

# YHDESSÄ ETEENPÄIN

Työharjoittelumallien  
haasteet ja mahdollisuudet



# YHDESSÄ ETEENPÄIN

Työharjoittelumallien haasteet ja mahdollisuudet

© Metropolia Ammattikorkeakoulu

**Julkaisija:** Metropolia Ammattikorkeakoulu 2019, Median osaamisalue

**Toimitus:** Julia Ruottinen ja Nicklas Nyman

**Muut tekijät:** Raine Heikkinen, Raisa Karttunen, Jaana Vasama,  
Antti-Veikko Salo, Leena Louhivuori, Kristian Schmidt.

**Graafinen suunnittelu:** Julia Ruottinen

**Kuvat:** Unsplash, Julia Ruottinen

**Paino:** Pekan Pikapaino oy Espoo 2019

Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisuja  
TAITO-sarja 25  
Helsinki 2019

**ISBN** 978-952-328-150-9 (nid.)

**ISBN** 978-952-328-151-6 (pdf)

**ISSN** 2669-8013 (nid.)

**ISSN** 2669-8021 (pdf)

[www.metropolia.fi/julkaisut](http://www.metropolia.fi/julkaisut)

Julkaisu on Katiska - Kulttuurialan ammattiverkostot työllistymisen tukena (ESR) -hankkeen loppujulkaisu. Hankkeessa kehitettiin luovien alojen työharjoitteluprosessin sekä rekrytoinnin rakenteita Helsingin Kaapelitehtaan ja Suvilahden alueilla.

Hankkeen toteuttivat Metropolia Ammattikorkeakoulu, Helsingin kaupunki ja kiinteistö oy Kaapelitalo. Hanke oli Euroopan sosiaalirahaston ja Metropolia ammattikorkeakoulun rahoittama. Hanke toteutettiin vuosina 2018–2019.

**Hankkeen nettisivut:** <http://katiska.metropolia.fi/>



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä.

# Sisältö

<b>1</b>	Johdanto .....	7
<b>2</b>	Työharjoittelun tulevaisuus.....	11
<b>3</b>	Luovan alan työharjoittelun kolme kultahippua .....	15
<b>4</b>	Parhaimmillaan työharjoittelussa voittavat kaikki! .....	19
<b>5</b>	Tuottajaharjoittelijoiden tarve nousee esiin myös kaupunkitasolla .....	23
<b>6</b>	Järjestökentän työharjoittelun mahtavat mahdollisuudet .....	27
<b>7</b>	AMK ja amis matkalla tulevaan .....	31
<b>8</b>	Koulutussopimuksessa samalle osaamisen kartalle opettajat, työpaikkaohjaajat ja opiskelijat .....	37
<b>9</b>	Kuinka monta harjoittelijaa tarvitaan täyttämään odotusten ja resurssien välinen aukko? .....	45



# 1 Johdanto

Työharjoittelua ja sen erilaisia muotoja suunnitellaan yhä suuremmaksi osaksi ammatillista korkeakoulutusta. Oli sitten kyseessä perinteinen työharjoittelu tai yritysten kanssa yhteistyössä tehtävä projekti, nämä työelämään osallistavat opintojen muodot on katsottu hyväksi tavaksi liittää opiskelija osaksi työelämän arkea jo opintojen aikana. Lisäksi opiskeluaikojen projektien tuomat verkostot ja kontaktit ovat varsinkin luovilla ja kulttuurialoilla koettu usein elintärkeiksi opintojen jälkeisen työllistymisen kannalta.

Vuonna 2018–2019 toteutetun Katiska-hankkeen tavoitteena oli kehittää Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuuripalveluiden ja median osaamisalojen koulutukseen kuuluvaa työssäoppimista. Lähtökohtana oli kartoittaa Kaapelitehtaan ja Suvilahden alueiden työharjoittelu- sekä työpaikkojen määrä ja laatu, ja hankkeen aikana ehdittiin haastatella yli 80 yrittäjää, yritystä, taiteilijaa tai yhdistystä. Tältä pohjalta hankkeen toiminta keskittyi lisäämään työharjoittelupaikkaa etsivien ja paikkoja tarjoavien kohtaamisen mahdollisuuksia. Suorien kontaktien lisäksi Kaapelitehtaan nettisivuille kehitettiin uusi Rekry-Haavi-työkalu, joka auttaa jatkossa Kaapelitehtaan ja Suvilahden vuokralaisia löytämään tekijöitä projekteilleen sekä harjoitteluihin.

Metropolia Ammattikorkeakoulu toteutti hankkeen Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella yhteistyössä Kiinteistö Oy Kaapelitehtaan kanssa. Hankkeen toi-

minnassa läheisessä yhteistyössä olivat myös Helsingin kaupungin työllisyysyksikön urapalvelut sekä Helsingin kaupungin kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan tapahtumayksikkö.

