



MEDIANOMIOPISKELIJA HARJOITTELIJANA – riesa vai resurssi?

Tampereen ammattikorkeakoulu
Viestinnän koulutusohjelman opinnäytetyö
Tuotannon suuntautumisvaihtoehto
Kevät 2007
Mirka Lammi

OPINNÄYTETIIVISTELMÄ

Osasto Viestintä	Erikoistumisala Tuotanto
Tekijä Lammi, Mirka Kristiina	
Työn nimi Medianomiopiskelija harjoittelijana - riesa vai resurssi?	
Lopputyön laji Kirjallinen	
Työn valmistumisaika 16.4. 2007	Sivumäärä 59
<p>Kiinnostukseni aiheen tutkimiseen lähti siitä, että olen huomannut työharjoittelun aiheuttavan paljon keskustelua opiskelijoiden keskuudessa, välillä jopa ahdistukseen asti. Toisaalta viime aikoina myös eri mediat Suomessa ovat kiinnittäneet huomiota alan liian suureen koulutusvolyyymiin ja alan harjoitteluun ja harjoittelijoiden käyttöön ammattituotannoissa.</p> <p>Tutkielmassa selvitin niin opiskelijoiden kuin työntajienkin näkökulmia harjoittelun sisältöön ja harjoitteluun osana ammattikorkeakouluopintoja. Halusin selvittää, missä opiskelijoiden ja työnantajien ajatukset harjoittelun sisällöstä ja sujumisesta kohtaavat ja missä ne eniten eroavat.</p> <p>Tutkimuksen suuri ja tärkein osa oli sähköpostilla toteutettu kartoittava kyselytutkimus opiskelijoille ja työnantajille. Aiheen rajasin audio-visuaalisen median medianomiopiskelijoihin ja työnantajapuolella av-alalla toimiviin yrityksiin.</p> <p>Pääosin kokemukset työharjoittelusta ja sen onnistumisesta olivat positiivisia niin työnantajien kuin opiskelijoidenkin mielestä. Ongelmia syntyi vastauksien perusteella eniten silloin kun opiskelijalla harjoittelun aikana oli joko liian paljon vastuuta tai hän joutui yksinään hoitamaan liian suurta ”tonttia”. Toisaalta vastuun täysi puuttuminen myös lannisti opiskelijoita ja huonosi kokemusta harjoittelun onnistumisesta ja hyödyllisyydestä.</p> <p>Työnantajille huonoimmat kokemukset syntyivät harjoittelijan huonosta käytöksestä tai liian suurista oletuksista harjoittelun sisällöstä tai omista taidoistaan.</p> <p>Alan pienet resurssit vaikuttavat myös harjoittelijoiden käyttöön heille liian suurissa vastuissa, tai posteissa, joista kuuluisi saada palkkaa. Etenkin opiskelijat toivoivat kouluilta parempaa aktiivisuutta harjoittelun aikana, etenkin vastoinkäymisten kohdatessa.</p>	
Aineisto sähköpostikysely, lait ja asetukset, internetsivustot	
Asiasanat harjoittelija, harjoittelupaikka	
Säilytyspaikka TAMK / Taide ja Viestintä	
Muita tietoja	

THESIS

SUMMARY

Department Media Programme	Area of specialisation Production
Author Lammi, Mirka Kristiina	
Title Student of Media Production as a Trainee - a Nuisance or a Resource?	
Sort of Final Thesis Written	
Date 16.4.2007	Number of pages 59
<p>Summary:</p> <p>My interest in the subject started when I noticed that internship raises a lot of conversation and even anxiety within students. On the other hand, different medias in Finland have started to pay attention to the overwhelming number of students in the branch and to their use in professional productions.</p> <p>In my thesis I clarify the point-of-views on contents of internship, from both students and employers. I wanted to know how these two parties feel, what is good and what is bad about the internship, which is an obligatory part of the studies in the schools of polytechnics.</p> <p>The most extensive and important part of my thesis was an e-mail inquiry for the students and the employers. Mainly the experiences of the internship were positive for the both parties. Problems arised when intern had too many responsibilities during the internship, or on the other hand, none responsibilities. That felt discouraging to the students. For the employers the worst experiences were formed when the intern behaved badly or had too much confidence on his/her own skills.</p> <p>Small resources and budgets on the branch also effect on the use of interns in jobs with too much responsibility compared to their experiences. Especially students wished that the schools were more active and supportive during the internships.</p>	
Material e-mail inquiry, laws, internet sites	
Key words Trainee, intern, internship	
Filing Tampere Polytechnic, Art and Media	
Other information	

Sisällys

1 JOHDANTO	3
2 LÄHTÖKOHDAT	5
2.1 Medianomiopiskelija osana ammattikorkeakoulujärjestelmää	6
2.2 Harjoittelun juridiset lähtökohdat	8
2.3 Työntekijäliittojen lähtökohta harjoitteluun	10
2.4 Koulun lähtökohta harjoitteluun	13
3 TUTKIMUKSEN KULMAKIVET	15
3.1 Opiskelijan lähtökohta harjoitteluun	15
3.2 Työnantajan lähtökohta harjoitteluun	16
3.3 Tutkimusmenetelmä	16
3.3.1 Reliabiliteetti ja validiteetti	17
3.4 Käytännön toteutus	18
4 TUTKIMUSTULOKSET	20
4.1 Opiskelijat, joilla harjoittelu on vielä edessä	20
4.1.1 Odotukset ja toiveet	20
4.1.1.1 <i>Millaiseen tuotantoon mukaan</i>	22
4.1.1.2 <i>Harjoittelun kesto ja harjoittelupaikkojen määrä</i>	22
4.1.2 Harjoitteluun hakeminen	23
4.1.2.1 <i>Unelmien työnantaja harjoittelulle</i>	23
4.1.2.2 <i>Harjoittelupaikan valinta</i>	23
4.1.3 Harjoittelun raamit	25
4.1.4 Harjoittelun tärkeys tulevaisuudessa työelämään sijoittumisessa	26
4.2 Harjoittelussa olleet opiskelijat	26
4.2.1 Odotukset	26
4.2.1.1 <i>Työtehtävä</i>	28
4.2.1.2 <i>Toiveiden ja tavoitteiden toteutuminen</i>	29
4.2.2 Kokemukset harjoittelusta	32
4.2.2.1 <i>Harjoittelupaikkojen määrä</i>	33
4.2.2.2 <i>Harjoittelupaikan hankkiminen</i>	33
4.2.2.3 <i>Koulun mukanaolo harjoitteluprosessissa</i>	33
4.2.2.4 <i>Työn määrä</i>	35
4.2.2.5 <i>Vastuun määrä</i>	36
4.2.2.6 <i>Kohtelu harjoittelupaikassa</i>	36
4.2.2.7 <i>Riesa vai resurssi</i>	38
4.2.2.8 <i>Harjoittelunohjaaja</i>	39
4.2.2.9 <i>Harjoittelijoiden määrä tuotannossa</i>	40
4.2.3 Harjoittelun hyödyt	41
4.2.3.1 <i>Harjoittelun kautta työllistyminen</i>	42
4.2.3.2 <i>Työkokemuksen tuoma hyöty</i>	42
4.3 Työnantajat	43
4.3.1 Odotukset harjoittelijalta	43

4.3.2 Harjoittelunohjaaja.....	44
4.3.3 Harjoittelijoiden määrä	45
4.3.4 Harjoittelijan työtehtävät	46
4.3.4.1 Harjoittelijan vastuut	46
4.3.4.2 Harjoittelijan palkka ja edut.....	47
4.3.4.3 Harjoittelu rekrytointikanavana	47
4.3.5 Opiskelijoiden määrän vaikutus alaan	48
4.3.6 Harjoittelijoiden käytön huomioiminen tuotannon suunnittelussa	48
5. LOPPUPÄÄTELMÄT	49
LÄHTEET	52
LIITTEET	53

1 JOHDANTO

Kiinnostukseni aiheen tutkimiseen lähti siitä, että olen huomannut työharjoittelun aiheuttavan paljon keskustelua opiskelijoiden keskuudessa, välillä jopa ahdistukseen asti. Toisaalta viime aikoina myös eri mediat Suomessa ovat kiinnittäneet huomiota alan liian suureen koulutusvolyyymiin ja alan harjoitteluun ja harjoittelijoiden käyttöön ammattituotannoissa. Kuulemani mukaan YLE:llä kehitellään jopa dokumenttia aiheesta. Aihe on siis sekä tärkeä että ajankohtainen.

Tavoitteenani oli tehdä tutkimus aiheesta, joka koskee jokaista medianomiopiskelijaa sekä suurta osaa alan ammattilaisista. Tutkielmassa selvitin niin opiskelijoiden kuin työntantajienkin näkökulmia harjoittelun sisältöön ja harjoitteluun osana ammattikorkeakouluopintoja. Halusin selvittää, missä opiskelijoiden ja työntantajien ajatukset harjoittelun sisällöstä ja sujumisesta kohtaavat ja missä ne eniten eroavat. Opiskelijoiden kysymykset koskivat mm. harjoittelun kestoa, työtehtäviä, vastuita, odotuksia ja muita harjoitteluun liittyviä asioita (liite 1). Työntantajille lähettämäni kysymykset koskivat harjoittelijoiden määrää, valintaperusteita, palkkausta, työtehtäviä, jne. (liite 2).

Tutkimuksen suuri ja tärkein osa oli sähköpostilla toteutettu kartoittava kyselytutkimus opiskelijoille ja työntantajille. Empiirisen osuuden tarkoituksena ei ollut etsiä tarkkoja tunnuslukuja tai tieteellisesti luotettavaa tai todenpitävää faktaa, vaan lähinnä kerätä eri puolella alaa olevien ihmisten kokemuksia yhteen ja vertailla kunkin toiveita, pelkoja ja onnistumisia toisiin. Aiheen rajasin audio-visuaalisen median medianomiopiskelijoihin (myöhemmin medianomi, harjoittelija tai opiskelija) ja työntantajapuolella av-alalla toimiviin yrityksiin.

Yritykset valitsin Suomen Elokuvasäätiön (SES) sivuilta löytyvästä tuotantoyhtiöiden luettelosta (<http://www.ses.fi/> -> Elokuva-alan yhteystiedot -> tuotantoyhtiöt) ja Suomen audiovisuaalisten tuottajien liiton, Satu Ry:n, internetsivuilta löytyvästä jäsenluettelosta (<http://www.satu.fi/jasenet.asp>). Yritykset valitsin niin, että monen kokoiset ja ympäri

Suomea sijoittuneet yritykset tulevat edustetuksi tutkimuksessa, mutta alan
pääkaupunkiseutu painottuneisuuden vuoksi myös tutkimus painottui sinne suuntaan.

2 LÄHTÖKOHDAT

Suomessa on 31 ammattikorkeakoulua eri puolilla maata ja niissä on yhteensä noin 130000 AMK- opiskelijaa. Kuudessatoista (51,6 %) näistä ammattikorkeakouluista opiskellaan medianomiksi. Elokuva- ja tv-alan koulutusta annetaan seitsemässä ammattikorkeakoulussa.

Ammattikorkeakoulut kuuluvat opetusministeriön toimialaan ja ammattikorkeakoulu opetusta säädellään ammattikorkeakoululailla ja asetuksella. Ammattikorkeakoulun perustehtävä kerrotaan ammattikorkeakoululaissa 351/2003 4§:ssä seuraavasti:

Ammattikorkeakoulujen tehtävät

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on antaa työelämän ja sen kehittämisen vaatimuksiin sekä tutkimukseen ja taiteellisiin lähtökohtiin perustuvaa korkeakouluopetusta ammatillisiin asiantuntijatehtäviin, tukea yksilön ammatillista kasvua ja harjoittaa ammattikorkeakouluopetusta palvelevaa sekä työelämää ja aluekehitystä tukevaa ja alueen elinkeinorakenteen huomioon ottavaa soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä...

(<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>).

Kuten ammattikorkeakoululaissa 351/2003 pykälässä 8 säädetään tavoitteiden asettamisesta

Valtioneuvosto hyväksyy, sen mukaan kuin valtioneuvoston asetuksella tarkemmin säädetään, määrävuosiksi kerrallaan koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman, joka sisältää ammattikorkeakoulujen yleiset kehittämistavoitteet.

Opetusministeriö ja ammattikorkeakoulun ylläpitäjä yhdessä ammattikorkeakoulun kanssa sopivat määrävuosiksi kerrallaan ammattikorkeakoulun toiminnalle asetettavista, kansallisen korkeakoulupolitiikan kannalta keskeisistä tavoitteista ja niiden seurannasta sekä keskeisistä valtakunnallisista kehittämishankkeista.

Milloin ammattikorkeakoulukohtaisia määrällisiä tavoitteita ei saada muutoin valtakunnallisesti tai alueellisesti yhteen sovitetuiksi, opetusministeriö voi päättää ammattikorkeakouluissa opintonsa aloittavien määristä aloituspaikkojen kokonaismääränä ja tarvittaessa kokonaan tai osittain tutkinnoittain.

(<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>).

Ammattikorkeakoulujen tehtävänä on siis kouluttaa ihmisiä eri alojen asiantuntijatehtäviin. Koulujen on otettava huomioon tehtävässään niin työelämän

vaatimukset, alueellinen työvoiman tarve kuin opiskelijan kehittyminen alan ammattilaiseksikin.

Toisaalta koulu yksinään ei voi päättää ylläpitämistään opetuslinjoista tai opiskelijoiden sisäänottomääristä, vaan näihin vaikuttaa myös opetusministeriö. Opetusministeriöllä on valta päättää aloituspaikkojen määristä kokonaan tai tutkinnoittain.

2.1 Medianomiopiskelija osana ammattikorkeakoulujärjestelmää

Suomen Elokuva ja videotyöntekijäin Liiton (SET) *Opiskelijat leffakeikalla – Eettinen ohjeisto elokuva- ja av-tuotannon kouluille, tuotantoyhtiöille ja opiskelijoille* (myöhemmin SET:n eettinen ohjeisto) mukaan ammattikorkeakouluissa oli vuonna 2003 av-alan, viestinnän ja median (medianomi AMK) aloituspaikkoja 937 ja vuonna 2004 niitä oli 864. Toisella asteella viestinnän perustutkintoa suorittaville (media-assistentti) oli aloituspaikkoja 1084 vuonna 2003 ja vuonna 2004 897 kappaletta. Vuonna 2001 valmistui 251 medianomia ja 340 henkilöä suoritti viestinnänalan perustutkinnon.

“Alalla puhutaan harjoittelijaongelmasta. Yhtäältä se liittyy edellä mainittuihin lukuihin sekä niihin seurauksiin, joita niillä on alan ammattilaisten työllistymiseen ja palkkaan. Toisaalta se liittyy tietämättömyyteen ja välinpitämättömyyteen, joihin harjoittelijat törmäävät tuotannoissa. Ongelmat liittyvät ylipitkiin työpäiviin ja vastuullisen, itsenäisen työn tekemiseen ilman kunnan palkkaa. Ei ole harvinaista, että harjoittelija tekee ammattimaisesti 12-tuntisia päiviä lounassetelipalkalla.”
(SET:n eettinen ohjeisto)

Kulttuurialan opiskelijoiden määrä on yli nelinkertaistunut viimeisen kahdeksan vuoden aikana. Luvut eivät ole täysin verrannollisia medianomiopiskelijoiden määrän kehitykseen, sillä kulttuurialaan luetaan myös mm. muotoilijaksi ja artemiksi valmistuvat opiskelijat.

