulutuksen yhteydessä tehtävää oppilaan ja opiskelijan harjoitustyötä ja työhön rinnastettavaa käytännön opetusta, työssäoppimisjaksoja ja työharjoittelua, sekä käytännön työelämään tutustumista ja osallistumista. Lain soveltamisalaan ei kuitenkaan kuulu teoriaopetus opetustunneilla tai luennoilla. Asetuksessa *nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä* säädetään niistä edellytyksistä, joilla vaarallisiksi luokiteltuja töitä voidaan teettää. Työ on pääsääntöisesti kiellettyä, jos työ aiheuttaa erityistä tapaturman vaaraa tai terveyshaittaa nuorelle. Peruskouluissa oppilaat voivat tietyin edellytyksin tehdä asetuksen tarkoittamaa vaarallista työtä seitsemännestä luokasta lähtien opettajan johdolla ja välittömässä valvonnassa.

Työpaikan työnantaja vastaa opiskelijoiden työturvallisuudesta työssäoppimis- tai harjoitusjaksojen aikana myös silloin, kun opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Työnantajan tulee erityisesti huolehtia opiskelijan perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin sekä työsuojelutoimenpiteisiin. Hänen tulee ennen opiskelijan käytännön työn aloittamista määritellä työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet, ja ilmoittaa ne oppilaitokselle.

Oppilaitoksen rehtorin ja opettajien on puolestaan selvittävä opiskelijalle edellä mainitut seikat, sekä varmistettava, että opiskelijalla on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön. Oppilaitoksen velvollisuutena on myös varmistaa, että työssäoppiminen voidaan järjestää turvallisesti. Osapuolten tehtävät ja vastuut kirjataan oppilaitoksen ja työpaikan väliseen sopimukseen työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta tai harjoittelusta. Mikäli kyse on *nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä* annetun asetuksen mukaisesta vaarallisesta työstä, selvitys valvonnasta ja perehdyttämisestä liitetään työnantajan ja koulutuksen järjestäjän väliseen sopimukseen ja lähetetään tiedoksi työsuojelupiiriin.



Vaatimukset

- Oppilaitos on selvillä toimintaansa koskevista fyysistä ja psyykkistä työsuojelua, työterveyttä, oppilaiden hyvinvointia ja turvallisuutta, oppilashuoltoa, tasa-arvoa, syrjinnän ja kiusaamisen ehkäisyä, sekä oppilaiden osallistumista koskevista säännöksistä (lainsäädäntö, opetussuunnitelmien perusteet, kunnalliset määräykset ja ohjeet, ym.). Oppilaitos ja/ tai koulutuksen järjestäjä seuraa ja päivittää tietoja säännöllisesti.
- Koulutuksen järjestäjä on huolehtinut yhteistyössä oppilaitoksen kanssa siitä, että oppilaitoksessa on toteutettu lakisääteiset sosiaaliseen kestäväyyteen ja työsuojeluun liittyvät kartoitukset.

Lakisääteisiä kartoituksia ovat mm.

- henkilöstön työhön liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden selvittäminen ja riskien arviointi (*työturvallisuuslaki*)
 - oppimisympäristön turvallisuuden ja terveellisuuden sekä oppilaiden hyvinvoinnin tekijöiden kartoittaminen, mukaan lukien koulun ulkopuolella tapahtuva opetus kuten uimaopetus, retket, vierailut, sekä työssäoppimis- ja harjoittelupaikkojen turvallisuuden varmistaminen (*perusopetuslaki, lukiolaki, laki ammatillisesta koulutuksesta, työturvallisuuslaki, asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä, sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta*)
 - palavien nesteiden, kaasujen tai pölyjen aiheuttamien räjähdysvaarojen selvittäminen (*ATEX-lainsäädäntö, valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta*)
 - pelastuslain mukaisen pelastussuunnitelman pohjaksi tehty kartoitus mahdollisista vaaratilanteista ja niiden vaikutuksista
 - tasa-arvolain mukainen selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta
- Oppilaitos tai koulutuksen järjestäjä voi lisäksi toteuttaa täydentäviä kartoituksia, joilla kartoitetaan tai seurataan esimerkiksi koulu- tai työviihtyvyyttä, työilmapiiriä, työterveyttä, tilojen kuntoa, fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön esteettömyyttä (liikkumisrajoitteiset, oppimisvaikeuksista kärsivät, eri kulttuureista tulevat maahanmuuttajat, ym.) tai sidosryhmien näkemyksiä koulun toiminnasta (esim. kyselyt vanhemmille).
 - Oppilaitoksen eri henkilöstöryhmät ja oppilaat ovat osallistuneet kartoitusten tekemiseen omaa työtään koskevien asioiden osalta. Kartoituksissa otetaan huomioon myös alihankintapalveluina oppilaitoksessa työtä tekevät ja heidän työturvallisuutensa sekä työskentelyn aiheuttamat mahdolliset haitat ja vaarat oppilaitoksen henkilöstölle ja opiskelijoille. (Katso myös kohta 2.4 Ulkopuoliset palvelujen tuottajat ja yhteinen työpaikka).
 - Kartoitusten tuloksista on tiedotettu kaikkia oppilaitosyhteisön jäseniä.

Tietoa työturvallisuussäädöksiä löytyy mm. seuraavista osoitteista:

- <http://www.finlex.fi>, Valtion säädöstietopankki
- <http://fi.osha.europa.eu>, EU:n työturvallisuus- ja työterveysvirasto, työsuojelun tietopankki

Lainsäädännön kohtia voi hakea säädöstietopankista säädösten numeroilla. Alle on listattu keskeisiä oppilaitoksia koskevia työturvallisuuteen liittyviä säädöksiä.

- asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 475/2006
- asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta 302/2007
- laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998
- laki nuorista työntekijöistä 998/1993
- laki opiskeluun liittyvissä työhön rinnastettavissa olosuhteissa syntyneen vamman tai sairauden korvaamisesta 1318 / 2002
- laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnasta 44/2006
- pelastuslaki 468 / 2003 ja pelastusasetus 787/2003
- terveydensuojelulaki 763/1994
- työterveyshuoltolaki 1383/2001 ja työterveyshuoltoasetus 1484/2001
- työturvallisuuslaki 783/2002
- laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoinnasta kunnissa 449/2007
- laki yhteistoinnasta yrityksissä 334/2007
- laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- laki yksityisyyden suojasta työelämässä 759/2004
- laki kunnallisesta viranhaltijasta 304/2003
- lukiolaki 629/1998
- perusopetuslaki 628/1998
- työsopimuslaki 55/2001
- valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta 576/2003
- yhdenvertaisuuslaki 21/2004

1.2 Arvot ja toimintapolitiikka

Kohdan selitys

Arvot luovat perustan oppilaitoksen opetukselle ja toimintakulttuurille. Ne ilmaisevat myös oppilaitoksen johdon tai koulutuksen järjestäjän tärkeinä pitämiä asioita. Arvot ovat viesti kaikille oppilaitoksessa toimiville, niin opettajille, muulle henkilöstölle kuin oppilaillekin. Samalla ne kertovat myös ulkopuolisille tahoille oppilaitoksen toiminnan lähtökohdista.

Sosiaalisen kestävyys toteutuminen läpäisevästi koulun kaikessa toiminnassa edellyttää yhteisiä arvoja, jotka ottavat kantaa sosiaalisen kestävyys merkitykseen koulun toiminnassa. Arvot eivät saa jäädä koulutuksen järjestäjän ylhäältä päin antamiksi lausumiksi, vaan niitä tulee aidosti käsitellä kaikkien kouluyhteisön jäsenten ja vanhempien kanssa. Arvoista keskusteltaessa olisi aina tärkeää pysähtyä miettimään, mitä niiden toteutuminen oikeasti tarkoittaa yhteisön käytännöissä, toiminnan rakenteissa, opetuksen toteutuksessa tai jokaisen omissa teoissa ja valinnoissa. Myös arvojen toteutumista toiminnassa tulee arvioida yhteisesti.

Arvot ovat yhteisön valintoja, joihin sitoudutaan yhteisellä sopimuksella. Kun arvot hyväksytään yhteisesti ja ne kirjataan, saadaan niistä hyvä työväline toimintakulttuurin kehittämiseen. Arvojen tueksi voidaan kirjata myös oppilaitoksen toimintapolitiikka, johon kootaan yhteisesti sovitut tärkeimmät toimintaperiaatteet. Arvoista ja toimintapolitiikasta tiedotetaan sisäisesti kaikkia kouluyhteisön jäseniä sekä ulkoisesti sidosryhmiä (esim. vanhemmat, koulun www-sivut).

