



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Uuden edellä*

# Harjoitteluohjelma Työterveyslaitokselle

---

Järnström, Mari

2012 Kerava

Laurea-ammattikorkeakoulu  
Kerava

## Harjoitteluohjelma Työterveyslaitokselle

Mari Järnström  
Liiketalous  
Opinnäytetyö  
Maaliskuu, 2012

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Työn taustaa, tarkoitus ja tavoitteet.....	6
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmät .....	7
1.3	Työn rajaus.....	8
2	Työterveyslaitos.....	8
2.1	Toiminta-alueet ja osaamiskeskukset .....	9
2.2	Työterveyslaitoksen strategia ja nuoret .....	10
3	Henkilöstöhankinta .....	11
4	Perehdyttäminen ja työhön opastus .....	13
4.1	Perehdyttäminen Työterveyslaitoksella.....	15
4.2	Harjoittelun ohjaus ja hiljainen tieto .....	17
4.3	Työharjoittelun seuranta ja arviointi.....	19
5	Nuoret ja opiskelijat työntekijöinä .....	19
5.1	Nuorten työntekijöiden motivaatio ja palkitseminen.....	20
5.2	Opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelusta .....	21
6	Tutkimus.....	23
6.1	Vastaajien yksiköt.....	23
6.2	Työharjoittelijoiden tehtävät ja työskentelyjaksot.....	25
6.3	Harjoittelijoiden palkkaus ja esimiesten kokemukset.....	27
6.4	Työterveyslaitoksen tulevat harjoittelijatarpeet.....	29
6.5	Esimiesten toivomukset työharjoittelijoille .....	30
6.6	Harjoittelijan työllistämisen edut ja haasteet Työterveyslaitokselle .....	33
7	Johtopäätökset .....	34
7.1	Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti .....	37
7.2	Jatkotutkimusehdotukset .....	38
	Lähteet .....	39
	Kuviot .....	41
	Liitteet.....	42
	Liite 1: Kyselylomake esimiehille .....	42

Mari Järnström

### Harjoitteluohjelma Työterveyslaitokselle

Vuosi 2012 Sivumäärä 45

---

Tässä opinnäytetyössä laadittiin työharjoitteluohjelma Työterveyslaitokselle. Opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, tutkimustuloksista ja johtopäätöksistä. Tutkimuskysymyksenä toimi, minkälainen työharjoitteluohjelma on tarpeellinen Työterveyslaitokselle. Alaongelmiksi laadittiin kysymykset, minkälaisia harjoittelijoita laitoksella on ollut, mistä kouluista, minkä pituisissa työsuhteissa ja mitä tapahtuu työharjoittelijoiden kohdalla tulevaisuudessa. Tutkimusmenetelmä tässä opinnäytetyössä oli niin sanottu kvantitatiivinen ja kvalitatiivisen tutkimuksen yhdistelmä. Tutkimus toteutettiin tammikuun 2012 aikana, jolloin jokaiselle Työterveyslaitoksen 72 esimiehille lähetettiin sähköpostin välityksellä kyselylomake. Esimiehillä oli 2 viikkoa aikaa vastata kyselyyn, jonka jälkeen vastaukset analysoitiin Excel-ohjelmaa käyttäen. Kysely laadittiin Digium- ohjelmalla ja lomakkeessa oli yhteensä noin 20 kysymystä. Vastausprosentti tässä tutkimuksessa oli 41.

Vastauksia kyselyyn tuli jokaisesta Työterveyslaitoksen kahdeksasta eri yksiköstä. Kyselystä kävi ilmi, että suurin osa Työterveyslaitoksen harjoittelijoista on toiminut muun muassa toimistotehtävissä ja avustavissa tutkimustehtävissä. Työharjoittelijoiden työskentelyjaksot laitoksella ovat pääasiassa kestäneet 2-6 kuukautta ja he ovat tehneet työtään lähinnä palkattomana. Esimiehillä on ollut aikaisemmista työharjoittelujoistaan pelkästään hyviä tai melko hyviä kokemuksia.

Tulevaisuudessa Työterveyslaitokselle kaivataan opintojen loppuvaiheessa olevia harjoittelijoita, mieluiten ammattikorkeakouluista, mutta myös yliopistoista. Harjoittelijoiden toivotaan edelleen työskentelevän 2-6 kuukautta, mikä on koettu ihanteelliseksi ajaksi. Eniten laitoksella on tulevaisuudessa tarvetta tutkija- ja asiantuntijasektorille sekä toimisto- ja huoltohenkilöstölle, mutta myös muista ryhmistä kaivattiin työharjoittelijoita. Palkkauksen kohdalla suurin osa oli sitä mieltä, että harjoittelijoiden tulisi saada työstään palkkaa, palkkio tai jostain muuta etua.

Yli puolet laitoksen esimiehistä oli sitä mieltä, että tulevaisuudessa harjoittelijatarpeet tulevat pysymään samoina ja harjoittelijoita työllistettäisiin kaikkina vuodenaikoina, lukuun ottamatta kesää. Työharjoittelijoiden tärkeimpänä tarvittavana kokemuksena pidettiin riittävää opintojen määrää sekä hyviä ATK-taitoja. Näiden vastausten perusteella, teoriaan peilaten, laadittiin Työterveyslaitokselle harjoitteluohjelman. Toiveena on, että laitos voi tulevaisuudessa hyödyntää ohjelmaa ja parantaa samalla kilpailukykyään opiskelijoista.

Asiasanat: työharjoittelu, työharjoitteluohjelma, Työterveyslaitos, perehdytys

Mari Järnström

### Training programme for Finnish Institution of Occupational Health

Year	2012	Pages	45
------	------	-------	----

---

In this thesis a training programme was made for Finnish Institution of Occupational Health. This thesis consists of theory section, research results and conclusions. The research problem was to study what kind of training programme is needed in Finnish Institution of Occupational Health. The secondary research problems were, what kind of interns have been working in the past for the Institution, from which schools, how long their employment relationships have lasted and what will happen to the interns in the future. The research method in this thesis was a combination of qualitative and quantitative methods. The research was put into practice during January 2012. The questionnaire was sent to each 72 managers of the Institution by using email. The Managers had 2 weeks' time to answer the questionnaire and after that the answers were analysed by using Excel program. The questionnaire was made by using Digium questionnaire program and there were approximately 20 questions in the form. The response rate in this research was 41per cent.

The responses to the questionnaire came from each 8 units of the Institution. The survey indicated that most of the Institution's interns have worked in office works and assistant research work. The working periods of the interns have lasted mainly 2-6 months and the trainees were working mostly unpaid. The managers have had only positive or quite positive experiences of their interns.

In the future, in the Finnish Institution of Occupational Health, interns are needed who are at the end of their studies, preferably from universities of applied sciences, but also from universities. It is hoped that the interns would still work for 2-6 months, which has been considered as an ideal time. In the future, the largest need for interns is in the research and specialist sectors and in the office and maintenance sector, but interns from other groups are also needed. When it comes to payment, the majority of managers think that trainees should get a salary, reward or some kind of another advantage.

More than half of the Institution's managers think that in the future the need for interns will be the same than now and interns would be employed in all the seasons, except in summers. The most important experiences that the interns need are enough amounts of studies and good IT-skills. According to these answers and the theory, a training programme for Finnish Institution of Occupational Health was made. I hope that the Institution can benefit from this programme in the future and improve its competitiveness of students.

Keywords: practical training, training programme, Finnish Institution of Occupational Health, Initiation Program

## 1 Johdanto

Tässä opinnäytetyössä laaditaan harjoitteluohjelma Työterveyslaitokselle. Hyvän työharjoitteluohjelman tärkeyttä ei voi kiistää, sillä kilpailu opiskelijoista on nykyään arkipäivää. On jo kauan ollut selvää, että länsimainen yhteiskunta on suurten haasteiden edessä: nuoret ikäluokat pienenevät samalla kun suuret eläköityvät. Työvoimatarpeen kasvu ja elinkeinorakenteen muutos ovat tekijöitä, jotka tuovat myös koulutukselle uusia vaatimuksia. Myös opiskelijan rooli on muuttunut huomattavasti: sitoutuminen yhteen ammatinvalintaan ei ole enää kovin yleistä, halu yksilöllisiin valintoihin lisääntynyt ja vaatimus tasavertaisuuteen ja mahdollisuuden antaa jatkuvaa palautetta kasvanut vahvasti. (Elomaa, Lakanmaa, Paltta, Saarikoski & Sulosaari 2010, 5)

On sanomattakin selvää, että hyvä ja onnistunut työharjoittelu luo mahdollisuuksia sekä itse työnantajalle että opiskelijalle. Tässä työssä on otettu huomioon fakta, että Työterveyslaitoksen harjoittelijoista suuri osa on korkeakouluopiskelijoita sekä yliopistosta että ammattikorkeakoulusta. Ammattikorkeakouluissa työharjoittelu on osa opintoja, mutta itse harjoittelun kesto vaihtelee koulutusaloista puolesta vuodesta kahteen vuoteen. Yliopistoissa taas harjoittelun pakollisuus vaihtelee yliopistosta ja suoritettavasta tutkinnosta riippuen. Työharjoittelun tarkoituksena on aina kuitenkin perehdyttää opiskelija käytännön töihin sekä omien tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä. (Edu, Korkeakouluopiskelijoiden työharjoittelu)

Työharjoittelulle on olennaista oppimisen siirtäminen toiseen ympäristöön, työpaikalle. Puhuminen harjoittelusta korostaa oppijan asemaa yhteisön kokeneempiin jäseniin nähden. Näin voidaan ajatella, että opiskelijan osittainen tietämättömyys ja oikeus ohjauksen saamiseen pitäisi tehdä luvalliseksi. Harjoittelussa tähdätäänkin työyhteisön ja ammattikunnan täysivältaisen jäsenyyden saavuttamiseen. (Virolainen 2006, 17)

### 1.1 Työn taustaa, tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön aihe on saanut alkunsa, kun vietin Työterveyslaitoksen henkilöstöosastolla kymmenen viikkoa kestäneen, toisen työharjoitteluni. Jo ennen harjoittelun alkamista, kesälä 2011 sovittiin, että tulisin mahdollisesti laatimaan tulevan opinnäytetyöni Työterveyslaitokselle. HR- osastolta ehdotettiin aiheeksi työharjoitteluohjelman luomista, sillä tällaista ei ole laitoksen historiassa ikinä aikaisemmin ollut. Aihe herätti välittömästi mielenkiintoni, sillä opiskelijoiden työasiat sekä erityisesti nuoret työntekijät ovat mielenkiintoisia, tärkeitä ja ajankohtaisia asioita yhteiskunnassamme. Työharjoitteluohjelma on mielestäni väline, jota jokaisen suuremman yrityksen ja organisaation tulisi hyödyntää ja jota monet tänä päivänä käyttävätkin. Harjoitteluohjelma kuitenkin loppupeleissä edistää kilpailukykyä nuorista ja osaavista opiskelijoista.

On myös huomioitavaa, että Työterveyslaitoksen noin 800 työntekijästä 185 henkilöä saavuttaa 63 vuoden vanhuuseläkeiän vuoteen 2015 mennessä, joten nuorta työvoimaa kaivataan lähes jokaiselle laitoksen sektorille.

Harjoitteluohjelman luomista varten teetin kyselyn Työterveyslaitoksen esimiehille. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa laitoksen työharjoitteluhistoriaa, selvittää tulevat työharjoittelijatarpeet ja tämän pohjalta laatia Työterveyslaitokselle sopiva harjoitteluohjelma. Tarkoituksena on, että laitos voisi konkreettisesti käyttää luomaani harjoitteluohjelmaa tulevaisuudessa työharjoittelijoiden rekrytoinnissa ja Työterveyslaitos myös pystyisi kilpailemaan muiden suurten organisaatioiden kanssa potentiaalisista opiskelijoista.

## 1.2 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmät

Monet tutkimukset epäonnistuvat usein juuri siksi, että tutkimusongelmaa ei osata määritellä oikein. On huomioitavaa, että tutkimusongelma on aina keskeisessä asemassa ja tutkimuksen hyödyllisyys riippuukin aina ongelman määrittämisen onnistumisesta. Tutkimusongelmalle on tyypillistä, että se joudutaan paloittelemaan alaongelmiin joihin esitetään vastaukset tutkimusraportissa. (Heikkilä 2004, 23)

Pitkän pohtimisen jälkeen tämän opinnäytetyön tutkimusongelmaksi muodostui kysymys, minkälainen harjoitteluohjelma olisi tarpeellinen Työterveyslaitokselle. Tästä kysymyksestä muodostin alaongelmia, kuten minkälaisia työharjoittelijoita laitoksella on ollut ja minkälaisia harjoittelijoita tarvitaan tulevaisuudessa. Näiden kysymysten pohjalta laadin kyselylomakkeen, jossa oli yhteensä noin 20 kysymystä.

Tutkimusmenetelmäni tässä tutkimuksessa piti alun perin olla kvantitatiivinen, mutta siitä kuitenkin muodostui niin sanottu määrällisen ja laadullisen tutkimuksen sekoitus. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa otosta, jota tässä tutkimuksessa ei ollut laisinkaan. Kuitenkin määrällisessä tutkimuksessa selvitetään myös lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä eri asioiden välisiä riippuvuuksia, mikä puolestaan oli omassa tutkimuksessani oleellista. (Heikkilä 2004, 16)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtäminen, ei määrien selvittäminen. Siinä ei pyritä tilastollisesti merkittävään edustavuuteen, vaan löytämään selitykset selvitettävään ongelma-alueisiin. Selvittämällä kohderyhmän arvot ja asenteet tai tarpeet ja odotukset saadaan tarpeellista tietoa. Täten voisi ajatella, esimerkiksi avoimien kysymysten runsauden takia, tutkimukseni olevan enemmän kvalitatiivinen.

Kvalitatiiviselle tutkimukselle on myös olennaista, kun puhutaan toiminnan kehittamisestä, vaihtoehtojen etsimisestä ja sosiaalisten ongelmien tutkimisesta. Nämä seikat ovat myös oleellisia työssäni. (Heikkilä 2004, 16)

Harjoitteluohjelman luomista varten toteutin Työterveyslaitoksen esimiehille lomakekyselyn Digium- kyselyohjelman avulla. Kysely lähetettiin laitoksen jokaiselle 73 esimiehelle sähköpostin välityksellä 11.1.2012 ja aikaa kyselyyn vastaamiseen esimiehillä oli kaksi viikkoa. Tämän kahden viikon aikana lähetettiin sähköpostin välityksellä yksi muistutusviesti heille, jotka eivät vielä olleet kyselyyn vastanneet. Digium- ohjelma analysoi tulokset automaattisesti melko tarkasti, mutta tarkempaan tulosten analysointiin ja kuvioiden tekemiseen käytin Microsoft Office Excel-ohjelmaa. Monivalintakysymyksissä Digiumin avulla saatiin suorat vastaukset Exceliin, sekä prosenttiosuuksina että lukumäärinä. Avoimissa kysymyksissä puolestaan poimin vastausten keskeiset teemat ja tein niiden pohjalta keskeisimmät johtopäätökset.

### 1.3 Työn rajaus

Tämä opinnäytetyö koostuu teoriaosuudesta, tutkimustuloksista ja johtopäätöksistä, eli toisin sanoen tässä asiayhteydessä itse harjoitteluohjelmasta. Teoriaosuudessa on kerrottu yleisesti Työterveyslaitoksesta, sen organisaatiosta ja strategioista. Olen myös ottanut selvää, miten opiskelijat ovat kokeneet työharjoittelunsa ja missä olisi heidän mielestään parantamisen varaa. Perekahdutus ja työhönohjaus ovat hyvin tärkeitä asioita aina uudessa työpaikassa, joten tässä työssä on myös näistä oma lukunsa. Perekahduty myös hieman nuorten työntekijöiden sitoutumiseen ja muun muassa siihen, mitä he pitävät työssään tärkeänä. Näitä teoriaseikkoja peilaan johtopäätöksissä tutkimuksen tuloksiin ja näin saadaan luotua Työterveyslaitokselle sopiva harjoitteluohjelma.

