



Työssäoppiminen -ohjeita ja neuvoja yrityksille

Sisällys

Työpaikalla tapahtuva oppiminen.....	4
Koulutussopimus.....	5
Oppisopimus.....	6
Suunniteltava yhdessä.....	7
Työpaikkaohjaaja.....	8
Vastuullinen opettaja.....	9
Työturvallisuus.....	10
Noudatettava työaika.....	11
Kustannukset yritykselle.....	12
Verovapaat korvaukset.....	13
Opiskelijan arviointi.....	14



Johdanto

Työpaikalla tapahtuva oppiminen – työssäoppiminen – on ammatillisen koulutuksen toimeenpanossa keskeinen asia. Suuri osa oppimisesta ja osaamisen arvioinnista halutaan toteuttaa työpaikoilla. Tämän toteutuminen ja osaavan työvoiman saaminen tulevaisuudessa edellyttävät toimivaa yhteistyötä työelämän ja oppilaitosten välillä.

Työssäoppiminen on parhaimmillaan kaikkia osapuolia palvelevaa. Opiskelija hyötyy paremmasta oppimisympäristöstä ja paremmista oppimistuloksista. Oppilaitos saa mahdollisuuden tarjota opiskelijoilleen laadukkaampia koulutuspalveluja. Opettajille aukeaa tilaisuus päivittää ja ylläpitää omaa ammatillista osaamistaan. Yritykset pääsevät vaikuttamaan suoraan oppimistavoitteisiin ja opetuksen sisältöön.

Työssäoppiminen on erinomainen rekrytointikanava yrityksille. Työssäoppiminen-opas toimii apuna työssäoppimisen suunnittelussa, jotta siitä saadaan laadukasta ja kaikkia osapuolia palvelevaa. Opas on tehty yritysten näkökulmasta. Siihen on sisällytetty joukko ohjeita, joiden avulla kiireinenkin yrityksen edustaja voi varmistua siitä, että työssäoppiminen on asianmukaisesti suunniteltu ja voidaan toteuttaa hallitusti.

Opas käsittelee ensisijaisesti nuorisoasteen opiskelijoiden työssäoppimista, mutta soveltuu hyvin myös aikuiskoulutuksen suunnittelun apuvälineeksi.

Juha-Ville Mäkinen, erityisasiantuntija
LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry



Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Työpaikalla tapahtuva oppiminen – työssäoppiminen – on osa ammatillista tutkintoon johtavaa koulutusta. Työpaikoilla tapahtuu myös tutkinnon saamiseksi ratkaisevaa osaamisen arviointia, kansankielellä näyttöjä. Siihen liittyy kansalasiin kohdistuvaa julkisen vallan käyttöä, jonka vuoksi se on tarkasti säädeltyä. Toimintaa ohjaavat toimivaltaisten tahojen vahvistamat asiakirjat, joita on noudatettava ja joiden tarkoituksena on varmistaa kansalaisten oikeusturva ja asiallinen kohtelu.

Työssäoppimista ohjaavat asiakirjat

- Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017)
- Tutkinnon perusteet -määräys (Opetushallitus)
- Opiskelijan osaamisen kehittämissuunnitelma (koulutuksen järjestäjät)

Asiakirjat muodostavat ketjun, jossa ylemmät antavat valtuuden määrittää jokin asia seuraavassa ”portaassa”. Ne myös velvoittavat suunnittelemaan ja huomioimaan tiettyjä seikkoja.

” Yritysten näkökulmasta tärkein asiakirja on koulutuksen järjestäjän laatima opiskelijan osaamisen kehittämissuunnitelma, joka sisältää tiedot mm. työssäoppimisen jaksotuksesta, tavoitteista, ohjauksesta ja arvioinnista.

Koulutuksen järjestäjät ovat paikallisia tai alueellisia toimijoita, joilla on tutkintoviranomaisen valtuudet. Ammatillisten tutkintojen järjestäminen edellyttää opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää järjestämislupaa, joka voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, rekisteröidylle yhteisölle tai säätiölle. Nämä ylläpitävät ammatillisia oppilaitoksia, jotka vastaavat tutkintojen käytännön toimeenpanosta.