Esimerkkejä oppilaitoksen sosiaaliseen kestävyys liittyvistä asioista, joihin arvoissa ja toimintapolitiikassa voidaan ottaa kantaa:

- Työterveyden ja -hyvinvoinnin edistäminen
- Avoimuus ja osallistumisen mahdollisuudet
- Oppimis- ja työympäristön turvallisuus
- Tupakointi, päihteiden ja huumeiden käyttö
- Epäasiallisen kohtelun, väkivallan ja häirinnän ehkäisy
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Oppilaiden oppimisen ja kasvun tukeminen
- Tasa-arvo ja syrjinnän ehkäisy (sukupuoli, etninen tai kansallinen alkuperä, liikunta- ja työrajoitteisuus, ym.)

Vaatimukset

- Oppilaitoksen arvoissa / toimintapolitiikassa on käsitelty sosiaalisen kestävyys näkökulmia.
- Arvopohjasta on keskusteltu henkilöstön ja oppilaiden kanssa, ja on pohdittu, mitä arvot tarkoittavat käytännössä oppilaitoksen toiminnassa ja yhteisön jäsenten toimintatavoissa.
- Arvoista on viestitty henkilöstölle, oppilaille ja sidosryhmille.

1.3 Toimintaohjelmat ja -suunnitelmat

Kohdan selitys

Sosiaalisen kestävyuden ja työsuojelun toteutukseen oppilaitoksessa liittyy useita lakisäätteisiä suunnitelmia ja ohjelmia. Koulutuksen järjestäjä on työnantajan roolissa vastuussa useimpien suunnitelmien ja ohjelmien laatimisesta. Niiden toteutumisen kannalta oleellista on kuitenkin se, miten asiat maastoutetaan oppilaitosyhteisöön. Keinoja maastouttamiseen ovat viestintä, koulutus ja perehdytys, jotka ovat oppilaitoksen omalla vastuulla. Sosiaalisen kestävyuden ja työsuojelun tavoitteita voidaan yhdistää myös oppilaitoksen kestävä kehityksen ohjelman toteutukseen. Tärkeää on, että kehittämistavoitteet otetaan huomioon oppilaitoksen vuosittaisessa toimintasuunnitelmassa ja että niiden toteutumista myös arvioidaan.

Vaatimukset

- Koulutuksen järjestäjä on huolehtinut yhteistyössä oppilaitoksen kanssa, että sitä koskevat lakisäätteiset sosiaaliseen kestävyteen ja työsuojeluun liittyvät toimintasuunnitelmat ja -ohjelmat on laadittu ja ne ovat ajantasaiset.

Lakisäätteisiä / normiperusteisia ohjelmia ja toimintasuunnitelmia ovat muun muassa:

- työsuojelun toimintaohjelma (*työturvallisuuslaki*)
 - pelastussuunnitelma (*pelastuslaki*)
 - räjähdysuoja-asiakirja palavien nesteiden, kaasujen tai pölyjen aiheuttamien räjähdysvaarojen torjumiseksi, mikäli tällaisia vaaroja aiheuttavia toimintoja esiintyy (*ATEX-lainsäädäntö, valtioneuvoston asetus räjähdyskelpoisten ilmaseosten työntekijöille aiheuttaman vaaran torjunnasta*)
 - tasa-arvosuunnitelma (*laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta; suunnitelma laadittava työnantajan ja henkilöstön yhteistyönä, jos työnantajan palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää; muissa kuin perusopetuksen oppilaitoksissa myös opiskelijoiden tulee olla mukana tasa-arvosuunnitelman laadinnassa*)
 - työterveyshuollon toimintasuunnitelma (*työterveyshuoltolaki*)
 - suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä (*perusopetuslaki, lukiolaki, laki ammatillisesta koulutuksesta*)
 - suunnitelma oppilas- ja opiskelijahuollon toteutuksesta (*perusopetuksen ja lukion opetussuunnitelmien perusteet*)
 - kriisisuunnitelma (*perusopetuksen ja lukion ops-perusteet*)
 - henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat (*yhteistoimintalainsäädäntö*)
- Oppilaitos tai koulutuksen järjestäjä voi täydentää lakisäätteisten ohjelmien sosiaalisen kestävyden tavoitteita laatimalla esimerkiksi
 - suunnitelman työ- ja oppimisympäristön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen esteettömyyden edistämisestä
 - suunnitelman tai ohjeet terveyttä vaarantavan työpaikkakiusaamisen, häirinnän, epäasiallisen käytöksen ja henkisen väkivallan ehkäisemisestä,
 - ohjeet toiminnasta väkivallan uhkatilanteessa,
 - ohjeet opettajan valvontavastuusta
 - Oppilaitos on varmistanut henkilöstön ja oppilaiden tietoisuuden ohjelmien ja suunnitelmien sisällöstä tiedotuksen, koulutuksen ja perehdytyksen avulla.
 - Henkilökunta ja oppilaat osallistuvat ohjelmien toteutuksen suunnitteluun.

- Sosiaalisen kestävyuden tavoitteet voidaan yhdistää esimerkiksi osaksi oppilaitoksen *kestävän kehityksen ohjelman* *) toteutusta.
- Oppilaitos on varmistanut ohjelmiin ja suunnitelmiin sisältyvien toimenpiteiden toteutumisen ottamalla ne huomioon vuosittaisessa toimintasuunnitelmassa. Oppilaitos on kirjannut suunnitelmien ja ohjelmien toteutukseen liittyvät vastuuhenkilöt tai ryhmät ja heidän tehtävänsä, sekä varmistanut resurssit toimenpiteiden toteutukselle.

*) *Kestävän kehityksen ohjelma*

- *ohjelma sisältää tavoitteet ekologisen, sosiaalisen, kulttuurisen ja taloudellisen kestävyuden edistämiseksi oppilaitoksen valitsemien painotuksien*
- *ohjelmassa on määritelty toimenpiteet, vastuut, aikataulut tavoitteiden saavuttamiselle sekä mittaustavat, joilla tavoitteiden saavuttamista voidaan arvioida*
- *henkilöstöllä ja oppilailla on mahdollisuus osallistua ohjelman suunnitteluun*
- *ohjelmaa päivitetään vuosittain ja sillä on yhteys oppilaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelmaan ja laadunhallintaan*

1.4 Ohjeet, perehdytys ja viestintä

Kohdan selitys

Sosiaaliseen kestävyys- ja työsuojeluun liittyvien suunnitelmien ja vaatimusten toimeenpano edellyttää tärkeimpien asioiden ohjeistusta sekä henkilöstön ja oppilaiden tietoisuuden ja osaamisen varmistamista. Työsuojelua ja hätätilanteita koskeva ohjeistus sekä järjestyssäännöt ovat lakisääteisiä. Ohjeistuksen osana tulee määritellä turvallisuusohjeet ja opettajan valvontavastuu myös koulun ulkopuolella tapahtuvaa opetusta varten (esimerkiksi uimaopetus, retket ja vierailut), sekä työssäoppimispaikkojen valintaa ja niiden turvallisuuden varmistamista varten. On tärkeää, että ohjeet ovat esillä paikoissa, joissa niitä tarvitaan. Onnettomuuden sattuessa pelkästään vahtimestarin kopissa tai rehtorin kanslian mapissa oleva tieto on liian hitaasti käytettävissä.

Ohjeiden laatimistakin oleellisempaa on, miten niiden sanoma on sisäistetty. Siksi uuden henkilökunnan ja oppilaiden perehdytykselle tulee panna painoa. Lisäksi on huolehdittava, että erityiskoulutuksen saaneita henkilöitä löytyy oppilaitoksesta tarpeen mukaan (esimerkiksi ensiapukoulutus, työturvallisuuskortti tai tulityökortti). On tärkeää, että henkilökunta valvoo ohjeiden noudattamista ja käytäntöjen toimivuutta, ja myös puuttuu laiminlyönneihin. Muuten ohjeiden ja sääntöjen merkityksestä muodostuu oppilaille virheellinen kuva.

Oppilaitosten haasteena on laajan ja monitahoisen ohjeistuksen hallinta: ohjeita ja määräyksiä löytyy muun muassa opetuksen toteutuksesta, henkilöstöhallinnosta, työsuojelusta sekä sosiaalisesta kestävydestä ja ympäristöasioista. Suunnitelmien ja ohjeiden hallinta tulisikin kytkeä osaksi oppilaitoksen toimintajärjestelmää, jolloin tiedot olisivat helposti kaikkien löydettävissä esimerkiksi intranetistä.



Vaatimukset

- Oppilaitoksella on seuraavat ohjeet, jotka ovat näkyvillä oppilaitoksen tiloissa tarpeen mukaan:
 - järjestyssäännöt
 - ohjeet ja merkinnät poistumisteistä
 - yleiset turvallisuus- ja hätätilanneohjeet ovat keskitetysti saatavilla esimerkiksi vahtimestarilla
 - kaikissa työtiloissa, joissa käytetään turvallisuusriskejä aiheuttavia työvälineitä, koneita, laitteita tai aineita on ohjeet a) koneiden, laitteiden työvälineiden tai aineiden turvallisesta käytöstä, b) toimenpiteistä onnettomuuden tai muun hätätilanteen sattuessa
 - vaarallisten aineiden käyttöturvallisuustiedotteet ovat saatavilla tilassa, joissa aineita käsitellään

Työturvallisuusohjeet ja ohjeet hätätilanteita varten ovat koottuna yhteen esimerkiksi pelastussuunnitelman ja työsuojelun toimintaohjelman liitteeksi.