Henkilöstöasiat ovat luonnollisesti hyvin laaja käsite, mutta tämä työ on rajattu Työterveyslaitokseen sekä yleisesti työharjoitteluun ja sen eri osa-alueisiin. Tässä työssä mielenkiinnon kohteina ovat pääasiassa Työterveyslaitoksen esimiesten, mutta myös opiskelijoiden kokemukset ja toiveet työharjoittelusta. On tietysti luonnollista, että vanhempikin ihminen voi toimia työharjoittelijana, mutta tässä yhteydessä keskityn erityisesti nuorempiin, yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoihin.

## 2 Työterveyslaitos

Työterveyslaitos (TTL) on työterveys- ja työsuojelualan tutkimus- ja asiantuntijalaitos. Laitoksen tärkein missio on terve ja hyvinvoiva työikäinen väestö sekä turvallisten ja toimivien työpaikkojen takaaminen. Tätä missiota toteutetaan tutkimuksen, tiedonvälityksen, asiantuntijapalveluiden ja koulutuksen keinoin.



Laitoksen yhteistyötahoja ovat muun muassa työpaikat, työsuojelu- ja työterveysviranomaiset työterveyshuollon toimijat, työsuojeluorganisaatio työpaikoilla, kansalaisjärjestöt sekä oman opinnäytetyöni kannalta keskeisimmät, korkeakoulut ja oppilaitokset. Työterveyslaitoksen toiminnasta reilut puolet rahoitetaan valtionavulla ja noin 45 % laitoksen omilla tuotoilla. (Tjäder 2011)

Työterveyslaitos toimii sosiaali- ja terveysministeriön johdon ja valvonnan alaisena. Laitoksen palveluksessa toimii noin 600 työntekijää, lisäksi erilaisissa projekteissa työskentelee noin 200 henkilöä. Laitoksella on Suomessa toimintaa yhteensä kuudella paikkakunnalla; Helsingissä, Tampereella, Turussa, Lappeenrannassa, Kuopiossa ja Oulussa. Työterveyslaitoksen ylin päätävä elin on johtokunta, joka johtaa ja koordinoi laitoksen päivittäistä toimintaa. Pääjohtajana toimii LKT, professori Harri Vainio. Mielenkiintoista ja haastavaa omasta opinnäytetyöstäni tekee sen, että Työterveyslaitoksen organisaatio on matriisi, jonka kaksi ulottuvuutta ovat toiminta ja osaaminen. (Tjäder 2011; Lipponen 2011)

Toiminta-alueet ovat olemassa laitoksen toiminnan organisoimista varten, ja ne ovat asiakasratkaisut, ratkaisujen kehittäminen ja tiedolla vaikuttaminen. Neljä osaamiskeskusta on puolestaan osaamisen kehittämistä varten ja ne ovat inhimillinen työ, terveys ja työkyky, työyhteisöt ja organisaatiot sekä työympäristön kehittäminen. Seuraavassa kappaleessa on paneuduttu tarkemmin näihin yksikköihin. (Lipponen 2011)

## 2.1 Toiminta-alueet ja osaamiskeskukset

Asiakasratkaisu-toiminta-alue tarjoaa työpaikoille, työterveyshuolloille ja muille välittäjäorganisaatioille kokonaisvaltaisia ratkaisuja. Ratkaisulähtöisyydellä tarkoitetaan tutkimusperusteista yhteistoimintaa. Tämä toiminta-alue vastaa Työterveyslaitoksen liiketoiminnoista ja niiden kehittämisestä, raportoinnista ja vaikuttavuudesta sekä asiakkuuksien hallinnasta ja hoidosta. Muita toiminta-alueen vastuualueita ovat tuotemarkkinointi ja markkinointiviestinnästä, tuotannonohjaus, asiakasratkaisujen talous ja hinnoittelu, tuotteistus ja konseptointi sekä kansainvälisten liiketoimintojen kehittäminen. (Lipponen 2011)

Ratkaisujen kehittämisen tehtävänä on kehittää käyttökelpoisiksi osoitettuja ja kustannustehokkaita ratkaisuja, toimintamalleja ja käytäntöjä työelämän laadun parantamiseksi. Ratkaisuja kehitetään yhteistyössä kotimaisten ja kansainvälisten kumppaneiden ja asiakkaiden kanssa. Ratkaisujen kehittäminen -toiminta-alue vastaa Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämistoiminnasta, laadusta, yhteistyöstä kansallisten ja kansainvälisten tutkimuslaitosten, yliopistojen, välittäjäorganisaatioiden ja edelläkävijäyritysten kanssa. (Lipponen 2011)

Tiedolla vaikuttaminen -toiminta-alueella vastaa Työterveyslaitoksen työterveyden ja työturvallisuuden osaamisen saattamisesta työpaikkojen ja työntekijöiden käyttöön. Tiedolla vaikuttaminen on vahvasti integroitu laitoksen kahteen muuhun edellä mainittuun toiminta-alueeseen. Tämä toiminta-alue kerää, muokkaa ja välittää ratkaisuja koskevaa tutkimustietoa sekä edistää tietämystä asiakasratkaisujen välittämistä palveluista. Alan kansainvälisissä organisaatioissa toimiminen on tiedolla vaikuttamisen keskeisiä osatekijöitä. (Lipponen 2011)

Inhimillinen työ -osaamiskeskuksen tavoitteena on työurien pidentäminen ja työntekijöiden työkyvyn parantaminen ergonomisen, turvallisen ja terveyttä edistävän työn avulla. Osaamiskeskus tuottaa tutkimustietoon perustuvia ratkaisuja yhteistyössä työpaikkojen ja työterveyshuollon kanssa työkyvyn, terveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi. Terveys ja työkyky -osaamiskeskus tuottaa puolestaan ammattitautidiagnostiikkapalveluja sekä tietoa työn ja terveyden vuorovaikutuksesta. Työympäristön kehittäminen -osaamiskeskus kehittää työpaikkojen turvallisuusjohtamisen käytäntöjä ja niiden arviointia. Osaamiskeskuksen tavoitteena on taata työhyvinvointi, työn vetovoimaisuus ja tuottavuus. (Lipponen 2011)

Työyhteisöt ja organisaatiot -osaamiskeskus kehittää toimintamalleja ja muutoksen hallintakeinoja työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi sekä työurien pidentämiseksi. Osaamiskeskuksen tekemä tutkimus työn kuormittavuudesta ja sen hallinnasta auttaa mm. työpaikan toimintojen tehostamisessa ilman että tästä koituu haittaa työntekijälle. Osaamiskeskuksen tehtäviin kuuluu myös arvioiden tekeminen erilaisten työnorganisointi- ja johtamiskäytäntöjen vaikutuksista hyvinvointiin ja tuottavuuteen. (Lipponen 2012)

## 2.2 Työterveyslaitoksen strategia ja nuoret

Työterveyslaitoksen strategia vuosille 2011-2015 on ”Hyvinvointia työstä”. Strategiset tavoitteet ovat turvallinen ja mielekäs työ, kannustava organisaatio, vaikuttava työterveyshuolto ja kukoistava työntekijä. Tämän strategian onnistumisen kannalta tärkeintä on työn ja terveyden vuorovaikutus sekä tutkimustiedon soveltaminen käytäntöön. Työterveyslaitoksen ratkaisut antavat juuri erityisesti nuorille valmiuksia ja rohkeutta siirtyä työhön ja myös menestyä siinä. (Työterveyslaitos, Hyvinvointia työstä)

Työterveyslaitos on ottanut viime vuosina monellakin tavalla kantaa nuorten työelämään kiinnostumiseen. Vuonna 2010 kehitettiin kaksi ohjauksellista työkalua nuorille. Ensimmäinen näistä on Kohti työelämää - työkalu, jota on testattu menestyksellä sekä perusasteella että lukiossa. Tässä työkalussa on keskitytty nuorten motivaatioon, joka luo vahvan perustan opinomienestymiseen, ammatti-identiteetin muodostumiseen sekä myöhemmin ammattiuran luomiseen. Toinen työkalu kantaa nimeä Koulutuksesta työhön, ja se on suunniteltu edellä mainittua vanhemmille opiskelijoille.

Tämä menetelmä puolestaan edistää opiskelijan motivaatiota oman työuran suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä kehittää opiskelijan työnhakutaitoja. Tutkimuksissa havaittiin tämän menetelmän vaikuttavan nuorten työllistymistä omaa koulutusta ja urasuunnitelmia vastaaviin työtehtäviin. (Aho 2010)

Tuorein teema Työterveyslaitoksella nuoriin liittyen on Nuoret ehjinä työelämään - kuusi ehdotusta päättäjille. Työterveyslaitos ja Suomen ylioppilaskuntien liitto (SYL) järjestivät seminaarin yhteistyössä Sitran kanssa. Seminaariin osallistui laaja joukko asiantuntijoita, opiskelijajärjestöjä sekä työelämän toimijoita. Seminaarissa tiivistyi kuusi ehdotusta päättäjille; jokaiselle nuorelle riittävästi tukea valintoihin, opiskelukykyä edistämällä jokaiselle mahdollisuus löytää omat vahvuutensa, nuorille käytännön kokemuksia opinto- ja työvaihtoehdoista, nuorena tehtävät valinnat ovat tärkeitä, mutta eivät lopullisia, nuori on tulevaisuuden työntekijä jolla on tuoretta näkemystä ja osaamista sekä nuoren ympärillä olevat toimijat - yhdistäkää tietonne ja voimanne. (Työterveyslaitos, Työ on iloinen asia)

Edellä mainitut kuusi ehdotusta ovat siis keinoja, joilla nuorten opiskelu- ja työhyvinvointia voidaan edistää. Mielestäni ehdotukset ovat erinomaisia ja kertovat juuri konkreettisesti siitä, mitä tämän päivän yhteiskunnassa on parannettavaa nuoriin työntekijöihin liittyen. Näistä Työterveyslaitoksen kannanotoista saa selkeän käsityksen, että TTL on tilanteessa, jossa oma harjoitteluohjelma laitokselle on enemmän kuin kannattava.

### 3 Henkilöstöhankinta

Rekrytointi on prosessi, joka toimii pääasiassa jokaisessa organisaatiossa ja yrityksessä samalla lailla, lukuun ottamatta muutamia pieniä poikkeuksia. Kun henkilöstösuunnitelma ja henkilöstötarpeen määrittely on käyty läpi, on ensimmäinen tärkeä vaihe rekrytoinnissa yksityiskohtaisten vaatimusten asettaminen. Tähän pitäisi osallistua sekä esimiesten että myös henkilöstöhallinnan ammattilaisen. Esimiesten näkemykset saattavat poiketa hyvinkin paljon siitä, minkälaisia ominaisuuksia uudelta työntekijältä vaaditaan. Esimiesten pitäisi jo vaatimusten asettamisen vaiheessa päästä tästä asiasta yhteisymmärrykseen, sillä jos se tapahtuu vasta valintapäätösvaiheessa, on organisaatio saattanut etsiä täysin vääränlaista henkilöä. Erimielisyyksiä syntyy yleensä erityisesti henkilökohtaisten ominaisuuksien määrittelyssä. (Kauhanen 2004, 65-71)

Yleisesti rekrytoinnissa, ennen toimen ns. hakuun laittamista, on esimiehen tai henkilöstöhallinnon ammattilaisen syytä miettiä mitä kaikkia hankintalähteitä on tarjolla ja mitä kyseissä tilanteissa on viisainta käyttää. On myös syytä miettiä kaikkia rekrytointikanavien hyviä ja huonoja puolia juuri avointa tointa ajatellen.

On huomioitavaa, että jotkut hyvämaineiset yritykset saavat paljon työhakemuksia ilmoittamatta avoimista työpaikoistaan missään välineissä. Nämä yritykset ovat perustaneet omia hakijapörssejä, eli pooleja, joista suoritetaan hakuja tarvittaessa. Hakijoiden tiedot säilytetään yleensä noin vuoden ajan, jonka jälkeen ne hävitetään. Myös Työterveyslaitoksella on tätä toimintaa käytössä. Rekrytoinnissa on havaittavissa myös yleinen trendi: lehti-ilmoittelun käyttö on vähenemässä ja ns. puskaradiot lisääntyvät. Joidenkin kriitikkojen mielestä nyt ollaan palaamassa aikaan, jolloin suhteilla sai työpaikan, mutta asia ei kuitenkaan ole niin. Kysymys on pelkästään informaation saamisesta uusista mahdollisuuksista nopeasti ja kohtuullisin kustannuksin. Myös rekrytoinnissa oikean kohderyhmän tavoittaminen on keskeistä, mutta entistä vaikeampaa. (Kauhanen 2004, 72, 75)

Työpaikkailmoitukset ovat usein tärkeä osa organisaation yrityskuvaviestintää, joten etukäteen on syytä miettiä, minkälaista informaatiota potentiaalisille työnhakijoille halutaan antaa. Vaikka avoimesta toimesta ilmoitetaan esimerkiksi lehdessä, on kuitenkin hyvän henkilöstöpolitiikan mukaista, että avoimesta tehtävästä ilmoitetaan myös organisaation sisällä tiedotteissa tai Intranetissä ennen yleisen ilmoittelun alkamista. Luonnollisesti Internetissä tapahtuva työpaikkailmoittelu ja hakemusten vastaanotto on lisääntynyt viime vuosina huomattavasti. Useimpien yritysten kotisivuilla onkin oma osionsa, jossa kerrotaan avoimesta toimesta ja johon henkilö voi myös samassa yhteydessä lähettää hakemuksensa. Näin toimitaan myös Työterveyslaitoksella. ”Nettirekrytointi” ei millään tavalla ole muuttanut henkilöstöhankintaprosessia vaan ainoastaan nopeuttanut sitä. (Kauhanen 2004, 75-76)

Kuitenkin, mitä tahansa kanavaa rekrytoinnissa käytetään, on jonkun tai joidenkin henkilöiden organisaatiossa valmistauduttava antamaan lisäinformaatiota työpaikasta ja tehtävästä. Nämä henkilöt on syytä valmentaa hyvin tehtäväänsä, sillä potentiaaliset hakijat muodostavat mielikuvan organisaatiosta ja muotoilevat hakemuksensa informaation perusteella. Jotkut organisaatiot ovat kuitenkin luopuneet tästä hyvästä tavasta juuri sen aiheuttaman suuren työmäärän vuoksi ja ilmoittavat jo etukäteen, että he eivät anna lisätietoja. Nämä tapaukset ovat valitettavia, sillä hakemuksen laatiminen vaikeutuu ja seurauksena voi olla, että tulevat hakemukset ovat huonosti kohdennettuja. (Kauhanen 2004, 76-77)

Kun organisaatio tavalla tai toisella on saanut riittävästi ehdokkaita, aloitetaan hakijoiden soveltuvuuden arviointi. Haastattelu on luonnollisesti yleisimmin käytetty valintamenetelmä. Sen tarkoituksena on paitsi selvittää hakijan soveltuvuutta tehtävään, myös antaa hakijalle tietoa avoimena olevasta tehtävästä ja myös itse organisaatiosta. Haastattelemassa on syytä olla ainakin kaksi henkilöä, asianomainen esimies ja hänen avuksensa valitsema henkilö. Haastattelun onnistuminen vaatii hyvän valmistautumisen lisäksi riittävää järjestelmällisyyttä, jotta kaikista hakijoista saadaan vertailukelpoiset tiedot.