Kulttuuriala 1997 opiskelijoita yhteensä: 2496

Kulttuuriala 1998 opiskelijoita yhteensä: 3800
Kulttuuriala 1999 opiskelijoita yhteensä: 4853
Kulttuuriala 2000 opiskelijoita yhteensä: 6313
Kulttuuriala 2001 opiskelijoita yhteensä: 7264
Kulttuuriala 2002 opiskelijoita yhteensä: 8241
Kulttuuriala 2003 opiskelijoita yhteensä: 9641
Kulttuuriala 2004 opiskelijoita yhteensä: 10148
Kulttuuriala 2005 opiskelijoita yhteensä: 10394

<http://www.csc.fi/amkota/taulukot2006.html> (Tieteen tietotekniikan keskuksen tekemä ammattikorkeakoulujen seurannan ja arvioinnin tietokanta)

Mielestäni kuitenkin edellä mainitut luvut antavat hyvin kuvaa siitä, kuinka koulutuspaikkojen määrä on kehittynyt. Alan työpaikkojen määrä ei ole kehittynyt samaa tahtia, ja jo työelämässä olevista media-alan, etenkin av-alan ammattilaisista suuri osa tekee pätkätöitä. Tutkimukseni aiheena ei ole puuttua koulutuspolitiikkaan, mutta koulutuspolitiikan vaikutusta alan ”harjoittelijaongelmaan” tuskin käy kellään kieltäminen. Jo lähtökohtaisesti alalle siis koulutetaan liikaa ihmisiä, kuten SET:n eettisessä ohjeistossa todetaan. Alan koulutuksen liikavolyymi on tunnustettu fakta niin opiskelijoiden kuin alalla työskentelevien ihmistenkin keskuudessa.

Myös Aamulehdessä puhuttiin alan liikakoulutuksesta. ”Suomi hukkuu elokuva- ja tv-alan osajiin. Audiovisuaalisen alan koulutus on rankasti ylimitoitettua. Joka vuosi sille valmistuu 7 000 ihmistä. Se on saman verran kuin koko alalla on työpaikkoja.” (AL la 11.3.2006 s. B18)

Koulutuspolitiikan muutosten ja muutostarpeiden tutkimisen sijasta keskityn kuitenkin tässä tutkimussuunnitelmassa jo tällä hetkellä medianomikoulutuksen aloittaneisiin opiskelijoihin, heihin tai meihin, jotka menevät työharjoitteluun ja valmistuvat työmarkkinoille tällä hetkellä vallitsevassa ylikoulutustilanteessa.

2.2 Harjoittelun juridiset lähtökohdat

Harjoittelu kuuluu osaksi ammattikorkeakoulututkintoa ja opintojen rakenteesta on säädetty ammattikorkeakouluasetuksessa 352/2003, jossa luetellaan ammattikorkeakoulu tutkintoon kuuluvat osat. Opintoihin kuuluu:

- 1) perus- ja ammattiopinnot;
 - 2) vapaasti valittavia opintoja;
 - 3) ammattitaitoa edistävää harjoittelua; sekä
 - 4) opinnäytetyö.
- (<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352>).



Kaavio 1.

Esimerkki Ammattikorkeakoulututkinnon mahdollisesta rakenteesta, tässä vielä opintoviikkoina. Opintoviikot ovat nykyisin korvattu opintopistejärjestelmällä. Yksi opintoviikko = 1,5 opintopistettä.

(http://www.arene.fi/suomi/ylakuva.cfm?pageID=3&top=otsikko_opiskelu.cfm)

Harjoittelun osuus vaihtelee opintosuunnittain, mutta se on laajuudeltaan kuitenkin vähintään 30 opintopistettä eli yhtäjaksoisesti tehtynä noin 5 kuukauden kestoinen 40 tunnin työviikkoja tehtäessä. Vaikka harjoittelu on olennainen osa ammattikorkeakoulussa opiskelua ja pitkälti tekee ammattikorkeakoulusta sen mikä se

on, niin myös opetusministeriötasolla on huomattu, että harjoittelussa osana ammattikorkeakoulututkintoa on vielä kehitettävää.

"Opetusministeriön ja ammattikorkeakoulujen välisissä tavoitesopimuksissa vuosille 2004 - 2006 ammattikorkeakoulujen kehittämisen painopistealueeksi asetettiin opetuksen kehittämiseen liittyvät asiat. Tämän myötä opetusministeriö myönsi rahoitusta valtakunnallisille verkostohankkeille, joista yksi on harjoittelun kehittämishanke. Hankkeen tavoitteena on kehittää harjoittelua siten, että harjoittelu-jakso oppimisena työpaikoilla kasvattaa ja kehittää opiskelijan ammatillista osaamista osana ammattikorkeakoulututkintoa. Projektin yleistavoitteena on vahvistaa ammattikorkeakoulujen ja työelämän suhteita niin, että opiskelijoiden harjoittelu toteutuu laadukkaana ja edesauttaa työllistymistä opintojen jälkeen." (<http://www.cop.fi/harke/>)

Harjoittelun kehittämishankkeen HARKE:n tehtävänä on kehittää ammattikorkeakoulussa opiskeluun kuuluvaa harjoittelua. Se on opetusministeriön rahoittama hanke, joka tuli päätökseen vuoden 2006 lopussa.

Ammattikorkeakouluasetuksessa 352/2003 7§:ssä säädetään että: "--Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä--" Tämä kattaa varmasti yleisesti ottaen myös medianomiopiskelijan tavoitteet harjoittelulle. Opiskelijan tulisi siis saada harjoittelupaikassaan ohjausta siellä suorittamiinsa työtehtäviin, sekä saada oppia ja työtehtäviä, jotka tukevat hänen ammattitaitonsa kehittymistä ja kokemusta koulussa opitun teorian ja käytännön työtehtävien yhdistymisestä.

Kuten ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston ARENE Ry:n sivuilla (http://www.arene.fi/suomi/ylakuva.cfm?pageID=1&top=otsikko_amkjarjestelma.cfm) 15.2.2006 todetaan: "Elinkeino- ja työelämää palvelevalla projektiluontoisella tutkimus- ja kehitystyöllä on keskeinen rooli opiskelussa. Monipuoliset työelämäyhteydet turvaavat ammattikorkeakoulusta valmistuneille hyvän työllisyyden." Harjoittelun olisi siis tarkoitus toimia ponnistuslautana myös työelämään siirtymisen aikoihin, mahdollisena työpaikkana harjoitteluyrityksessä tai työkokemuksena, joka auttaa työnhaussa toisen yrityksen palvelukseen.

Harjoittelun aikana ammattikorkeakoulussa opittu teoria voidaan soveltaa käytäntöön ja opiskelija pysyy ajan tasalla työelämän muutoksissa. Harjoittelu on opiskelijan käyntikortti työnantajalle ja siitä on konkreettista hyötyä työelämään siirryttäessä. Monet yritykset, yhteisöt ja muut työnantajat arvostavat omalta alalta saatua työkokemusta. (<http://www.arene.fi/>)

Opiskelijalle harjoittelu on teoriaa ja käytäntöä yhdistävä koulutusvaihe, joka antaa mahdollisuudenopinnoissa hankitun osaamisen soveltamiseen ja testaamiseen sekä luo pohjaa omanosaamisen arviointiin ja itsensä kehittämiseen. Työnantajalle harjoittelu tuo organisaatioon uuttaja ajantasaista osaamista ja toimii samalla rekrytointikanavana. (<http://www.cop.fi/harke/projektisuunnitelma/Hankesuunnitelma.pdf>)

Opintoihin kuuluvan harjoittelun ajatus, joka kahdessa yllä olevassa sitaatissa on niin oppilaan kuin työnantajan kannalta positiivinen ja kumpaakin kannattava, on ajatuksena hieno. Näiden ajatusten toteutuminen käytännössä tuntuu kuitenkin ontuvan. Kuten myöhemmin tutkimuksesta selviää, esimerkiksi työnantajat ajattelevat harjoittelijoita myös tulevaisuuden rekrytointin kannalta, mutta toisaalta harjoittelijoita käytetään tuotannoissa paikkaamassa puuttuvaa työvoimaa. Harjoittelijoiden käyttö ammattilaisia korvaamassa otetaan joissakin tuotantoyhtiöissä huomioon jo tarjoustuotannossa.

2.3 Työntekijäliittojen lähtökohta harjoitteluun

Radio- ja televisiotoimittajien liitto RTTL on radiossa ja televisiossa työskentelevien ohjelmatyöntekijöiden ammattiliitto. RTTL: on kuuluu yli 4700 radio- ja tv-alan ammattilaista. (<http://www.rttl.fi/fi/index.php/etusivu/>)

Heillä on oma harjoittelijaopas kuvaavalta nimeltään *Harjoittelijoita pilvin pimein - Journalistiliiton opas viestintäalan harjoittelusta* (myöhemmin *Harjoittelijoita pilvin pimein* tai RTTL:n harjoittelijaopas). Siinä sanotaan seuraavaa medianomiopiskelijoiden harjoittelusta sivuilla 4-5:

Medianomiopiskelijat ammattikorkeakoulujen viestintälinjoilta ovat toinen suuri ryhmä. Heidän opintonsa kestävät neljä lukuvuotta ja pakollisen harjoittelun kesto on viisi kuukautta eli 800 työtuntia (30 opintopistettä). Harjoittelun ajoittuminen vaihtelee ammattikorkeakouluittain. Usein opiskelija voi aloittaa harjoittelun toisen opiskeluvuoden jälkeen. Hän voi harjoitella yhdessä tai useammassa osassa, jopa osa-aikaisesti siten, että harjoittelun kokonaiskesto täyttyy. Osa medianomiopiskelijoista harjoittelee kesällä. Työnantajan on maksettava alan

työehtosopimuksen mukainen harjoittelijapalkka kesäkauden harjoittelusta.
(http://www.rttl.fi/fi/upload/files/Harrit_taitto_26.5.pdf)

Harjoittelijan oikeuksista ja velvollisuuksista samaisessa RTTL:n harjoitteliijaoppaassa sanotaan sivulla 8 seuraavaa:

Harjoittelijalla on oikeus saada työhönsä ohjausta ja työstään palautetta harjoittelun ohjaajalta sekä muiltakin työyhteisön jäseniltä koko harjoittelujakson ajan.

Harjoittelija on velvollinen tekemään työnsä hyvin ja sitoutumaan työyhteisön sääntöihin.

Harjoittelija ei ole velvollinen tekemään ylitöitä.

Työharjoittelun työajan järjestämisestä RTTL toteaa seuraavasti:

työn päivittäinen kesto 4-8 tuntia, viikoittain enintään 5 työpäivää koska harjoittelija/valmennettava ei ole työsuhteessa, palkkaa ei makseta eikä ylitöitäkään saa teettää yrityksessä tai toimipisteessä on oltava vähintään yksi työntekijä samanaikaisesti harjoittelijan lisäksi

Harjoittelijoiden ohjauksesta sanotaan että: “jokaisessa toimituksessa, jossa opiskelijoita on harjoittelemassa, ohjaajaksi on nimettävä vähintään yksi kokenut ammattilainen.”

Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liitto SET ry on ammattiliitto ja kulttuurijärjestö, jonka jäsenet toimivat kaikissa elokuva-, tv-, video- ja av-tuotannon ammateissa: assistentteina, grippeinä, kuvaajina, lavastajina, leikkaajina, ohjaajina, valaisijoina, äänittäjinä, jne. SET: n jäsenet työskentelevät pitkien elokuvien, lyhyt-, dokumentti-, video- ja mainoselokuvien sekä tv-ohjelmien tuotannoissa.

(<http://www.teme.fi/set/toiminta/>)

Myös SET:llä on oma harjoitteliijaoppaansa nimeltään *Opiskelijat leffakeikalla*. Siinä työharjoittelusta todetaan alkuun, että se voi olla palkallista tai palkatonta, ja että useimmiten opintoihin sisältyvä harjoittelu on palkatonta ja sen lisäksi opiskelijalle pakollista. Otsikon "Montako harjoittelijaa tuotannossa?" alla todetaan seuraavaa: “Työharjoittelija on osa työyhteisöä ja hän on opiskelemassa tiettyä työtehtävää. Hänellä on oikeus oppia ja tulla ohjatuksi. Hän ei ole ilmaistyövoimaa.“ Myös SET edellyttää että “työpaikalla on nimetty henkilö, joka ohjaa harjoittelijaa ja on nuoren tavoitettavissa aina tarvittaessa.”

Harjoittelijoiden määrä tuntuu olevan, ainakin opiskelijoiden kertomusten perusteella, elokuvatuotannoissa se kohta, jossa tuotantoyhtiöt tinkivät eettisten ohjeiden noudattamisesta. SET:llä on selvä kanta harjoittelijoiden määrään:

“Liiton kanta on, että yhdessä elokuvatuotannossa voi olla korkeintaan neljä työharjoittelijaa kerralla.”

“Yhdessä tuotannossa ei pidä olla kuin yksi harjoittelija per perusnimike. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että valoryhmässä voi olla yksi harjoittelija, toinen esim. Catering ja kolmas tuotannon puolella.”

Millainen vastuu? -kappaleessa todetaan seuraavaa:

“Harjoittelija-asemassa olevalle työryhmän jäsenelle ei pidä - olipa hän sitten työsuhteessa tai palkatonta työtä tekevä harjoittelija – antaa täysin itsenäistä ja päävastuullista työtä. Hän opettelee työtehtävää ja hänen tulee saada siinä ohjausta. Mikäli harjoittelija kuitenkin suoriutuu päävastuullisesta työstä itsenäisesti, pitää hänelle maksaa ammattitehtävän mukaista palkkaa.”

Opiskelijan vastuista todetaan samankaltaisesti kuin RTTL:n ohjeistuksessa, että opiskelijalla on vastuu työn hyvin ja huolellisesti tekemisestä ja hän on myös vastuussa tahallisista laiminlyönneistään. Harjoittelija ei myöskään voi kieltäytyä työnantajan osoittamasta työstä ilman painavaa syytä. Ylitöitä ei harjoittelijan tulisi tehdä, mutta mikäli hän niitä kuitenkin tekee, on ylitöistä aina sovittava erikseen sekä maksettava erikseen. Päivärahat tulisi maksaa aina varsinaisen työntekemispaikan ulkopuolella suoritetusta työstä.

Työntekijäliitoissa on huomattu harjoittelijoiden käytössä olevia ongelmia, jotka vaikuttavat koko alan hyvinvointiin. Kun harjoittelijoita käytetään enemmän kuin suositukset ovat, syntyy tunne että harjoittelijat vievät ammattilaisten työt, ilman korvausta. Ja kun harjoittelijoiden käyttö huomioidaan jo tarjousvaiheessa, se polkee alan hintoja ja budjetteja (entisestään).

Toisaalta, mikä myös opiskelijoiden vastauksissa tuli ilmi, opiskelijat tuntevat usein joutuneensa ”liian suuriin saappaisiin” kun he ovat vastuussa alueesta, josta ammattilaisen tulisi vastata. Myös liian monesti harjoittelijat tuntevat, että heistä otetaan

kaikki irti harjoittelussa, esimerkiksi teettämällä pidempää päivää kuin palkallisilla ammattilaisilla. Tätä ei tietenkään tapahdu kaikkialla tai kaikissa tuotannoissa. Myös alan liikasuuren koulutusvolyymien vuoksi harjoittelijat ovat joissakin tapauksissa kärsineet epäinhimillistä kohtelua sen pelossa, että alalla puhutaan jos lopettaa harjoittelun kesken. Olisi kaikkien osapuolten etu, että opiskelijamäärät saataisiin alas ja budjetit sellaiseen kuntoon, että tuotantoja on mahdollista tehdä ammattilaisvoimin, ja harjoittelijat pääsisivät harjoittelemaan ammattilaisten kanssa.

Toteutuvatko eettiset ohjeet alalla ja nähdäänkö harjoittelijat todella vain ilmaisena työvoimana, siinä kaksi tutkittavan arvoista asiaa. Tutkimuksessani pyrin vastaamaan myös näihin kysymyksiin.

2.4 Koulun lähtökohta harjoitteluun

Koulun osuus harjoittelun onnistumisessa on hyvin tärkeä. Koulu on yksi kolmesta sopijapuolesta opintoihin sisältyvässä työharjoittelussa, yhdessä opiskelijan ja työnantajan kanssa. Opintoihin sisältyvä työharjoittelu ei ole virallisesti minkään viranomaisen valvonnan alla, joten koulun ja siellä harjoittelusta vastaavan opettajan asema harjoittelun toteutumisessa ja onnistumisessa korostuu.