Tämä julkaisu pyrkii tuomaan esille ajatuksia kentän kaikilta laidoilta, opettajista kolmannen sektorin toimijoihin, ja näin lisäämään dialogia työelämän sekä ammatillisen korkeakoulutuksen välillä. Tämän lisäksi kaivattaisiin myös huomattavasti enemmän keskustelua luovien alojen yrittäjien kesken, koska kuten Katiskan haastattelujen yhteydessä havaittiin, harva taiteilija tiesi, että käytävän päässä oli toinen painimassa samojen ongelmien kanssa.

Kiitämme kaikkia julkaisun kirjoittajia ja muita hankkeen toiminnassa mukana olleita henkilöitä!

*Nicklas Nyman ja Julia Ruottinen  
Helsingissä 18.4.2019*



## 2 Työharjoittelun tulevaisuus

**Nicklas Nyman, Katiska-hankkeen projektipäällikkö**

Metropolia Ammattikorkeakoulu seuraa aktiivisesti sekä toisen asteen että ammattikorkeakoulutuksen työharjoittelumetodien kehitystä. Perinteisesti informaatio kentän toiveista ja tilasta on pyritty siirtämään tutkintojen opetussuunnitelmiin eri alojen neuvottelukuntien kautta, joissa kohtaavat kentän aktiiviset toimijat sekä oppilaitoksen edustajat. Käytännössä neuvottelukuntien toiminta saattaa joskus olla hieman jäykkää ja harvoin tapahtuvaa, joten näiden tueksi Metropolia toteuttaa jatkuvasti työelämään liitoksissa olevia hankkeita, joilla pyritään pitämään oppilaitoksen kontaktit sekä opetussuunnitelmat ajan tasalla alati muuttuvassa maailmassa.

Viime aikoina mm. Metropolian hallinnoimat hankkeet ZIP (ESR 2016–2018) sekä Re:start (ESR 2019–2020) ovat tutkineet aktiivisesti ammattitutkintojen sekä erityisammattitutkintojen yhteydessä järjestettäviä työharjoittelujaksoja sekä AHOT (aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen) -toiminnan sujuvoittamista. Näistä hankkeista saatu pohjatieto antaa hyvän merkin siitä, mihin suuntaan myös ammatillisen korkeakoulutuksen harjoittelumallit ovat ke-

hittymässä. Mahdollisuus suorittaa koko tutkinto työelämässä on innostanut varsinkin EK:n edustajia, koska ajatus ilmaisesta työntekijästä 2–3 vuodeksi tuntuu varmasti erittäin hyvältä budjettitietoisien yrittäjien mielessä. Käytännössä meidän tulee kuitenkin varmistaa työharjoittelun pedagoginen aspekti, koska pelkkä työn tekeminen ei tee kenestäkään ammattilaista. Teoriapohja on äärimmäisen tarpeellinen oman kentän ymmärtämiseksi.

Työharjoittelun tulevaisuutta miettiessä meidän tulisi tarkastella ammattikoulureformin esiin nostamia haasteita sekä mahdollisuuksia. Historiasta tiedämme, että yksittäisen yrityksen pyörittämä oma "koulu" ajaa hyvin nopeasti mono-osaajien valmistumiseen kyseisen yrityksen toiminnan tueksi, eikä sellainen koulutustapa noudata Opetushallituksen ajamaa elinikäisen oppimisen mallia ja rakenna yleispätevää osaamispohjaa jatkokoulutukselle.

Metropolian Katiska-hankkeen (ESR 2018–2019) aikana haastateltiin hieman yli 80:tä luovien alojen yritystä, yrittäjää ja yhteisöä Kaapelitehtaan ja Suviлахden alueilla. Haastattelujen tulokset eivät varsinaisesti yllättäneet, mutta ne kertoivat, että oppilaitoksilla on vielä paljon tehtävää viestinnän suhteen ammatillisen kentän kanssa. Valtaosa työnantajista toivoi palkatonta harjoittelua, ja osa toimijoista olisi jopa kaivannut puhtaasti ilmaista työvoimaa ilman ohjaavaa esimiestä yrityksen puolelta. Tämä sotii pahasti ammatillisen korkeakoulutuksen työharjoittelun pedagogista periaatetta vastaan, jossa tavoitteena on saattaa opiskelija kentän ammatillaisen alaisuuteen oppimaan alan metodeja ns. kädestä pitäen.

Yksi Katiska-hankkeen tehtävistä olikin teroittaa yrittäjien ja yritysten mieliin palkallisen harjoittelun mielekkyys sekä palkattomien harjoitteluiden haitallinen vaikutus kentän työntekijöiden liikkuvuuteen sekä palkkukseen. Lisäksi yrittäjille tuotiin ajankohtaista tietoa palkkatuesta ja muista tukimuodoista, joita yritys voi hyödyntää vastavalmistunutta palkatessaan. Saimme yllätykseksemme kuulla, että noin kolmannes yrittäjistä ei ollut edes tietoisia tarjolla olevasta palkkatuesta, joten tiedottamisen suhteen olisi petrattavaa myös TE-toimistolla.