- Oppilaitoksella on turvallisuusohjeet koulun ulkopuolella tapahtuvaa opetusta varten (esim. uimaopetus, retket ja vierailut, sekä työssäoppimis- ja harjoittelupaikkojen turvallisuuden varmistaminen). Ohjeissa on määritelty opettajan valvontavastuu.
- Opettajilla on riittävä osaaminen opettamiinsa aineisiin liittyviin työturvallisuusasioihin.
- Henkilöstö ja oppilaat perehdytetään työhönoton tai opetuksen yhteydessä käytännönläheisesti oppilaitoksen turvallisuussuunnitelmiin, ohjeisiin ja toimintatapoihin (perehdytysaineisto ja "kädestä pitäen opastus" tarvittaessa). Erityisesti varmistetaan, että opiskelija saa riittävän perehdytyksen oman alansa työturvallisuusasioihin ennen työssäoppimis- tai harjoittelujaksoa.
- Ohjeiden noudattamista valvotaan ja poikkeamiin puututaan.
- Henkilöstön ja oppilaiden koulutuksen tarvetta sosiaaliseen kestävyys- ja työsuojeluun liittyvissä asioissa seurataan ja lisäkoulutusta järjestetään tarpeen mukaan. Oppilaitos huolehtii, että sillä on tarvittava määrä erityiskoulutuksen saanutta henkilökuntaa (esim. ensiapukoulutus, tulityökoulutus, työturvallisuuskortti).
- Oppilaitoksella on käytännöt sosiaaliseen kestävyys- ja työsuojeluun liittyvistä asioista tiedottamiseen eri kohderyhmille (henkilöstö, oppilaat, vanhemmat, muut sidosryhmät).

1.5 Työsuojelun yhteistoiminta ja työturvallisuusvastuut

Kohdan selitys

Koulutuksen järjestäjän tulee työnantajana huolehtia lakisääteisistä velvoitteistaan työsuojelun yhteistoiminnan järjestämiseksi. Sen on nimettävä *työsuojelupäällikkö*, joka edustaa työsuojeluasioissa työnantajaa, sekä varmistettava, että työntekijät valitsevat keskuudestaan *työsuojeluvaltuutetun* ja kaksi varavaltuutettua edustamaan heitä työsuojelua koskevassa yhteistoiminnassa sekä suhteessa työsuojeluviranomaisiin. Koulutuksen järjestäjä huolehtii, että työsuojeluvaltuutetulla ja varavaltuutetulla on tehtävänsä hoitamiseksi mahdollisuus saada asianmukaista koulutusta työsuojelua koskevista säännöksistä ja ohjeista sekä muista tehtävien hoitamiseen kuuluvista asioista. Työsuojelua koskevaa yhteistoimintaa varten perustetaan työnantajan, työntekijäin ja toimihenkilöasemassa olevien työntekijäin edustajista kokoonpantu *työsuojelutoimikunta*, jonka tehtävänä on työn turvallisuuden ja terveellisyysedistämisen työpaikalla. Toimikunnassa käsitellään laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta uudistui vuoden 2006 alussa. Lain tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn. Uudistuksen tarkoituksena on ollut työsuojelun kytkeminen entistä vahvemmin työyhteisöjen jokapäiväiseen johtamiseen ja päätöksentekoon. Yhteistoiminnan lisäksi korostuu työn turvallisuutta ja terveellisyttä sekä lainsäädäntöä koskevan koulutuksen ja tiedotuksen tarpeellisuus myös esimieskoulutuksessa. Yhteistoiminnasta työsuojeluasioissa on säädetty myös työturvallisuuslaissa sekä yhteistoimintalainsäädännössä.

Työn turvallisuuden ja terveellisyysedistämisen kannalta on oleellista, että kaikki oppilaitosyhteisön jäsenet kantavat omalta osaltaan vastuuta ja ovat aloitteellisia työsuojeluasioissa. Rehtori on esimiehenä vastuussa omasta yksiköstään. Hänen tulee huolehtia työsuojeluasioista tiedottamisesta, määrittellä vastuuhenkilöt, varmistaa henkilökunnan osaaminen omiin työtehtäviin liittyvissä työturvallisuusasioissa, sekä valvoa määräysten ja ohjeiden noudattamista. Henkilöstön työsuojeluasioiden lisäksi oppilaitoksen työsuojelun tulee kattaa oppilaiden hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvät asiat. Mikäli varsinaisen työsuojeluvaltuutettu toimii esimerkiksi kunnan opetustoimessa, on tärkeää, että oppilaitoksella on oma työsuojelukoulutusta saanut työsuojeluasiamies, joka pystyy tukemaan rehtoria ja muuta henkilöstöä työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä. Asiamies voi toimia yhdyslinkkinä opetustoimen työsuojeluvaltuutettuun ja tiedottaa omaa yhteisöään esimerkiksi uusista säännöksistä.

Vaatimukset

- Koulutuksen järjestäjä on nimennyt työsuojelupäällikön ja varmistanut, että organisaatioon tai oppilaitosyksiköihin on valittu työsuojeluvaltuutetut ja varavaltuutetut.
- Oppilaitoksessa on määritelty työturvallisuuden ja työsuojelun vastuut siten, että jokainen henkilökunnan jäsen tuntee oman tehtävänsä ja vastuunsa työsuojelun toteuttamisessa.
- Mikäli varsinaisen työsuojeluvaltuutettu toimii esimerkiksi kunnan opetustoimessa, henkilöstö on nimennyt työsuojeluasiamiehen tukemaan rehtoria ja muuta henkilöstöä työsuojeluun liittyvissä kysymyksissä.



1.6 Onnettomuudet, vaaratilanteet, korjaavat ja ehkäisevät toimenpiteet

Kohdan selitys

Onnettomuuksien ja vaaratilanteiden ehkäisemiseksi on tärkeää, että oppilaitoksessa on tunnistettu sen tilojen ja pihaympäristön, väkivallan uhan sekä eri opetustilanteiden mahdolliset vaaratekiäjät ja onnettomuus- ja hätätilanteisiin liittyvät turvallisuus- ja ympäristöriskit (*katsotaan kohta 1.1 Kartoitukset ja selvitykset*). Vaaratilanteiden ehkäisemiseksi tulee tehdä tarvittavat toimenpiteet sekä määrittellä toimintatavat ja vastuut onnettomuus- ja hätätilanteissa. Ne kirjataan selkeässä muodossa oppilaitoksen pelastussuunnitelmaan ja työturvallisuusohjeisiin.

Oppilaitoksella tulee olla selkeä käytäntö, jonka mukaan toimitaan mahdollisen onnettomuuden, tapaturman tai vaara- tai konfliktitilanteen sattuessa. Oleellista on johdonmukainen tilanteiden kirjaaminen ja välitön käsittely oppilaitoksessa, jolloin suunnitellaan tarvittavat korjaavat ja ehkäisevät toimenpiteet. On tärkeää, että toimenpiteet käynnistetään viipymättä, ja että niiden toteutuminen ja riittävyys varmistetaan. Tapaturmista, vaara- ja läheltä piti -tilanteista sekä korjaavista ja ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä tulee tiedottaa ripeästi tarvittavassa määrin henkilökuntaa, oppilaita ja vanhempia. Avoimella tiedotuksella estetään väärin tietojen leviäminen ja vahvistetaan luottamusta oppilaitoksen toimintaan.

Vaatimukset

- Oppilaitoksella on olemassa toimiva käytäntö ja ohjeet
 - onnettomuuksien, tapaturmien sekä vaara-, konflikti- ja läheltä piti -tilanteiden kirjaamisesta ja raportoinnista,
 - sattuneiden onnettomuuksien, tapaturmien sekä vaara- tai konflikti- ja läheltä piti -tilanteiden välittömästä käsittelystä oppilaitoksessa, jolloin suunnitellaan tarvittavat korjaavat ja ennaltaehkäisevät toimenpiteet,
 - toimenpiteiden käynnistämisestä sekä niiden toteutumisen ja riittävyyden varmistamisesta,
 - onnettomuuksista, tapaturmista sekä vaara-, konflikti- tai läheltä piti -tilanteista sekä korjaavista/ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä tiedottamisesta henkilökunnalle, oppilaille ja vanhemmille.