Ammattikorkeakoulu ohjaa harjoittelua, joka voi jakaantua ajallisesti useaan osaan. Harjoittelun voi suorittaa osittain, tai kokonaan myös ulkomailla. Ammattikorkeakoulut ovat luoneet aktiivisesti yhteyksiä eri harjoittelupaikkoihin kotimaassa ja ulkomailla. Opiskelija voi hankkia harjoittelupaikkansa myös omien verkostojensa avulla.”
<http://www.arene.fi/> 8.3.2006

Opetusministeriön ja työmarkkinajärjestöjen julkaisemassa "Työssäoppimisen opas työpaikoille" sanotaan, että lain mukaan työssäoppiminen perustuu koulun ja työnantajan tekemään kirjalliseen sopimukseen. Näitä sopimus pohjia on koululla.

Opintoihin sisältyvästä työharjoittelusta - olipa se palkallista tai palkatonta - kantaa koulu vastuunsa ja vastaava opettaja toimii yhteyshenkilönä tuotantoyritykseen. Koulu huolehtii kirjallisen sopimuksen ja opetussuunnitelman tekemisestä sekä valvoo näiden noudattamista.

Palkattoman harjoittelun kohdalla on tärkeä sopia opiskelijalle koituvien kulujen korvaamisesta, kuten matkoista ja ruokailuista. Ei ole tarkoitus, että opiskelija sponsoroi työnantajaa.
(SET Opiskelijat leffakeikalla)

”Koska harjoittelun onnistuminen on tutkimuskohteena laaja, en tule niinkään kiinnittämään huomiota koulun osuuteen harjoittelun onnistumisessa. Lisäksi käytännöt ja onnistumiset tässä varmasti vaihtelevat suuntautumisvaihtoehtojen ja ammattikorkeakoulujen kesken.”

Tämä oli ajatukseni tutkimussuunnitelmaa opinnäytetyötä varten tehdessäni.

Kuitenkin opiskelijoiden vastauksia purkaessani, huomasin, että koulun osuus on opiskelijoiden mielestä tärkeä, mutta myös eräs eniten kehittämistä vaativa osa harjoittelun onnistumisesta. Eniten opiskelijoiden vastauksessa kritisoitiin koulujen ja harjoittelun ohjaavien opettajien epäaktiivisuutta, etenkin tämä tuli ilmi jos harjoittelija oli kohdannut epäoikeudenmukaiseksi tai huonoksi kokemaansa kohtelua harjoittelupaikassaan. Lähes jokainen tutkimukseen vastannut opiskelija olisi toivonut koululta enemmän tukea ja tämä koski jokaista koulua, joista opiskelijoita tutkimukseen osallistui.

3 TUTKIMUKSEN KULMAKIVET

Opiskelijan lähtökohta opintoihin kuuluvaan työharjoitteluun oli yksi lopputyöni kulmakivistä. Opiskelijan harjoittelun lähtökohtana pitäisi olla tietysti oman ammattitaitonsa ja kokemuksensa syventäminen sekä alan paremman tuntemuksen saavuttaminen. Moni opiskelija ajattelee myös potentiaalisia tulevia työnantajia harjoitteluhakemuksia kirjoittaessaan, sekä karttuvaa kallisarvoista työkokemusta. Opiskelijoiden osalta tutkimukseni oli kaksijakoinen. Se jakautui opiskelijoihin, joilla ensimmäinen harjoittelujakso oli vielä edessä ja opiskelijoihin, joilla vähintään ensimmäinen harjoittelujakso oli jo suoritettuna. Lisäksi tutkin työnantajapuolen ajatuksia harjoittelijoiden käytöstä av-alalla.

3.1 Opiskelijan lähtökohta harjoitteluun

Ensinnäkin medianomiopiskelijoilta, jotka eivät vielä olleet suorittaneet ensimmäistä opintoihin kuuluvaa harjoittelujaksoa, halusin selvittää heidän toiveitaan ja odotuksiaan harjoittelun suhteen. Halusin tietää millaisilla perusteilla he suunnittelivat valitsevansa harjoittelupaikkansa. Pysin selvittämään myös, onko tällainen valinta ylipäätään koettu mahdolliseksi tai realistiseksi alan nykyisessä kilpailutilanteessa, vai ajattelevatko oppilaat, että on parempi ottaa sen kummempia miettimättä paikka, jonka saa.

Tarkoitukseni oli myös selvittää kuinka paljon harjoittelijat uskovat harjoittelun vaikuttavat heidän tulevaisuuteensa alalla? Mitkä ovat opiskelijoiden konkreettiset oppimistavoitteet harjoitteluun mennessä ja siellä oppimiseen? Selvitin myös kuinka opiskelijat suhtautuvat harjoittelun mahdolliseen palkattomuuteen ja onko heidän mielestään realistista tavoitella palkallista työharjoittelupaikkaa.

Jo ainakin osan opintoihin kuuluvaa harjoittelua suorittaneilta medianomiopiskelijoilta selvitin, millaiset tavoitteet heillä oli harjoittelun suhteen ennen harjoitteluun menemistä ja kuinka hyvin tavoitteet harjoittelupaikassa toteutuivat. Kysyin myös, kuinka he

päätyivät harjoittelupaikkaansa, hankkivatko he harjoittelupaikan itse, auttoiko koulu siinä ja joutuivatko he hakemaan harjoittelupaikkaa useammasta yrityksestä. Erityisen mielenkiintoista mielestäni oli selvittää, millaisissa työtehtävissä harjoittelijat ovat harjoittelunsa aikana toimineet ja kuinka he itse kokivat harjoittelunsa onnistumisen.

Harjoittelun palkallisuus/palkattomuus oli myös eräs selvitykseni kohde. Myös harjoittelupaikkojen määrä ja harjoittelujaksojen kesto oli eräs selvitetäväksi päättämistäni asioista. Lisäksi halusin tietää, onko harjoittelu poikanut opiskelijoille töitä harjoittelupaikasta tai sen kautta saadun työkokemuksen kautta. Halusin selvittää, mitä opiskelijat harjoittelultaan haluavat, millaisissa tehtävissä he toimivat ja olivatko heidän odotuksensa realistisia.

Halusin selvittää mistä opiskelijoiden kokema hyväksikäytön tuntu tulee ja onko sille perusteita. Onko todellisuus todellakin niin kauhea kuin mitä alan opiskelijoiden urbaaneissa legendoissa kerrotaan?

3.2 Työnantajan lähtökohta harjoitteluun

Opiskelijana kuulee mitä erikoisimpia tarinoita harjoittelun sujumisesta erilaisissa alan työpaikoissa. Toisaalta työnantajapuolelta on kuulunut myös viestiä hyvien harjoittelijoiden löytämisen vaikeudesta. Halusin tutkimuksessani selvittää mitä työnantajat harjoittelijalta odottavat ja mitä he kokevat saavansa? Saadakseni tietoa toimivien tuotantoyhtiöiden kannasta harjoitteluun ja harjoittelijoihin sekä heidän käyttämiseensä tuotannoissa, tarvitsin tietoa heidän kokemuksistaan.

3.3 Tutkimusmenetelmä

Päädyn tutkimaan asiaa empiirisesti ja lähestymään aihetta kyselyaineistoon pohjautuen. Tarkoitukseni ei ollut löytää tarkkoja tunnuslukuja tai kehittää mittareita, tms. aiheesta, vaan kartoittaa laadullisesti eri osapuolten ajatuksia ja tunteita opintoihin kuuluvaa

harjoittelua koskien. Tutkimus on luonteeltaan kartoittava ja se perustuu vastanneiden ihmisten subjektiivisiin näkemyksiin aiheesta, jolloin tarkkojen lukujen tai mittareiden etsiminen ei olisi edes mielekäästä. Vastausten purkamisvaiheessa voin sanoa käyttäneeni myös teoreettisen tutkimuksen vertailevaa tutkimusta apunani, mutta aiheen luonteen vuoksi en voi sanoa käyttäneeni puhtaasti jotakin tiettyä tieteellistä tutkimusmenetelmää tutkimukseni tekemiseen.

3.3.1 Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimukseni reliabiliteetti eli luotettavuus ei ehkä ole aivan tieteelliseltä tutkimukselta vaadittavaa tasoa. Ihmiset kertovat helpommin huonoista kuin hyvistä kokemuksistaan. Tutkimuksen reliabiliteettiin vaikuttaa myös se, että osa vastanneista opiskelijoista ei vastannut suoranaisesti kysymyksiini, vaan antoi käyttööni opintoihin kuuluvasta harjoittelusta tekemänsä harjoitteluraportin.

Opinnäytetyöni pohjautuu jo aikaisemmin tekstissä mainitsemiini faktoihin opintoihin kuuluvasta työharjoittelusta, mutta pääpaino tutkimuksessa on kyselyn perusteella saaduissa vastauksissa ja niiden purkamisessa ja vertailussa. Määrällisesti laitoin melko suuren määrän kyselyitä menemään niin opiskelija- kuin työnantajapuolellekin. Tutkimuksen kattavuus oli huonompi kuin odotin, vaikka aavistelinkin sen jäävän asettamistani tavoitteista (25 %:n vastaustiheys).

Työnantajapuolelle laitoin kyselyn sadalle (100) tuotantoyhtiölle. Tämä määrä kattaa noin kolmasosan aikaisemmin johdannossa mainitsemiltani Satu Ry:n ja SES:n listoilta löytyvistä tuotantoyhtiöistä.

Osoitin kyselyn kuuden koulun av-median ammattikorkeakouluopiskelijoille. Tämä kattaa menneiden vuosien aloituspaikkojen valossa n. 2400 opiskelijaa. Heistä löytyi 167 opiskelijaa, jotka vastasivat tutkimukseen. Opiskelijoiden vastaustiheys oli täten noin 7 %. Koska tarkkaa tämänhetkistä opiskelijalukua ei ole saatavilla, ei myöskään lukua voi pitää absoluuttisena totuutena.

Työnantajapuolen vastausprosentti oli lopulta 11 %, eli työnantajapuolen kyselyyn vastasi 11 yrityksen edustajat.

Tieteellisen tutkimuksen määrällinen validiteetti ei tutkimuksessani täyty, niin että sen perusteella voisi tehdä vedenpitäviä johtopäätöksiä suuntaan tai toiseen, mutta se kuvastaa alan tunnelmia hyvin ja nostaa esiin niitä asioita, joissa oppilaan ja työnantajan odotukset ja toiveet eivät kohtaa ja joihin oppilaat kaipaavat lisää tukea.

3.4 Käytännön toteutus

Tutkimuksen toteutin kyselytutkimuksena sähköpostitse. Ensimmäisessä vaiheessa (syyskuu 2006) lähetin sähköpostia opiskelijoille. (Liite 1 opiskelijoiden kysymykset) ja tulosten perusteella täydensin vielä työnantajille lähetettäviä kysymyksiä (Liite 2 työnantajien kysymykset).

Tuotantoyhtiöille laitoin kyselyn tammikuussa 2007. Tuotantoyhtiöt pyrin valitsemaan niin, että ne tulivat edustetuksi maantieteellisesti mahdollisimman laajalti ja hyvässä, oikeassa suhteessa. Alan pääkaupunkipainottuneisuuden vuoksi suurin osa kyselyyn vastanneista yrityksistä toimi Helsingin alueella. Tutustuin valitsemiini yrityksiin pinnallisesti heidän nettisivujensa kautta, jotta saisin eri toimipaikkojen lisäksi mukaan erikokoisia tuotantoyhtiöitä, ja erilaisia tuotantoja tekeviä yhtiöitä. Katsoin myös, että osa tuotantoyhtiöistä oli konserniin kuuluvia ja osa puhtaasti indie-yhtiöitä.

Laitoin kyselyn kuuden alan koulun yleiselle sähköpostilistalle koulujen tiedottajan tms. yhteyshenkilön välityksellä. Opiskelijoilla oli mahdollisuus vastata kyselyyni nimellään tai nimettömästi. Samoin myös työnantajilla, joille avasin sähköpostiosoitteen vastaamista helpottaakseni. Opiskelijoista kaikki vastasivat omalla nimellään ja työnantajista vain kaksi käytti anonyymiä sähköpostiosoitetta.

Käsittelin kaikkia tutkimuksen kautta tietooni saamia kertomuksia ja mielipiteitä tutkimuksessani nimettöminä, vaikka nimi olisi tiedossani. Tämä koskee niin

opiskelijoita kuin työnantajiakin. Tarkoitukseni oli ennen kaikkea saada vastaajat rehellisesti ja avoimesti vastaamaan kysymyksiini, mikä onnistuikin jopa paremmin kuin olisin uskonut. Anonyymit vastaukset olivat molemmat sellaisia, joissa kerrottiin huonoista kokemuksista harjoittelijoiden kanssa, mutta sisällöllisesti tai asiapitoisuudeltaan ne eivät juuri poikenneet nimellään vastanneiden vastauksista. Olin otettu vastaajien rehellisyydestä ja avoimuudesta heidän kertoessaan kokemuksistaan ja ajatuksistaan vastauksissaan.

Kuten jo aikaisemmin sanoinkin, tutkimukseni tarkoitus ei ollut etsiä tai löytää tarkkoja tunnuslukuja tai tieteellisen tarkkoja faktoja alan harjoittelusta. Tarkoitukseni oli, että saan selville missä opiskelijoiden ja tuotantoyhtiöiden odotukset ja toiveet kohtaavat ja missä eivät. Ja ehkä tärkeimpänä, löytää joitain vastauksia siihen miksi ne eivät kohtaa. Tarkoitukseni oli myös kartoittaa ja saada kuva, millainen alan harjoittelijatilanne on, miten harjoittelijoita käytetään ja kuinka kova kilpailu harjoittelupaikoista on? Mitkä ovat yrityksen eettiset ohjeistukset tai onko sellaisia? Mitä mieltä he ovat alan nykytilanteesta, alalla olevista opiskelijoista ja alan saamien tukien suhteellisesta pienuudesta. Näistä kaikesta sain mielenkiintoisia vastauksia, joiden tulokset käsittelen luvussa 4.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulokset jakautuvat kolmeen osaan. Ensimmäiseksi olen purkanut vielä harjoittelemattomien opiskelijoiden vastaukset, sitten jo ainakin ensimmäisessä harjoittelussa olleiden opiskelijoiden, ja lopuksi työnantajien vastaukset.

4.1 Opiskelijat, joilla harjoittelu on vielä edessä

Tutkimukseen vastanneista opiskelijoista vain 30 eli noin 18 % oli henkilöitä, jotka eivät olleet vielä suorittaneet lainkaan opintoihin kuuluvaa harjoittelua. Seuraavat tulokset siis perustuvat heidän vastuksiinsa ja lukumäärät tai prosenttiosuudet myös.

4.1.1 Odotukset ja toiveet

Toiveet harjoittelupaikasta olivat oppilailta varsin realistisia. Harjoittelupaikoilta toivottiin mm. reilua kohtelua, omaa osaamista vastaavaa työtä ja oppimiskokemuksia. Reilua paikkaa, kivaa työympäristöä, tms., sanoilla toivoi 16 henkilöä, eli reilut puolet vastanneista. Oppimiskokemuksia taas toivoivat kaikki paitsi kaksi (93 %) vastanneista opiskelijoista. Nämä olivat siis useissa vastauksissa toistuvia yleisvastauksia kysyttäessä odotuksista, mutta suuri osa opiskelijoiden odotuksista harjoittelua kohtaan muodostui opiskelijoiden omien kiinnostusten tai suuntauksen perusteella.

Hyvin paljon opiskelijoiden kiinnostukseen työtehtävää kohtaan vaikutti oma suuntaus: kuvauksen opiskelijat halusivat kuvaustiimin, leikkaajat leikkauksen avustaviin tehtäviin. Eroavaisuuksia löytyi kuitenkin eri koulujen kesken, koska osa oppilaitoksista opettaa "kaikille kaikkea" ja toisissa on linjat ja pääsykokeet suoraan jollekin "osastolle", tuotantoon, kuvaukseen, ääneen, tms.