Haastattelu voi olla joko vapaamuotoinen tai strukturoitu, jossa kaikkia ehdokkaita haastatellaan etukäteen laaditun kysymysluettelon mukaisesti. Normaalisti haastattelu kestää 1-1,5 tuntia ja itse haastattelun lisäksi siinä tarkistetaan hakijan alkuperäiset koulu- ja työtodistukset. Työnhakijaa voidaan pyytää myös nimeämään yksi tai useampi henkilö, jotka voivat tarvittaessa antaa lisätietoja hakijasta. Psykologiset testit ovat puolestaan yleistyneet Suomessa viime vuosikymmeninä huomattavasti, etenkin ylempien toimihenkilöiden ja johdon valinnassa. On kuitenkin huomioitavaa, että nuorten ja vastavalmistuneiden kohdalla nämä testit eivät ole tarkoituksenmukaisia, sillä heiltä puuttuu käsitys siitä, miten he työelämässä käyttäytyisivät. (Kauhanen 2004, 78-81)

Valintapäätöksen tekemisessä pyritään sellaiseen järjestelmällisyyteen, että hakijan ominaisuudet voidaan punnita mahdollisimman yksiselitteisesti vaatimustekijöihin nähden. Tämän päivän johtamisperiaatteiden mukaan valintapäätöksen tekee lähin esimies, oman esimiehenä asettamien rajoitusten puitteissa. Valintapäätöksen jälkeen tulos ilmoitetaan valitulle mahdollisimman ripeästi. Valintapäätöksestä tulee tiedottaa myös organisaation sisäisessä tiedotuksessa sekä niille hakijoille, jotka eivät tulleet valituksia. Näitä hakijoita tulisi myös kiittää mielenkiinnosta organisaatiota kohtaan. Tällainen menettely luonnollisesti vahvistaa organisaation työnantajakuvaa. (Kauhanen 2004, 83)

#### 4 Perehdyttäminen ja työhön opastus

On tärkeää, että perehdyttäminen ja työnopastus yhdessä muodostavat perehdyttämisen kokonaisuuden. Jokainen tarvitsee perehdyttämistä ja lyhytaikainen työvoima, kuten juuri työharjoittelijat on perehdytettävä lyhyesti, mutta kattavasti. On myös huomioitavaa, että lyhytaikaisten ja tilapäisten työntekijöiden perehdyttämisessä on keskityttävä vain kaikkein tärkeimpiin asioihin, sillä aikaa on vain vähän. Monilla työpaikoilla onkin vakituisen työsuhteeseen laadittu perehdyttämisjärjestelmä, jonka käyttäminen lyhytaikaiseen työsuhteeseen on haastavaa juuri ajan puutteen vuoksi. Sitä voidaan kuitenkin hyödyntää, kun laaditaan lyhytaikaisten työsuhteiden perehdyttämistä ja opastusta. (Kangas 2007, 3; Santalahti, Mäkeläinen & Hämäläinen 2007, 3-4)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla henkilö oppii tuntemaan työyhteisönsä, mukaan lukien sen tavat, toiminta-ajatuksen vision ja liikeidean. Tätä kutsutaan työyhteisöön perehdyttämiseksi. Työpaikkaan perehdyttäminen puolestaan kattaa ihmisiin, asiakkaisiin ja työtovereihin tutustumisen. Oma työ ja siihen liittyvät odotukset ovat työnopastusta. Perehdyttämiselle on olennaista, että organisaatiosta pyritään antamaan oikea kuva ja työntekijälle luodaan myönteisiä kokemuksia organisaatiosta ja työtehtävistään. (Kauhanen 2004, 146)

Hyvin toteutettu perehdyttäminen on olennaisen tärkeää, jotta uusi työntekijä oppii nopeasti talon tavoille ja sopeutuu työyhteisöön. Vastuu perehdyttämisen toteutuksella on lähimmällä esimiehellä, mutta usein varsinkin suurimmissa organisaatioissa se delegoidaan alaiselle tai sille työtiimille, jossa henkilö työskentelee. Monissa keskisuurissa ja suurissa organisaatioissa perehdyttämisohjelma on laadittu kirjalliseen muotoon ja aikaa perehdyttämiseen käytetään yleensä muutama päivä tai muutama tunti viikossa. (Kauhanen 2004, 146)

Työnopastuksella tarkoitetaan työpaikalla tehtävää työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. On tärkeää, että työnopastus tapahtuu suunnitelmallisesti ja hoidetaan muutenkin kaikin puolin hyvin, sillä näin opastettava oppii työtehtävät heti oikein ja taitojen karttuessa työn laatu ja tehokkuus paranevat sekä ammattitaito kehittyy. Kun työnopastus tehdään mahdollisimman tehokkaasti, pystyy opastettava nopeasti itsenäiseen työskentelyyn ja valvontaan tarvitaan entistä vähemmän aikaa. Tämä taas luonnollisesti helpottaa toisten töitä. Työnopastuksessa yhtäläinen malli ei sovi, sillä jokainen ihminen ja tilanne ovat uniikkeja. Työnopastuksen tulee siis olla yksilöllistä, jotta oppiminen olisi mahdollisimman tehokasta. (Kangas 2004, 13)

Työhön opastajalta vaaditaan melko paljon, joten päätös siitä, kuka opastamisen toteuttaa, on harkittava tarkkaan. Perusedellytyksinä on opastajan oma ammattitaito, mutta opastajalta vaaditaan ehdottomasti myös motivaatiota opastamistyöhön sekä myönteistä asennetta opastettavia kohtaan. Hänen tulee opastaa selkeästi ja johdonmukaisesti, samalla rohkaisten ja kannustaen. Työnopastuksen suunnittelu on oleellisen tärkeää, sillä hyvä valmistautuminen säästää aikaa itse opastuksessa. (Kangas 2007, 14)

Olennaista opastamisessa on vastausten etsiminen seuraaviin kysymyksiin: Millainen on opastettava? Tietääkö hän tästä asiasta ennestään vai onko asia täysin uusi? Mikä on tärkeintä mitä hänen tulee oppia ja mihin pitää ehdottomasti panostaa? Kun tavoitteet ovat hyvin selvillä, voidaan itse opastustilanne suunnitella. Hyvä työnopastus koostuu viidestä askeleesta, joita myös Työterveyslaitos voisi hyödyntää. Työhön opastusta edeltävät ennakkovalmistelut. Ennakkovalmisteluihin kuuluu luonnollisesti rauhallisen paikan ja riittävän pitkän ajan varaaminen. Opastaja on myös suunnitellut tilanteen valmiiksi ja mukana on esimerkiksi muistilista, jotta kaikki asiat tulee käytyä läpi. (Kangas 2007, 14)

Ensimmäinen askel koostuu oppimistavoitteiden selvittämisestä sekä lähtötason arvioinnista. Opastaja ja ohjattava voivat esimerkiksi yhdessä käydä läpi asioita, jotka ovat jo hallinnassa, jotta arvokasta aikaa ei kulu. Ensimmäisessä askeleessa on myös tärkeää opastajan myönteinen asenne ja kannustaminen, jotta myös tulokkaalle tulee mukava olo ja hänen on myös helppompaa kysyä asioita. (Kangas 2007, 14-15)

Toisen askeleen tarkoituksena on, että opastettava saa kokonaiskuvan tehtävistään ja niiden tekemiseen liittyvistä ohjeista ja nyrkkisäännöistä. Laaja kokonaisuus jaetaan osiin, jotka ohjataan yksi kerrallaan. Opastajan tulee varmistaa, että tulokas on oppinut yhden vaiheen ennen kuin seuraavaan siirrytään. On tärkeää, että opastaja ottaa opastettavan mukaan keskusteluun ja tekemiseen niin paljon kuin mahdollista. Kun opastettava otetaan mukaan aktiivisesti, pystyy opastaja samalla arvioimaan edistymistä. Kolmas askel koostuu mielikuvaharjoittelusta, joka auttaa ns. sisäisten mallien kehittämisessä. Sisäisillä malleilla tarkoitetaan ihmisen toimintaa ohjaavia tekijöitä. Mielikuvaharjoituksessa tulokas harjoittelee, mutta vain ajatuksissaan. Opastaja voi esimerkiksi pyytää opastettavaa kuvaamaan vaihe vaiheelta tilanteen, jonka hän on juuri kertonut ja jota opastettava on itsekin harjoitellut. (Kangas 2007, 15-16)

Neljännessä vaiheessa opastettava tekee koko opastetun työvaiheen alusta loppuun omassa tahdissaan, opastajan seurattuna työskentelyä. Askeleen tarkoituksena on siis harjaannuttaa taitoja, sillä oppiminen edellyttää tekemistä. Kun työ on valmis, se arvioidaan ensin itse opastettavan toimesta ja sen jälkeen opastajan toimesta. Rakentava keskustelu on luonnollisesti tärkeää, sillä siten kumpikin osapuoli saa palautetta myös itselleen. Viides vaihe on oppimistavoitteiden saavuttamisen varmistus. Opastettava työskentelee yksin, mutta silloin tällöin opastaja seuraa työskentelyä. Hyvä keino opitun varmistamiseen on, että opastaja pyytää tulokasta opettamaan oppimansa tehtävä toiselle. Silloin viimeistään nähdään, onko asia opittu vain pintapuolisesti vai todella hyvin. (Kangas 2007, 16)

#### 4.1 Perehdyttäminen Työterveyslaitoksella

Työterveyslaitoksella perehdytys toimii pääpiirteittäin melko samalla tavalla kuin kappaleessa 4 on kuvailtu. Laitoksella perehdytys on kuitenkin laajempaa kuin yleisesti. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että uusi työntekijä perehtyy laitoksen toimintaan sekä oman perehdyttäjän kanssa että koko päivän kestävässä perehdyttämispäivässä, joita laitos järjestää uusille työntekijöille. Ennen työsuhteen alkua ja ensimmäistä päivää uusi työntekijä saa kotiinsa ilmoituksen ”valinnasta työsuhteeseen”, jotta työntekijä tietää jo ennen ensimmäistä päivää pääasiat esimiehestään, tehtävästään ja osaamiskeskuksestaan.

Työterveyslaitoksella, kuten muuallakin, perehdytyksen tarkoituksena on sitouttaa työntekijä laitoksen tavoitteisiin, päämääriin ja arvoihin. Laitoksella on otettu myös huomioon se tärkeä seikka, että organisaatio voi oppia uudelta työntekijältä paljon, sillä hän näkee usein myös asiat uusien silmin. Seuraavissa kappaleissa käsitellään Työterveyslaitoksen perehdyttämisen muistilistaa, joka on tarkoitettu esimiehen, perehdyttäjän, työhönopastajan ja työntekijän avuksi. Halutessaan sitä voi myös muuttaa omalle kohdalle sopivaksi, kuten lisätä tai poistaa listassa olevia asioita. (Kangas 2012, 1)

Työterveyslaitoksella jo ennen uuden työntekijän tuloa sovitaan kuka hänen perehdytyksensä vastaa. Uuden työntekijän esimies on aina ensisijaisessa vastuussa perehdyttämisen toteuttamisesta ja sen käytännön organisoinnista. Kuitenkin työyksikköön tulijalle on nimettävä perehdyttäjä, jolta tulokkaalla on mahdollisuus kysyä asioita ja odottaa tukea. Perehdyttäjän ensisijainen rooli Työterveyslaitoksella on toimia tukihenkilönä työympäristössä ja yhteistyöverkossa. Jos esimies työskentelee toisessa toimipisteessä kuin hänen tuleva alaisensa, on tämän delegoitava lähiperehdytys- ja työnopastustehtävät joko tiiminsä muille henkilöille, osaamiskeskuksen henkilöstöassistentille tai aluetoimipisteen alueassistentille. Perehdyttäjän muistilistan avulla suunnitellaan tulokkaalle perehdytettävät asiat, perehdyttämistä vastuut sekä aikataulut jo ennen työntekijän työsuhteen alkua. Perehdytettävä voi myös itse kuitata perehdyttämishjelmaan kohta kohdalta, milloin kokee asian tulleen hoidetuksi. Työterveyslaitoksen perehdytykseen sisältyy myös perehdytysjakson keskustelut, jotka koostuvat alkukeskustelusta, perehdytyksen arviointikeskustelusta ja perehdytyksen loppukeskustelusta. (Kangas 2012, 1)

Aivan ensimmäiseksi perehdytetään uusi työntekijä itse Työterveyslaitokseen, kuten sen historiaan, organisaation, asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Seuraava vaihe on perehdyttäminen omaan osaamiskeskukseen ja tiimin, niiden henkilöihin, toimintakulttuuriin ja perustehtäviin. Kolmanneksi tutustutaan omaan tehtäväkuvaan, sen tavoitteisiin ja vastuisiin ja oman työn merkitykseen Työterveyslaitoksella. (Kangas 2012, 2-5)

Seuraavaksi hoidetaan käytännön asiat, kuten verokortit, ajanvaraus työhöntulotarkastukseen, kulkukortit ja työympäristöön tutustuminen. Tämän jälkeen paneudutaan sisäiseen ja ulkoiseen viestintään, kuten Intranettiin ja erilaisiin tiedottamiskanaviin. Seuraavaksi vuorossa on tutustuminen tietohallintoon eli erilaisiin laitoksella käytössä oleviin ohjelmiin. Viimeiseksi kuntoon hoidetaan normaalit henkilöstöasiat, kuten työsopimuksen allekirjoittaminen, tutustuminen saldovapaisiin ja etätöiden mahdollisuuteen sekä henkilöstövalvontaan. (Kangas 2012, 2-5)

Työterveyslaitoksella on myös muita pienempiä ohjeita perehdyttämisen tueksi. Ensinnäkin perehdyttäjän on varattava riittävästi aikaa ja perehdytys on myös aikataulutettava etukäteen. Perehdytettävää tulee tukea ja auttaa ja on myös muistettava perehdyttämisen tuomat hyödyt. On tärkeää tehdä kaikille selväksi, että uuden työntekijän perehdyttäminen on koko työyhteisön asia. Perehdyttäjän tulee valikoida keskeiset asiat, eikä kaataa kaikkea kerralla niskaan. Hänen tulee myös antaa kaikenlaista palautetta ja kannustaa myös työtovereita kantamaan tulokkaasta vastuuta. Uuden työntekijän työtovereiden tulee myös olla kiinnostuneita uudesta työntekijästä ja auttaa tarvittaessa. Itse perehdytettävän tulee puolestaan olla aktiivinen ja vaatia kunnon perehdytystä, kysyä epäselviä asioita ja muistaa kuunnella ja arvostaa muiden ammattitaitoa. (Kangas 2012,1)



#### 4.2 Harjoittelun ohjaus ja hiljainen tieto

Opiskelijoiden harjoittelu toteutuu työelämän asiantuntijoiden ohjauksessa ja he ovatkin avainasemassa ammatillisen kasvun suuntaajina. Ohjaus voidaan nähdä opetuksen osa-alueena, jolla tarkoitetaan lähinnä käsitteellisen tiedon soveltamista käytäntöön. Sen tavoitteena on tukea opiskelijan ammatillista ja persoonallista kasvua, joten siihen sisältyy myös ns. reflektiivinen ulottuvuus, jossa autetaan opiskelijaa näkemään yhteydet omien toimintatapojen ja teoreettisen tiedon välillä. Näin voidaan ajatella, että ohjaus on aina henkilökohtaisempi vuorovaikutusprosessi kuin käsitteellisen tiedon opetus. (Elomaa ym. 2010, 4,13-14)

On huomioitavaa, että työryhmän työskentelymotivaatio välittyy opiskelijoille äärimmäisen helposti: Kun estäviä ja häiritseviä ryhmädynaamisia jännitteitä ei ole ja työryhmässä vallitsee sitoutunut ja innostunut ilmapiiri, välittyy tämä opiskelijoille äärimmäisen helposti ja myös oppiminen on helpompaa. Näin myös opiskelijan innostukseen suhtaudutaan myönteisesti ja parhaimmassa tapauksessa opiskelija nähdään työyhteisön voimavarana. Näihin työyhteisötekijöihin vaikuttaa luonnollisesti se, miten työyhteisöä johdetaan. (Elomaa ym. 2010, 4,13-14)

Ammattiin sosiaalistuminen on myös vuorovaikutusprosessi, jossa yksilö omaksuu arvoja, asenteita, moraalisia käsityksiä sekä tietoja ja taitoja ryhmältä. Opiskelijamyönteisellä harjoittelupaikalla koulutettu ja osaava henkilökunta on helposti opiskelijan tavoitettavissa ja opiskelija uskaltaa myös lähestyä heitä. Opiskelijalle on myös tärkeää välittää tunne, että hän on ensisijaisesti oppija, eikä hän koe olevansa vain työvoimana. Myönteinen ilmapiiri ja kollegiaalinen suhtautuminen opiskelijoihin luovat perustan myönteiselle oppimiskokemukselle. Opiskelijoille onkin tärkeää epämuodollinen ja välitön ilmapiiri harjoittelupaikalla. Ilmapiirin lisäksi hyvälle oppimisympäristölle on ominaista myös se, että on annettava tilaa virheille ja opiskelijaa kuormitetaan optimaalisesti. (Elomaa ym. 2004, 15-16)

Opiskelijat arvostavat harjoittelua, sillä myös he tietävät sen olevan keskeinen osa ammatillista kasvua ja kehittymistä oman alan asiantuntijaksi. Taidot opitaankin luonnollisesti pääasiassa käytännön toimintaympäristössä, joten ohjaus, opiskelijalähtöisyys ja mahdollisuus erilaisiin oppimistilanteisiin ovat keskeisiä tekijöitä ammatillisessa kasvussa. Hyvä harjoittelu tuottaa opiskelijalle onnistumisen iloa, kun hän huomaa taitojensa kehittyneen. Ohjaussuhteen jatkuminen läpi koko harjoittelujakson koetaan tärkeäksi, mutta myös opiskelijalta luonnollisesti edellytetään aktiivisuutta ja osallistumista. (Elomaa ym. 2010, 25-27)

Hyvä ohjaaja on opiskelijalle esikuva ja roolimalli. Opiskelijat ovatkin kokeneet ammattitaitoisena ohjaajana yhtenä ammatillista kasvua edistävänä tekijänä.