1.7 Toiminnan arviointi ja kehittäminen

Kohdan selitys

Sosiaaliseen kestävyys- ja työsuojelukysymyksiin liittyviä asioita tulee arvioida säännöllisesti esimerkiksi osana oppilaitoksen vuosittaista toiminnan arviointia. Oppilaitoksen arviointikäytännön tulisi käsittää

1. Arviointitiedon keräämisen ja analysoinnin menetelmät, esim.
 - mitä asioita seurataan ja millä mittareilla
 - tiedon keräämisen välineet, kuten tilastot, kyselyt ja arviointilomakkeet
 - tiedon käsittelyn toteutus, esim. ketkä tekevät arviointitiedosta yhteenvedon



2. Tavat, joilla henkilöstö ja oppilaat osallistuvat tiedon käsittelyyn ja johtopäätösten tekemiseen
 - miten tietoa käsitellään yhteisesti esimerkiksi tiimeissä, työryhmissä, oppilaskunnassa, henkilöstökokouksissa tai koko oppilaitoksen yhteisissä tilaisuuksissa
 - miten johtopäätökset tehdään ja kirjataan ylös
3. Menettelyt tiedon hyödyntämisestä toiminnan kehittämiseen
 - miten arvioinnin johtopäätökset otetaan huomioon kehittämissuunnitelmien ja -ohjelmien päivittämisessä, opetussuunnitelmatyössä sekä oppilaitoksen toiminta- ja taloussuunnitelman laadinnassa
 - miten päätöksistä tiedotetaan koko oppilaitosyhteisöä

Sosiaalisen kestävyuden ja työsuojelun osalta mahdollisia arvioinnin kohteita voivat olla esim.

- Työsuojelun toimintaohjelman toteutuminen
- Henkilöstön työssä jaksaminen, työterveys ja hyvinvointi
- Henkilöstön koulutustarpeet
- Tasa-arvon toteutuminen
- Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen ja syrjintä
- Fyysisen työympäristön parannustarpeet (henkilöstö, oppilaat)
- Oppilaiden hyvinvointi, terveys ja jaksaminen
- Oppilaiden kiusaaminen, syrjintä ym.
- Tupakoinnin ja päihteiden käytön tilanne
- Työilmapiiri (henkilöstö, oppilaat)
- Sisäinen yhteistyö
- Osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet (henkilökunta, oppilaat)
- Yhteistyön toimivuus / toteutuminen ulkopuolisten tahojen kanssa (vanhemmat, oppilashuollon toimijat, yritykset, järjestöt)

Oppilaitoksen itsearvioinnin toteutuksessa kannattaa hyödyntää koulutuksen järjestäjän teettämiä kyselyitä ja tilastoja, joita ovat esimerkiksi työilmapiiriin ja johtamiseen liittyvät kyselyt. Monilla koulutuksen järjestäjillä on käytössään asiantuntijoiden laatimia henkilöstölle, opiskelijoille ja sidosryhmille suunnattuja kysymyspattereita, joiden avulla saadaan arvokasta tietoa itsearvioinnin perustaksi. Monet oppilaitosten kyselyjärjestelmät mahdollistavat myös oppilaitoksen tulosten vertaamisen laajempaan aineistoon. Oleellista on, että oppilaitos ottaa kyselyiden avulla kerätyn tiedon aktiiviseen käyttöön.

Vaatimukset

- Oppilaitos arvioi vuosittain sosiaalisen kestävyuden ja työsuojelun toteutumista henkilöstön ja oppilaiden näkökulmasta. Oppilaitoksella on
 - mittarit tärkeimpien sosiaalisen kestävyuden ja työsuojelun näkökohtien seurantaan, sekä menettely, jolla arviointitietoa kerätään em. asioista
 - käytäntö henkilöstön ja oppilaiden osallistumiselle tiedon käsittelyyn ja johtopäätösten tekemiseen
 - menettelyt tiedon hyödyntämisestä toiminnan kehittämiseen

2) Fyysinen työympäristö

2.1 Toimenpiteet fyysisen työympäristön parantamiseksi

Kohdan selitys

Koulutuksen järjestäjä sekä opetuskiinteistön ylläpitäjä ovat vastuussa turvallisen, terveellisen ja viihtyisän fyysisen oppimis- ja työympäristön tarjoamisesta opetuksen toteutusta varten. Oppilaitoksen fyysisen ympäristön parantaminen tapahtuu koulutuksen järjestäjän investointisuunnitelmien kautta. Silti oppilaitos voi itsekin vaikuttaa oppimisympäristön tilaan tarkkailemalla sitä ja viestimällä aktiivisesti parannustarpeista ylläpitäjälle tai koulutuksen järjestäjälle.

Pelkät fyysisen ympäristön puitteet eivät vielä takaa turvallisuutta, terveellisyttä ja viihtyisyyttä, vaan ne riippuvat paljon oppilaitoksessa toimivien ihmisten asenteista, tiedoista ja taidoista. Siksi on tärkeää, että oppilaitoksessa kiinnitetään huomiota esimerkiksi selkeisiin turvallisuusohjeisiin ja -vastuisiin, oppilaiden ja henkilöstön perehdyttämiseen turvallisuusasioihin, turvallisuuden valvontaan, pelastautumisharjoitusten toteutukseen sekä viihtyisyyden lisäämiseen hoitamalla pihaympäristöä ja elävöittämällä sisäympäristöä esimerkiksi oppilastoilla.

Tärkeitä oppilaitosympäristön turvallisuuteen, terveellisyteen ja viihtyisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa:

- Tilojen ja pihaympäristön viihtyisyys ja esteettisyys
- Tilojen yleinen kunto
- Esteettömyys liikuntarajoitteisille (käytävät, luokat, sosiaalitalat, työpisteet, ym.)
- Sisäilmaston terveellisyys: ilmanvaihto, lämpötila, kosteus, valaistus, ääniympäristö, homeongelmat, hajut, pöly, terveydelle haitalliset aineet
- Luokkien, työtilojen ja työpisteiden kalusteiden ergonomia
- Fyysiset turvallisuusriskit (pihaympäristö, työtilat, kemikaalit, liikuntapaikat, opetustilanteet, työ- ja koulumatkat, ym.)
- Tilojen turvallisuus onnettomuus- ja hätätilanteissa
- Koneiden ja laitteiden turvallisuus
- Rauhalliset työskentelytilat oppilaille
- Oppilaiden ja henkilökunnan henkilökohtaiset säilytystilat
- Opettajien työskentely- ja sosiaalitalat
- Oppilashuollon tilat (riittävyys, mahdollisuus luottamuksellisiin keskusteluihin ja palveluiden käyttöön ilman leimautumisen pelkoa)
- Opetusvälineet ja -materiaalit (kunto, tekniset välineet, monipuoliset ja ajantasaiset materiaalit)

Vaatimukset

- Oppilaitos on selvillä fyysisen työ- ja oppimisympäristön tilasta ja siihen liittyvistä parannustarpeista, sekä työ- ja oppimisympäristön haitta- ja vaaratekijöistä ja riskeistä (katso myös kohta 1.1). Fyysisen ympäristön tilaa seurataan säännöllisesti esimerkiksi osana oppilaitoksen vuosittaista itsearviointia (kohta 1.7).
- Oppilaitoksella on käytäntö, jolla se viestii parannustarpeista kiinteistön ylläpitäjälle / koulutuksen järjestäjälle (esimerkiksi säännölliset keskustelut tai raportointi).

2.2 Oppilaitoksen turvajärjestelmä

Kohdan selitys

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on varmistaa, että oppilaitoksella on riittävät resurssit määräysten mukaisen turvavälineistön hankkimista varten. Rehtorin tehtävänä on varmistaa, että turvavälineet on hankittu, tarpeelliset turvallisuussuunnitelmat ja -ohjeet on laadittu, ja että henkilöstö on perehdytetty turvallisten toimintatapojen ja turvavälineistön käyttöön (ks. myös kohdat 1.3 ja 1.4). Suositeltavaa on, että oppilaitoksessa järjestetään pelastautumisharjoituksia säännöllisesti noin 1-2 vuoden välein.

Oppilaitoksen turvavälineistöön kuuluvat muassa seuraavat välineet ja laitteet (lähteenä käytetty julkaisua *Terveellisen ja turvallisen opiskeluympäristön laadun arvioinnin perusteet perusopetusta varten, taustamuistio, Opetusministeriö, 27 : 2002*):

- lukitusjärjestelmä
- kamera- ja kulunvalvonta
- hätäpoistumistiet merkitty asianmukaisesti
- hälytysjärjestelmä
- palovaroittimet ohjeen mukaisesti
- käsisammuttimet
- sammutuspeitteitä
- ensiapukaappi/kaapit varusteineen
- ensiapulaukku varusteineen
- parit varusteineen
- tietoverkon käytön valvontajärjestelmä

Lisäksi kemikaali- ja työturvallisuuteen liittyviä tiloja / välineitä ovat mm.