Tuotantoa opiskelevat oppilaat erottuivat muista sillä, että he olivat lähes poikkeuksetta ainoita, joita kiinnosti työ tuotantotoimistossa tai mitkä tahansa avustavat tehtävät

tuotannoissa osastosta riippumatta, kun taas muihin vaihtoehtoihin suuntautuneet opiskelijat ja yleislinjalla opiskelevat halusivat pääsääntöisesti kentälle. Catering ei kiinnostanut ensimmäisenä harjoittelutyönä keitään muita kuin tuotantoon suuntautuneita tutkimukseen osallistuneita opiskelijoita, mikä oli mielenkiintoista. En kysynyt opiskelijoilta heidän halustaan työskennellä Catering-tehtävissä tai muissakaan tietyissä tehtävissä. Liekö sattumaa vai mitä, mutta tuotannonopiskelijat olivat ainoita, jotka ilmoittivat Cateringin kiinnostavaksi harjoittelutyöksi. Tämä tieto ei sinänsä tutkimukseni kannalta ole lainkaan merkittävä.

Muutama vastannut opiskelija halusi päästä suoraan "oikeaan työhön", koska katsoi osaavansa jo sen mitä harjoittelu voisi heille tarjota. Yllättävän useassa vastauksessa (n. 13 %) toivottiin "inhimillistä" työharjoittelupaikkaa, sillä joistakin harjoitteluista oli kuultu, ettei kohtelu kaikkialla ole inhimilliseksi luokiteltavaa. Joitakin yrityksiä mainittiin jopa nimeltä paikkana, jonne ei koskaan halua edes palkkatyöhön, koska on kuullut niin hurjia juttuja näissä harjoitteleilta opiskelijoilta.

4.1.1.1 Opiskelijan konkreettiset tavoitteet ammattitaitonsa kehittämiseksi harjoittelun aikana

Lähtökohtana monilla opiskelijoilla, joilla harjoittelu oli vielä edessä, oli saada perustietoa työelämän arjesta ja tietyn työtehtävän vaatimuksista (tämän mainitsi eri tavoin n. 63 % vastanneista), teknisemmille osastoille suuntautuneet halusivat usein oppia omaan suuntautumiseen liittyvistä kalustoista, ohjelmistoista, ym. enemmän. Tietyn suuntautumisen tehtäviin haluavia oli vastaajista n.27 %. Opiskelijat, jotka olivat suuntautuneet jollekin tietylle osa-alueelle tai tiesivät mitä haluavat alalla tehdä työkseen, osasivat myös paremmin konkretisoida toiveitaan työharjoittelusta. Ylipäättään oman osaamisen syventäminen ja alan ymmärtäminen mainittiin useaan otteeseen tärkeinä tavoitteina harjoittelulle. Lähes jokainen opiskelija (87 %), joka ei ollut vielä harjoittelua suorittanut, halusi työharjoittelulta ennen kaikkea kokemusta ammattituotannoissa työskentelemisestä.

4.1.1.2 Millaiseen tuotantoon mukaan

Opiskelijat pitivät hyvin erilaisia tuotantoja mielenkiintoisina työharjoittelua ajatellen. Kuitenkin vastanneista opiskelijoista enemmistö (66 %) halusi tehdä ainakin osan harjoittelustaan pitkän elokuvan työryhmässä. Näistä vastanneista moni kertoi uskovansa, että elokuvia tekee alan parhaat ammattilaiset ja silloin oppikin on sen mukainen.

Myös tapahtumatuotanto tuntuu kiinnostavan paljon etenkin tuotanto- ja äänisuuntautuneita opiskelijoita, samoin teatteri. Suurimmalla osalla vastanneista oli useampia vaihtoehtoja harjoittelupaikaksi, ja 3 vastanneista (10 %) ilmoitti haluavansa harjoitella vähintään kahdenlaisessa tuotannossa, esimerkiksi teatterissa ja tv-tuotannossa.

Työskentely tv- ja printtimediassa kiinnosti myös opiskelijoita, mutta yllättävän moni koki elokuvan "siksi ainoaksi oikeaksi" ja tv-tuotannon sen huomattavasti tylsemmäksi korvikkeeksi. Tässä kohtaa useammassa vastauksessa viitattiin suomalaisen tv-ohjelman tasoon.

”ehdottomasti pitkää rainaa tekeen, ei kiinnosta sellasen tv2 ”laadun” tekeminen ja ceeveessäkin leffa näyttää paremmalta” (medianomiopiskelija, mies)

Ensisijaisesti tv-puolelle haluavat, joita oli n. 13 % vastanneista, halusivat tehdä fiktiota tai ajankohtaisohjelmia.

4.1.1.3 Harjoittelun kesto ja harjoittelupaikkojen määrä

Pääosin opiskelijat toivoivat harjoittelun olevan yhdessä tai kahdessa harjoittelupaikassa ja -jaksossa. Harjoittelun keston toivottiin pääsääntöisesti olevan nykyistä lyhyempi. Toive harjoittelun kestosta oli yleisimmin ottaen 2,5 kk:sta neljään kuukauteen opiskelijoiden vastauksissa. Perusteluja tähän ei kovinkaan paljon annettu, yleisin annettu

perustelu oli kuitenkin harjoittelun palkattomuus.

Jotkut medianomiopiskelijat olivat sitä mieltä, että tutkintoon ei pitäisi kuulua lainkaan palkatonta harjoittelua. Tätä perusteltiin useasti sillä, että alan työpaikat vähenevät, koska ammattituotannoissa tarvittavaa henkilöstöä korvataan ilmaisilla harjoittelijoilla. 10 % vastaajista sanoi suoraan olevansa sitä vastaan, että harjoittelu kuuluu pakollisena osana opintoihin.

4.1.2 Harjoitteluun hakeminen

Harjoittelupaikan hakeminen huolestutti osaa vastanneista opiskelijoista, ja osa taas uskoi sen vaikuttavan tulevaisuuden työnhakuun asti. Pääsääntöisesti opiskelijat toivoivat saavansa jonkinlaista palkkaa harjoittelusta, mutta he eivät kuitenkaan uskoneet toiveensa toteutuvan.

4.1.2.1 Unelmien työnantaja harjoittelulle

Unelmien työnantaja vaihteli paljolti opiskelijoiden omien mieltymysten, kiinnostusten ja suuntautumisen mukaan. Jännittävää vastauksissa oli, että vain harva halusi johonkin tiettyyn yritykseen harjoitteluun, enemmänkin kerrottiin, minkä tyyppiseen projektiin tai tuotantoon olisi kiinnostavaa päästä harjoittelemaan.

Joitakin yrityksiä mainittiin tässä yhteydessä nimeltä niin hyvässä kuin pahassakin. Kuullut kokemukset vaikuttivat myös opiskelijoiden haluun hakeutua kyseisten yritysten tuotantoihin. Päätelmiä siitä, millaisiin yrityksiin halutaan tai mihin ei haluta, ei tällä perusteella kuitenkaan voi tehdä. Sellaisia yhteisiä nimittäjiä ei näistä nimeltä mainituista yrityksistä löytynyt.

4.1.2.2 Harjoittelupaikan valinta

Vielä harjoittelemattomat opiskelijat kokivat tärkeimmäksi kriteereikseen harjoittelupaikkaa hakiessa yrityksen aikaisemman tuntemansa tuotannon, josta pitää,

yrittäjien arvot CV:ssä, ja työtehtävien. Opiskelijan oma kiinnostus tietämykseen tuotantoon korreloi melko hyvin harjoittelupaikan valinnan ja myös unelmien työnantajan kanssa. Koska suurin osa vastanneista opiskelijoista oli eniten kiinnostunut työskentelemään pitkässä elokuvassa, mainittiin harjoittelupaikan valintaan vaikuttavana asiana luonnollisesti yrityksen aikaisemmat elokuvatuotannot.

Harjoittelupaikan valintaan kerrottiin vaikuttavan myös mm. yrityksen toimipaikan, sen nimen tunnettavuuden ja yrityksestä kuullut kokemukset sekä sen tuotannon kiinnostavuuden, jonka aikana harjoittelu tapahtuu. Myös työntekijän tunteminen mahdollisen harjoittelupaikan sisältä sanottiin vaikuttavan harjoittelupaikan hakemiseen.

Harjoittelupaikan ajattelu potentiaalisena työnantajana yllätti minut. Suurempi osa niistä, jotka eivät vielä olleet harjoitteluansa suorittaneet ajattelivat työharjoittelupaikkaa potentiaalisena työnantajana, kuin mitä jo harjoitelleista opiskelijoista. 37 % opiskelijoista, jotka eivät vielä olleet suorittaneet harjoittelua, kertoi miettivänsä harjoittelupaikkaa myös potentiaalisena työnantajana.

Osaltaan tähän vaikuttaa tietysti myös harjoittelun ajankohta opiskeluun nähden. Pääsääntöisesti myöhemmässä vaiheessa harjoitteluun menneet, tai myöhempään vaiheeseen harjoittelun säästäneet ajattelivat harjoittelupaikkaa potentiaalisena työnantajana myös tulevaisuudessa.

Opiskelijan mahdollisuudesta vertailla ja valita harjoittelupaikkansa oltiin useimmissa vastauksissa melko jyrkästi jompaakumpaa mieltä. Yllättävän montaa (20 %) harjoittelua käymätöntä ahdisti, pelotti tai huolestutti ajatus hyvän harjoittelupaikan löytymisestä. Jopa palkattomista harjoittelupaikoista osa tunsu käyttävän niin suurta kilpailua, että he eivät uskoneet taitojensa riittävän kunnan itselleen mieluisen harjoittelupaikan saantiin. Eräs heistä uskoi ujon luonteensa olevan esteenä hyvän paikan saannille.

Toisella puolella oli vastaajat, jotka sanoivat voivansa valita itse paikkansa ja myös tekevänsä niin, ainakin niin kauan kun harjoittelupaikka on palkaton. Näin vastasi peräti 46 % opiskelijoista, joilla harjoittelu oli vielä edessä. Vastauksen jyrkkyys toki vaihteli tämän ryhmän sisällä.

Loput opiskelijoista (34 %), jotka eivät vielä olleet suorittaneet harjoittelua, eivät vastanneet kysymykseen lainkaan, tai heillä ei juuri ollut mielipidettä suuntaan tai toiseen. Jotkut uskoivat harjoittelun onnistumisen ja paikan valinnan olevan lähinnä onnesta kiinni.

”Kun on harjoittelun suunnitellut tekevänsä tiettyä ajanjaksona, niin on valittava niistä paikoista ja töistä, joita sillä hetkellä on vapaana” (Medianomiopiskelija, mies).

4.1.3 Harjoittelun raamit

”pitäisi olla jostain korkealta taholta tulevat yhteiset raamit kaikille medianomiopiskelijoille (itse asiassa kaikille opiskelijoille), jossa määritettäisiin maksimiviikkotyötuntimäärä, palkka 80 % normipalkasta, kesto, yhteyshenkilö ja sopimusrikkomuksen seuraamukset. Ei tuu varmasti tapahtumaan, mutta ongelmaa ei olisi, jos kaikki pelaisivat johdonmukaisesti yhteen pussiin.” (Medianomiopiskelija, nainen)

Melko moni vastanneista oli kutakuinkin samaa mieltä yllälainatun vastaajan kanssa, mutta yleinen uskonpuute yhteisiin pelisääntöihin oli voimakkaasti nähtävissä opiskelijoiden vastauksista.

Palkattoman harjoittelun keston opiskelijat kokivat hankalimmaksi asiaksi, koska pääsääntöisesti harjoittelun aikana tehdään täyttä työviikkoa, jolloin ei jää aikaa työlle ja mahdollisesti on maksettava jopa kahta vuokraa, opiskelukaupungista riippuen. Kaikki opiskelijat toivoivat, että palkkaa maksettaisiin edes jokin verran, mutta suurin osa ei kuitenkaan odottanut saavansa harjoittelulta palkkaa.

Valtaosa jo harjoitelleista opiskelijoista oli suorittanut harjoittelunsa palkatta, mutta myös poikkeuksia löytyi. Palkallisen harjoittelupaikan löytäneet olivat työskennelleet mm. elokuvissa, suurissa tv-tuotannoissa ja teatterissa. Eräs vastanneista opiskelijoista oli

saanut harjoittelun jälkeen kiitoksena jonkin verran palkkaa tai bonusta, josta harjoittelusopimuksessa tai työhönottotilanteessa ei ollut sovittu.

4.1.4 Harjoittelun tärkeys tulevaisuudessa työelämään sijoittumisessa

Harjoittelun vaikutuksesta tulevaisuuden työelämän sijoittumisessa oltiin pääasiassa opiskelijoiden tiimoilta melko skeptisiä ja eräs heistä mainitsi myös, ettei tunne koulustaan edes jo valmistuneista ketään, joka olisi saanut työtä työharjoittelun perusteella. Toisaalta verkostoitumisessa työharjoittelu yleisesti ajateltiin hyväksi tai jopa kullannarvoiseksi ja työharjoittelusta saadut suhteet tärkeiksi ja sellaisiksi, jotka edesauttavat työllistymistä alalla.

4.2 Harjoittelussa olleet opiskelijat

Tutkimukseeni vastanneista opiskelijoista 82 %, eli 137 ihmistä oli sellaisia, joilla oli vähintään ensimmäinen opintoihin kuuluva työharjoittelujakso jo suoritettuna. Heidän vastauksiaan käsitellään tässä luvussa.

4.2.1 Odotukset

Opiskelijoiden odotukset harjoittelulta vaihtelivat jonkin verran, ehkä eniten eroa oli opiskelijoiden kunnianhimossa. Osa oli halunnut nähdä "oikean" ohjelman, elokuvan, esityksen, tms. tekoa ja ammattilaisten toimintaa työryhmänä ja he olivat ajatelleet saavansa paljon jo pelkästään mukana olemisesta, muiden työn katselusta ja helppojen rutiinien hoitamisesta. Tällaiset odotukset olivat tyypillisiä ennen ensimmäistä harjoittelupaikkaa. Vastanneista, jo harjoittelussa olleista opiskelijoista 43 %, eli 59 ihmistä oli suorittanut jo enemmän kuin yhden harjoittelujakson, ja loput 57 % (78 ihmistä) olivat suorittaneet yhden harjoittelujakson.

Kun ensimmäinen harjoittelujakso oli suoritettu, niin toiselta tai kolmannelta

harjoittelupaikalta odotettiin jo paljon enemmän. Haluttiin vastuuta ja oman osaamisen arvostusta ja mahdollisuutta seurata läheltä, vaikkapa assistenttiasemasta, sellaista ammattilaista, jonka saappaisiin itse on tähtäämässä. Toisen harjoittelun odotukset olivat myös useasti paljon konkreettisempia ja yksilöidympiä kuin ensimmäiseen harjoitteluun mentäessä.

Esimerkiksi

"oppia teatteriääntä ja äänidramaturgiaa" (medianomiopiskelija, mies)

tai

"seurata tuotantopäällikön ja tuottajan työtä ammattimaisesti tuotetussa, viikoittaisessa ajankohtaisohjelmassa" (medianomiopiskelija, nainen).

Ensimmäisen harjoittelun jälkeen oppimatta jääneet asiat jäävät mieleen ja ne asettavat pohjan seuraavan harjoittelupaikan ja -työtehtävän hakemiselle

"Näin jälkeinpäin olisin toivonut enemmän tietoa esituotantovaiheista. Tämä jäi hieman hämärään, koska harjoittelu keskittyi kuvausten ajalle. Myös tuotantotoimistossa olisin toivonut saavani työskennellä enemmän, koska siinä sain lähemmin tutustua tuotantoassistentin, tuotantokoordinaattorin ja tuottajan työhön... Elokuvan tekeminen on mielenkiintoista ja monivaiheista puuhaa, joten jatkossa haluaisin vielä päästä kartuttamaan kokemustani elokuvaamisen parissa." (medianomiopiskelija, nainen)

Odotuksena mainittiin myös "saada pakollinen työharjoittelu suoritettua."

Lähes kaikki odottivat myös tehtäviinsä sisältyvän roudausta, kahvinkeittoa, voileipien tekoa tai muiden juoksevien asioiden hoitamista. Pieni osa vastanneista oppilaista (4 %) oli täysin sitä vastaan, että em. asiat kuuluvat harjoittelijoiden töihin tai niitä teetetään heillä, varsinkin jos harjoittelusta ei makseta palkkaa. Pieni prosentti (2 %) oli jopa kieltäytynyt tällaisten töiden tekemisestä jo haastatteluvaiheessa.