Koulutuksen järjestäjä päättää tutkintokoulutuksen sisällöstä ja toteuttamisesta tutkinnon perusteiden mukaisesti. Opetus on julkista lukuun ottamatta työpaikalla järjestettävää koulutusta. Koulutuksen järjestäjä eli käytännössä oppilaitoksen henkilökunta laatii henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman yhdessä opiskelijan kanssa. Suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja tai opinto-ohjaaja. Kun koulutukseen liittyy koulutussopimukseen perustuvaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai se järjestetään oppisopimuskoulutuksena, henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan osallistuu myös työpaikan edustaja.



Koulutussopimus

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä.

Koulutussopimus on koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välinen määräaikainen sopimus. Sopimus voidaan solmia tutkinnon osittain, tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista tai useammasta tutkinnon osasta. Koulutussopimus tulee antaa tiedoksi opiskelijalle.

” Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa!

Koulutussopimukseen liitetään opiskelijalle laaditun, henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman osat, jotka koskevat työssäoppimista. Henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelmasta tulee ilmetä mm. ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen

Koulutussopimuksessa sovitaan:

- Osapuolten tehtävistä
- Työssäoppimisen aloitus- ja päättymispäivästä
- Muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä asioista

Koulutussopimukseen liitettävästä opiskelijan henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelman osasta tulee ilmetä ainakin seuraavat tiedot:

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

Koulutussopimus voidaan aina purkaa sopijapuolten yhteisellä sopimuksella. Koulutussopimuksen voi lisäksi kumpikin sopijapuoli purkaa toista osapuolta kuultuaan, jos työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ei noudateta koulutussopimuksen ehtoja, esim. sovittua työaikaa tai työturvallisuusmääräyksiä. Opiskelijan salassapitovelvollisuuden sovelletaan, mitä vastaavissa tehtävissä työskentelevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden salassapidosta säädetään.

” Opiskelijaa ei tule ottaa työpaikalle ennen kuin sopimus on asianmukaisesti tehty ja allekirjoitettu.



Oppisopimus

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Oppisopimuskoulutuksessa olevan päätoimisen opiskelijan viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia.

” Oppisopimuskoulutus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen.

Jos työnantajalle arvioidaan aiheutuvan kustannuksia oppisopimuskoulutuksesta, koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta siten kuin siitä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevassa sopimuksessa sovitaan.

Oppisopimuksesta tulee ilmetä:

- Osapuolten tehtävät
- Oppisopimuskoulutuksen aloitus- ja päättymispäivät
- Työnantajalle mahdollisesti maksettava koulutuskorvaus
- Muut tarpeelliset oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen liittyvät asiat

Oppisopimukseen liitettävästä opiskelijan henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelman osasta tulee ilmetä ainakin seuraavat tiedot:

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

” Oppisopimus voidaan aina purkaa sopijapuolten yhteisellä sopimuksella.

Työsopimukseen perustuva oppisopimus voidaan lisäksi purkaa työsopimuslain mukaisilla perusteilla ja koulutuksen järjestäjän luvalla työsopimuslaissa säädetyillä irtisanomisperusteilla.

Oppisopimus katsotaan purkautuneeksi, jos oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskeva sopimus puretaan tai jos koulutuksen järjestäjä on peruuttanut opiskelijan opiskeluoikeuden.



Suunniteltava yhdessä

Säädösten mukaan oppilaitoksen ja työnantajan edustajien on suunniteltava yhdessä työssäoppimisen tavoitteet ja toteutuksen. He sopivat myös siitä, miten ennen työssäoppimisen alkua varmistetaan siitä, että opiskelijan osaaminen on riittävällä tasolla sovittuihin työtehtäviin nähden.

” Työssäoppiminen on opiskelumenetelmä. Siihen liittyvät tavoitteet ja muu opetuksen kokonaisuus on esitetty opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa.

Opetus ja tutkinnon suorittaminen suunnitellaan tutkinnon osittain. Tutkinto suoritetaan suorittamalla vaadittu määrä tutkinnon osia, jotka muodostavat itsenäisen, erikseen suunnitellun ja arvioitavan kokonaisuuden.

Opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa on esitetty tutkinnon osittain toteutettava hänelle tarkoitettu opetus, tutkinnossa vaadittava osaaminen ja opiskelijan arviointi. Työssäoppimisen tavoitteet, kesto ja arviointi perustuvat tähän suunnitelmaan kaikissa niissä tutkinnon osissa, joihin liittyen koulutuksen järjestäjä on päättänyt käyttää sitä opiskelumenetelmänä.

” Työssäoppimisen suunnittelu aloitetaan tutustumalla opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan.

Työssäoppimisjakson suunnittelussa kyse on niistä käytännön seikoista, joilla opiskelijalle asetetut oppimistavoitteet ja tutkinnon vaatimukset saadaan toteutumaan. Tärkeitä ovat myös oppimisen etenemisen seurannan ja osaamisen arvioinnin suunnittelu.

Jos henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma ei anna riittäviä lähtötietoja työssäoppimisen suunnitteluun, on sitä täydennettävä ja tarkennettava. Tämä on koulutuksen järjestäjän tehtävä.



Työpaikkaohjaaja

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017, 72 §):

” Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen tekeminen edellyttää, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä tutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ja näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö.

Työnantaja nimeää opiskelijaa varten työpaikkaohjaajan, jonka tulee saada oppilaitoksen järjestämä perehdytys tehtävää varten. Työpaikkaohjaaja huolehtii opiskelijan ohjaamisesta ja valvonnasta. Työpaikkaohjaajalla voi olla useampi opiskelija vastuullaan, mutta tällöin on tilanne harkittava tarkasti.

Työpaikkaohjaajan valintaan kannattaa kiinnittää huomiota. Paitsi että hän on ammatillisesti riittävän kokenut ja pätevä, niin hänen tulee olla sopiva toimimaan nuorten opiskelijoiden kanssa.

Tehtävässä vaaditaan kärsivällisyyttä ja aikuismaisen kypsää suhtautumista sekä tehtävään että opiskelijaan. Tehtävä on vapaaehtoinen ja sen mahdollisista vaikutuksista ansion tasomuutoksiin neuvotellaan paikallisesti.

” Työpaikkaohjaajan perehdyttäminen on koulutuksen järjestäjän vastuulla!



Vastuullinen opettaja

Oppilaitos osoittaa opiskelijaa varten vastuullisen opettajan, joka vastaa opiskelijan työssäoppimisen ohjauksesta ja valvonnasta sekä arvioinneista niitä koskevien suunnitelmien mukaisesti.

Opettajan virkavastuu velvoittaa hänet puuttumaan niihin epäkohtiin, jotka saattavat vaarantaa työssäoppimiselle sovittujen tavoitteiden saavuttamisen. Hän on asiantuntija ja oppilaitoksen nimeämä yhteyshenkilö, jonka puoleen myös työpaikkaohjaajan pitää voida kääntyä erilaisissa ongelmatilanteissa.

Opettajalla tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus huolehtia näistä tehtävistään ja hänen tulee olla tavoitettavissa. Sopimukseen voidaan selvytyden vuoksi kirjata esimerkiksi se aika, joka opettajalle osoitetaan oppilaitoksen puolelta opiskelijoittain ja/ tai yrityksittäin. Opettajalle osoitettavasta aikaresurssista ei neuvotella opettajan itsensä kanssa, vaan asia on sovittava organisaatioiden välillä. Oikea neuvottelukumppani on siis rehtori tai koulutusjohtaja, jolla on valtuudet tehdä asiaan liittyvä sitoumus oppilaitoksen puolesta.

” Opettaja ja työpaikkaohjaaja muodostavat työssäoppimisen onnistumisen kannalta keskeisen työparin.

Heidän keskinäinen yhteistyönsä on ensiarvoisen tärkeää, joten sen käynnistymiseen ja sujuvuuteen kannattaa kiinnittää huomiota. On syytä muistaa, että myös opettaja saattaa tarvita perehdytystä, esimerkiksi yrityksen arvoihin, tavoitteisiin ja liiketoimintamuotoihin.