- lukittu tila vaarallisten aineiden säilytystä varten
- silmienhuuhtelupaikka ja hätäsuihku tiloissa, joissa käsitellään vaarallisia kemikaaleja

HUOM! Työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja siinä käytettävät menetelmät ovat asioita, joita tulee käsitellä yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Lisäksi niistä on tiedotettava työntekijöille. Sama koskee myös sähköpostin ja tietoverkon käyttöä ja sen valvontaa. (*Laki yksityisyyden suojasta, yhteistoimintalainsäädäntö*)

Vaatimukset

- Koulutuksen järjestäjä ja oppilaitos ovat varmistaneet, että oppilaitoksessa on käytettävissä määräysten mukainen, toiminnan laadun huomioon ottava turvavälineistö.
- Oppilaitoksen henkilökunta on perehdytetty turvavälineistön käyttöön.
- Turvavälineistön ja pelastussuunnitelmien toimintaa sekä henkilöstön ja oppilaiden osaamista testataan säännöllisesti pelastautumisharjoituksilla (on suositeltavaa, että harjoituksia järjestetään noin 1-2 vuoden välein yhteistyössä pelastusviranomaisten kanssa). Harjoitusten palautteen perusteella kehitetään oppilaitoksen turvajärjestelmän puutteita.

2.3 Hankinnat

Kohdan selitys

Kouluissa ja oppilaitoksissa on paljon materiaaleja, aineita, koneita, laitteita ja välineitä, joiden käyttöön voi liittyä turvallisuus- tai terveystarpeita. Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen tulisi jo hankintojen suunnitteluvaiheessa varmistaa, että hankinnoissa otetaan huomioon tuotteiden turvallisuus ja terveellisyys esimerkiksi sisällyttämällä nämä näkökohdat hankintaohjeisiin ja tarjouspyyntöihin tai kokoamalla taustamateriaalia näistä aihepiireistä hankintojen tueksi. On tärkeää, että hankinnoissa pyritään etsimään haitallisille tai vaarallisille tuotteille kuten kemikaaleille vähemmän haitallisia tai vaarallisia vaihtoehtoja. Hankinnoissa tulee ottaa huomioon myös tuotteiden sisältämien materiaalien ja aineiden hävittämiseen liittyvä ympäristöturvallisuus. Esimerkkejä: turvallisuusvaatimukset täyttävät leikkivälineet, koneet, laitteet, työkalut, haitattomat kemikaalit ja aineet, ergonomiset kalusteet ja työvälineet.

Hankinnoissa tulee ottaa huomioon myös elokuussa 2006 voimaan tullut *valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä*. Asetusta sovelletaan myös kouluopetukseen sekä työpaikalla tehtäviin käytännön työtehtäviin ammatillisella koulutuksessa ja oppisopimuskoulutuksessa. Asetuksessa säädetään niistä edellytyksistä, joilla nuorilla työntekijöillä voidaan teettää erityisen haitallisia tai vaarallisia töitä. Edellä mainitussa asetuksessa viitataan *sosiaali- ja terveysministeriön asetukseen nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta*. Luettelosta selviävät esimerkit koneista, laitteista ja aineista, joilla voidaan tehdä töitä peruskoulun seitsemännestä luokasta lähtien opettajan välittömässä valvonnassa asianmukaisin suojaruuvarein. Erityisesti tulee ottaa huomioon, että esimerkkiluettelossa mainituilla koneilla, laitteilla tai aineilla ei voida työskennellä peruskoulun luokilla 1-6 edes opettajan valvonnassa.

Vaatimukset

- Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen hankinnoissa on otettu huomioon tuotteiden turvallisuus ja terveellisyys (esim. hankintaohjeet ja tarjouspyynnöt).
- Haitallisille/vaarallisille tuotteille tai aineille etsitään aktiivisesti vähemmän haitallisia / vaarallisia vaihtoehtoja.

2.4 Ulkopuoliset palvelujen tuottajat ja yhteinen työpaikka

Oppilaitoksissa työskentelee myös ulkopuolisten työnantajien palveluksessa olevia työntekijöitä, kuten siistijöitä, kiinteistöhoito- ja ruokahuolto- ja ammattilaisia, sekä remonttimiehiä. Oppilaitoksissa tällaisella yhteisellä työpaikalla määräävässä asemassa oleva työnantaja on yleensä opetustoimi. Rehtorin tai muun esimiehen tulee työnantajan sijaisena varmistaa, että ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät saavat tiedot ja ohjeet työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, turvallisuusohjeista sekä palontorjuntaan, ensiapuun ja evakointiin liittyvistä toimenpiteistä. Lisäksi koulutuksen järjestäjän ja rehtorin on huolehdittava yhteistoiminnan ja tiedottamisen avulla, ettei oppilaitoksessa työskentelevien, muiden työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden tekemä työ vaaranna oppilaitoksen henkilökunnan ja oppilaiden turvallisuutta ja terveyttä.



Työnantaja tai oppilaitoksen rehtori on velvollinen noudattamaan työnantajaa koskevia työturvallisuussäännöksiä myös silloin, kun oppilaitos käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa. Tällaisia ovat muun muassa sijais- tai koulutuspalveluja tarjoavien yritysten opettajat, jotka työskentelevät oppilaitoksen johdon ja valvonnan alaisina. Esimiehen tulee huolehtia tällaisen opettajan perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa yhteistoimintaa, tiedottamista ja työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

Työsuojelun yhteistoiminnan osapuolina yhteisellä työpaikalla ovat pääasiassa määräysvaltaa käyttävä työnantaja ja hänen palveluksessaan oleva työsuojeluvaltuutettu. Ulkopuolisen työnantajan palveluksessa olevalla työsuojeluvaltuutetulla on kulkuoikeus yhteisellä työpaikalla, ja hän voi tarvittaessa osallistua työsuojelutoimikunnan kokoukseen.

Vaatimukset

Koulutuksen järjestäjä tai rehtori on työnantajan edustajana varmistanut, että

- oppilaitoksessa työskentelevät, ulkopuolisten työnantajien palveluksessa olevat työntekijät ovat saaneet riittävät tiedot ja ohjeet mm. työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, turvallisuusohjeista sekä palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä,
- muiden työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden tekemä työ ei vaaranna oppilaitoksen henkilökunnan ja oppilaiden turvallisuutta ja terveyttä,
- käytettäessä toisen työnantajan palveluksessa olevaa työvoimaa (esim. sijais- tai koulutuspalveluita tarjoavat yritykset), opettaja perehdytetään työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa yhteistoimintaa, tiedottamista ja työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin.

3) Psykososiaalinen työympäristö

3.1 Oppilaitoksen henkilöstöpolitiikka ja -käytännöt

Kohdan selitys

Oppilaitoksen henkilöstöpolitiikalla ja -käytännöillä on suuri merkitys työntekijöiden henkiseen hyvinvointiin. Koulutuksen järjestäjä vastaa henkilöstöpolitiikan raameista, joiden suunnittelussa ja toteutuksessa tulee ottaa huomioon muun muassa työehtosopimusten, työ- ja yhteistoimintalainsäädännön, tasa-arvolainsäädännön ja yhdenvertaisuuslain vaatimukset.

Oppilaitoksen johto vastaa koulutuksen järjestäjän henkilöstöpolitiikan toteutuksesta oppilaitoksessa. Omalla panoksellaan johto pystyy vaikuttamaan merkittävästi yhteistoiminnan toteutumiseen johdon ja henkilöstön välillä, työn suunnitteluun ja osaamisen kehittämiseen. Oppilaitostasolla oleellisia henkilöstöjohtamisen välineitä ovat muun muassa yhteistoiminnalliset suunnittelu- ja palautekokoukset, henkilöstön koulutus/kehittämissuunnitelma, sekä säännölliset kehityskeskustelut esimiehen ja alaisen välillä.

Henkilöstöpolitiikan sosiaaliseen kestävyysnäkökohtia:

- Säännölliset ja dokumentoidut kehityskeskustelut (mm. yhteinen työn arviointi esimiehen ja alaisen välillä, työn suunnittelu ja kehittäminen, lisäkoulutus, molemminpuolinen palaute ja sen käsittely)
- Yhteisesti henkilöstön ja johdon kesken vahvistetut, lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiset työskentelyn pelisäännöt (esim. työaika, etätyö, joustot ja liukumat, ylityöt, lomat, ym.)
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tukeminen
- Työsuhteiden laatu (määräaikaisten, osa-aikaisten ja vakinaisten työsuhteiden osuudet)
- Tasa-arvoinen palkkaus sukupuolten välillä
- Vähemmistöryhmiin kuuluvien ja vajaakuntoisten palkkaaminen
- Menettelytavat työvoiman vähentämistilanteissa (yhteistoimintaneuvottelut, uuden työpaikan etsimisen tuki, ym.)
- Mahdollisuudet jatkuvaan ammatilliseen osaamiseen kehittämiseen

Työn suunnittelun kannalta keskeisiä henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ovat mm.:

- Työhön ohjaus ja perehdytys
- Työn mitoitus, vaihtelevuus, sopivat haasteet, ylityöiden hallinta, lomat, ym.
- Mahdollisuudet vaihtelevien työ- ja opetusmenetelmien käyttöön
- Opetusryhmien koot ja tilojen riittävä koko
- Työelämän joustot: työntekijän terveydentila, elämäntilanne, ym.
- Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa oman työn määrään, sisältöön, työtahtiin ja työtapoihin
- Mahdollisuudet keskustella esimiehen ja kollegojen kanssa mahdollista ongelmista, työnjaosta, työkäytäntöjen kehittämisestä ym.