Yhteinen toive lähes kaikilla opiskelijoilla oli oman ammattitaidon syventäminen ja koulusta saadun opin soveltaminen käytäntöön. Jo harjoittelussa olleista opiskelijoista turhimmaksi harjoittelun koki joukko, joka oli jo ennen medianomiopintojaan opiskellut

tai työskennellyt alalla, ja jotka kokivat joutuvansa "palaamaan" harjoittelijan asemaan. Tämän mainitsi muutama opiskelija, mutta koska en kysynyt tutkimustani varten aikaisempaa opintotaustaa tai työkokemusta, en voi lähteä arvaamaan pitääkö tämä paikkaansa kaikkien, tai edes merkittävän osan, alalla aikaisemmin olleiden opiskelijoiden kohdalla.

Käytännön oppi, ja sen näkeminen kuinka ammattituotannoissa hoidetaan asiat verrattuna opiskelijatuotantoihin, olivat myös monen kiinnostuksen kohteena.

"Koulun projekteissa kaikki tehdään niin halvalla kuin mahdollista, halusin nähdä miten asiat tehdään niin hyvin kuin mahdollista", totesi eräs vastanneista naispuoleisista medianomiopiskelijoista.

4.2.1.1 Työtehtävä

Työtehtäviksi harjoittelijat toivoivat pääasiassa assistentin tehtäviä oman kiinnostuksensa tai suuntautumisen alalta. Ne, joilla tiettyä suuntautumista tai selkeää kiinnostuksen kohdetta ei ollut, toivoivat pääsääntöisesti kokonaisuuksien näkemistä, koski se sitten tv-, tapahtuma-, tai teatterituotantoa. Lähinnä aikaisemmasta kokemuksesta alalta, joko aikaisemmista opinnoista tai työskentelystä alalla johtuen, osa halusi myös suoraan vastuullisempiin tehtäviin. Kaikilla vastuuta enemmän haluavilla ei kuitenkaan aikaisempaa kokemusta alalta ollut.

Jotkut kertoivat valinneensa harjoittelupaikakseen tarkoituksella pienemmän yrityksen, jotta pääsisivät olemaan monessa mukana ja oppimaan erilaisten asioiden hoitamisesta. He kokivat että itsenäinen, vastuullisempi työnkuva oli helpompi saada pienemmässä paikassa. Osa taas halusi ehdottomasti mukaan suureen tuotantoon ja päästä osaksi sen tuotantokoneistoa.

Ensimmäiseen harjoitteluun opiskelijat olivat valmiimpia menemään "homma kuin homma kelpaa" -periaatteella, kuin seuraaviin. Osalle valintakriteerinä tärkeämpi oli titteli ja toimenkuva, osalle taas tietty tuotanto, genre tai työnantaja.

4.2.1.2 Toiveiden ja tavoitteiden toteutuminen

Kuten arvata saattaa, toiveiden toteutumisessa oli paljon eroja opiskelijoiden kesken. Tavoitteiden toteutumisen kokemukseen liittyi paljolti myös harjoittelijan viihtyminen harjoittelupaikassa. Jos kokemus oli ollut pääasiassa hyvä, koettiin tavoitteetkin melko hyvin saavutetuiksi, kun taas jos kokemus oli ollut huono, koettiin tavoitteiden saavuttamisen epäonnistuneen.

Kokemukset harjoittelupaikoista ja harjoittelun onnistumisesta vaihtelivat heti ensimmäisenä päivänä alkaneesta euforiasta maailman hirvittävimpiin kokemuksiin. Osa vastaajista (3 %) oli myös keskeyttänyt harjoittelun ennen harjoittelusopimuksen päättymistä. Tähän syynä oli järjestäen ilmapiiri työharjoittelupaikassa.

Vastanneista opiskelijoista noin 36 %:lla oli niin negatiivisia kokemuksia harjoittelupaikasta, että he totesivat harkitsevansa tarkkaan samaan paikkaan työhön menemistä. Osa vastanneista opiskelijoista (2 %) ei menisi omien sanojensa mukaan entiseen harjoittelupaikkaansa enää koskaan missään tapauksessa, ”mistään hinnasta”. Harjoittelupaikan työilmapiiri oli eniten mainittu syy negatiiviseen kokemukseen harjoittelussa. Muiksi syiksi mainittiin mm. tuotantojen kiinnostamattomuus, työn raskaus tai tylsyys ja tehtävien yksipuolisuus tai vaatimattomuus.

36 %:a on valtava luku, ja ehkä se heijastaa osittain alamme tilannetta ja ilmapiiriä harjoittelijakysymykseen liittyen. Toisaalta osa näistä 49:stä negatiivisia kokemuksesta ihmisestä, on sellaisia opiskelijoita, jotka ovat suorittaneet jo useamman harjoittelun ja heillä on siten voinut olla hyviäkin kokemuksia harjoittelusta mahdollisesti toisessa paikassa. Huomioonotettavaa on myös, että ihmisluontoon kuuluu, että huonoista kokemuksista kerrotaan helpommin eteenpäin, sen ovat markkinointitieteilijät jo todistaneetkin. Joissakin tapauksissa odotukset olivat mahdollisesti olleet opiskelijoilla liian korkealla harjoittelupaikan tai sen työn sisällön suhteen.

Tässä esimerkiksi kaksi suoraa lainausta vastauksista, josta näkee kokemusten vaihtelemisen ääripäästä toiseen:

"Se oli kerta kaikkiaan hirveää! Kamalin työpaikka missä olen ikinä ollut. Sellaista ei pitäisi kenenkään joutua kestäämään" (medianomi, nainen).

"Työ oli ihanaa, työyhteisö mahtava, tein hyvää jälkeä, sain hyvää palautetta, sain myös jatkotyötä" (medianomi, nainen).

Kuten tavallista, toiveiden ja tavoitteiden toteutumisessa oli rajuja heittoja, mutta suurin osa harjoitelleista opiskelijoista (lopun 64 %) olivat olleet tyytyväisiä tai ainakin melko tyytyväisiä saamaansa oppiin ja kohteluun harjoittelupaikassaan. Harmittavaa tutkimuksen kannalta on, että työpaikoista, joista näitä jompaankumpaan suuntaan äärimmäisiä palautteita tuli, ei tutkimukseen tullut vastausta toiselta harjoittelijalta samasta paikasta tai tuotannosta, jolloin olisi voinut verrata heidän kokemuksiin keskenään.

Työilmapiiriin lisäksi, eniten kokemuksen (hyvän tai huonon) syntyyn näytti vaikuttavan lupauksen pitäminen. Jos alussa opiskelijalle oli luvattu mielenkiintoisempaa työtä ja oppia kuin mitä toteutunut oli, tai muuten ei ollut pidetty kiinni sovitusta, aiheutti se järjestäen pettymystä ja turhautumista opiskelijoissa. Jos taas lupaukset olivat oikeassa suhteessa toteutuneeseen tai jopa odotukset ylittyivät luvatussa, oli kokemus johdonmukaisesti positiivinen. Tutkimukseni mukaan oli selvästi havaittavissa, että rehellisyys työtehtävissä ja muussa työharjoittelun toteutuksessa, on selvästi opiskelijoille tärkeitä, liian suuret odotukset ja lupaukset taas aiheuttavat pahaa mieltä tai turhautumista. Tämä oli eräs tutkimukseni tärkeistä esiin tulleista asioista työnantajapuolta ajatellen.

Suurin osa opiskelijoista tunsivat tulleensa hyvin ja tasaveroisesti kohdelluksi harjoittelupaikassaan, mutta joillakin oli myös tästä poikkeavia kokemuksia. Huonona kohteluna koettiin pääasiassa se, että harjoittelija tunsivat olevansa juoksupoika, jolle ei uskallettu antaa minkäänlaista vastuuta edes pienistä asioista, ja jonka työtä ei arvostettu. Toisaalta liian suuren työmäärän ja liian vähän perehdyttämisen yhtälö koettiin myös huonona kohteluna. Vastuun olemattomuus ja liiallisuus ovat jälleen kaksi ääripäätä,

jotka opiskelijat tulkitsivat kummankin huonoksi kohteluksi. Liian suuren vastuun tapauksessa oli kyse pääsääntöisesti suurista tuotannoista, jossa ei ollut tarpeeksi ammattitaitoista väkeä työssä ja siksi harjoittelija joutui "liian suuriin saappaisiin" hänen ammattitaitoonsa ja kokemukseensa nähden.

Myös työajan kyseessä ollessa ääripäät olivat epäsuosiossa. Osa opiskelijoista oli turhautunut ilman työtä ja kokeneet itsensä hyödyttömäksi pyöritellessään peukaloitaan vailla järkevää tekemistä. Toisessa päässä taas opiskelijat kertoivat tehneensä työryhmän pisintä päivää ja ylittäneensä monikertaisesti sovitun työajan, mutta eivät omasta tahdostaan. Yleisesti ottaen opiskelijat olivat sitä mieltä, että pitkiä päiviä voi tehdä, jos ylityöt on mahdollista sitten pitää myös pois vapaina harjoittelun aikana ja sellaisista ilmoitetaan ajoissa. Reilusti enemmistö oli kuitenkin tehnyt ongelmitta n. 40h työviikkoa.

Useassa vastauksessa kiinnitettiin huomiota opastukseen työpaikalla. Osa harjoittelijoista tunsi jääneensä lähes täysin ilman opetusta siihen työtehtävään, johon hänet oli otettu ja joka oli hänen vastuullaan. Tätä tapahtui niin teknisten laitteiden kuin työpaikan normien ja käytäntöjenkin kanssa. Suurin osa opiskelijoista, jotka kokivat jääneensä ilman opastusta, kertoivat tähän syyksi muiden työntekijöiden kiireen. Kaikilla oli hommaa niin paljon omasta takaa, että he eivät ehtineet auttamaan, ja harjoittelijat jätettiin oppimaan "kantapään kautta". Huomattavasti harvemmin, mutta joissakin tapauksissa opiskelija ei mielestään saanut opetusta, koska häntä katsottiin karsaasti tai ei haluttu auttaa vaikka siihen olisi aikaa löytynytkin.

Hyvään harjoittelukokemukseen ei tutkimukseni perusteella vaikuttanut yrityksen tai työryhmän koko, yrityksen sijainti, tuotannon genre tai muu ulkokohtainen asia. Eniten kokemukseen vaikutti työryhmän yhteisöllisyys, ja harjoittelijan oma kokemus asioiden sujumisesta ja arvostus työyhteisön jäsenenä. Kokemukset tutkimukseen osallistuneilla harjoittelijoilla vaihtelivat yritysten sisällä. Yhden yrityksen eri tuotannoissa, tai eri aikana, saattoi olla hyvinkin erilainen ilmapiiri ”melko paska”-sta (medianomi, mies) ”aivan mahtavan ihana paikka”-an (medianomi, nainen).

Hieman asioita yleistäen voisi sanoa, että hyvään kokemukseen työharjoittelupaikasta

tarvitaan seuraavia asioita:

- Tasavertainen kohtelu työyhteisössä
- Sopiva työmäärä
- Työaika sääntöjen mukainen, ja joustoista sovitaan erikseen
- Harjoittelijan taidoille ja kokemukselle sopivasti vastuuta
- Mahdollisuus kysyä neuvoa työtehtäviin
- Selkeästi määritellyt työtehtävät
- Lupausten pitäminen kaikkiin yllämainittuihin liittyen

Huonot kokemukset muodostuvat puolestaan melkeinpä yllämainittujen asioiden vastakohdista:

- Harjoittelijastatuksen korostaminen, epätasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä
- Liikaa tai liian vähän työtä
- Liikaa tai ei juuri lainkaan vastuuta
- Liian pitkät työpäivät
- Ei mahdollisuutta kysyä neuvoa työtehtäviin
- Lupausten toteuttamatta jättäminen työtehtäviin tms. liittyen

4.2.2 Kokemukset harjoittelusta

Tutkimukseen vastanneet opiskelijat kannattivat sitä, että opiskelija hankkii itse harjoittelupaikkansa. Tällöin hän voi pyrkiä nimenomaan itseään kiinnostavaan tuotantoon tai yritykseen harjoittelemaan. Koulun taustatukea kaivattiin harjoittelun suorittamisajalle enemmän kuin oppilaat kokivat saavansa tällä hetkellä.

4.2.2.1 Harjoittelupaikkojen määrä

Opintoihin kuuluvan harjoittelun jo suorittaneista opiskelijoista prosentuaalisesti suurin osa (74 %) oli suorittanut, tai suunnitellut suorittavansa, harjoittelun kahdessa osassa. Pieni osa (1,5 %) oli suorittanut harjoittelun kerralla ja jotkut kolmella kerralla. Enimmillään harjoittelu oli suoritettu neljässä osassa, neljässä eri harjoittelupaikassa.

Tutkimukseen osallistuneiden opiskelijoiden harjoittelujaksot olivat sijoittuneet melko tasaisesti 2-4 vuosikursseille. Ainoastaan hyvin pieni osa oli suorittanut harjoittelun tai osan siitä ensimmäisen vuosikurssin aikana tai heti sitä seuraavana lomakautena. Yleisesti ottaen koettiin, että ensimmäisen tai toisen vuosikurssin alkuun sijoittuva harjoittelujakso on turhan aikainen. Parhaiksi vaihtoehdoiksi koettiin keskimäärin kolmas vuosikurssi, tai opiskelun loppuun sijoittuva harjoittelu, jolloin on ainakin teoreettinen mahdollisuus sijoittua suoraan työelämään, mahdollisesti jopa harjoittelupaikasta. Saman vuosikurssin aikana useamman harjoittelujakson suorittaminen oli harvinaista vastaajien keskuudessa.

4.2.2.2 Harjoittelupaikan hankkiminen

Kaikki vastanneet opiskelijat olivat hankkineet harjoittelupaikkansa itse. Suurin osa oli koulun kautta tulleen harjoittelijahakemuksen kautta löytänyt harjoittelupaikkansa, osa oli itse ottanut kontaktin kiinnostavaan harjoittelupaikkaan ja päässyt sinne sitä kautta. Osa oli hakenut työpaikkaa ammattituotannosta ja suorittanut harjoittelunsa työn ohella. Nämä olivat myös vastanneista ainoat, jotka olivat saaneet palkkaa työstään. Saatu palkka vaihteli näissä tapauksissa 500€:sta kuukaudessa työntekijäliiton mukaisiin palkkoihin.

4.2.2.3 Koulun mukanaolo harjoitteluprosessissa

Kaikki tutkimukseen vastanneet opiskelijat olivat sitä mieltä, että on hyvä asia että opiskelija hakee itse työharjoittelupaikkansa ja heidän mielestään oli myös hyvä että kouluille tulee ilmoituksia harjoittelijoiden tarpeesta, jolloin ei tarvitse aivan

"summamutikassa" lähteä harjoittelupaikkaan etsimään. Yleinen ilmapiiri oli, että harjoittelupaikka pitää itse pystyä hankkimaan, mikäli haluaa alalla toimia tulevaisuudessa.

Koulun osallistumisesta muuten harjoitteluprosessiin oltiin yllättävän samanmielisiä minua yllättävällä tavalla. Koulusta riippumatta suurin osa vastaajista (69 %) kaipasi tai olisi odottanut koululta enemmän tukea opintoihin kuuluvan harjoittelun ajalle. Kouluilta toivottiin ennen kaikkea tukea etenkin ongelmatilanteita kohdatessa (ja tietoa siitä että koulu on tulena, jos ongelmatilanne tulee), tietoa opiskelijan oikeuksista ja velvollisuuksista työharjoittelussa, sekä työehdoista jotka harjoittelijaa ja työnantajaa koskee. Yllättävän moni vastaajista (18 %) kertoi jääneensä täysin ilman koulun tukea työharjoittelun aikana. Näin koettiin etenkin silloin kun harjoittelu oli koettu tavalla tai toisella vaikeaksi.