Erinomaisen ohjaajan rooli on kuitenkin vaativa, sillä häneltä odotetaan pedagogisia taitoja, tietoa erilaisista oppimisstrategioista, motivaatiota kehittyä ohjaajana ja taitoa antaa palautetta. Oppimista edistävä ohjaaja tuntee opiskelijan oppimistason ja - tavoitteet. On myös tärkeää, että ohjaaja on läsnä ja auttaa opiskelijaa luottamalla tämän kykyyn kasvaa ja kehittyä. Ammattitaitoinen, työtään arvostava, ystävällinen, rohkaiseva ja kannustava ohjaaja myös lisää opiskelijan motivaatiota oppimiseen ja tutkimusten mukaan myös opiskelijat arvostavat näitä ominaisuuksia. Harjoittelun alkuvaiheessa keskeistä on turvallisuuden tunteen välittäminen opiskelijalle, keskivaiheessa tilan antaminen oppimiseen ja loppuvaiheessa ammattialan olemuksen ymmärtämisen yhteinen pohtiminen. (Elomaa ym. 2010, 28-29)

Perehdyn tämän luvun lopuksi myös hieman hiljaiseen tietoon, sillä sen tärkeys korostuu erityisesti silloin, kun suuri osa organisaation työntekijöistä lähtee eläkkeelle lähivuosina. Kuten aikaisemmin on mainittu, Työterveyslaitoksella näin tulee käymään. Laitoksen tulevat työharjoittelijat saattavat hyvinkin olla Työterveyslaitoksella tulevaisuuden osaajia, joten aiheen tärkeyttä ei voi kieltää. Hiljainen tieto on yksi tärkeimmistä kehittymiseen ja oppimiseen liittyvistä käsitteistä, sillä osaamisen hallinta edellyttää muutakin kuin näkyvään tietoon perustuvan osaamisen siirtämistä työyhteisön jäsenten keskuudessa. Vuosikymmenten kokemuksen omaaville, työpaikan ”konkareille”, on kertynyt sellaista vaikeasti tunnistettavaa tietoa tai osaamista, joka tulisi siirtää nuoremmille työntekijöille. Tätä kutsutaan juuri hiljaisen tiedon siirtämiseksi. (Moilanen, Tasala & Virtainlahti 2005, 24)

Organisaatiolle on äärimmäisen tärkeää tunnistaa hiljaista tietoa ja tuoda sitä näkyväksi, tietoiselle tasolle, jotta se voidaan siirtää eteenpäin muille organisaation jäsenille. On kuitenkin huomioitava, että osa hiljaisesta tiedosta on helpommin muutettavissa näkyväksi kuin muut. Esimerkiksi luonnollisesti toimintamallien ja työprosessien mallintaminen käy huomattavasti kätevämmän kuin henkilön omien intuitioiden ja aistien siirtäminen. Hiljaisen tiedon haasteena organisaatiossa on luoda toimiva vuorovaikutus uransa eri vaiheissa olevien työntekijöiden välille. Nämä voivatkin oppia hiljaista tietoa toisiltaan keskustelun, kyselemisen ja tekemällä oppimisen kautta. (Moilanen ym. 2005, 46-47)

Myös organisaatiokulttuurilla on hiljaisen tiedon siirtämisen kannalta olennainen rooli. on olennaista esimerkiksi, koetaanko kokemusperäinen tieto arvokkaaksi ja kannustetaanko työntekijöitä sen esille tuomiseen ja siirtämiseen. Hiljainen tieto voidaan liittää osaksi yrityksen ydinosaamista ja siten sillä voidaan nähdä olevan yhteyttä myös yrityksen tuloksellisuuteen. On selvää, että kokemusperäinen tieto auttaa työntekijöitä selviytymään erilaisista työelämän tilanteista, tekemään oikeita ratkaisuja, toimimaan tehokkaasti ja välttämään virheitä. (Moilanen ym. 2005, 46-47)

#### 4.3 Työharjoittelun seuranta ja arviointi

Jatkuva arviointi on huomattavan tärkeää, sillä se tukee opiskelijan itsearviointia, muun muassa omien tavoitteiden asettamisesta ja arviointia sekä oman osaamisen vahvuuksien ja kehittämiskohteiden nimeämistä. Seurannan avulla voidaan varmistaa oppiminen, eli toisin sanoen perehdyttämisen- ja työn opastussuunnitelman onnistumisen. Seurannan ja arvioinnin avulla voidaan käyttää tarkistuslistoja ja muistilistoja, jotka helpottavat prosessia. Seurantakeskustelussa on tärkeää, että kumpikin osapuoli, sekä esimies että harjoittelija, valmistautuvat keskusteluun etukäteen esimerkiksi valmistamalla toiselle kysymyksiä ja kommentteja. Seurantakeskustelussa pohditaan esimerkiksi mitkä asiat työntekijä on oppinut hyvin ja mitkä kaipaavat lisää ohjausta ja harjoittelua. (Elomaa ym. 2010, 52; Kangas 2007, 17)

Seurantakeskustelussa on myös tärkeää jutella perehdyttämisestä. Miten perehdyttäminen on työntekijän mielestä toteutunut ja millaisia toivomuksia on perehdyttämiseen ja työhön opastukseen? Näin myös organisaatio saa arvokasta tietoa. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on molemmille osapuolille tärkeää oppimisen ja ammattitaidon kehittymisen kannalta. Keskustelut voidaan nähdä myös harjoitteluna varsinaisiin kehityskeskusteluihin. (Kangas 2007, 17-18)

Arviointikeskustelut, toisin sanoen tässä yhteydessä palautekeskustelut työharjoittelun loppuvaiheessa, tarkoittavat koko oppimisprosessia. Osapuolet antavat tietoa toisilleen siitä, miten työn tekeminen yleisesti meni, missä mennään nyt ja mitä kannattaa mahdollisesti vielä opetella lisää tai panostaa. Arviointi on hyvä itsearvioinnin kehittämiskeino, mutta parhailaan erinomainen motivaatiokeino. Työn arviointiin on hyvä sisällyttää erikseen itse työtaidot ja sosiaaliset taidot, kuten yhteistyö-, viestintä-, ja vuorovaikutustaidot. Työharjoittelun arvioinnin ja palautteenannon on oltava ohjaavaa ja kehittävä. Se voi olla luonnoltaan joko sanallista laadullista palautetta tai määrällistä, numeraalista palautetta. Taitava ohjaaja kykenee erityisesti kehittävän palautteen antoon, sillä ilman arviointia ei kehitystä kohti asiantuntijuutta tapahdu. (Elomaa ym. 2010, 52; Kangas 2007, 18)

#### 5 Nuoret ja opiskelijat työntekijöinä

On mielestäni selvää, nuoret työntekijät ja työharjoittelijat jakavat mielipiteitä työnantajissa jyrkästi. On työnantajia, joiden mielestä nuori työntekijä ja erityisesti työharjoittelija tuo työpaikalle uusia ajatuksia ja tuoreutta. Monet työntekijät myös arvostavat nuorten innokkuutta, nopeaa oppimiskykyä ja ahkeruutta. On myös toinen, mielestäni pienempi ääripää, joiden mielestä nuori sukupolvi on ja työtä vieroksuva ja jopa laiskaa.

Seuraavassa tekstissä paneudun siihen, mikä oikeasti motivoi ja palkitsee nuorta työntekijää. Toiseksi, olen ottanut myös selvää miten opiskelijat ovat kokeneet työharjoittelunsa ja missä olisi heidän mielestään parantamisen varaa.

### 5.1 Nuorten työntekijöiden motivaatio ja palkitseminen

Henkilön palkitsemiseen tulisi liittyä se, minkälaista työtä henkilö tekee ja miten hän suoriutuu työtehtävistään. Palkitsemisella tuetaan organisaation menestystä ja kannustetaan henkilöitä. Se on käsitteenä hyvin laaja, sillä se kattaa paitsi taloudelliset, myös ei-taloudelliset seikat. Motivaatio puolestaan liittyy kiinteästi palkitsemiseen ja eräät motivaatioteoriat jopa aliarvioivat palkkakannusteen merkitystä. Keskimääräinen ihmisten motivaation tunteminen ei organisaatiossa riitä, sillä on muistettava, että eri sukupolvilla, eritasoisesta koulutuksesta omaavilla ja erilaisista kulttuureista tulleilla ihmisillä on hyvin erilaiset motivaatiot. (Kauhanen 2004, 105-109)

Taloudelliset palkitsemiskeinot jaetaan suoraan palkitsemiseen ja epäsuoraan palkitsemiseen, kuten erilaisiin etuihin. On sanomattakin selvää, että taloudellisen palkitsemisen avulla voidaan pitää hyvät työntekijät organisaatiossa ja myös houkutella potentiaalisia työnhakijoita, tuottaa kilpailuetua ja lisätä tuottavuutta, tukea strategisia tavoitteita sekä vahvistaa ja määrittää organisaation rakennetta. Kuitenkin kaikkein vähiten rahan on todettu tyydyttävän itsensä toteuttamisen tarvetta. Rahalla ei myöskään ole merkitystä yhteenkuuluvaisuuden tarpeiden tyydyttämisessä, joka on tänä päivänä työpaikalla olennainen työhyvinvoinnin tekijä. Palkka siis tyydyttää tietyntyyppisiä tarpeita paremmin kuin toisia ja se on riippuvainen mm. yksilön sisäisistä arvoista, varallisuudesta ja taloudellisista tarpeista. Nämä puolestaan usein riippuvat henkilön elämänkaaren vaiheesta. (Kauhanen 2004, 110-113)

Ei-taloudellinen palkitseminen taas kattaa lähinnä työuraan liittyvää palkitsemista ja sosiaalisia palkitsemiskeinoja. Motivaatioteorioiden mukaan ansioiden noustessa palkan merkitys laskee ja muiden tekijöiden nousee. Sosiaalisilla palkkioilla tarkoitetaan lähinnä statussymboleja, kiitosta ja muuta tunnustusta. Statussymboleja ovat mm. toimennimekke, työpiste ja työvälineet. Nämä ovat seikkoja, jotka luovat kuvan siitä, minkälainen asema henkilöllä on organisaatiossa ja kuinka paljon ylin johto ja esimiehet häntä arvostavat. Mielenkiintoista on, että statussymboleita usein vähätellään. Joillekin ihmisille ne ovat kuitenkin jopa palkankorotusta tärkeämpiä. (Kauhanen 2004, 134-137)

Julkinen, organisaation sisällä hyvin tiedotettu tunnustus tai kiitos voidaan nähdä jopa vastineena pienelle palkankorotukselle. Ongelmana on, että suomalaisessa työyhteisössä tunnustusta jaetaan aivan liian harvoin, vaikka se on yritykselle ilmaista ja suomalainen työntekijä arvostaa sitä suuresti.

Useimmiten palautetta saa vain todella huonosta työsuorituksesta joko asiakkailta tai esimiehiltä. On olennaista, että organisaatio voi palkita henkilöstöään myös tarjoamalla heille mielenkiintoisia kontakteja, esimerkiksi laittamaan henkilö toimimaan oman organisaation edustajana erilaisiin tehtäviin ja sidosryhmäsuhteisiin. Organisaation johdon kannattaa siis pohtia edustamista paitsi toiminnallisesta näkökulmasta myös palkitsemisen kannalta. Kaikki eivät luonnollisestikaan motivoitu edustamisesta ja muista sosiaalisista kontakteista, mutta nuorta työntekijää tällainen saattaisi motivoida. (Kauhanen 2004, 137-138)

Satu Junninen toteutti vuonna 2008 opinnäytetyössään tutkimuksen, jossa selvitettiin nuorten työntekijöiden asennetta työhönsä. Tutkimuksessa tarkasteltiin juuri nuorten työntekijöiden työmotivaatiota sekä sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksen tuloksista saatiin selville, että nuorten työmotivaatioon vaikuttivat eniten esimiehet. Toisena tulivat työntekijän henkilökohtaiset asiat sekä yrityspolitiikka. Mielenkiintoista oli, että monet työntekijät kokivat esimiehensä johtamistaidot negatiivisiksi. (Junninen 2008)

Eniten motivoivaksi tekijäksi nuoret kokivat työpaikassa vallitsevan hyvän ilmapiirin. Hyvä ilmapiiri motivoi nuoria saman verran kuin vakituinen palkka ja työsuhde-edut. Myös työn mielekkyys sekä esimiehen kannustus koettiin motivoivaksi. Eniten työmotivaatiota taas laskevat liiallinen työkuormitus sekä jatkuvat työkiireet. (Junninen 2008, 43-46)

Palkitsemiskeinoista nuoret puolestaan arvostavat eniten laajennettua terveydenhuoltoa sekä vakituista palkkaa. Myös liikuntaetu, lounasetu sekä erilaiset lisät olivat arvostettuja palkitsemiskeinoja. Vähiten arvostusta saivat tavaralahjat ja keksintöpalkinnot. Ei-rahallisista palkitsemiskeinoista arvostettiin taas eniten luottamuksen osoitusta ja palautetta esimiehiltä. Mielenkiintoista on, että verrattaessa rahallisia ja ei-rahallisia palkitsemiskeinoja, arvostettiin jälkimmäiseksi mainittua enemmän. (Junninen 2008, 46-48)

## 5.2 Opiskelijoiden kokemuksia työharjoittelusta

Työharjoittelu on yksi tärkeimmistä opintokokonaisuuksista, joissa opiskelija voi soveltaa oppimaansa ja päästä toteuttamaan oppimaansa käytännössä. Tuoreimmassa opetusministeriön Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa työelämäyhteydet on otettu yhdeksi koulutuksen kehittämisen tavoitteeksi koko korkeakoululaitoksessa. Olennainen osa tässä tavoitteessa on tukea opiskelijoiden orientoitumista työtehtäviinsä jo opintojen aikana ja luonnollisesti yksi näistä tukemisen työkaluista on harjoittelu. (Penttilä, 2010, 10)