Työturvallisuus

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017):

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

Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen on varmistuttava siitä, että opiskelija kykenee tekemään hänelle osoitettavat työt turvallisesti ja että hän osaa käyttää työssä tarvittavia työvälineitä turvallisesti.

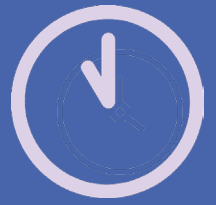
” Työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta!

Opiskelijan työturvallisuuden hallintaan liittyvä arviointi on tehtävä jo ennen työssä-oppimisjakson alkua oppilaitoksen toimesta. Tästä ja arvioinnin tulosten osoittamisesta on syytä sopia koulutussopimuksessa. Opiskelijan perehdyttämisestä työmaalle ja yksittäisiin työtehtäviin vastaa työnantaja.

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijalla on kuvallinen henkilötunniste veronumeroineen sekä tarvittaessa Valtti-, työturvallisuus- ja tulityökortit. Oppilaitos vastaa myös siitä, että opiskelijan tiedot on viety veronumerorekisteriin.

Henkilökohtaisten suojavälineiden, turvajalkineiden, suojapuvun ja huomioliivien hankinnasta vastaa koulutuksen järjestäjä, joka on myös saanut rahoituksen opetuksen järjestämiseksi. Näistä asioista voidaan kuitenkin sopia toisin koulutussopimuksessa.

Ilmoituksen nuorten työntekijäin käyttämisestä vaaralliseen työhön tekee oppilaitos. Se vastaa lisäksi opiskelijan vakuuttamisesta työtapaturmien varalta.



Noudatettava työaika

Opiskelijan noudattama työaika sovitaan koulutussopimuksessa. Pääsääntö on, että opiskelija noudattaa yrityksessä käytössä olevaa työaikajärjestelyä. Opiskelijan on noudatettava sovittua työaikaa.

” Työnantajan on raportoitava työajan noudattamatta jättämisestä välittömästi vastuulliselle opettajalle.

Opiskelijan oppimisen ja toisaalta järjestelyiden selvyiden vuoksi yrityksen ja oppilaitoksen on syytä sopia kirjallisesti siitä, että poissaolojen osalta opiskelijaan sovelletaan samoja sääntöjä ja menettelyjä kuin yrityksen omiin työntekijöihinkin.

Työstä kieltäytymiseen ja työhön tulematta jättämiseen liittyvät käytännöt voidaan soveltuvin osin sopia otettavaksi käyttöön myös työssäoppimisen osalta. Tällaisissa tapauksissa koulutussopimus voidaan jopa purkaa.

Sairaustapaukset

Opiskelijat kuuluvat opiskelijaterveydenhuollon piiriin ja sairaustapauksissa noudatetaan siihen liittyviä ohjeita. Sairaudesta aiheutuvien poissaolojen ilmoitusmenettelystä on syytä sopia koulutussopimuksessa.

” Työpaikkaohjaajalla on oltava tiedossa ne ohjeet, joita opiskelijoiden poissaolo- ja sairaustapauksissa noudatetaan.



Kustannukset yritykselle

Koulutussopimukseen perustuvassa työssäoppimisesta yritykselle aiheutuvat kustannukset ovat pääsääntöisesti välillisiä. Suoria maksuja tai korvauksia yrityksen ei pitäisi joutua maksamaan.

Palkkaa ei makseta

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

” Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa.

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

Työpäivän aikana tapahtuviin siirtymisiin tms. liittyvät kuljetukset järjestää työnantaja.

” Harmaan talouden torjunnan ja nuorten asennekasvatuksen nimissä on erittäin tärkeää, että palkkaa tai siihen verrattavia luontaisetuja ei makseta ilman asianmukaista työ- tai toimeksiantosopimusta ja tarvittavia ilmoituksia verohallinnolle.

Oppisopimuksessa opiskelija on aina työsuhteessa työnantajaan. Tällöin hänelle kuuluvat samat edut kuin muillekin työntekijöille eli hänelle maksetaan esimerkiksi palkkaa ja päivittäisiä matkakustannusten korvauksia kuten yleensäkin. Oppisopimuksen pituus ei vaikuta asiaan, työsuhde syntyy myös lyhyissä oppisopimusjaksoissa.