"Koulun pitäisi kannustaa oppilasta kertomaan huonoista kokemuksista jo työharjoittelun aikana ja mahdollisesti neuvoa mitä pitäisi tehdä, ottaa yhteyttä työnantajaan, tms." sanoi eräs vastanneista miespuolisista medianomiopiskelijoista. Eräs huonoja kokemuksia harjoittelusta saanut ehdotti mustan listan pitämistä koululla niistä työnantajista, jotka toistuvasti (vuodesta toiseen) käyttävät työvoimana harjoittelijoita omissa tuotannoissaan. Koulun koettiin olevan osaltaan vastuussa oppilaiden huonoista kokemuksista kentällä, mutta koulujen ei koettu kantavan tätä vastuuta ainakaan tarpeellisessa määrin.

Harjoittelun ohjaavalta opettajalta toivottiin myös enemmän aktiivisuutta ja tiedotusvelvollisuutta opintoihin sisältyvästä harjoittelusta. Paljolti tuki, jota koululta toivottiin, kohdistui juuri harjoittelun ohjaavaan opettajaan. Opettajien toivottiin myös aktiivisemmin olevan kiinnostuneita projekteista ja tuotannoista, joita oppilaat harjoittelujakson aikana olivat mukana työstämässä. Tärkeää olisi myös, että opettajat tulisivat katsomaan harjoittelun tuotosta.

Koulujen suhteiden mahdollistava vaikutus harjoittelupaikan saantiin koettiin positiivisena suurimmassa osassa kouluja. Useimmat vastanneista oppilaista eivät kuitenkaan vastauksissaan lainkaan maininneet koulujen suhteita työharjoitteluun

liittyvänä tekijänä.

4.2.2.4 Työn määrä

Työajallisesti vastanneet harjoittelijat tekivät keskimäärin 7,5 - 8,5 tuntia päiviä. Suurin osa opiskelijoista oli tehnyt välillä pidempiä päiviä, mutta saanut ne sitten vapaina takaisin, jolloin he kokivat sen oikeudenmukaiseksi ja alaan kuuluvaksi joustoksi.

Poikkeuksia löytyi tietysti tästäkin. Eräs vastanneista opiskelijoista ilmoitti tehneensä säännöllisesti jopa 9 tuntia pidempiä työpäiviä kuin muu työryhmä (keskimäärin 16h/ pvä ja 95h/ vko), ja useat ilmoittivat päivien venyneen joskus jopa 16 tunnin pituiseksi. Vastanneiden harjoittelijoiden pisin ilmoitettu yhtäjaksoinen työpäivä oli 22 tuntia aktiivista työtä.

Työaikojen liialliseen venymiseen vastanneet opiskelijat kertoivat syyksi mm. työntekijöiden puutteen tuotannossa, puutteellisen opastuksen työtehtäviin tai opastajan puutteellisen osaamisen tai liian kiireen. Joissakin tapauksissa liiallinen työajan venyminen tulkittiin ilmaisen harjoittelija hyväksikäytöksi.

Työpäivän pituuden lisäksi raskaaksi koettiin pääasiassa virka-ajan ulkopuolelle ja yöhön sijoittuva työ. Tässä tapauksessa peräänkuulutettiin työnantajan rehellisyyttä työhönotto vaiheessa. Jos alussa sovitaan eri aika ja siihen silloin tällöin tapahtuvaa joustoa, niin on väärin tehdä teettä työtä lähes pelkästään poikkeusaikana.

Toisena ääripäänä olivat harjoittelijat, joilla ei riittänyt töitä edes ilmoitetulle työajalle. Näitä tapauksia oli tosin vain hyvin pieni prosentti vastanneista. Riittämätön työmäärä ja vastuun ja opin puuttuminen työharjoittelusta johti jopa työharjoittelun keskenjättämiseen.

Suurin osa koki työn kokonaismäärän olleen keskimäärin sopiva. Yllättävän suuri osa, noin 20 % vastanneista koki kuitenkin, että työtä oli liikaa tai hieman liikaa.

4.2.2.5 Vastuun määrä

Vastuu ja sen määrän sopivuus liittyvät olennaisesti työaikaan. Liian vähän koettiin vastuuta olevan, kun "järkevää" työtä ei riittänyt työpäiville, eikä vastuuta annettu mistään (edes pienestä) osa-alueesta tai toiminnosta kokonaan, tai edes tiettyä osaa, harjoittelijalle. Työnantajan luottamuksen puute harjoittelijan harkintakykyyn pienissä asioissa vei myös makua töistä.

Eräs vastanneista kertoi käytännössä tehneensä kahden ihmisen työt koko harjoittelujakson ajan. Tämä luonnollisesti vaikutti kokemukseen siitä, että vastuuta ja työtä ylipäättään oli liikaa. Osa tunti saaneensa paljon vastuuta, mutta he olivat olleet tyytyväisiä vastuulliseen asemaan eikä se stressannut tai pelottanut heitä.

Liian suureksi vastuu koettiin, kun työtä oli jatkuvasti enemmän kuin työharjoittelusopimuksessa luki ja/tai kun päivät venyivät, koska työkavereilla ei ollut aikaa neuvoa, harjoittelun ohjaajaa ei ollut osoitettu ja joutui itse yrityksen ja erehdyksen kautta opettelemaan työtehtävään määrättyjä asioita ja kokonaisuuksia.

Kultainen keskitie löytyi vastuunjaon onnistumisestakin. Yli puolet vastanneista opiskelijoista (59 %) tunti vastuuta olleen sopivasti tai jopa "juuri sen verran kuin halusinkin" (medianomiopiskelija, nainen).

Ihanalla tavalla eräs vastaajista kertoi oman kokemuksensa vastuusta työharjoittelun aikana: "Suorittamani työtehtävät eivät vaatineet suurta vastuunkantoa, mutta itse suoritusprosessissa minuun luotettiin. Esim. catering-tarvikkeiden hankinta ei ole projektin vastuullisimpia tehtäviä, mutta minulle annettiin vastuu niiden hankkimisesta ja luotettiin, että tekisin sen. Vastuuta voidaan sanoa olleen siis kohtalaisesti, ei laadullisesti, mutta määrällisesti." (medianomiopiskelija, nainen)

4.2.2.6 Kohtelu harjoittelupaikassa

Harjoittelijan kokemus kohtelusta työyhteisössä oli suorassa suhteessa harjoitteluajan työhön ja sen oikeinmitoittamiseen harjoittelijan taitoihin ja harjoittelusta tehtyyn sopimukseen sopivaksi. Ne opiskelijat, jotka tunsivat harjoittelujakson epäonnistuneen tai jättävän odotukset täyttämättä, he myös kokivat kohtelunsa harjoittelupaikassa negatiiviseksi.

” Koin todellakin olevani vain harjoittelija, se osoitettiin minulle joka päivä monin tavoin” (Medianomiopiskelija, nainen).

Harjoittelupaikkana toimivan yrityksen oma työilmapiiri oli tärkeä indeksi, siitä kuinka hyvin harjoittelija otettiin vastaan. Jos työilmapiiri vakinaisten työntekijöiden tai työryhmän kesken oli hyvä, otettiin harjoittelijakin hyvin vastaan, kun taas huonosta työilmapiiristä sai harjoittelija myös osansa.

Huonoksi kohteluksi koettiin pomottaminen, jatkuva muistuttaminen harjoittelijan asemasta ja epäluottamus työstä suoriutumiseen. Lisäksi pelkkien ”jämäduunien” hoitaminen ja totaalinen vastuun puuttuminen koettiin huonoksi kohteluksi vastanneiden harjoittelijoiden keskuudessa. Joissakin tapauksissa vastuun määrä ei korreloinut kuitenkaan kohtelunkokemuksen kanssa:

” Ammatillaisen vastuun suhteen, mutta kohtelun kautta harjoittelijana”
(medianomiopiskelija, nainen)

Kohtelun kokemukseen vaikutti suuresti myös lupauksen pitäminen tai pitämättömyys. Työnantajan puolelta lupauksen rikkominen johti väistämättä negatiiviseen mielikuvaan kohtelusta ja pilasi osittain myös onnistumisen kokemuksia.

Tasavertaisuuden kokemus muita työntekijöitä kohtaan motivoi, ja sai opiskelijat tuntemaan itsensä ja kohtelunsa hyväksi, samoin yleinen ihmisten ystävällisyys työpaikalla. Lähes kaikki tekivät alkuharjoittelusta vähemmän vastuullisia töitä. Kun työnantaja luottamuksen rakentumisen jälkeen antoi harjoittelijalle lisää vastuuta, se

koettiin reiluksi ja hyväksi kohteluksi. Ensimmäisen viikon kokemukset vastaanotosta työyhteisöön indeksoi järjestäen harjoittelijan kohtelua ja viihtyvyyttä harjoittelun aikana. Hyvän vastaanoton saaneet opiskelijat kokivat koko harjoittelun aikaisen kokemuksen kohtelusta hyväksi, ja huonon vastaanoton saaneet negatiiviseksi.

” Hienosti, tunsin melkein heti olevani osa työyhteisöä, minua kohdeltiin tasavertaisesti, unohdin (ja muut unohtivat) olevani harjoittelija.” (medianomiopiskelija, mies)

Vaikka harjoittelun aikana olisi harjoittelupaikassa tullut vastaan joitakin melko suuriakin puutteita, oltiin ne valmiit sietämään jos kohtelu työyhteisön jäsenenä oli hyvää ja reilua. Huono ilmapiiri ja kohtelu yhdessä työtehtävien epäkiinnostavuuden ja alhaisen oppimiskokemuksen kanssa oli varmin keino saada harjoittelija jättämään työharjoittelun kesken. Työpaikalla oleva stressi, kaaos ja ohjeiden ristiriitaisuus tai roolien epäselvyys tarttui helposti myös harjoittelijaan ja vaikutti tämän kokemukseen työilmapiiristä.

Yllättävää oli se, kuinka ystävällinen kohtelu työryhmän jäsenenä mainittiin asiana, joka oli vahvistanut opiskelijoiden uskoa alaan. Jonkinasteista epäuskoa omaan alalla pärjäämiseen ja toisaalta alalla toimiviin ihmisiin ja yrityksiin oli aistittavissa usean vastaajan vastauksissa. Ystävällinen kohtelu pitäisi olla sääntö, eikä yllättävä positiivinen kokemus, niin työharjoittelijaa kohtaan kuin myös työpaikoilla kollegoja kohtaan.

4.2.2.7 Riesa vai resurssi

”Koin olevani hyväksikäytetty” (Medianomiopiskelija, nainen).

”Tein todella aitoa, merkityksellistä työtä.” (Medianomiopiskelija, nainen).

Tässä on mahdollisesti ääripäävastaukset kysymykseen tunsitko itsesi riesaksi vai resurssiksi. Nämä vastaukset ovat saman henkilön, kahdesta eri harjoittelupaikasta.

Suurin osa tunsu itsensä resurssiksi sanan positiivisessa merkityksessä. Nämä opiskelijat

kokivat olleensa hyödyksi ja hyvä työntekijä työharjoittelupaikassaan, ja uskoivat kokemuksen olevan molemmin puoleinen. Riesaksi itsensä oli tuntenut vain noin 10 % vastanneista.

Aina ei ollut kuitenkaan täysin yksiselitteistä vastata tähän kysymykseen.

”***** käyttää törkeästi hyväksi ilmaisia työharjoittelijoita, työhön perehdytystä ei ole lainkaan, mentaliteetti on se, että kaikki hyöty vain irti mitä ilmaistyöntekijästä saa. Tämän työnantaja sanoi jopa ääneen” (Medianomiharjoittelija, nainen).

Tällaisessa paikassa tuntee itsensä varmasti jollakin tapaa resurssiksi, mutta tuskin kovinkaan positiivisessa mielessä.

”Koin itseni lähinnä resurssiksi, sillä minulle riitti tekemistä koko harjoitteluni ajaksi. Oli muutamia päiviä, jolloin koin olevani riesa, sillä minun neuvomiseni vei aikaa toisten työntekijöiden omista töistä.” (Medianomiopiskelija, nainen)

Joinakin päivinä myös opiskelijat, joilla oli positiivinen kokemus työharjoittelustaan ja omasta asemastaan työyhteisön jäsenenä, saattoivat tuntea itsensä riesaksi kun tuotannoissa oli kiire vaihe meneillään.

4.2.2.8 Harjoittelunohjaaja

Koko tutkimuksen yllättävin kysymys oli kysymys opiskelijalle osoitetusta työharjoittelunohjaajasta. Oli kysymys sitten hyväksi tai huonoksi kokemukseksi koetusta työharjoittelusta, järjestäen lähes jokainen opiskelija (89 %) olisi kaivannut parempaa tukea työnantajan puolelta ainakin hetkittäin.

Suurimmalle osalle opiskelijoista oli kyllä osoitettu työharjoittelun ohjaaja työnantajan puolelta, mutta käytännön toteutus ontui. Jonkun ohjaaja oli lähtenyt muutama viikko harjoittelun alkamisen jälkeen äitiyslomalle, eikä uutta harjoittelunohjaajaa ollut osoitettu, toinen taas oli saanut harjoittelunohjaajaltaan 2 sähköpostiviestiä koko

harjoittelun aikana.

Yllättävän suurelle osalle vastanneista (32 %) harjoittelun ohjaajaa ei ollut kuitenkaan edes osoitettu. Se vaikeutti opiskelijoiden mukaan talon tapoihin tutustumista, työhön opastusta ja jopa työpäivien pituuden kontrolloimista. Se, ettei osoitettu harjoittelunohjaajaa ole tai hän ei ehdi hänelle osoitetussa vastuussa toimia, oli suuri ongelma myös siksi, että harjoittelijat kokivat itsensä epävarmoiksi työtavoista ja odotuksista, koska joutuivat itsenäisesti yrityksen ja erehdyksen kautta oppia toimimaan hänelle osoitetussa roolissa.

Harjoittelijan ei pitäisi joutua huolehtimaan omista työvuoroistaan tai omasta jaksamisestaan. Myöskään harjoittelijaa ei voi ottaa paikkaamaan ammattilaista työnkuvaan, josta hänellä ei ole kokemusta, ainakaan jos siihen ei ole mahdollisuutta opastaa ja perehdyttää harjoittelijaa niin, että hän saa tarpeelliset tiedot ja varmuuden tehtävän hoitamiseksi. Ongelmatilanteissa harjoittelijalla pitäisi olla työnantajan puolelta aina joku jonka puoleen kääntyä ja jolta kysyä neuvoa. Jos harjoittelunohjaajaa ei ole mahdollista nimetä, tulisi harjoittelijalla olla mahdollisuus kääntyä muun henkilöstön puoleen neuvoa kysyäkseen ja näiden tulisi olla auliita vastaamaan.

Vain hyvin pieni osa (7 %) tutkimukseen vastanneista opiskelijoista kertoi saaneensa tukea ja neuvoja niin paljon kuin kaipasi. Työvuorojen selkeys, toimenkuvan selkeys, riittävä perehdytys ja luottamuksen ilmapiiri edesauttoivat paljon harjoittelijan omatoimista, varmaa selviytymistä hänelle osoitetuista työtehtävistä.

4.2.2.9 Harjoittelijoiden määrä tuotannossa

Harjoittelijoiden määrä vaihteli tuotannosta riippuen hyvinkin paljon. Pääsääntöisesti elokuvatuotannoissa käytettiin tutkimukseen vastanneiden opiskelijoiden vastauksista päätellen eniten harjoittelijoita. Elokuviissa harjoittelussa olleet opiskelijat eivät olleet tuotannon ainoita harjoittelijoita, vaan tuotannoissa oli jokaisella osastolla yhdestä jopa neljään muuta harjoittelijaa. Pienissä tv-tuotannoissa, teatterissa ja tapahtumatuotannoissa harjoittelijoiden määrä vaihteli yhden ja kolmen harjoittelijan välillä.

Harjoitteluyrityksen koosta riippui paljon myös harjoittelijoiden määrä. Pienissä, usein pääkaupunkiseudun ulkopuolella sijaitsevissa yrityksissä, harjoittelija oli pääsääntöisesti yrityksen ainoa harjoittelija sillä hetkellä.