Opiskelijajärjestöjen tutkimussäätiö Otus rs toteutti vuoden 2009 aikana tutkimuksen, jossa pyrittiin löytämään vastauksia kysymyksiin, millä tavoilla harjoittelu toteutetaan sekä miten harjoittelun suorittaminen tukee opiskelijoiden osaamisen kehittymistä ja muuttaa opiskelijoiden suhtautumista työelämään. Tutkimusaineisto kerättiin humanististen ja yhteiskuntatieteiden sekä kasvatustieteen alalta Helsingin ja Tampereen yliopistoista. Kyselyyn vastanneita tutkimuksessa oli 158 ja haastateltavia 17. Haastattelut toteutettiin sekä ennen että jälkeen harjoittelun. (Penttilä 2009)

Tutkimuksen tulosten perusteella suurin osa eli 85 % piti harjoitteluaan onnistuneena kokemuksena. Arvioitiin, että harjoittelun aikana on opittu alalla tarvittavia perustaitoja, kehittämään taitoja, pohtimaan omaa työtä sekä tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja oppimaan niistä jatkoa varten. Työharjoittelun koettiin myös vahvistavan opiskelijoiden itseluottamusta sekä kehittävän itsetuntemusta. Opiskelijoille kehittyi mm. selkeämpi käsitys omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Harjoittelun aikana myös käsitykset omasta alasta ja työtehtävistä olivat selkeytyneet. Moni opiskelija myös koki harjoittelunsa monipuolisemmaksi kuin mitä ennakkoon osasi odottaa. Erityisen huomioitavaa oman opinnäytetyöni kannalta on, että harjoittelun onnistuminen näytti olevan yhteydessä erityisesti työtehtävien ja ohjauksen laatuun sekä harjoittelun suunnitelmallisuuteen työpaikalla. (Penttilä 2009)

Harjoittelun kytkeytyminen muuhun opiskeluun jäi tutkimuksen perusteella heikommaksi. Opiskelijat eivät kokeneet oppineensa harjoittelussa tenteissä tarvittavia tietoja ja taitoja. Harjoittelun opiskeluun antamat eväät, kuten opiskelutaitojen kehittyminen ja motivaation paraneminen, jäivät myös vähäisiksi verrattuna harjoittelun muuhun antiin. Noin 16 % opiskelijoista kuvaili käsitystensä työelämästä heikentyneen mm. heikoksi koetun työhyvinvoinnin vuoksi. Harjoittelukokemusten onnistumisessa oli yksi huomiota herättävä seikka: opiskelijat, joille harjoittelu oli ollut muu kuin onnistunut kokemus, arvioivat oppineensa harjoittelun aikana vähemmän kuin ne, joiden harjoittelu oli onnistunut. Huonomman harjoittelukokemuksen omaavat opiskelijat kokivat myös asiantuntijuutensa kehittyneen selvästi vähemmän kuin vertailuryhmällä. (Penttilä 2009)

Opiskelijoiden painokkaimmat kehittämissuositukset harjoitteluun liittyen olivat harjoittelun määrän ja keston lisääminen sekä palkkaus- ja tukijärjestelmän kohentaminen ja yhtenäistäminen. Kehittämissuosituksissa keskeisintä oman opinnäytetyöni kannalta on erityisesti, että harjoittelun onnistuminen näytti olevan yhteydessä erityisesti työtehtävien ohjauksen laatuun sekä tärkeimpänä, harjoittelun suunnitelmallisuuteen harjoittelupaikalla. Itse harjoittelupaikan myös koettiin tuntevan harjoittelun tavoitteita heikosti. (Penttilä 2009)

## 6 Tutkimus

Tässä luvussa analysoin tutkimukseni tuloksia. On huomioitavaa, että kyselylomakkeessa oli yhteensä noin 20 kysymystä. Näistä kysymyksistä osa oli suunnattu esimiehille, joilla on kokemusta harjoittelijoista ja osa taas heille, joilla kokemusta ei ole. Ensimmäiset kysymykset kyselylomakkeessa käsittelivät esimiesten kokemuksia työharjoittelusta ja viimeiset taas sitä, minkälaisia toivomuksia ja odotuksia Työterveyslaitoksen esimiehillä on harjoittelijoille. Näissä tuloksissa jokainen vastaus on analysoitu erikseen, jotta lukija saa mahdollisimman selkeän kuvan tuloksista. Itse kyselylomake on tämän opinnäytetyön liitteenä.

Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen, kappaleessa 7 on tutkimuksen johtopäätökset. On huomioitavaa, että tässä opinnäytetyössä johtopäätökset tarkoittavat juuri työharjoitteluohjelman luomista. Johtopäätösten jälkeen olen pureutunut hieman myös tutkimukseni reliabiliteettiin ja validiteettiin sekä luonnollisesti jatkotutkimusehdotuksiin.

### 6.1 Vastajien yksiköt

Kuten kuviosta 1 huomataan, eniten vastaajia kyselyyni tuli yksiköistä AR (asiakasratkaisut) sekä TE (Terveys ja työkyky). Näistä molemmista vastausprosentti on 20 %. 13,33 % vastaajista oli puolestaan yksiköistä TO (työyhteisöt ja organisaatiot) ja myös 13,33 % yksiköstä TY (työympäristön kehittäminen). Kolmanneksi eniten vastaajia on ollut yksiköistä RK (ratkaisujen kehittäminen) sekä YP (yhteiset palvelut). Näistä molemmista yksiköistä vastaajia on ollut 10 %. Vähiten vastauksia saatiin yksiköistä IN (inhimillinen työ) ja TV (tiedolla vaikuttaminen). Näiden kahden yksikön vastausprosentti on ollut 6,67. (Kuvio 1.)



Kuvio 1: Missä yksikössä työskentelet?

On erittäin positiivista, että jokaisesta yksiköstä on tullut vastauksia ainakin jonkin verran. Henkilökohtaisesti olisin odottanut eniten vastauksia yksiköistä YP ja TV, sillä näissä yksiköissä on paljon sellaisia työtehtäviä, jotka saattaisivat olla sopivia harjoittelijoille.

70 prosentilla vastaajista on ollut työsuhteensa aikana yksikössään työharjoittelijoita, mikä kertoo positiivisesti siitä, että luottoa harjoittelijoihin löytyy. Suurimmalla osalla harjoittelijoita on ollut viimeisen vuoden aikana yksi tai muutama, mutta eräällä vastaajalla harjoittelijoita oli ollut jopa 6. Kuitenkin 30 prosentilla ei ole minkäänlaista kokemusta harjoittelijoista. Suurimmat syyt siihen, miksi harjoittelijoita ei ollut, ovat olleet liian vaativat työtehtävät tai sopivia työtehtäviä harjoittelijoille ei ole löytynyt. Tämä on tietysti ymmärrettävää, sillä Työterveyslaitos on tutkimus- ja asiantuntijalaitos, joten harjoittelijalle saattaa olla vaikea löytää tehtäviä, joista hän voisi suoriutua. Erikoista oli, että muutamat vastaajat eivät tiedä, onko harjoittelijoita ollut ja jotkut perustelivat harjoittelijoiden puuttumista sillä, että heitä ei ole huomattu käyttä. Kuitenkin on huomioitavaa, että todella monella esimiehellä on kokemusta työharjoittelijoista.

Toinen syy harjoittelijoiden puuttumiseen oli perehdyttäminen. Jotkut esimiehet olivat sitä mieltä, että harjoittelijan perehdyttäminen vie yksinkertaisesti liikaa aikaa. Mielestäni kuitenkin perehdytyksen ei pitäisi olla ongelma. Kun perehdytys suunnitellaan ja toteutetaan tehokkaasti ja se delegoidaan oikeille henkilöille, ei sen pitäisi tuottaa ongelmaa harjoittelijan työllistämiseen. Harjoittelijoiden perehdytys ei kuitenkaan ole yhtä suuri ja resursseja vievä prosessi kuin vakituisen työntekijän perehdytys.



Kuvio 2: Kuinka harjoittelijat ovat saapuneet TTL:n palvelukseen?



Kuvio 2 havainnollistaa, että ehdottomasti suurin osa, 84.21 %, harjoittelijoista on päätenyt Työterveyslaitoksen palvelukseen ottamalla itse yhteyttä. Tämä on hyvin positiivista; työharjoittelupaikkaa kaipaavilla on selvästi itse mielenkiintoa laitoksella työskentelmisestä. Lisäksi laitoksella on toimintaa kaikissa kolmessa suurimmassa korkeakoulukaupungissa; Helsingissä, Tampereella ja Turussa, joten sen saattaa myös vaikuttaa opiskelijoihin. Myös Työterveyslaitoksen kattavat Internet-sivut, siellä oleva laaja info laitoksen toiminnasta sekä yhteystiedot mahdollistavat opiskelijoille vaivattoman yhteydenoton rekrytointiin. 52,63 % vastaajista ilmoitti kuitenkin myös oppilaitosten olevan itse yhteydessä mahdollisista harjoittelupaikoista, mikä antaa myös positiivisen kuvan laitoksesta. Tämä kertoo luonnollisesti siitä, että myös korkeakoulut antavat oman arvostuksensa Työterveyslaitokselle ja sen mahdollisuuksiin harjoittelupaikkana. 21,05 % on itse tarjonnut paikkoja oppilaitoksille ja 10,53 % on käyttänyt hyväkseen työnvälityspalveluita sekä Työterveyslaitoksen omia Internet-sivuja. Viimeiseksi mainitut ovatkin oivallisia nuorten harjoittelijoiden rekrytointikanavia. (Kuvio 2.)

## 6.2 Työharjoittelijoiden tehtävät ja työskentelyjaksot

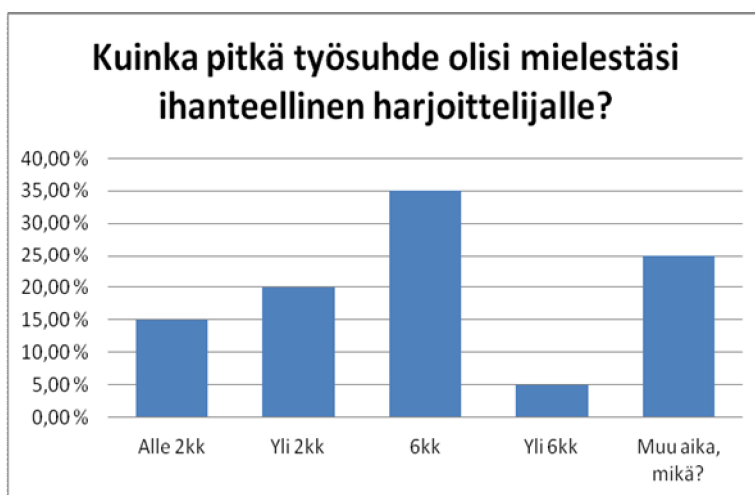
Avoimessa kysymyksessä, jossa kysyttiin harjoittelijoiden työtehtäviä, saatiin melko kirjavia vastauksia, mutta vastaukset eivät kuitenkaan yllättäneet laitoksen monipuolisten yksiköiden takia. Suuri osa harjoittelijoista on toiminut avustavissa toimistotehtävissä sekä toimistotehtävissä ja projekteissa. Melko suurella osalla oli harjoittelijoita myös erilaisissa laboratorio-tehtävissä, tutkimushankkeissa sekä muissa avustavissa tutkimustehtävissä. Nämä kaikki edellä mainitut tehtävät ovatkin luonnollisesti hyvin tyypillisiä työharjoittelijoille.



Kuvio 3: Kuinka pitkiä harjoittelijoiden työskentelyjaksot ovat olleet?

Kuviosta 3 huomataan, että suuri osa vastaajista, 42,11 %, kertoi harjoittelijoiden työskentelyjaksojen kestäneen yli 2kk. 21,05 % vastaajista kertoi harjoittelijoiden työskentelyjaksojen vaihtelevan, mutta pääasiassa harjoittelijat työskentelevät 2 kuukautta tai 2-6 kuukautta. Näin voidaan siis päätellä, että noin 63 prosentilla Työterveyslaitoksen esimiehistä on kokemusta 2-6 kuukauden harjoittelusta. 26,3 % sanoi työskentelyjaksojen olevan alle kahden kuukauden pituisia. Puolen vuoden harjoittelijakokemuksia oli puolestaan 10,53 % vastaajista. (Kuvio 3.)

2-6 kuukautta kestävä harjoittelujakso onkin esimerkiksi ammattikorkeakouluopiskelijoiden tyypillinen työharjoittelu-aika. Henkilökohtaisesti olen sitä mieltä, että alle 2 kuukauden harjoittelujaksot ovat hankalia. Lyhyessä ajassa ei usein päästä kunnolla työn makuun ja sekä harjoittelija että työnantaja eivät välttämättä saa jaksosta kaikkea niin sanotusti irti ja myös kunnollisen arvioinnin ja palautteen antaminen saattaa olla haasteellista. Toisaalta lyhyempi harjoittelujakso saattaa myös toimia hyvin, mutta se vaatii erityisesti harjoittelijalta intoa ja motivaatiota oppia paljon uutta. Kuuden kuukauden harjoittelujakso ei siis Työterveyslaitoksella ole kovin yleinen. Tällaisiin kuitenkin törmää ajoittain joillakin tietyillä yliopiston tiedekunnilla ja myös ammattikorkeakoulussa aloilla, joissa tarvitaan paljon käytännöntaitoja, kuten esimerkiksi hoitotyössä. Yhdelläkään vastaajalla ei ollut kokemusta yli puolen vuoden harjoittelusta. Se on ymmärrettävää, sillä ainakaan korkeakouluissa ei näin pitkiä harjoittelujaksoja tunneta.



Kuvio 4: Kuinka pitkä työsuhde olisi mielestäsi ihanteellinen harjoittelulle?

Kuvio 4 havainnollistaa työnantajien kokemaa ihanteellista harjoittelu-aikaa. Suuri osa esimiehistä, 35 %, oli sitä mieltä, että 6 kuukautta olisi kaikista ihanteellisin aika.

Kuitenkin, kuten aikaisemmin mainitsin, puolen vuoden harjoittelujakso ei ole kovinkaan yleinen korkeakouluissa. Tietysti tämä vaihtoehto olisi ihanteellinen, sillä siinä ajassa sekä opiskelija että työnantaja saisivat harjoittelusta parhaan mahdollisen hyödyn.

Myös 2 kuukautta oli melko suosittu harjoittelun pituus 20 prosentin kannatuksella ”Jokin muu aika, mikä?” oli toiseksi suosituin 25 % kannatuksella. Tähän kysymykseen oli kuitenkin vastattu pääasiassa 2-6 kuukautta, joka voidaan siis sisällyttää vastausvaihtoehtoon yli 2kk. Alle 2 kuukauden pituista harjoittelua kannatti 15 % vastaajista ja yli puolen vuoden harjoittelua vain 5 % vastaajista. Täten voidaan siis päätellä, että ihanteellinen työharjoittelun pituus esimiehille olisi 2-6 kuukautta. (Kuvio 4.)

### 6.3 Harjoittelijoiden palkkaus ja esimiesten kokemukset

Yli puolet vastaajista, 52,63 %, kertoi yksikkönsä harjoittelijoiden tekevän työtään palkattomana, mikä on ymmärrettävää viime vuosien laskusuhdanteen vuoksi. Yhteensä 10,52 % puolestaan kertoi, että harjoittelijoille on maksettu palkkaa tai oppilaitokselle tai itse harjoittelijalle on maksettu palkkio. 36,84 % vastasi, että asiasta ei ole tietoa, kaikkia edellä mainittuja korvauskäytäntöjä on ollut käytössä tai yliopistolta on saatu tukea harjoittelijan työn korvaukseen. Palkkaa harjoittelijoille on puolestaan maksettu noin 1150 euroa kuukaudessa tai Työterveyslaitoksen harjoittelijapalkan suositusten mukaan.