Vaatimukset

- Koulutuksen järjestäjä noudattaa henkilöstöpolitiikan ja -käytäntöjen suunnittelussa työehtosopimusten ja lainsäädännön vaatimuksia (mm. työ- ja yhteistoimintalainsäädäntö, tasa-arvolainsäädäntö ja yhdenvertaisuuslaki).
- Oppilaitoksella on käytännöt, jotka varmistavat yhteistoiminnallisen työn suunnittelun johdon ja henkilöstön kesken.
- Oppilaitoksessa toteutetaan säännölliset kehityskeskustelut esimiesten ja alaisten välillä.
- Oppilaitoksella on suunnitelma henkilöstön osaamisen kehittämistä:
 - lisäkoulutukselle on asetettu tavoitteet toimintasuunnitelmassa ja niiden toteutumista arvioidaan
 - koulutusmäärärahat on eritelty oppilaitoksen budjetissa
 - henkilökohtainen osaamiskartoitus ja koulutussuunnitelma päivitetään yhdessä työntekijän kanssa vuosittain esim. kehityskeskustelun yhteydessä
 - oppilaitoksella on ajantasainen henkilöstön koulutusrekisteri
 - osaamisen kehittämistä tuetaan monipuolisin keinoin, esim. työkierto ja urasuunnittelu, mahdollisuudet oppia työssä, kollegalta oppiminen, mahdollisuus projektityöskentelyyn, tiimityöskentely, työyhteisön yhteiset tilaisuudet jne.

3.2 Vuorovaikutus ja yhteistoiminnallinen työskentelykulttuuri

Kohdan selitys

Vuorovaikutus, yhteistoiminnallisuus ja osallistuminen ovat sosiaalisen kestävyuden ydinsisältöä. Oppilaitosyhteisön hyvinvoinnin kannalta oleellisia ovat toimivat ja luottamukselliset lasten / nuorten ja aikuisten väliset ja keskinäiset vuorovaikutussuhteet, yksilöiden kiinnittyminen yhteisöön ja ryhmään sekä osallistumisen ja sosiaalisen tuen mahdollisuudet. Oppilaiden emotionaalinen hyvinvointi ja oppimistulokset ovat myös vahvassa yhteydessä toisiinsa (mm. *Stakes, Kouluhyvinvointi 2002, Opas kouluterveydenhuollolle, peruskouluille ja kunnille*).

Osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet ovat kestävä kehityksen kasvatuksen kulmakivi. Luottamus omiin kykyihin ja taitoihin vaikuttaa ovat olennaisia kasvatettaessa vastuullisia kansalaisia. Ne antavat yksilölle tunteen siitä, että hänen teoillaan ja toiminnallaan on merkitystä ("voimaantuminen"). Ihminen, joka luottaa omiin kykyihinsä toimia, käyttäytyy vastuullisesti paljon todennäköisemmin kuin ihminen, joka tuntee itsensä voimattomaksi. Tämä luottamus vahvistuu ympäröivässä yhteisössä toimimalla. Henkilöstön ja oppilaiden osallisuuden lisääminen on myös voimavara organisaation kehittämiseen. (Voimaantumista ks. esim. Hugerford & Volk, 1990, *Changing learner behaviour through environmental education. Journal of Environmental Education* 21: 3, 8-12.; Paloniemi Riikka & Koskinen Sanna, 2005, *Ympäristövastuullinen osallistuminen oppimisprosessina. Terra* 117: 1, 17-32.)



Henkilöstön ja oppilaiden osallistumisen lakisäätteisiä perusteita

Henkilöstön osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuuksia säätelee yhteistoiminta- ja työsuojelulainsäädäntö. *Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (ja kuntayhtymissä) sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä* määritellään, että (lain) tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua toiminnan kehittämiseen ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun, sekä samalla edistää toiminnan tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. *Työturvallisuuslaki* sekä *laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta* antavat säädöksiä työntekijöiden osallistumisesta työturvallisuuden edistämiseen. *Työterveyshuoltolain* mukaan henkilöstöllä ja heidän edustajillaan tulee olla mahdollisuus osallistua työterveyshuollon suunnitteluun ja sen kehittämiseen.

Suomen perustuslain mukaan lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti. Maaliskuussa 2006 voimaan tuleen *Nuorisolain* mukaan nuorille tulee varata mahdollisuuksia osallistua paikallista nuorisotyötä sekä nuorisopolitiikkaa koskevien asioiden valmisteluun. Lisäksi nuoria on kuultava heitä koskevissa asioissa.

Elokuussa 2007 voimaan astuneen *perusopetuslain muutoksen* mukaan peruskoululla voi olla oppilaskunta, jonka tehtävänä on edistää oppilaiden yhteistoimintaa, vaikutusmahdollisuuksia ja osallistumista oppilaita koskevissa asioissa. Oppilaskunnan toiminnan järjestämisestä päättää opetuksen järjestäjä. Jos opetuksen järjestäjä ei järjestä oppilaskuntatoimintaa, sen tulee muulla tavoin huolehtia, että oppilailta on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä koulunsa tai muun toimintayksikkönsä toimintaan liittyvistä, oppilaita yhteisesti koskevista asioista.

Lukiolaki ja *laki ammatillisesta koulutuksesta* edellyttävät, että oppilaitoksella on opiskelijoista koostuva oppilaskunta, joka edistää opiskelijoiden yhteistoimintaa ja koulutyötä. Lisäksi koulutuksen järjestäjän tulee varata opiskelijoille mahdollisuus osallistua koulutuksen kehittämiseen sekä kuulla opiskelijoita ennen opintoihin ja muihin opiskelijoiden asemaan olennaisesti vaikuttavien päätösten tekemistä. Oppilaskunta käyttää opiskelijoiden puhevaltaa edellä mainituissa asioissa.

Vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnallisen työskentelykulttuurin edistäminen

Oppilaitoksella on monia keinoja vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnallisen työskentelykulttuurin edistämiseen. On tärkeää, että oppilaitoksessa on muodollisia osallistumisen tapoja ja foorumeita, jotka mahdollistavat kaikkien oppilaitosyhteisön jäsenten ja tärkeiden sidosryhmien osallistumisen toiminnan suunnitteluun ja päätöksentekoon.

Muodollisia osallistumisen tapoja ovat esim.

- opettajien ja koko henkilöstön yhteiset kokoukset
- tiimit ja suunnitteluryhmät
- kehityskeskustelut
- säännölliset kyselyt henkilökunnalle, oppilaille ja vanhemmille
- arviointikokoukset
- avoimet ja toimivat tiedotuskäytännöt
- oppilaskuntatoiminta
- vanhempaintoimikunta



Pelkkä muodollisten osallistumisen tapojen olemassaolo ei kuitenkaan vielä takaa aitoja vaikuttamisen mahdollisuuksia ja yhteistoiminnallista työskentelykulttuuria. On tärkeää, että oppilaitosyhteisön toimintakulttuuria ja työilmapiiriä kehitetään avoimeksi, hyväksyväksi, tukevaksi ja toisia arvostavaksi, ja että kaikkien yhteisön jäsenten (niin nuorten kuin aikuistenkin) mielipiteet tulevat oikeasti kuulluksi ja huomioon otetuiksi. Tällaisen työskentelykulttuurin synnyttämisessä keskeinen merkitys on rehtorin ja esimiesten johtamistavalla, mutta tärkeää on myös, että jokainen yhteisön jäsen sisäistää nämä periaatteet.

Oppilaiden osallistumisen mahdollisuudet eivät saisi rajoittua pelkästään vaikuttamiseen oppilaskuntatoiminnan kautta. Osallisuuden edistämisen tulisi olla myös tärkeä opetuksen suunnittelussa huomioon otettava näkökohta. Tämä tarkoittaa oppilaan roolin muuttumista passiivisesta tiedon omaksujasta aktiiviseksi toimijaksi, joka ottaa suuremman vastuun omasta oppimisestaan, ja samalla osallistuu myös opetuksen ja oppimistapahtumien suunnitteluun.

Esimerkkejä oppilaiden osallistumisen edistämisestä löytyy esimerkiksi Opetushallituksen Nuorten osallisuushankkeen tuotoksista: www.oph.fi -> Kehittämishankkeet -> Nuorten osallisuushanke.