Muiden samanaikaisesti harjoittelussa olleiden määrä vaihteli välillä 0-4 / osasto. Eräs vastanneista arvioi olleensa mukana tuotannossa, jossa oli yhteensä jopa 25 muuta harjoittelijaa samanaikaisesti.

Vastaajat olivat työskennelleet teattereissa, tv-tuotannoista mm. uutisissa, ajankohtais-tuotannoissa ja viihdetuotannoissa sekä fiktiotuotannoissa, mainostoimistoissa, dokumentti- ja fiktiivisissä elokuvatuotannoissa, kirjakustantamossa, ja erilaisissa tapahtumissa.

4.2.3 Harjoittelun hyödyt

Opintoihin kuuluvasta harjoittelusta opiskelijat kokivat olevan monenlaista hyötyä. Etenkin tulevaisuuden näyttönä ja ymmärryksenä ammattituotannoista harjoittelu koettiin tärkeäksi.

4.2.3.1 Harjoittelun oppi

Lähes kaikki vastanneet tunsivat oppineensa työharjoittelussa jotakin, mitä eivät olleet koulussa oppineet. Ne, joilla oli huonoja kokemuksia työharjoittelusta, kokivat hekin oppineensa, mutta negatiivisen kautta. He olivat nähneet esimerkkejä työtavoista ja ilmapiiristä, joita haluavat tulevaisuudessa välttää. Toisaalta heille oli syntynyt halu toimia itse paremmin kuin esimerkkinsä, niin koulun kuin tulevaisuuden ammattituotannoissakin.

Osa vastaajista harmitteli sitä, että vaikka olikin oppinut paljon, oli opin joutunut hakemaan kantapään kautta ja olisi ollut ”helpompikin tie, jos olisi ollut joku kokenut kertomassa kuinka asia hoidetaan.” (medianomiopiskelija, nainen)

Etenkin teatterissa harjoitelleet kertoivat oppineensa paljon asioita, joita koulussa ei ollut opetettu. Tämän he kertoivat johtuvan koulujen suuntautumisesta enemmän tv/elokuva suuntaan.

4.2.3.2 Harjoittelun kautta työllistyminen

Suurin osa vastanneista ei ollut työllistynyt ainakaan toistaiseksi harjoittelun kautta, mutta oli joitakin (6 %) vastanneita, jotka olivat työllistyneet harjoittelupaikkaansa harjoittelun jälkeen.

Yhdelle vastanneista oli soitettu eri yrityksestä, ja tarjottu työtä harjoittelupaikan suosituksen perusteella ja hän työllistyi sitä kautta.

4.2.3.3 Työkokemuksen tuoma hyöty

Harjoittelun kautta työllistyneiden kohdalla on tietysti selvä, että harjoittelusta saadusta työkokemuksesta on ollut hyötyä. Pääosin vastanneet uskoivat harjoittelusta olevan hyötyä. ” Jos ei muuta, niin merkintänä cv:ssä ja aktiivisuuden osoittajana” (medianomiopiskelija, mies).

Moni opiskelijoista uskoi harjoittelusta olevan paljonkin hyötyä tulevaisuuden työnhaussa, etenkin jos olivat saaneet harjoittelupaikasta alan toimijan suosittelijaksi curlum vitaeensa. Harva harjoittelussa ollut opiskelija uskoi kuitenkaan työllistyvänsä entiseen harjoittelupaikkaansa.

Myös harjoittelussa luodut kontaktit alan toimijoihin koettiin tulevaisuutta hyödyttäviksi.. Hyvä työtodistus alan töistä koettiin myös kullaan arvoiseksi saavutukseksi suoritetusta harjoittelusta ja ehkä tärkeimpänä työharjoittelusta saatu oppi ja ymmärrys ammattikentältä

4.3 Työnantajat

Arvattavaa ja oletettavaa toki oli, että työnantajapuolen vastausprosentti jää alle 25 %:n, jonka asetin tavoitteeksi tietäen, että se on epätodennäköinen. Työnantajapuolen toteutunut vastausprosentti oli 11 %:a, joka oli alhaisempi kuin mitä olin realistisesti oletanut toteutuvan. Onneksi sentään vastauksia kuitenkin tuli, ja vieläpä maantieteellisesti ja kokoluokaltaan kohtuullisen kattavasti ympäri Suomea.

Vastanneiden yritysten koot vaihtelivat yhden omistajan osakeyhtiöstä, suureen mediakonserniin kuuluvaan tuotantoyhtiöön. Keskimäärin vastanneet yritykset olivat 3-5 työntekijän yrityksiä, mutta luvun tarkkuutta heikentää se, että monissa yrityksissä käytetään projektityöntekijöitä erittäin paljon ja vakiohenkilökuntaa on vain muutama.

Pääasiallinen toimiala vastanneilla yrityksillä vaihteli mainostuotannoista kokoillan elokuvaan. Eri toimialoista työnantajapuolella vastaajina oli elokuva-, dokumentti-, tv- ja mainostuotantoyhtiöitä. Teattereille en kyselyä lähettänyt.

Maantieteellisesti edustettuina oli yrityksiä mm. Oulusta, Tampereelta ja Helsingistä ja näiden ympäristöstä.

4.3.1 Odotukset harjoittelijalta

Työnantajat kertoivat odottavansa työharjoitteluun tulevilta oppilailta oikeanlaista asennetta (64 %), reippautta (36 %), mielellään perustaitoja työnkuvasta, johon hakee harjoittelemaan, mielenkiintoa alaan ja valmiutta tehdä kaikenlaista työtä (45 %). Osaaminen katsottiin työnantajien keskuudessa järjestäen vähemmän tärkeäksi haastattelu- ja työhönottotilanteessa kuin oikeanlainen asenne.

”Työtehtävät voi opettaa, mutta asennetta ja hyviä käytöstapoja ei, ne olisi vanhempien pitänyt opettaa jo vuosia sitten” (tuottaja, nainen)

Huonosta käytöksestä johtuvien ristiriitojen lisäksi harjoittelijan sitoutuminen harjoitteluun ja työaikaan oli koettu muutamissa tapauksissa epäonnistuneen. Sitoutumisella tarkoitettiin tässä tapauksessa sitä, että harjoittelija itsenäisesti pitäisi huolta hänelle osoitetuista työtehtävistä ja osaisi myös pyytää apua, mikäli ei tiennyt kuinka jokin asia tai tehtävä hoidetaan. Tähän asiayhteyteen liittyi myös se, että harjoittelijan toivottiin pyytävän lisää tekemistä, mikäli hänelle osoitetut työtehtävät loppuivat tai niitä ei ollut mahdollista hoitaa sillä hetkellä. Harjoittelija ei ainakaan tällaisessa tapauksessa saisi lähteä oma-aloitteisesti kotiin, lupaa kysymättä, useita tunteja ennen työajan päättymistä, kuten eräässä paikassa kerrottiin käyneen.

Oma-aloitteisuutta ja oman harkintakyvyn käyttöä myös peräänkuulutettiin työnantajien vastauksissa. Tässä, kuten monessa asiassa, tuli ilmi kaksi ääripäätä: epävarmuudesta johtuva rohkeudenpuute tehdä päätöksiä, joka yleensä parani harjoittelupaikkaan ja työympäristöön tutustumisen myötä, ja liika oma-aloitteisuus ja itsevarmuus, joka vastausten perusteella oli vaikeammin kitkettävissä ja saattoi aiheuttaa suuriakin ongelmia tai taloudellisia menetyksiä, kun omiin taitoihin luotettiin liikaa, eikä apua pyydetty.

Työnantajista eräs halusi korostaa myös opiskelijoiden lojaalisuutta ja salassapitovelvollisuutta asioissa, jotka sen piiriin kuuluvat.

Suurin osa harjoittelijoista oli hoitanut työnsä hyvin ja kunnialla, mutta kuten oppilaiden vastauksissa, niin myös työnantajien, kerrottiin usein konkreettisemmin ja tarkemmin huonoista kokemuksista kuin hyvistä. Työnantajien vastaukset eroavat oppilaiden vastauksista myös siinä, että vastanneen työnantajan alaisena on saattanut olla kymmeniä tai jopa satoja harjoittelijoita, jolloin vastaukset ovat yleisluontoisempia, kuin opiskelijoiden vastaukset.

4.3.2 Harjoittelunohjaaja

Vastanneista työnantajista jokainen, joka kertoi harjoittelijoita yrityksessä käytettävän (82 % yrityksistä), kertoi, että harjoittelijalle nimetään harjoittelunohjaaja. Tämä ei

varsinaisesti ollut ristiriidassa oppilaiden kertoman kanssa, mutta harjoittelun ohjauksen käytännöntoteutuksessa olisi opiskelijoiden vastuksista päätellen parannettavaa, sillä oppilaat tuntuivat kaipaavan enemmän tukea kuin mitä heille oli tarjolla työnantajan puolelta. Harjoittelijat, jotka eivät aikaisemmin olleet toimineet ammattituotannoissa, kaipasivat luonnollisesti eniten tukea.

Harjoittelunohjaajan pitäisi olla henkilö, joka työskentelee samalla osastolla tai samankaltaisissa työtehtävissä harjoittelijan kanssa, jotta hän voi antaa konkreettisia neuvoja harjoittelijalle työstä suoriutumiseen. Hyvä olisi jos harjoittelunohjaaja olisi myös harjoittelijan lähin esimies. Harjoittelunohjaaja pitäisi olla ensinnäkin paikalla tai ainakin harjoittelijan tavoitettavissa (lähes) päivittäin. Harjoittelunohjaajan vastuulla pitäisi olla myös harjoittelijan oikeuksista huolehtiminen, esimerkiksi työajan inhimillisuus, näin voi päätellä opiskelijoiden vastauksista. Työnantajat eivät itse kokeneet ongelmalliseksi tai puutteelliseksi tilannetta harjoittelijan ja harjoittelunohjaajan välillä. Osa työnantajista ei ehkä ole kiinnittänyt huomiota harjoittelunohjaaja-asiaan, osassa paikoista taas homma toimii jo nykyisessä muodossaan.

Harjoittelunohjaajan lisätyötä ei kukaan vastanneista työnantajista budjetoanut.

”Harjoittelijan pitäisi tuoda hyötyä hankkeelle juuri sen verran, että se kompensoi ohjaamisesta aiheutuvat kulut” (tuottaja, mies)

4.3.3 Harjoittelijoiden määrä

22 %:ssa vastanneista yrityksistä ei käytetty harjoittelijoita lainkaan. Nämä yritykset olivat pienempiä, yrittäjävetoisia yrityksiä, joilla ei ollut kasvutavoitteita.

Vastausten perusteella ja yleisesti tuotantojen suuruuden vuoksi pitkissä elokuvissa käytettiin eniten harjoittelijoita. Enemmistö pitkää elokuvaa tekevästä tuotantoyhtiöistä (36 % kaikista vastanneista yrityksistä) kertoi käyttävänsä tuotannoissaan 1-2 harjoittelijaa per osasto, joskus jopa enemmän. Kuten jo aikaisemmin lainasin SET: n sanoja sivulla 11, liiton kanta on että yhdessä elokuvatuoannossa saa olla korkeintaan neljä työharjoittelijaa kerralla, yksi per perusnimike.

Erästä pääosin elokuvatuotantoihin keskittyneestä yhtiöstä kerrottiin eettisten ohjeiden noudattamisesta näin: ”Pyrimme noudattamaan, mutta käytämme kyllä joskus useampia harj kuin on suositus.”

Muissa kuin elokuvatuotannoissa harjoittelijoiden määrä oli pääosin pienempi, lähinnä tuotantojen kokoluokan vuoksi. Näissä käytettiin harjoittelijoita vastausten mukaan yhdestä kolmeen per tuotanto. Kuten aikaisemmin mainitsin, kaikissa tuotannoissa ja yrityksissä ei käytetty harjoittelijoita lainkaan. Harjoittelijoiden määrän myönnettiin riippuvan joskus myös tuotannon tarpeista, isompiin tuotantoihin harjoittelijoita tarvitaan enemmän.

4.3.4 Harjoittelijan työtehtävät

Elokuvatuotannoissa harjoittelijan työtehtävät olivat yleensä melko tarkkaan määritelty esim. äänittäjän assistentti tai tuotantoassistentti, kun taas tv-tuotannoissa toimenkuva vaihteli melko lailla ja saattoi sisältää kaikkea digitoinnista ja ohjelmien esikoostosta, puomittamisen kautta cateringiin ja yleisiin runnerin tehtäviin.

4.3.4.1 Harjoittelijan vastuut

Vastuu kysymys oli mielenkiintoinen. Lähes järjestäen kaikki vastanneet työnantajat kertoivat samaan tyyliin: ”Yleensä ei paljon vastuuta, mutta jos osoittautuu pystyväksi tyyppiksi, vastuuta lisätään.” Tässä kohtaa opiskelijoiden ja työnantajien vastaukset erosivat toisistaan aika merkittävästi. Opiskelijoista kun melko moni kertoi vastuuta olleen ehkä liikaakin. Toisaalta vastuun antaminen / saaminen, jos siihen annetaan myös aikaa kasvaa, saattoi olla opiskelijoiden mukaan hyvinkin palkitsevaa. Työnantaja puolen mukaan vastuunkantaminen kaikenlaisista harjoittelijalle osoitetuista työtehtävistä oli tärkeää, vastuu lisäämisen kannalta. Jos harjoittelija ei huolehtinut kunnolla tehdyksi pienempiä tehtäviä, ei hänelle voi uskoa suurempiakaan.

Tässä kohtaa tuli esiin prosentuaalisesti pieni osa harjoittelijoista, jotka eivät jättäneet asioita tekemättä tai hoitaneet niitä ”vasemmalla kädellä”, koska eivät tieneet mitä tehdä, vaan koska he tunsivat pienet asiat liian mitättömäksi heidän hoidettavakseen. Tällainen ”asennevamma” oli osalle työnantajista todella punainen vaate, ja jotkut olivat tosissaan miettineet voiko ilmaista harjoittelijaa laittaa pois ennen harjoitteluajan loppumista.

4.3.4.2 Harjoittelijan palkka ja edut

Suurin osa vastanneista ei maksanut harjoittelijoilleen palkkaa. Tuotannosta ja asemasta riippuen joillekin harjoittelijanimekkeellä oleville maksettiin 500€-2000€/ kuukaudessa. Pääsääntöisesti työnantajan tarjoama ruokailu kuului harjoittelijan etuihin, mutta osassa paikoista ei harjoittelijalle kuulunut mitään etuja. Yleisesti kerrottiin näiden olevan sopimusasioita, jotka myös opiskelijan on hyvä ottaa puheeksi työhaastattelussa. Eräs vastanneista työnantajista kertoi, ettei koskaan ole tullut ajatelleeksi ruokaetua, eikä kukaan hänellä olleista harjoittelijoista ollut sellaista myöskään ottanut esille.

4.3.4.3 Harjoittelu rekrytointikanavana

Vastanneet työnantajat ilmoittivat useimmiten valitsevansa harjoittelijat rekrytointia silmällä pitäen. Joskus harjoittelijoiden tarve on sellainen, ettei edes periaatteessa ole mahdollisuutta harjoittelun jälkeen työllistymiseen. Lähes 50 %:ssa vastanneista yrityksistä työskenteli vastaushetkellä ainakin yksi entinen harjoittelija. Entisiä harjoittelijoita kerrottiin myös käytettävän paljon freelancereina erilaisissa tuotannoissa. Tämä koski luonnollisesti harjoittelijoita, joista työnantajalla oli hyvät kokemukset. Harjoittelijat, joista oli jäänyt huono kuva, olivat säännöllisesti käyttäytyneet huonosti tai heillä oli ollut ylimielinen asenne työhönsä tai muuta työryhmää kohtaan. Epäonnistuneesta työtehtävästä tai muusta ”mokasta” ei kukaan vastanneista työnantajista maininnut.

Vastanneissa yrityksissä oli yritysten iästä ja koosta riippuen ollut yhdestä harjoittelijasta kymmeneen harjoittelijoihin työssä jossakin vaiheessa yrityksen historiaa.