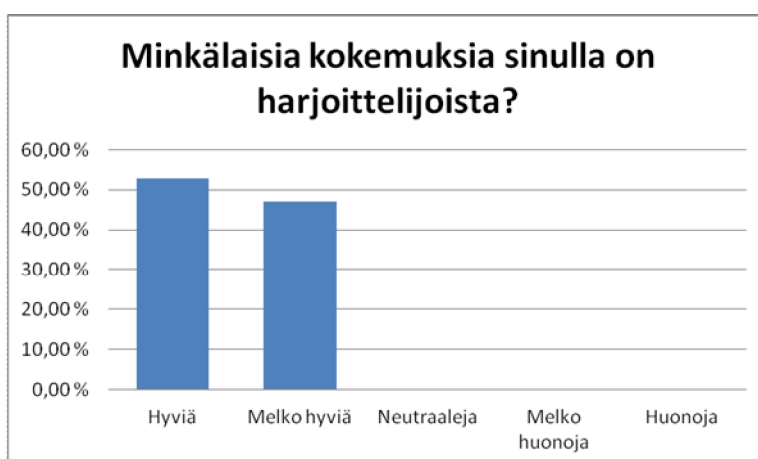


Kuvio 5: Minkälaista korvausta harjoittelijan tulisi mielestäsi saada työskentelystänsä?

Kuviosta 5 kertoo, että 45 % vastaajista oli sitä mieltä, että harjoittelijoiden tulisi saada työstään palkkaa. Esimiesten vastaukset palkkatasoista liikkuvat 500- 2000 euron välillä, joten haarukka on melko suuri. Vastaajien mukaan palkkauksen määrään vaikuttaisivat mm. koulutustaso ja harjoittelijoiden työtehtävät. 15 % vastaajista oli sitä mieltä, että harjoittelijalle annettaisiin työstään palkkio ja 10 % ei antaisi harjoittelijalle minkäänlaista korvausta.

30 % vastaajista oli sitä mieltä, että harjoittelija voisi saada jotain muuta etua kuin palkan tai palkkion. Ehdotettiin esimerkiksi ruokaetua sekä sitä, että harjoittelijan tulisi saada työstään korvaus, mutta maksajan ei välttämättä tarvitsisi olla Työterveyslaitos. (Kuvio 5.)

Kuvio 6 puolestaan havainnollistaa sitä, että Työterveyslaitokselle on harjoittelijoista pelkästään hyviä tai melko hyviä kokemuksia, joka on todella positiivista ja antaa hyvän kuvan nuorista työharjoittelijoista. Syitä siihen, että harjoittelijoista on pelkästään hyviä kokemuksia, voi olla monia. Ensinnäkin laitoksen työharjoittelijoista suuri osa on korkeakouluopiskelijoita, jotka luonnollisesti ovat motivoituneita ja kiinnostuneita omaa alaansa kohtaan. He myös haluavat antaa itsestään hyvän kuvan tulevaisuuden uraa ajatellen. Toiseksi, omasta kokemuksestani voisin sanoa, että työilmapiiri ja yhteishenki Työterveyslaitoksella ovat jopa kiitettävää tasoa nuorelle työntekijälle. (Kuvio 6.)



Kuvio 6: Minkälaisia kokemuksia sinulla on harjoittelijoista?

Kuten aikaisemmassa, nuorten työntekijöiden motivaatiota käsittelevässä kappaleessa tuli ilmi, ovat nämä asiat tärkeitä nuorille työpaikassaan. Kolmanneksi Työterveyslaitoksen joustavuus työajoissa on hyvin ihanteellinen erityisesti opiskelijalle ja se antaa työharjoitteluun tietynlaista vapautta. Esimiehiltä saatiin seuraavanlaisia kommentteja harjoittelijoistaan:

- ”Harjoittelijat ovat yleensä hyvin motivoituneita ja laajoissa hankkeissa heidän työpanoksensa on todella avuksi.”
- ”Erinomaiset kokemukset molemmissa viime vuoden tapauksessa, erittäin päteviä ja aktiivisia nuoria, olemme tiimissä olleet täysin yllättyneitä heidän taidoistaan ja motivaatiostaan.”
- ”Hyvät kokemukset työn tekemisen innokkuudesta ja laadusta. - Ohjaaminen vie kuitenkin tiimiläisiltä aikaa jonkin verran. Kokonaisuutena arvioisin kuitenkin tuotoksen jäävän monella tapaa plussan puolelle. Tiimiläiset ovat antaneet hyvää palautetta.”

- ”Harjoittelijoiden kautta syntyy hyvä ja aktiivinen kontakti alan kouluttajiin ja toimijoihin. Tämä erittäin hyvä ja arvokas asia tiimille/laitokselle.”
- ”Onnistuminen riippuu paljon harjoittelijan valmiuksista, oma suppea kokemus ollut hyvä.”
- ”Vaatii jonkun verran panostusta, ja on erittäin paljon riippuvainen henkilöstä. Mutta ainakin viimeisin on ollut oikein hyvä.”

#### 6.4 Työterveyslaitoksen tulevat harjoittelijatarpeet

Tutkimuksesta kävi ilmi, että pääasiassa eniten harjoittelijoille on tarvetta tutkija- tai asiantuntijasektorilla (25 %) sekä toimisto- ja huoltohenkilöstölle (20 %). Nämä ovatkin juuri niitä sektoreita, joihin korkeakouluopiskelijat mitä luultavimmin tulevat opintojensa lopuksi päätymään. Yllättävää on, että vain 10 % vastaajista kertoi tarvitsevansa harjoittelijoiksi terveydenhuoltohenkilökuntaa. Olisin itse odottanut tästä luvusta suurempaa, sillä laitoksella on myös suhteessa melko paljon erilaisia hoitajia vakituudessa työsuhteessa. Toisaalta 45 % vastaajista kertoi tarvitsevansa harjoittelijoita jostain muusta ryhmästä, kuten laboratorioalan harjoittelijoita tai bioanalytikoita. Tässä ryhmässä harjoittelijoita toivottiin myös markkinointiin, viestintään ja vaikuttamiseen puolelle sekä avustaviin tutkimustehtäviin. Myös psykologi-harjoittelijoille on Työterveyslaitoksella kysyntää.

Kuviosta 7 huomataan, että yli puolet Työterveyslaitoksen esimiehistä on sitä mieltä, että tulevaisuudessa laitoksen työharjoittelijatarpeet tulevat pysymään samoina. 11,11 % vastaajista kertoi harjoittelijatarpeiden lisääntyvän, mutta vain 3,70 % koki harjoittelijoiden tarpeen vähentyvän. Kuitenkin, lähes 30 % vastaajista kertoi, ettei harjoittelijoita tarvita lainkaan. Luku on siis yllättävänkin suuri. Vastaajat perustelivat kantaansa sillä, että työtehtävät eivät ole sopivia tai tehtävät on pystytty helposti jakamaan oman henkilökunnan voimin. (Kuvio 7.)



Kuvio 7: Millaisia ovat yksikkösi tulevat harjoittelijatarpeet?

Harjoittelijatarpeiden lisääntyminen johtuneen juuri suuresta työntekijöiden eläköitysmäärästä ja uusien työntekijöiden tarpeesta. Joissakin yksiköissä syynä voi myös yksinkertaisesti olla niin suuri työmäärä, että tulevaisuudessa harjoittelijoiden apua kaivataan entistä enemmän. Jotkut esimiehet saattavat myös haluta kantaa oman osansa yhteiskuntavastuusta, joka on tämän päivän polttava puheenaihe. Harjoittelijoiden vähentyminen puolestaan on varmasti yhteydessä juuri sopivien työtehtävien löytymiseen ja myös kiireeseen, sillä harjoittelijoiden ohjaukseen ei koeta olevan tarpeeksi aikaa. Valitettavaa, mutta fakta on myös se, että suurista yrityksistä ja organisaatioista löytyy aina esimiehiä, jotka kokevat harjoittelijat enemmän rasitteena kuin hyötynä.

### 6.5 Esimiesten toivomukset työharjoittelijoille

Kuvio 8 havainnollistaa esimiesten mieltymyksiä työharjoittelijoiden oppilaitoksille. Kysyttäessä, mistä oppilaitoksesta työharjoittelijoita mieluiten haluttaisiin, vastasi 45 % esimiehistä ammattikorkeakoulusta. 25 % puolestaan ottaisi työharjoittelijansa mieluiten yliopistosta. 30 % vastaajista puolestaan valitsi kysymykseen vastausvaihtoehdon ”Jostain muualta, mistä?”. Näistä vastauksista kuitenkin jokainen käsitti joko, että työharjoittelijoita otettaisiin molemmista edellä mainituista oppilaitoksista tai asialla ei ole merkitystä. (Kuvio 8.)



Kuvio 8: Mistä oppilaitoksesta ottaisit mieluiten harjoittelijoita yksikköosi?

Ammattikorkeakoulu-opiskelijoiden suosio esimiesten taholta tuli hieman yllättäen. Itse olisin odottanut esimiesten suosivan mieluummin yliopistosta tulleita työharjoittelijoita laitoksen tutkimuspainotteisuuden takia. Ammattikorkeakouluopiskelijoiden suosiota voidaan kuitenkin mitä luultavimmin selittää sillä, että AMK- opiskelijat ovat hieman enemmän käytännönläheisempiä erilaisissa työtehtävissä ja heitä voi sijoittaa monipuolisiin työtehtäviin kun taas yliopisto-opiskelijat ovat suuntautuneet vain yhteen tiettyyn vaihtoehtoon.

Tietynlainen erikoistuminen johonkin alaan ei ole enää nykyään yleistä ammattikorkeakoulussa vaan monet opiskelijat saattavat painottua kahteenkin eri suuntausvaihtoehtoon.

Opiskelijat ammattikorkeakoulussa ovat myös hyvin yleisesti ottaen melko avoimia erilaisille vaihtoehdoille työelämässä. On myös huomioitavaa, että ammattikorkeakouluopiskelijoille työharjoittelu on aina pakollinen osa opintoja, joten heitä on myös helpompi saada työharjoitteluun. AMK- opiskelijoiden työharjoittelu kestää koulutusalaista riippuen vaihtelee, mutta usein sen pituus on noin 3 kuukautta. Fakta on myös, että AMK- opiskelijat suorittavat myös usein työharjoitteluaan palkattomana kun taas yliopiston työharjoittelijoille palkanmaksu on lähes ehdotonta.

Kuviosta 9 huomataan, että 60 % vastaajista haluaisi harjoittelijan olevan opintojen loppuvaiheessa oleva opiskelija kun taas vain 5 % haluaisi mieluiten vastavalmistuneen harjoittelijan. 25 % vastaajista ei ole merkitystä onko harjoittelija opintojen loppuvaiheessa vai vastavalmistunut. 10 % vastaajista puolestaan valitsi ”jokin muu, mikä”- vaihtoehdon, mutta kaikki nämä vastaajat vetosivat tilanteiden vaihtuvuuteen ja siihen, minkälaiseen tehtävään harjoittelijaa haetaan. (Kuvio 9.)



Kuvio 9: Tulisiko harjoittelijan mielestäsi olla vastavalmistunut vai opintojen loppuvaiheessa oleva opiskelija?

Opintojen loppuvaiheessa oleva opiskelija onkin luonnollisesti ihanteellinen työharjoitteluun. Tällaisella opiskelijalla on koulussa opittu teoretia tieto tuoreessa muistissa ja myös kokemusta saattaa löytyä aikaisemmista työharjoitteluista. He eivät siis ole enää täysin opiskelijoita, vaan lähinnä koulun ja työn rajavyöhykkeellä. Opintojen loppuvaiheessa olevat opiskelijat ovat yleensä myös hyvin innovatiivisia, innostuneita ja täynnä uusia ideoita.

On myös muistettava lopputyön merkitys; monet viimeistä työharjoittelua suorittavat opiskelijat päätyvät usein tekemään lopputyönsä harjoittelupaikalleen. Hyvin tehty lopputyö saattaa olla yritykselle tai organisaatiolle kultaakin kalliimpi.

Vastavalmistunut työharjoittelijana on puolestaan hieman hankala, mutta ei toki mahdoton yhdistelmä. Luonnollisestikaan vastavalmistunut ei ole vielä oman alansa asiantuntija tai ammattilainen, mutta vastavalmistuneelta kuitenkin yleensä löytyy jo jonkin verran, ehkä jopa enemmänkin työkokemusta, eivätkä he yleensä miellä itseään enää työharjoittelijoiksi. On myös huomioitavaa, että vastavalmistunut työharjoittelija vaatii usein myös koulutustaan vastaavan korvauksen työstään.

Kysyttäessä avoimella kysymyksellä harjoittelijoiden tarvitsemasta kokemuksesta ennen työharjoittelua, esiin nousi ehdottomasti eniten riittävä opintojen määrä. Luonnollisesti myös tietotekniikan osaamista ja erilaisten ohjelmien käyttöä arvostetaan. Yllättävän moni vastajista otti esille aiemman työkokemuksen tärkeyden, mutta suuressa osassa vastauksia sitä ei kuitenkaan pidetty välttämättömänä. Esiin nousivat myös harjoittelijan tarvittavat luonteenpiirteet, kuten huolellisuus, tarkkuus, oma-aloitteisuus, aktiivisuus, oikea asenne ja valmius sekä halu oppia ja tehdä.

Seuraavassa avoimessa kysymyksessä kysyttiin parasta ajankohtaa harjoittelijan työskentelellyyn, johon eniten kannatusta saivat kaikki muut vuoden ajat paitsi kesä. Tätä perusteltiin muun muassa sillä, että kesäisin töiden määrä vähenee ja ohjausta ei ole tarjolla. Myös muut lomakaudet eivät olleet esimiesten suosiossa. Eniten ajankohdiksi ehdotettiin siis syysä, talvea ja kevättä.

Tämä onkin hieman haasteellista, sillä opiskelijat työskentelevät luonnollisesti mieluiten juuri kesäisin. Toisaalta opintojen loppuvaiheessa olevalla opiskelijalla ei ole enää paljon varsinaisia koulupäiviä jäljellä, joten työskenteleminen keskellä lukukautta ei välttämättä ole este. Avoimella kysymyksellä kysyttiin myös palautekeskustelun tarvetta. Oli hyvin positiivista, että jokainen kyselyyn vastannut esimies oli luonnollisesti sitä mieltä, että palautekeskustelu on ehdoton sekä itse harjoittelijan että työnantajan kannalta. Palautekeskusteluista saatiin esimiehiltä seuraavanlaisia kommentteja:

- ”Palautekeskustelu on hyödyllinen ja pidämme sen aina harjoittelujakson loppupuolella opiskelijan ja ohjaavan opettajan kanssa. Saamme opiskelijoilta hyviä kehittämistoiveita opiskelujakson toteuttamiseen sekä tietoa miten opiskelija on kokenut työssä oppimiskakson meillä.”
- ”Palautekeskustelu on aina välttämätön molemmin puolin, se on osa oppimisprosessia ja reflektiota.”



- ”Palautekeskustelu olisi hyvä, jotta puolin ja toisin saataisiin tietää, missä asioissa onnistuttiin ja missä olisi kehittämisen varaa.”
- ”Työstä pitää aina saada palaute ja toisaalta myös meillä työnantajana on hyvä saada palautetta omasta toiminnastamme.”