Vaatimukset

- Oppilaitoksella on käytäntöjä, joilla edistetään mm. seuraavia asioita:
 - Eri henkilöstöryhmien mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa oppilaitoksen asioista päättämiseen (esim. oppilaitoksen tavoitteet, taloussuunnittelu, työjärjestelyt, työilmapiirin ja toiminnan kehittäminen)
 - Oppilaiden mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa oppilaitoksen asioista päättämiseen
 - Huoltajien mahdollisuudet osallistua opetus- ja kasvatustyön suunnitteluun ja arviointiin
 - Muiden sidosryhmien mahdollisuudet osallistua oppilaitoksen toiminnan kehittämiseen
 - Avoimet ja toimivat tiedotuskäytännöt (hallinto - henkilöstö - oppilaat/opiskelijat, tiedonkulun varmistaminen molempiin suuntiin)
 - Vuorovaikutus ja yhteistyö opettajien välillä
 - Vuorovaikutus ja yhteistyö esimies-alaisuhteissa
 - Vuorovaikutus ja yhteistyö opetus- ja muun henkilökunnan välillä
 - Ei-opettavan henkilöstön osallistuminen opetus- ja kasvatustyöhön
 - Opettajien ja oppilaiden välinen vuorovaikutus
- Oppilaitoksessa on organisoitu oppilas-/opiskelijakunnan toiminta:
 - Oppilaitoksella on käytössä oppilaskunnan hallituksen valintamenettely, jonka yhteydessä oppilaita perehdytetään oppilaskuntatoimintaan ja sen tarkoitukseen sekä oppilaiden vaikutusmahdollisuuksiin oppilaitoksen yhteisiin asioihin. Luokan edustajan valinnan yhteydessä keskustellaan oppilaskunnan hallituksen ja luokan edustajan tehtävistä sekä luokan toiveista edustajalleen. (*Katso Osallistuva oppilas – yhteisöllinen koulu, OPM:n julkaisuja 2005:19*)

- Oppilaskunnan toimintaa tukee opettajien keskuudesta valittu ohjaava opettaja
- Oppilaskunnan toiminnasta tiedotetaan monipuolisten välineiden kautta: esim. nettisivut, sähköposti, monitori, ilmoitustaulu, kirjeet, keskusradio, sisäinen lehti, luokkainfot, tiedostustilaisuudet, opinto-ohjaajat, luokanvalvojan tunnit, uusien oppilaiden perehdytys
- Oppilaitoksella on käytännöt oppilaskunnan kuulemiseen ja sen tekemien esitysten käsitteilyyn
- Oppilaskunnalla on edustajat oppilaitoksen johtoryhmässä sekä suunnitteluryhmissä ja kokouksissa, joissa käsitellään oppilaita koskevia asioita
- Oppilaitoksella on käytäntöjä, joilla edistetään avoimen, myönteisen ja kannustavan työilmapiirin ja luottamuksen syntymistä, esim.
 - arvokeskustelu, henkilökunnan esimerkki, yhteistyötilanteiden synnyttäminen oppilaiden ja aikuisten välille, myönteinen palaute (esimieheltä ja kollegoilta, opettajien palaute oppilaille), kehityskeskustelut, avoin keskustelukulttuuri, kokoukset, kodin ja koulun yhteistyö

3.3 Yhdenvertaisuus ja konfliktien ehkäisy

Kohdan selitys

Demokratia, tasa-arvo, oikeudenmukaisuus ja hyvinvointi ovat osa suomalaisen yhteiskunnan ja myös oppilaitosten toiminnan arvoperustaa. Näitä arvoja tulee vaalia jokapäiväisessä koulutyössä niin henkilöstön kuin oppilaidenkin kesken. Arvojen toteutuminen ei ole itsestäänselvyys. Esimerkiksi kiusaaminen on merkittävä lasten ja nuorten välittömän hyvinvoinnin ja koulutyytyväisyyden uhka.

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki kieltävät syrjinnän, jonka perusteena on sukupuoli, etninen tai kansallinen alkuperä, ikä, kansalaisuus, uskonto, vakaumus, mielipide, vammaisuus, sukupuoli-suuntautuminen, terveydentila, tai muun henkilöön liittyvä syy. *Työturvallisuuslaki* edellyttää työnantajalta toimenpiteitä epäasiallista kohtelua ja häirintää koskevissa tilanteissa.

Perusopetuslain, lukiolain ja ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan oppilaalla tai opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on laatia opetussuunnitelman yhteydessä suunnitelma oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä toimeenpanna suunnitelma ja valvoa sen noudattamista ja toteutumista. Edellä mainitut lait määräävät myös, että koulutuksen järjestäjän on hyväksyttävä tai annettava oppilaitoksessa sovellettavat järjestysmääräykset, joilla edistetään sisäistä järjestystä, opiskelun esteetöntä sujumista sekä oppilaitosyhteisön turvallisuutta ja viihtyisyyttä.

Vaatimukset

- Koulutuksen järjestäjä on laatinut suunnitelman oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Suunnitelman toimenpiteet on otettu käyttöön oppilaitoksessa.
- Oppilaitoksella on järjestyssäännöt, joilla edistetään sisäistä järjestystä, opiskelun esteetöntä sujumista sekä oppilaitosyhteisön turvallisuutta ja viihtyisyyttä.
- Oppilaitoksella on kirjattuja ohjeita ja periaatteita sekä toimintatapoja, joilla
 - a) edistetään oppilaitosyhteisön jäsenten oikeudenmukaista kohtelua, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista esteettömyyttä, tasa-arvon toteutumista ja syrjinnän ehkäisyä, esim.
 - oppilaiden ja henkilöstön oikeuksien ja velvollisuuksien määrittely, yhteinen keskustelu em. aiheista, yhteisesti sovitut järjestys/ pelisäännöt, koulutus ja perehdytys, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden loukkauksiin puuttuminen, "nollatoleranssi", tilojen esteettömyys, vakaumusten huomioiminen, erilaisuuden ja ihmisoikeuksien käsittely opetuksessa, tuki oppimisvaikeuksista kärsiville, erityisoppilaiden tasavertaiset osallistumisen mahdollisuudet oppilaskuntaan, ryhmiin, ym.
 - b) ehkäistään fyysisten ja psyykkisten konfliktitilanteiden syntyä ja hallitaan niitä (kiusaaminen, uhkailu, väkivalta, ahdistelu, ym.), sekä edistetään työrauhaa ja yhteis-/luokkahengen syntymistä esim.
 - järjestyssäännöt, kriisi- ja kiusaamistilanteissa toimiminen ja niiden ehkäisy, sovittelu-toiminta, näkyvä ja riittävä valvonta, välitön puuttuminen syrjintään ja kiusaamiseen, ryhmänohjaus, opettajien koulutus, kannustus kertomaan välittömästi kiusaamisesta tai uhkailusta, luokan vanhimmat, leirikoulut, juhlat, tapahtumat, retket, kummioppi-laat, erityisopetuksen ja oppilashuollon tuki, luokan palkitseminen hyvästä työstä, ryhmäkeskustelut

3.4 Henkilöstön työterveys ja -hyvinvointi

Kohdan selitys

Henkilöstön työterveyshuollon järjestäminen on koulutuksen järjestäjän vastuulla. *Työterveyshuoltolain* mukaan työterveyshuollon järjestämisestä ja sen kehittämistarpeista tulee neuvotella henkilöstön edustajien kanssa. Lain mukaan koulutuksen järjestäjän tulee laatia työterveyshuollon toimintasuunnitelma yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Se voi olla osa työsuojelun toimintaohjelmaa.

Työterveyshuollon tärkeänä tavoitteena on tehdä ennaltaehkäisevää toimintaa työterveyden ja -hyvinvoinnin edistämiseksi yhteistyössä työnantajan ja henkilökunnan kanssa. Työterveyshuolto-laissa on lueteltu "hyvän työterveyshuollon käytäntöjä", joita ovat muun muassa:

- Työn ja työolosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden selvittäminen ja arviointi toistuvien työpaikkakäynnien



- Työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, arviointi ja seuranta
- Toimenpide-ehdotukset työterveyshuollolta työtilojen ja -olosuhteiden terveellisyyden ja turvallisuuden parantamiseksi (työterveyshuollon toimintasuunnitelma/työsuojelun toimintaohjelma)
- Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus työn terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työntekijöiden terveyttä koskevissa asioissa
- Työhyvinvoinnin / työkyvyn ylläpitoa edistävän ohjelman suunnittelu ja toteutus

Oleellista on, että oppilaitoksessa nähdään henkilöstön työterveyteen ja -hyvinvointiin liittyvät asiat monipuolisesti fyysisen ja psyykkisen terveyden ja hyvinvoinnin ja toimintakyvyn ylläpitämisenä, johon pyritään aktiivisiin, ennaltaehkäiseviin toimenpitein. Työkyvyn ylläpito ei saa olla pelkän henkilöstön virkistystoiminnan varassa. On tärkeää, että oppilaitoksen johto ottaa työhyvinvointinäkökohdat kokonaisvaltaisesti huomioon myös henkilöstön työn ja työolojen suunnittelussa ja työyhteisön kehittämisessä. Työterveyshuolto toimii koulutuksen järjestäjää ja oppilaitosta tukevana asiantuntijana, mutta vastuu työterveyden ja -hyvinvoinnin edistämisestä on koulutuksen järjestäjällä ja oppilaitoksella itsellään.