4.3.5 Opiskelijoiden määrän vaikutus alaan

Alan opiskelijoiden tilanne työnantajien silmissä kiteytyy seuraaviin kahteen lainauksen eri työnantajilta:

”Alalle valikoima on hyväksi, opiskelijat vain ovat kohtuuttomassa asemassa, kun töitä ei riitä” (tuottaja, mies).

”Alan opiskelijoiden määrän kasvu ei juuri näy laadussa ainakaan, tuntuu että aktiivisuus ja hyvien tyyppien määrä on laskussa” (tuottaja, nainen).

Joillakin työnantajilla oli suosikkikoulunsa, jonne he aina laittavat harjoitteluilmoituksensa. Osassa tapauksesta tämä johtui maantieteellisistä syistä, toisissa taas hyvistä kokemuksista. Kaikki työnantajat olivat kuitenkin sitä mieltä että enemmän kuin koulu, merkitsee harjoittelija itse ja hänen luonteensa. Mikään koulu ei kyselyssä noussut selvästi toisten yläpuolelle. Tosin alan ainoa ensimmäisen asteen korkeakoulu mainittiin useammin kuin mitään ammattikorkeakouluista.

4.3.6 Harjoittelijoiden käytön huomioiminen tuotannon suunnittelussa

Suomessa vähänkin suuremmissa tuotannoissa tuntuu olevan välttämätöntä jo suunnitteluvaiheessa ottaa huomioon harjoittelijan / harjoittelijoiden käytön mahdollisuus. Joissakin tuotannoissa budjetti lasketaan jo tarjousvaiheessa sen mukaan, että osa työstä teetetään harjoittelijalla / harjoittelijoilla. Minkään osa-alueen ei pitäisi olla täysin harjoittelijan työn varassa ja näin suurin osa työnantajista kertoi myös toimivansa, pieni osa vastanneista kertoi tästä myös joustettavan tarvittaessa. Syyksi harjoittelijoiden paljoon käyttöön suomalaisissa tuotannoissa, mainittiin järjestäen kiristyneet budjetit ja joissakin vastauksissa myös harjoittelijoiden tarjonta.

5. LOPPUPÄÄTELMÄT

Pääosin kokemukset työharjoittelusta ja sen onnistumisesta olivat positiivisia niin työnantajien kuin opiskelijoidenkin mielestä. Ongelmia syntyi vastauksien perusteella eniten silloin kun opiskelijalla harjoittelun aikana oli joko liian paljon vastuuta tai hän joutui yksinään hoitamaan liian suurta ”tonttia”. Toisaalta vastuun täysi puuttuminen myös lannisti opiskelijoita ja huonosi kokemusta harjoittelun onnistumisesta ja hyödyllisyydestä.

Työnantajille huonoimmat kokemukset syntyivät harjoittelijan huonosta käytöksestä tai liian suurista oletuksista harjoittelun sisällöstä tai omista taidoistaan.

Alan pienet resurssit vaikuttavat myös harjoittelijoiden käyttöön heille liian suurissa vastuissa, tai posteissa, joista kuuluisi saada palkkaa.

Etenkin opiskelijat toivoivat kouluilta parempaa aktiivisuutta harjoittelun aikana, etenkin vastoinkäymisten kohdatessa.

”Olisin tietysti voinut lopettaa kesken *****, mutta huoli siitä etten saa työharjoittelua suoritettua pakotti minut jatkamaan loppuun asti.” (medianomiopiskelija, nainen).

Koulujen pitäisi panostaa aitoon välittämiseen ja kiinnostukseen opiskelun sujumiseen myös työharjoittelun aikana.

Huoneentaulu opiskelijalle:

- Mieti mitä harjoittelulta haluat, millaisessa tuotannossa haluat olla mukana ja hae harjoitteluun paikkaan, josta koet saavasi tulevaisuuden ammattilaisuutta tukevaa kokemusta.
- Jo työhaastatteluvaiheessa kannattaa sopia työnkuvasta ja työajasta. Tarvittaessa sovitusta voi ja tulee joustaa, mutta pääasiallisesti harjoittelun sisältö tulisi olla sovitun kaltainen.

- Hoida oma tehtäväsi hyvin ja arvosta omaa ja muiden työtä.
- Ole reipas, kysy neuvoa kun sitä tarvitset ja kunnioita ammattilaisia ja heidän osaamistaan.

Huoneentaulu koululle:

- Kouluilla on erilaisia harjoittelun oppaita, jotka ovat hyödyllisiä. Lisää tietoa opiskelijat kaipaavat oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan työharjoittelun aikana. Koulun tulee antaa opiskelijalle valmiudet ja tiedot oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan huolehtimiseen työharjoittelun aikana.
- Opiskelijat kaipaavat yhteyshenkilöä, jolle on mahdollista soittaa tai mailata, jos ongelmia tai kysyttävää tulee. Harjoittelun vastaavan opettajan roolin pitäisi muuttua näennäisestä tuesta oikeaksi.
- Ongelmatilanteissa koulun pitäisi olla yksi osapuoli kolmesta mukana selvittämässä ja ratkaisemassa asiaa.

Huoneentaulu työnantajalle:

- Anna harjoittelijalle realistinen kuva hänen työtehtävistään ja työajastaan.
- Vältä liian vastuun antamista harjoittelijan harteille, mutta luota että harjoittelija hoitaa hänelle määrätyt työtehtävät.
- Pitäydy lupauksissasi koskien työnkuvaa, oppimista, palkkausta ja työaikaa. Iloinen yllätys on hauskeempaa kuin itsensä petetyksi tunteminen.
- Kohtele harjoittelijaa työyhteisön jäsenenä ja resurssina.

Tutkimukseni ei ole tieteellisesti ajatellen ehkä täysin vedenpitävä, mutta toisaalta se voi antaa ajateltavaa niin koululle, opiskelijalle kuin työnantajallekin. Työharjoittelu on aiheena kimurantti, mutta koska aiheeseen on nyt puututtu jo monelta taholta, uskon sen vaikuttavan alan ongelmakohtiin. Mielenkiinnolla jään odottamaan muita, varmasti laajuudeltaan paljon suurempia ja kattavampia tutkimuksia aiheesta, kuten SET:n tutkimus, josta 7.9.2006 oli ilmoitus heidän internetsivuillaan. (Liite 3).

Kiitos kaikille tutkimukseen osallistuneille!

LÄHTEET

Aamulehti lauantai 11.3.2006 s. B18

<http://www.arene.fi/>

http://www.arene.fi/suomi/ylakuva.cfm?pageID=1&top=otsikko_amkjarjestelma.cfm

http://www.arene.fi/suomi/ylakuva.cfm?pageID=3&top=otsikko_opiskelu.cfm

(luettu 8.3.2006)

<http://www.cop.fi/harke/>

<http://www.cop.fi/harke/projektisuunnitelma/Hankesuunnitelma.pdf> (luettu 2.4.2006)

<http://www.csc.fi/amkota/taulukot2006.html> (luettu 9.3.2006)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030351>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030352> (luettu 1.3.2006)

<http://www.rttl.fi/fi/index.php/etusivu/>

Harjoittelijoita pilvin pimein Journalistiliiton opas viestintäalan harjoittelusta

http://www.rttl.fi/fi/upload/files/Harrit_taitto_26.5.pdf (luettu 9.3.2006)

<http://www.teme.fi/set/toiminta/>

Suomen Elokuva ja videotyöntekijäin Liiton SET:n Opiskelijat leffakeikalla –

Eettinen ohjeisto elokuva- ja av-tuotannon kouluille, tuotantoyhtiöille ja opiskelijoille

<http://www.teme.fi/set/ajankohtaista/Eettinen%20ohjeisto.pdf> (luettu 9.3.2006)

<http://www.teme.fi/set/ajankohtaista/kirje.htm> (luettu 7.9.2006)

LIITTEET

Liite 1.

Tervehdys rakkaat kanssaopiskelijat!

Teen päättötyökseksi tutkimusta nimeltä Medianomiopiskelija harjoittelijana -riesa vai resurssi?

Auttakaa miestä mäessä ja kertokaa minulle kokemuksianne harjoittelujaksoistanne, odotuksianne, mikä oli hyvää, mikä huonoa, ym...

Alla joitakin kysymyksiä vielä harjoittelemattomille opiskelijoille, ja erikseen harjoittelussa jo olleille. Kyssäreitä ei tarvitse orjallisesti noudattaa, vaan mielenkiintoisinta on tietää kuinka itse koitte harjoittelun.

Vastaukset käsittelen luottamuksellisesti, mutta toivoisin kuitenkin, että laittaisitte mukaan tuotantoyhtiön nimen jossa harjoittelunne suorititte, ajattelin kysyä sitten näiltä tuotantoyhtiöiltä heidän mielipiteitään ja käytäntöjään samoista asioista.

Vastata saa vaikka nimettömästi anonyymistä sähköriosoitteesta.

Vastausaika syyskuun loppuun asti.

Kiitos avustanne ja hauskaa syksyä kaikille!

Mirka Lammi

Tuotanto'03

mirka.lammi@cult2.tpu.fi

Vielä harjoittelemattomat opiskelijat:

Odotukset ja toiveet:

Millaisia konkreettisia tavoitteita opiskelijalla on ammattitaitonsa kehittämiseksi harjoittelun aikana?

Millaisessa tehtävässä hän haluaisi toimia?

Millaisessa tuotannossa hän haluaisi toimia?

Kuinka pitkä opiskelija haluaisi harjoitteluajan olevan ja monessako paikassa hän haluaisi harjoitella?

Hakeminen:

Millainen olisi unelmien työnantaja harjoittelulle? (indie, julkinen, iso, pieni, elokuvatuotantoyhtiö, tv-tuotantoyhtiö, ym.)

Haluaako opiskelija valita tarkkaan harjoittelupaikkansa?

Ajatteleeko hän harjoittelupaikkaa potentiaalisena tulevana työnantajana?

Onko harjoittelupaikkaa opiskelijan mielestä varaa valita?

Mielipide harjoittelun raameista? (kesto, palkattomuus, ym.)

Näkemykset harjoittelun tärkeydestä tulevaisuudessa työelämään sijoittumisessa?

Miten koulun pitäisi opiskelijan mielestä olla mukana harjoitteluprosessissa?

Harjoittelussa olleet opiskelijat:

Tavoitteet, toiveet, odotukset:

Millaisia toiveita opiskelijalla oli harjoittelulle? (Työtehtävä, saatava oppi, harjoittelujakson kesto?)

Toteutuivatko toiveet ja tavoitteet harjoittelupaikassa?

Monessako paikassa opiskelija on ollut harjoittelemassa?

Monessako osassa hän suoritti harjoittelun ja missä vaiheessa opintoja? (vuosikurssi?)

Hankkiko opiskelija itse harjoittelupaikkansa vai saiko hän sen koulun tms. kautta?

Miten koulun pitäisi opiskelijan mielestä olla mukana harjoitteluprosessissa?

Harjoittelijan työ:

Oliko työtä sopivasti, liikaa, liian vähän, tms?

Oliko vastuuta sopivasti, liikaa, liian vähän, tms.?

Miten harjoittelijaa kohdeltiin harjoittelupaikassa?

Kokiko opiskelija itsensä resurssiksi vai riesaksi?

Oliko opiskelijalla osoitettua työharjoittelunohjaajaa?

Montako muuta harjoittelijaa samassa paikassa/ tuotannossa oli samanaikaisesti?

Millainen tuotanto oli kyseessä?

Harjoittelun hyödyt:

Opitko asioita joita et koulussa olisi oppinut?

Oletko työllistynyt harjoittelun kautta?

Onko harjoittelusta saadusta työkokemuksesta ollut sinulle hyötyä?

(toiseen työpaikkaan hakiessa tms.)

Liite 2.

Tervehdys,

viimeisenä ponnistuksenani Tampereen Ammattikorkeakoulun Av-tuotanto-linjalla teen lopputyökseni tutkimusta nimeltä

"Medianomiopiskelija harjoittelijana - riesa vai resurssi". Tarkoitukseni on tutkia opiskeluun kuuluvan harjoittelun odotuksia ja hyötyjä oppilaalle ja työntajalle, ja toisaalta kartoittaa missä odotukset eivät kohta.

Alla on kysymyksiä, joihin toivon teidän vastaavan. Lyhyetkin vastaukset auttavat minua paljon eteenpäin, ja sanomattakin on selvää, että vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti ja niin, ettei tutkimuksesta voi päätellä mistä yrityksestä, tuotannosta tai henkilöstä on kyse. Edes minulle ei ole tärkeää mistä yrityksestä vastaukset tulevat, joten mikäli koette sen mieluisammaksi, voitte lähettää vastauksenne myös anonymistää osoitteesta:

tuotantoyhtio@hotmail.com

salasana: Harjoittelija

(löytyy siis osoitteesta www.hotmail.com)

Toivoisin teidän vastaavan viikon 11 loppuun (18.3.) mennessä.

Suuri kiitos tärkeästä avustanne!

Yrityksen tiedot:

- (Nimi)
- Montako työntekijää yrityksessä työskentelee?
- Omistus pohja?
- Kuuluuko yhtiö osaksi konsernia?
- Millaisia tuotantoja yritys pääasiassa tekee?

Harjoittelijan työ:

- mitä harjoittelijalta odotetaan?

- määrätäänkö hänelle harjoittelunohjaaja?
- Montako harjoittelijaa yrityksessä on kerralla?
- Harjoittelijan työtehtävät?
- Harjoittelijan vastuut?
- Maksetaanko palkkaa/päivärahoja/ruokailua?

Muuta:

- Käytetäänkö harjoittelupaikkana toimimista rekrytointikanavana? Valitaanko harjoittelijat rekrytointia silmällä pitäen?
 - Oletteko työllistänyt entistä harjoittelijaa? Kuinka monta?
 - Kuinka monta harjoittelijaa yrityksessä on ollut?
 - Kuinka alan opiskelijoiden määrä vaikuttaa mielestänne alan toimintaan?
 - Otetaanko tuotantoa suunniteltaessa huomioon mahdollisten harjoittelijoiden käyttö?
 - Budjetoidaanko harjoittelun ohjaajan lisätyö?
-
- Oletteko huomanneet eroja eri oppilaitosten välillä opiskelijoissa tai käytättekö tavallisesti esimerkiksi vain tietystä oppilaitoksesta tulevia medianomiharjoittelijoita?
 - Noudatatteko tai pyrittekö noudattamaan työntekijäjärjestöjen eettisiä ohjeita harjoittelijoiden käytöstä?
 - Kuinka Suomen elokuva-alan kansainvälisesti verraten pienet tuet vaikuttavat harjoittelijoiden käyttöön maassamme?
 - Millaisia taitoja, luonnetta, tms. haette harjoittelijoita rekrytoidessanne?
 - Millaisia kokemuksia yrityksessänne on medianomiharjoittelijoista?

Mitä tahansa aiheeseen liittyvää haluatte kertoa, kaikki on tervetullutta!

Liite 3.

Suomen Elokuva- ja Videotyöntekijäin Liitto SET ry

Hei,

Suomen Elokuva ja Videotyöntekijäin Liitto tekee selvitystyötä työharjoittelijoiden kohtelusta. Parhaimmillaan työharjoittelu on mestari-kisälli-suhde, jossa arvokasta, hiljaista tietoa siirtyy sukupolvelta toiselle. Pahimmillaan se on helvetillinen painajainen.

Pyydämme niitä, jotka ovat olleet elokuva-alan yhtiöissä työharjoittelijoina kuvailemaan nimellään tai anonyymisti omat kokemuksensa. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Kokemuksenne ja kirjalliset vastauksenne ovat meille ja koko alalle hyvin arvokkaita. Vastauksista raportoidaan yleisellä tasolla Lehtiset-lehdessä ja raportti annetaan Elokuväsäätiölle ja Avekille tiedoksi.

Tarkoituksenamme on selvittää, miten ohjeistuksia noudatetaan ja tutkia sitä, miten tulevaisuudessa väärinkäytökset ja laiminlyönnit voidaan välttää.

<http://www.teme.fi/set/ajankohtaista/kirje.htm> (luettu 7.9.2006)