## 6.6 Harjoittelijan työllistämisen edut ja haasteet Työterveyslaitokselle

Suurimmiksi eduksi työharjoittelijan ottamisessa koettiin harjoittelijoiden antama suuri ja konkreettinen apu hektiseen työympäristöön. Myös harjoittelijoiden uudet ja tuoreet näkökulmat, ajatukset ja ideat koettiin suureksi eduksi. Esiin nousi myös nuorten auttaminen ja tätä kautta yhteiskuntavastuun kantaminen sekä näkyvyys eri verkostoissa. Silmiini pisti tässä avoimessa kysymyksessä mielenkiintoinen, mutta hyvin paikkansa pitävä ajatus; ”Kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa ja Työterveyslaitoksen tulee olla aktiivisempi pärjätäkseen.”

Suurimmiksi haasteiksi koettiin puolestaan perehdytys ja ohjaus, joille ei vastaajien mielestä löydy resursseja ja aikaa, mutta kuten jo aikaisemmin mainitsin, näiden seikkojen ei pitäisi olla este. Asiaa tulisi katsoa siltä kantilta, mitä hyötyä harjoittelijan työllistäminen loppupeleissä tuo sekä itse opiskelijalle että organisaatiolle. Myös rahoituksen puuttuminen harjoittelijoiden työn korvaukseen koettiin haasteelliseksi, mutta on muistettava, että monet harjoittelijat tekevät työtään palkattomana. Muutamat vastaajat kokivat haasteeksi yksinkertaiseksi työtehtävien puuttumisen.

Työharjoitteluohjelman tarpeellisuus jakoi esimiesten mielipiteitä jyrkästi, mutta yleissilmäyksellä katsoen esimiehet pitivät harjoitteluohjelmaa tarpeellisena. Kommentteissa oli myös melko paljon ajatuksia, että ohjelma olisi tarpeellinen, mutta resurssit eivät yksinkertaisesti riitä. Seuraavassa esimiesten vastauksia kysymykseen, tarvitaanko Työterveyslaitokselle oma harjoitteluohjelma:

- ”Kyllä. Muuten on hajanaista ja satunnaista niin meidän kuin harjoittelijoiden näkökulmasta.”
- ”Ei, koska tarpeet vaihtelevat yksiköittäin ja harjoittelijoita pitää voida ottaa eri yliopistoista.”
- ”Ehdottomasti. Systemaattinen tapa, eikä kuten nykyään että joku ottaa ja joku ei, palttellaan asia talossa, meidän pitää olla esimerkkinä yhteiskunnassa hyvistä toimintatavoista, meidän pitää ottaa myös erityisoppilaitoksista nuoria ja osatyökykyisiä nuoria, jotta he pääsevät tutustumaan työelämään. jos TTL ei ota vastuuta, miten voimme edellyttää muiden työpaikkojen tekevän niin.”
- ”En pidä tätä mielekkäänä muuten kuin henkilöasioiden/palkkauksen kannalta mielekkäältä, koska meillä on niin monen eri alan harjoittelijoita erilaisin tehtäväasetuksin.”

- ”Harjoittelijaohjelma sinänsä varmastikin lisäisi harjoittelijoiden määrää talossa ja toisi taloon todennäköisesti plussan puolelle jääviä asioita. Samoin harjoittelijaohjelma varmastikin nostaisi TTL:n työnantajaprofiilia ja koska rekrytisa varmastikin tulevaisuudessa kiihtyy, parantaisi asemiamme tässä lajissa. Eli käytännössä kylläkin puolesta, mutta haasteena on kyllä ohjauksen resurssointi.”

## 7 Johtopäätökset

Tutkimukseni johtopäätöksistä voidaan sanoa, että Työterveyslaitoksen esimiehet haluaisivat harjoittelijoikseen mieluiten opintojen loppuvaiheessa olevia, ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoita. Työharjoittelijat tulisivat työskentelemään laitoksen palveluksessa minimissään 2 kuukautta, mutta korkeintaan 6 kuukautta, sekä itse opiskelijan että myös laitoksen tarpeiden mukaan. Pääasiassa työharjoittelijalta vaaditaan yleisesti positiivisia luonteenpiirteitä, hyviä ATK-taitoja ja sitä, että suurin osa korkeakoulun opinnoista on suoritettu. Jos harjoittelijalta löytyy esimerkiksi hieman aikaisempaa työkokemusta tai kokemusta laitoksen ATK-ohjelmista, on se luonnollisesti hyvin positiivista.

Koska laitoksen esimiehet eivät pidä harjoittelulle kesää sopivana ajankohtana, olisi Työterveyslaitokselle viisainta rekrytoida työharjoittelijoita 2 kertaa vuodessa, alkukevästä ja alkusyksystä. Näin saataisiin harjoittelijoita mahdollisimman paljon, kun ei ns. jumituta vain yhteen tiettyyn ajankohtaan. Alkukeväänä kaikki harjoittelijat aloittaisivat samaan aikaan tammikuun alussa ja lopettaisivat aikaisintaan maaliskuun alussa ja viimeistään heinäkuun lopussa. Tällöin harjoittelijan kesällä työskentelemisessä ei pitäisi olla ongelmaa, sillä harjoittelija on melko varmasti oppinut kaikki tarvittavat asiat erinomaisesti, joten hän ei kaipaisi enää niin paljon ohjaustakaan.

Syksyn harjoittelijoiden ohjelma olisi samanlainen kuin edellä mainittu; Harjoittelijat aloittaisivat työskentelynsä syyskuun alussa ja jatkaisivat minimissään marraskuun alkuun ja maksimissaan maaliskuun alkuun. Tietysti rekrytointi voidaan tehdä myös kerran vuodessa, jos suurta tarvetta harjoittelijoille ei ole. On kuitenkin muistettava positiiviset puolet siitä, kun harjoittelijoita on jatkuvasti. Esimerkiksi yksikön omilla työntekijöillä ei mene aikaa ohjaukseen, kun jo kokemusta omaava työharjoittelija voi toimia ns. tutorina uudelle tulokkaalle.

Ennen rekrytoinnin alkamista jokainen esimies ilmoittaisi henkilöstöosastolle, esimerkiksi pari- kolme viikkoa ennen ilmoituksen laatimista, mahdolliset omat harjoittelijatarpeensa, jonka jälkeen tiedetään, miltä alalta ja kuinka paljon harjoittelijoita tarvitaan. Tämän perusteella laaditaan sopiva ilmoitus.

Työterveyslaitokselta kuitenkin löytyy yksioita, joissa todella tarvitaan harjoittelijoita sekä toisia yksiköitä, joissa harjoittelijoille ei yksinkertaisesti löydy aikaa ja työtehtäviä. Harjoitteluluohjelma ei siis voi väkisin painostaa jokaista yksikköä työllistämään työharjoittelijoita.

Työharjoittelijoiden rekrytointi olisi paras tehdä mol.fi - sivuston kautta, Työterveyslaitoksen omille Internet-sivuille sekä esimerkiksi ilmaisjakelulehtiin, joita nuoret opiskelijat lukevat ahkerasti. Työpaikkailmoituksista on tietysti aina tehtävä houkuttelevia, mutta tässä tapauksessa on sanomattakin selvää, että opiskelijoiden mielenkiinnon herättäminen ilmoituksessa on äärimmäisen tärkeää erityisesti harjoittelun palkattomuuden takia. Ilmoituksessa on painotettava arvokasta kokemusta, jota suuressa organisaatiossa työskenteleminen tuo tullessaan sekä sitä, että hyvin tehty harjoittelu myös avaa helpommin ovia työelämään, mahdollisesti myös Työterveyslaitokselle.

On painotettava myös työaikojen joustavuutta, hyvää työilmapiiriä sekä muita positiivisia asioita, joita laitoksella työskentelemisessä on. Lopputyön tekeminen on myös asia, joka askarruttaa monia opintojen loppuvaiheessa olevia opiskelijoita. Siksi ilmoituksessa olisikin tärkeää painottaa mahdollisesti sitä, että opiskelijat voivat ehdottomasti laatia lopputyönsä Työterveyslaitokselle, jos esimies ja opiskelija yhdessä löytävät sopivan ja mielenkiintoisen aiheen. Kuten aikaisemmin mainitsin, hyvin ja yritykselle tai organisaatiolle ajankohtaisesta aiheesta tehty lopputyö voi olla todella hyödyllinen.

Kuten jo aikaisemmin mainitsin, ilmoituksesta houkuttelevan tekeminen on tärkeää juuri sen takia, että harjoittelijoille ei valitettavasti tiukan taloustilanteen vuoksi voida maksaa palkkaa. Toki asia saattaa luonnollisesti muuttua tulevaisuudessa. On kuitenkin huomioitavaa, että Suomessa on monia suuria yrityksiä, jotka eivät maksa työharjoittelijoilleen palkkaa, vaan korostavat juuri muita etuja. Kuitenkin myös suurelle osalle opiskelijoista ei työharjoittelussa tärkeintä ole palkka vaan juuri omalta alalta saatu työkokemus, josta on hyötyä tulevaisuudessa. Työterveyslaitoksella olisi kuitenkin hyvä, kilpailuedun takia, harkita muita pieniä etuja, joita harjoittelijalle voitaisiin tarjota, kuten esimerkiksi juuri erään esimiehen mainitsema lounasetu. Työterveyslaitoksen vakituiset työntekijät saavat myös käyttää työajastaan yhden tunnin viikossa liikunnan harrastamiseen, joten tätä etua voitaisiin harkita myös työharjoittelijoiden käyttöön. Nuoret myös arvostavat hyvin paljon tällaisia pieniä palkitsemiskeinoja, kuten kappaleesta 5 kävi ilmi.

Työharjoittelijoiden perehdyttämiseen laitos tarvitsee harjoittelijoille oman perehdytysohjelman, joka on suppeammassa muodossa kuin Työterveyslaitoksen varsinainen perehdytysohjelma. Työharjoittelijoiden perehdytysohjelmassa tulee kertoa vain tärkeimmät asiat lyhyesti, mutta ytimekkäästi, ja on keskityttävä vain niihin asioihin, jotka koetaan tärkeiksi työharjoittelun kannalta.

Kuten aikaisemmin mainitsin, sekä syksyllä että keväällä aloittavat harjoittelijat aloittaisivat kaikki samaan aikaan. Tässä on juuri ideana se, kuinka vaivattomasti perehdytys toimisi.

Aivan ensimmäisenä työpäivänä kaikille harjoittelijoille järjestettäisiin yhdessä, ainakin muutamien tunnin kestävä yhteinen perehdytyspäivä. Perehdytyspäivässä käytäisiin läpi kaikki se, mikä laitoksen toiminnassa on keskeistä, kuten organisaatio, laitoksen strategia, missio ja visio sekä erityisesti ne asiat, miten Työterveyslaitos on ottanut nuoret huomioon ja mitä laitos voi tarjota nuorille työharjoittelijoille. Perehdytyspäivässä voitaisiin myös tehdä kierros koko taloon ja sen yleisiin tiloihin, jotta myöskään tähän ei kulu aikaa varsinaisessa henkilökohtaisessa ohjauksessa. Täten harjoittelijat saavat jo ensimmäisenä päivänä selkeän ja positiivisen kuvan harjoittelupaikastaan. Harjoittelijat voisivat myös esittää kysymyksiä, jotka liittyvät yleisesti itse Työterveyslaitokseen. Näin aikaa myöskään laitoksen toiminnasta kertomiseen ei menisi enää ohjauksessa. Yhteisessä perehdytyspäivässä harjoittelijoille voitaisiin myös opastaa Työterveyslaitoksen yleisempien ATK-ohjelmien ja Intranetin käyttöä.

Itse perehdytyspäivän jälkeen alkaisi varsinainen työnteko, tietysti aluksi omaan yksikköön, sen henkilöstöön ja tiloihin tutustumisen merkeissä. Ohjaajan on oltava sellainen henkilö, joka vilpittömästi haluaa auttaa uutta tulokasta työtehtäviinsä ja olisi tietysti hyvä, jos hänellä olisi myös aikaisempaa kokemusta harjoittelijoiden työhön ohjauksesta. Ohjaajalta vaaditaan ammattitaitoa ja vankkaa kokemusta, joten työharjoittelijalle olisi hyvä nimetä yksi tai kaksi omaohjaajaa yksiköstä, jossa hän työskentelee. Omista, ja myös muiden nuorten tuttavieni työkokemuksista voisin sanoa, että kun harjoittelijalla on maksimisissaan vain pari pätevää omaohjaajaa, auttaa se häntä paremmin sopeutumaan uusiin tehtäviin.

Tärkeää on myös, että harjoittelija alkaa tuntea ja luottamaan omaan ohjaajansa, joten hän voi helposti lähestyä tätä ongelmatilanteissa ja muilla askarruttavilla kysymyksillä. Jos ohjaajia on taas todella paljon, saattaa se saada harjoittelijan tuntemaan olonsa hämmentyneeksi, kun jokainen kertoo ohjattavista asioistaan omia versioitaan ja opettaa asioita eri tavalla. Kuten aikaisemmasta, nuorten työntekijöiden motivaatiota käsittelevästä kappaleesta tuli ilmi, eniten nuoria motivoi hyvä esimies ja työpaikalla vallitseva positiivinen ilmapiiri. Näistä asioista on siis tärkeää antaa hyvä vaikutelma jo ensimmäisenä työpäivänä.

Olisi myös todella järkevää ja aikaa säästävää, jos ohjaajana voisi silloin tällöin, esimerkiksi omaohjaajan estyessä, toimia toinen, jo kuukausien kokemusta omaava työharjoittelija. Kokeneempi työharjoittelija voisi muutenkin toimia tulokkaalle ns. mentorina. Kokeneempi työharjoittelija myös tietää, minkälaista harjoittelun aloittaminen on ollut ja mitkä asiat häntä ovat silloin mietityttäneet eniten. Hän osaa siis huomattavasti paremmin astua tulokkaan saappaisiin kuin itse varsinainen ohjaaja.

Joillekin uusille harjoittelijoille saattaa olla myös luonnollisempaa ja positiivisempaa käydä läpi tulevia työtehtäviä ja muita työpaikan asioita opiskelijakollegansa kanssa, joka ei omaa niin paljon auktoriteettia. Myös mentor saa ohjauksestaan kullannarvoista kokemusta tulevalle uralleen.

Omaohjaajien ja uuden työharjoittelijan on todella tärkeää käydä erilaisia keskusteluja työharjoittelun aikana, sillä näin molemmat osapuolet kehittyvät tehtävässään. Työharjoitteluluohjelmaan tulee siis ehdottomasti sisällyttää ainakin startti-, väli-, ja palautekeskustelut. Starttikeskustelussa ohjaajan olisi tärkeää kuunnella työharjoittelijan toivomuksia sekä sitä, mitä hän oikeastaan haluaa harjoittelullaan saavuttaa. Tärkeää olisi myös heti alussa tietää, mitkä ovat harjoittelijan positiiviset puolet työntekijänä ja missä taas olisi petrattavaa. Ohjaajan on myös keskustelun aikana tärkeää kertoa, mitä yksikkö ja esimies itse odottavat uudelta työharjoittelijalta ja mitkä ovat konkreettisesti harjoittelijan työtehtävät. On kuitenkin muistettava, että liiallinen työkuormitus ja kiire lannistavat harjoittelijaa, joten työtehtäviä ei saa antaa liikaa. Tärkeää on esittää paljon kysymyksiä puolin ja toisin.

Välikeskustelu pidetään puolestaan nimensä mukaisesti esimerkiksi työharjoittelun puolesta välissä. Siinä sekä ohjaaja että harjoittelija voivat antaa palautetta puolin ja toisin. Tässä keskustelussa on tärkeää paneutua siihen, missä on pärjätty hyvin ja mikä on harjoittelijalle vielä haasteellista. Mistä työtehtävistä harjoittelija itse pitää eniten ja mitkä taas eivät ole niin mieluisia. Näiden asioiden pohjalta voidaan miettiä viimeisen puolikkaan työtehtäviä, jotta harjoittelun loppuajasta tulisi molemmille osapuolille mahdollisimman mieluisa.