Oppilaitoksella tulee olla myös selkeä toimintamalli, jonka avulla työntekijä voi saada esimiehen ja/tai työterveyshuollon tukea ongelmatilanteissa (esimerkiksi epäasiallinen kohtelu, työssä jaksaminen, sairaudet, ihmissuhteet, päihteiden käyttö, mielenterveysongelmat).

Vaatimukset

- Koulutuksen järjestäjä on organisoinut oppilaitoksen henkilöstön työterveyshuollon. Henkilöstön edustajien kanssa on neuvoteltu työterveyshuollon järjestämisestä ja/tai sen kehittämistarpeista.
- Koulutuksen järjestäjä on laatinut lakisääteisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman (työterveyshuoltolaki) yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa. Suunnitelmaa päivitetään vuosittain, ja se voi olla osa työsuojelun toimintaohjelmaa.
 - työterveyshuolto on tehnyt yhteistyötä oppilaitoksen kanssa ennalta ehkäisevässä työterveyshuollossa (ks. ”hyvän työterveyshuollon käytännöt yllä”).
- Oppilaitoksessa on tehty toimenpiteitä henkilöstön työhyvinvoinnin ja työterveyden edistämiseksi, esim.
 - työn suunnittelu, ihmissuhteiden ja työilmapiirin kehittäminen, terveelliset työskentelytavat, fyysisestä kunnosta huolehtiminen, ravinto, mielenterveyden ylläpito, ym.
- Oppilaitoksella on toimintamalli, jolla työntekijä voi saada esimiehen ja/tai työterveyshuollon tukea ongelmatilanteissa, esim. epäasiallinen kohtelu, työuupumus, sairaudet, ihmissuhteet, päihteiden käyttö, mielenterveysongelmat, ym.

3.5 Oppilas/opiskelijahuolto ja opiskelun tuki

Kohdan selitys

Perusopetuksen ops-perusteissa kuvataan oppilashuollon tavoitteita seuraavasti:

”Oppilashuoltoon kuuluu lapsen ja nuoren oppimisen perusedellytyksistä, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtiminen. Oppilashuolto on sekä yhteisöllistä että yksilöllistä tukea. Tavoitteena on luoda terve ja turvallinen oppimis- ja kouluympäristö, suojata mielenterveyttä ja ehkäistä syrjäytymistä sekä edistää koulu yhteisön hyvinvointia.

Oppilashuollolla edistetään välittämisen, huolenpidon ja myönteisen vuorovaikutuksen toimintakulttuuria koulu yhteisössä sekä varmistetaan kaikille tasavertainen oppimisen mahdollisuus. Oppilashuollolla tuetaan yksilön ja yhteisön toimintakyvyn säilyttämistä fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta uhkaavissa tilanteissa. Oppilashuollolla edistetään lapsen ja nuoren oppimista sekä tasapainoista kasvua ja kehitystä.

Oppilashuollon tavoitteena on oppimisen esteiden, oppimisvaikeuksien sekä koulunkäyntiin liittyvien muiden ongelmien ehkäiseminen, tunnistaminen, lieventäminen ja poistaminen mahdollisimman varhain. Oppilashuoltoon sisältyvät opetuksen järjestäjän hyväksymän opetussuunnitelman mukainen oppilashuolto sekä oppilashuollon palvelut, jotka ovat kansanterveyslaissa tarkoitettu kouluterveydenhuolto sekä lastensuojelussa tarkoitettu kasvatuksen tukeminen.

Oppilashuolto kuuluu kaikille koulu yhteisössä työskenteleville sekä oppilashuoltopalveluista vastaaville viranomaisille. Sitä toteutetaan hyvässä yhteistyössä kotien kanssa. Yksittäistä oppilasta koskevien tarvittavien oppilashuollollisten tukitoimien suunnittelussa tulee kuulla lasta tai nuorta ja huoltajaa. Oppilashuoltotyötä ohjaavat luottamuksellisuus, lapsen, nuoren ja heidän huoltajiensa kunnioittaminen sekä eri osapuolien tietojensaantia ja salassapitoa koskevat säädökset. Oppilashuoltotyötä voidaan koordinoida ja kehittää moniammatillisessa oppilashuoltoryhmässä.”

Kansanterveyslain mukaan kunnan on ylläpidettävä peruskoulujen ja lukioiden kouluterveydenhuoltoa, johon sisältyy ”koulu yhteisön terveellisyyden ja turvallisuuden valvonta ja edistäminen yhteistyössä henkilökunnan työterveyshuollon kanssa, oppilaan terveyden seuraaminen ja edistäminen, yhteistyö muun oppilashuolto- ja opetushenkilöstön kanssa sekä terveydentilan toteamista varten tarpeellinen erikoistutkimus”. Kunnan velvollisuutena on myös ylläpitää terveyden- ja sairaanhoitoa sekä suun terveydenhuoltoa muiden kunnassa toimivien oppilaitosten opiskelijoille näiden kotipaikasta riippumatta. Kunnan velvollisuutena on myös näiden oppilaitosten terveydellisten olojen valvonta.

Vaatimukset

- Koulutuksen järjestäjä on laatinut yhdessä kunnan sosiaali- ja terveystoimen kanssa alueensa oppilashuollon toteuttamissuunnitelman ja toiminnan arviointisuunnitelman, sekä varmistanut tarvittavat resurssit oppilashuollon toteutukseen.
- Kunta on järjestänyt alueellaan toimivien koulujen ja oppilaitosten koulu- ja opiskelijaterveydenhuollon.
- Oppilaitoksella on moniammatillinen oppilashuoltoryhmä, johon kuuluvat esimerkiksi rehtori, opettajien edustaja(t), erityisopettaja, koululääkäri, kouluterveydenhoitaja, koulu-psykologi, kuraattori ja opinto-ohjaaja, lastensuojelutyöntekijä, erityisnuorisotyöntekijä tai poliisi. Ryhmä koordinoi ja kehittää oppilashuollon toteutusta, ja osallistuu myös oppilaitoksen sisäiseen kehittämiseen.

- Oppilaitoksella on käytäntöjä ja tapahtumia, joilla edistetään terveellisiä elämäntapoja, esim.
 - terveys- ja ravitsemuskasvatus opetuksessa (terveyskasvatus, liikunta, biologia, kotitalous), tupakoinnin ehkäisyohjelma, liikuntapäivät, päihteettömyyden edistämiskampanjat, nimetön kirje terveydenhoitajalle, terveellinen kouluruoka, teemapäivät, terveysneuvonta
- Oppilaitoksella on käytännöt yhteistyöhön kodin, koulun, oppilashuollon palvelujen asiantuntijoiden tai muiden asiantuntijoiden ja paikallisten tukiverkostojen kanssa.
 - Esimerkkejä muista oppilashuollon sidosryhmistä: Friends-ohjelma (Aseman lapset ry), Non fighting generation ry, muut oppilaitokset, sosiaalitoimi (kuraattoriyhteistyö, tutkimukset, lausunnot, perheneuvola), nuorisopoliisi (laillisuuskasvatus), seurakunta, työvoimatoimisto, päihteiden käytön ehkäisy, SPR (No hätä -kilpailu), Nuorten palvelupiste (sosiaalitoimi), A-klinikka
- Oppilaitoksessa on määritelty toimenpiteet sekä työn- ja vastuunjako ongelma- ja kriisitilanteiden ehkäisemiseksi, havaitsemiseksi tai hoitamiseksi / oppilaan tukemiseksi:
 - poissaolojen seuranta
 - kiusaaminen, väkivalta ja häirintä
 - mielenterveyskysymykset
 - tupakointi ja päihteiden käyttö
 - erilaiset tapaturmat, onnettomuudet ja kuolemantapaukset
 - esimerkkejä: opettajan rooli ongelmien tunnistamisessa ja puuttumisessa, kertominen kiusaamisesta välittömästi jollekin aikuiselle, oppilashuoltoryhmän aktiivinen työskentely "turvaverkkona", yhteistyö vanhempien kanssa, oppilaitospastori, tukioppilaat, erityisopetus, välituntivalvonta, terveydenhoitaja, vertaissovittelu, koulupsykologin ja kuraattorin palvelut
- Oppilaitoksella on oppimisen sekä lapsen ja nuoren fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kehityksen tukemiseksi monipuolinen järjestelmä, joka ottaa huomioon erilaista tukea tarvitsevien oppilaiden tarpeet, esim.
 - erityisopetus, HOPS, HOJKS (henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma erityisopetukseen otetulle), tukiopetus, opinto-ohjaus, kummioppilaat, oppilashuoltoryhmä, ryhmänohjaaja, pienluokka, läksyparkki, arviointikeskustelut, jatko-opintoihin ohjaus, klinikkaopetus, luki-testit, tuetun asumisen projekti opiskelijasuntolassa, yhteistyö huoltajien kanssa, ...