Verovapaat korvaukset

Verohallinnon päätökset verovapaista korvauksista koskevat työntekijöitä. Oppisopimus-opiskelija on työsuhteessa ja hänelle niitä voidaan maksaa.

Sen sijaan koulutusopimuksen perusteella työpaikoilla olevia opiskelijoita ei voi rinnastaa työntekijöihin, eikä heille pääsääntöisesti voida maksaa verottomia korvauksia.

Tarkempia ohjeita työharjoittelijalle annettujen etujen ja maksettujen korvausten verotuksesta löytyy Verohallinnon ohjeesta VH/2009/00.01.00/2021 (annettu 24.6.2021)

- Jos harjoittelija saa koulu- tai opiskelupäivinä ilmaisen aterian oppilaitokselta, myöskään harjoittelupaikasta saadusta ateristiasta ei synny veronalaista etua. Rahana suoritettava ateriakorvaus on puolestaan verotettavaa tuloa.
- Henkilökuntaedut ovat opiskelijalle veronalaista ansiotuloa. Opiskelijat voivat kuitenkin olla mukana yrityksen järjestämässä virkistystoiminnassa, käyttää työnantajan omia liikuntatiloja ja nauttia kokouskahveista samoin kuin muutkin työntekijät.
- Opiskelijan matkat kotoa yrityksen toimipisteeseen rinnastetaan kodin ja varsinaisen työpaikan välisiin matkoihin, joita ei voi missään tilanteessa korvata verovapaasti. Tämän vuoksi näiltä matkoilta maksettu korvaus on aina harjoittelijalle veronalaista ansiotuloa.
- Työnantaja voi maksaa työntekijälle verovapaita matkakustannusten korvauksia erityiselle työntekemispaikalle. Verotuskäytännössä on hyväksytty, että myös opiskelijalle voidaan maksaa matkakustannusten korvauksia verovapaasti samoin perustein kuin palkansaajalle.
- Yrityksen on toimitettava ennakonpidätys kaikista veronalaisista rahana maksettavista suorituksista. Työharjoittelijalle maksetuista ja tarjotuista veronalaisista suorituksista ja eduista ei makseta työnantajan sairausvakuutusmaksua.



Opiskelijan arviointi

Tutkinnon osien edellyttämä ammattitaito arvioidaan näytöillä. Niissä opiskelija osoittaa osaamisensa tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa. Näyttö toteutetaan työpaikoilla käytännön työtilanteissa. Perustellusta syystä näyttö voidaan kuitenkin järjestää myös muualla kuin työpaikalla.

Näyttöympäristön tulee mahdollistaa tutkinnon perusteissa määrätyn osaamisen osoittaminen. Tarvittaessa näytössä osoitettua osaamista voidaan täydentää muulla osaamisen arvioinnilla.

Osaamisen arvioinnilla annetaan tietoa opiskelijan osaamisesta, varmistetaan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten saavuttaminen. Opiskelijan osaamista arvioidaan monipuolisesti vertaamalla sitä tutkinnon perusteissa määrättyyn osaamiseen. Arvioinnin tulee kattaa kaikki suoritettavan tutkinnon osan perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet.

Koulutuksen järjestäjä laatii osana laadunhallintajärjestelmäänsä suunnitelman osaamisen arvioinnin toteuttamisesta tutkintokohtaisesti.

” Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön toteuttamisesta.

Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arvioinnin toteuttavat ja arvioinnista päättävät yhdessä tutkinnon osittain koulutuksen järjestäjän nimeämät kaksi arvioijaa. Toinen arvioijista on opettaja tai erityisestä syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja ja toinen työelämän edustaja.

Eryisestä syystä arvioinnin voi toteuttaa ja arvioinnista päättää myös kaksi opettajaa tai muuta koulutuksen järjestäjän edustajaa.

Arvioijilla tulee olla riittävä suoritettavaan tutkintoon ja erityisesti arvioitavaan tutkinnon osaan liittyvä ammattitaito ja osaaminen sekä riittävä perehtyneisyys arviointiin ja suoritettavan tutkinnon koulutuksen perusteisiin. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on perehdyttää työelämäedustavat arvioijat osaamisen arviointiin.