Loppukeskusteluun, eli toisin sanoen palautekeskusteluun puolestaan luonnollisesti sisällytetään kaikki oleelliset asiat työharjoittelusta; mikä meni harjoittelujaksossa hyvin ja missä olisi mahdollisesti vielä kehitettävää? Mitkä ovat opiskelijan tulevaisuuden suunnitelmat ja minkälaisia vinkkejä harjoittelun ohjaaja voisi mahdollisesti antaa näiden varalle? Tärkeää on, että ohjaaja antaa palautekeskustelussa opiskelijalle kaikki mahdolliset eväät tulevaisuutta varten, mutta vähintään yhtä tärkeää ovat opiskelijan omat kommentit, risut ja ruusut, harjoitteluaikastaan Työterveyslaitoksella. Näin laitos pystyy kehittymään entistä paremmaksi harjoittelupaikaksi nuorille opiskelijoille.

## 7.1 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimus mittaa sitä mitä oli tarkoituskin selvittää. Tutkimukselle tulee asettaa täsmälliset tavoitteet, ettei tutkita vääriä asioita. Validiutta on hankala tutkia jälkikäteen, joten se on varmistettava etukäteen huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla. Periaatteessa validiteetin arvioiminen ja laskeminen on helppoa: mittaustulosta verrataan vai todelliseen tietoon mitattavasta ilmiötä.

Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan tulosten tarkkuutta. Tulokset tutkimuksessa siis eivät saa olla sattumanvaraisia vaan vaaditaan toistettavuus samanlaisiin tuloksiin. Reliabiliteetin arvioinnin ja tarkastamisen kannalta on tärkeää, että tutkimusaineisto on kommentoijien saatavilla ja tarkastettavissa. Reliabiliteetin laskemista ja tarkastamista varten on myös kehitetty erilaisia menetelmiä. (Heikkilä, 2004, 29-30; Ylemmän AMK- tutkinnon mediafoorumi)

Tässä tutkimuksessa kato jäi melko suureksi. 73 esimiehestä 30 vastasi kyselyyn, joten vastausprosentti oli 41. Tämä puolestaan luonnollisesti vaikuttaa tutkimuksen reliabiliteettiin ja validiteettiin, kun kaikkien esimiesten mielipiteitä ei tavoitettu. Toisaalta suurehko kato oli odotettavissa esimiesten alkuvuoden kiireiden takia. Jotkut esimiehet myös lomailivat vielä kyselyn lähettämisen aikaan. Ajankohta ei siis ollut kyselyyn paras mahdollinen.

Myös avoimiin kysymyksiin esimiehet olivat vastanneet vähäisesti: joissakin avoimissa kysymyksissä oli vain muutamia vastauksia. Oli kuitenkin positiivista, että vastaukset olivat melko yhtenäisiä ja tämä tuli jopa hieman yllätyksenä, sillä Työterveyslaitoksen osaamiskeskuksilla ja toiminta-alueille on jokaisella melko erilaiset harjoittelijakokemukset ja -tarpeet.

## 7.2 Jatkotutkimusehdotukset

Ensimmäinen jatkotutkimusehdotukseni on, että jokaiselle Työterveyslaitoksen eri yksikölle tehtäisiin oma, räätälöity kysely työharjoittelijoista. Näin saataisiin selkeämpi käsitys siitä, missä yksiköissä tarvetta harjoittelijoille oikeasti on ja mitkä yksiköt taas välttämättä eivät ole suuressa harjoittelijatarpeessa. Näin saataisiin myös parempi kuva siitä, minkälaisia harjoittelijoita laitokselle oikeasti tarvitaan. Näitä vastauksia voitaisiin hyödyntää laatimaan työharjoitteluohjelmaan, josta saataisiin vielä kattavampi.

Toinen jatkotutkimusehdotukseni liittyy tutkimukseen, joka laadittaisiin opiskelijoille. Ensinnäkin olisi mielenkiintoista saada tietää Työterveyslaitoksella työharjoittelunsa suorittaneiden opiskelijoiden ajatuksia. Mikä oli heidän mielestään positiivista ja minkälaista rakentavaa palautetta he mahtaisivat antaa? Myös näin harjoitteluohjelmaan saataisiin enemmän kattavuutta ja suurta hyötyä. Toinen tutkimus voitaisiin tehdä opintojensa loppuvaiheessa oleville ammattikorkeakoulu- ja yliopisto-opiskelijoille. Kuinka suuri mielenkiinto heillä olisi suorittaa harjoittelunsa Työterveyslaitoksella ja minkälainen mielikuva heillä on laitoksesta?

Olisi myös mielenkiintoista laatia kysely yrityksille, joilla on jo enemmän kokemusta työharjoitteluohjelmasta. Minkälaista hyötyä heille on ollut ohjelmasta ja mitä he haluaisivat vielä parantaa? Onko ohjelma vastannut odotuksia ja minkälaisia kokemuksia eri yrityksillä on opiskelijoista työharjoittelijoina? Tällainen tieto olisi todella arvokasta Työterveyslaitoksen harjoitteluohjelman kehittämisessä.

## Lähteet

## Kirjalliset lähteet

Elomaa, L. Lakanmaa, R-L. Paltta, H. Saarikoski, M. Sulosaari, V. 2010. Taitava harjoittelun ohjaaja. 3.painos. Turku: Turun ammattikorkeakoulu

Heikkilä, T.2004. Tilastollinen tutkimus.5.painos. Helsinki: Edita

Junninen, S.2008. Nuorten työntekijöiden sitoutuminen. Opinnäytetyö. Kerava: Laurea ammattikorkeakoulu

Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TKK, palveluryhmä.

Kangas, S. 2012. Perehdyttäjän muistilista. Helsinki: Työterveyslaitos

Kangas, S. 2012. Perehdyttämisen ohje. Helsinki: Työterveyslaitos

Kauhanen, J.2004. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 5.-6. painos. Vantaa: WSOY

Moilanen, R. Tasala, M. Virtainlahti, S. Hiljainen tieto näkyväksi. 2005. Helsinki: Edita  
Penttilä, J. 2010. ”Kyllä sitä osaa ja pärjää” Yliopisto-opiskelijoiden kokemukset yleisillä akateemisilla aloilla. Helsinki: Otus rs.

Santalahti, M. Mäkeläinen, J. Hämäläinen, J. 2005. Opastus lyhytaikaiseen työsuhteeseen. Työturvallisuuskeskus

Virolainen, M. 2006. Osaamista rakentamassa - Ammattikorkeakoulut harjoittelun ja työelämäyhteistyön kehittäjänä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino

## Sähköiset lähteet

Aho, O.2010. Työterveyslaitos, Kohti työelämää. Tulostettu 9.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoura/kohti\\_tyoelamaa/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoura/kohti_tyoelamaa/sivut/default.aspx)

Aho,O. 2010. Työterveyslaitos, Koulutuksesta työhön. Tulostettu 9.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoura/koulutuksesta\\_tyohon/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoura/koulutuksesta_tyohon/Sivut/default.aspx)

Edu. Korkeakouluopiskelijoiden työharjoittelu. Viitattu 22.12.2011  
[http://www.edu.fi/tonet\\_testi/tyossa\\_tapahtuva\\_oppiminen/tyopaikalla\\_tapahtuva\\_oppiminen/korkeakouluopiskelijoiden\\_tyoharjoittelu](http://www.edu.fi/tonet_testi/tyossa_tapahtuva_oppiminen/tyopaikalla_tapahtuva_oppiminen/korkeakouluopiskelijoiden_tyoharjoittelu)

Lipponen, M.2011. Työterveyslaitos, Asiakasratkaisut. Viitattu 30.1.2012  
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/asiakasratkaisut/Sivut/default.aspx>

Lipponen, M. 2011. Työterveyslaitos, Inhimillinen työ. Viitattu 30.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/inhimillinen\\_ty/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/inhimillinen_ty/sivut/default.aspx)

Lipponen, M. 2011. Työterveyslaitos, Organisaatio. Viitattu 8.1.2012  
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/sivut/default.aspx>

Lipponen, M.2011. Työterveyslaitos, Ratkaisujen kehittäminen. Viitattu 30.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen\\_kehittaminen/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/ratkaisujen_kehittaminen/Sivut/default.aspx)

Lipponen, M.2011. Työterveyslaitos, Terveys ja työkyky. Viitattu 30.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/terveys\\_ja\\_tyokyky/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/terveys_ja_tyokyky/sivut/default.aspx)

Lipponen, M.2011. Työterveyslaitos, Tiedolla vaikuttaminen. Viitattu 30.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/tiedolla\\_vaikuttaminen/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/tiedolla_vaikuttaminen/Sivut/default.aspx)

Lipponen, M.2012. Työterveyslaitos. Työyhteisöt ja organisaatiot. Viitattu 30.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/tyoyhteisot\\_ja\\_organisaatiot/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/tyoyhteisot_ja_organisaatiot/sivut/default.aspx)

Lipponen, M.2011. Työterveyslaitos, Työympäristön kehittäminen. Viitattu 30.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/tyoympariston\\_kehittaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/organisaatio/tyoympariston_kehittaminen/sivut/default.aspx)

Tjäder, J. 2011. Työterveyslaitos. Viitattu 8.1.2012  
<http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/sivut/default.aspx>

Ylemmän AMK-tutkinnon mediafoorumi. Tutkimuksen reliabiliteetti. Viitattu 13.3. 2012  
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413792643/1194415307356.html>

Ylemmän AMK-tutkinnon mediafoorumi. Tutkimuksen validiteetti. Viitattu 13.3.2012  
<http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464185783/1194413809750/119441536766>

Työterveyslaitos. Hyvinvointia työstä, Työterveyslaitoksen strategia 2011-2015. Viitattu 9.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/suunnittelu\\_ja\\_seuranta/strategia\\_arvot\\_visio/Documents/Strategia\\_2011\\_2015.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoterveyslaitos/suunnittelu_ja_seuranta/strategia_arvot_visio/Documents/Strategia_2011_2015.pdf)

Työterveyslaitos. Työ on iloinen asia - nuoret ehjinä työelämään, 6 ehdotusta päättäjille. Viitattu 9.1.2012  
[http://www.ttl.fi/fi/tyourat/tyouran\\_uurtaja/Documents/Nuoret%20ehjin%C3%A4%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyourat/tyouran_uurtaja/Documents/Nuoret%20ehjin%C3%A4%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n.pdf)



## Kuviot

Kuvio 1: Missä yksikössä työskentelet? .....	23
Kuvio 2: Kuinka harjoittelijat ovat saapuneet TTL:n palvelukseen?.....	24
Kuvio 3: Kuinka pitkiä harjoittelijoiden työskentelyjaksot ovat olleet? .....	25
Kuvio 4: Kuinka pitkä työsuhte olisi mielestäsi ihanteellinen harjoittelulle?.....	26
Kuvio 5: Minkälaista korvausta harjoittelijan tulisi mielestäsi saada työskentelystään?....	27
Kuvio 6: Minkälaisia kokemuksia sinulla on harjoittelijoista?.....	28
Kuvio 7: Millaisia ovat yksikkösi tulevat harjoittelijatarpeet? .....	29
Kuvio 8: Mistä oppilaitoksesta ottaisit mieluiten harjoittelijoita yksikköösi? .....	30
Kuvio 9: Tulisiko harjoittelijan mielestäsi olla vastavalmistunut vai opintojen loppuvaiheessa oleva opiskelija?.....	31

## Liitteet

### Liite 1: Kyselylomake esimiehille

1. Missä yksikössä työskentelet
  - IN
  - AR
  - RK
  - YP
  - TV
  - TO
  - TY
  - TE
  
2. Onko yksikössäsi ollut harjoittelijoita työsuhteesi aikana
  - Kyllä
  - Ei

Jos ei, siirry kysymykseen 10
  
3. Montako harjoittelijaa yksikössäsi on työskennellyt viimeisen vuoden aikana?
  
4. Kuinka harjoittelijat ovat saapuneet TTL:n palvelukseen? (Useampi vastausvaihtoehto sallitaan)
  - Opiskelija on ottanut itse yhteyttä
  - Oppilaitos on ottanut yhteyttä
  - Olemme itse tarjonneet paikkoja oppilaitoksille
  - Olemme ilmoittaneet harjoittelupaikoista työnvälityspalveluissa /TTL:n Internet-sivuilla
  - Muulla tavoin, miten?
  
5. Minkälaisissa tehtävissä yksikkösi työharjoittelijat ovat toimineet?
  
6. Kuinka pitkiä harjoittelijoiden työskentelyjaksot ovat olleet?
  - Alle 2 kk
  - Yli 2kk
  - 6 kk
  - Yli 6 kk
  - Jokin muu aika, mikä?

7. Minkälainen korvauskäytäntö yksikössäsi on ollut harjoittelijoiden kohdalla?
- Harjoittelijalle on maksettu palkkaa
  - Harjoittelija/Oppilaitos on saanut palkkion harjoittelusta
  - Harjoittelu on ollut palkaton
  - Jotain muuta, mitä?  
Jos on maksettu palkkaa tai palkkio, niin minkä verran?
8. Minkälaisia kokemuksia sinulla on työharjoittelijoista?
- Hyviä
  - Melko hyviä
  - Neutraaleja
  - Melko huonoja
  - Huonoja
9. Kerro tarkemmin kokemuksistasi harjoittelijoiden työllistämisessä
10. Mistä syystä yksikössäsi ei ole ollut työharjoittelijoita? Annathan mahdollisimman tarkan vastauksen.
11. Millaisia ovat yksikkösi tulevat harjoittelijatarpeet?
- Tulevat lisääntymään
  - Pysyvät samoina
  - Tulevat vähentymään
  - Harjoittelijoita ei tarvita  
Jos harjoittelijoita ei tarvita, niin miksi ei?
12. Minkälaisia harjoittelijoita yksikössäsi tarvittaisiin eniten? Voit valita useamman kohdan.
- Tutkijoita tai asiantuntijoita
  - Lääkäreitä
  - Terveystuolohenkilökuntaa
  - Toimisto- tai huoltohenkilöstöä
  - Harjoittelija jostain muusta ryhmästä, mistä?

13. Kuinka pitkä työsuhde olisi mielestäsi ihanteellinen harjoittelijalle?
- Alle 2 kk
  - Yli 2 kk
  - 6 kk
  - Yli 6 kk
  - Jokin muu aika, mikä?
14. Minkälaista korvausta harjoittelijan tulisi mielestäsi saada työskentelystään?
- Kuukausittaista palkkaa
  - Palkkion
  - Ei minkäänlaista
  - Jotain muuta, mitä?

Jos harjoittelijan tulisi mielestäsi saada kuukausittaista palkkaa tai palkkio, niin minkä suuruinen summa olisi kyseessä?

15. Mistä oppilaitoksesta ottaisit mieluiten työharjoittelijoita yksikköosi?
- Yliopistosta
  - Ammattikorkeakoulusta
  - Jostain muualta, mistä?
16. Tulisiko työharjoittelijan olla mielestäsi vastavalmistunut vai opintojen loppuvaiheessa oleva opiskelija?
- Vastavalmistunut
  - Opintojen loppuvaiheessa
  - Ei merkitystä
  - Jokin muu, mikä?
17. Minkälaista kokemusta harjoittelijan pitäisi omata, jotta hän voisi työskennellä yksikkösi? (Esim. aikaisempaa työkokemusta, tietty määrä opintoja)
18. Mikä olisi paras ajankohta harjoittelijan työskentelyyn?
19. Olisiko mielestäsi työharjoittelun jälkeen tarvetta palautekeskusteluun harjoittelijan kanssa? Perustele lyhyesti kantasi
20. Minkälaisia etuja tai haasteita työharjoittelijan ottamisesta yksikköosi on?

21. Tarvitaanko mielestäsi Työterveyslaitokselle oma harjoitteluohjelma? Perustele lyhyesti kantasi, olit sitten puolesta tai vastaan.