Palautteen perusteella ammattikorkeakoulujen tulisi jatkossa keskittyä pitkäkestoisten työharjoittelujaksojen lisäksi myös erilaisiin kentän aktiivisten toimijoiden kanssa tehtäviin projekteihin opintojen yhteydessä. Monella luovan alan yrityksellä olisi tarjota mielenkiintoisia projekteja, jotka harmillisesti jäävät hieman liian lyhyiksi täyttääkseen työharjoittelun määreitä. Tällaiset yksittäiset projektit tarjoavat kuitenkin esimerkiksi luovien alojen opiskelijoil-

le kattavan näkemyksen projektin tuotantoon ideoinnista maaliin asti, ja varsinkin kulttuurituotannon ja muotoilun tutkintolinjoilla näitä mahdollisuuksia on käytetty kiitettävästi. Lisäksi opiskeluajan projektit auttavat kartuttamaan elintärkeää kontaktiverkostoa valmistumisen jälkeistä työelämää ajatellen.

Yrityshaastattelujen pohjalta voidaan todeta, että erilaiset työelämäprojektit ovat tutkintolinjasta riippuen joko hyvin tai vähemmän hyvin strukturoitu. Tämä on sellainen asia, jossa oppilaitoksilla on vielä paljon tehtävää. Iso osa työelämäkontaktista on sidottu pidempään harjoittelujaksoon, ja erilaiset projektit sekä tilaustyöt saattavat olla hyvinkin hankalia sijoittaa jäykkään opetussuunnitelmaan. Dialogia tarvitaan siis vielä todella paljon lisää oppilaitosten ja ammatillisen kentän välille tilanteen kohentamiseksi, ja mielellään oppilaitosten itsensä ajamana. Ei sitä häntää nosta kukaan muu kuin kissa itse.



### 3

## Luovan alan työharjoittelun kolme kultahippua

**Julia Ruottinen, Katiska-hankkeen projektikoordinaattori**

Työharjoittelu on olennainen osa lähes jokaista nykypäivän ammattikorkeakoulututkintoa. Se valmistaa opiskelijaa ammatin arkeen ja mahdollistaa opitun tiedon harjoittamista ympäristössä, jossa on edelleen mukana tuki sekä opastus. Harjoittelu on korvaamaton kokemus jokaiselle opiskelijalle, ja sen merkitys korostuu entisestään tietyillä aloilla.

Luovan alan opiskelijat suhtautuvat yleensä valitsemaansa alaan kunnianhimoisesti. Opiskelupaikoista käydään tiukka karsinta ja seulasta selvinneet ymmärtävät alan olevan kilpailtu myös valmistumisen jälkeen. Osittain tämänkin takia monet luovan alan opiskelijat suhtautuvat myös harjoitteluun tietyn asteisella vakavuudella, sillä kentän oven väliin varhaisessa vaiheessa saatu jalka voi hyvin polkaista oven reippaasti auki valmistumisen jälkeen. Luovat osaajat saavat hyvästä harjoittelusta rutkasti etua.

Luovien alojen työnhaussa selkeänä erona muihin aloihin nousee portfolion ja osaamisen näyttämisen merkitys. Pelkkä tutkinto ei vielä kerro työnantajalle



mitään hakijan estetiikan tajusta, luovuudesta tai ongelmanratkaisukyvyttä, vaan tähän tarvitaan näyttöjä. Helppo tapa osoittaa konkreettisesti näitä ominaisuuksia on kasata portfolio. Sen etu ja synninpäästö opiskelijalle on, että portfolio ei vaadi aitoja asiakkaita tai työnäytteitä, vaan se voi muodostua harrastetöistä tai kuvitteellisista asiakkaista. Vaikka portfoliot itsessään eivät tarkalleen ottaen tarvitse työkokemusta, on harjoittelusta hyötyä myös tällä saralla. Harjoittelun tarjoava työnantaja on opiskelijalle ensimmäinen aito mahdollisuus esitellä jo kertynyttä portfolioa. Vaikka kaikki työnantajat eivät harjoittelijoilta vaadikaan portfolioa nähtäväksi haastattelussa, on työnantajan näkemys tarvittavista ominaisuuksista kullannarvoinen opiskelijalle. Harjoittelun edetessä työnantaja pystyy avaamaan rekrytointia ja työssä hyödyllisiä ominaisuuksia uudesta näkökulmasta, mikä edesauttaa opiskelijaa, kun tämä alkaa myöhemmin kilpailemaan muiden osaajien ja heidän näyttöjensä kanssa. Ensikosketus rekrytointiin tulee usein juuri harjoittelun myötä.

Luovan alan opiskelijalle toinen arvokas kokemus harjoittelusta tulee, kun luovassa työpaikassa käytetyt prosessit aukenevat. Opiskelijalle opiskeluaikana tutuksi tullut tapa tehdä projekti tai tehtävä oman vision mukaan, keskittyen vain käsillä olevaan, muuttuu suuresti, kun työpaikan dynamiikat ja byrokraatit astuvat mukaan kuvioon. Ensimmäinen työpaikka saattaa tulla monelle luovan alan osaajalle kulttuurishokkina, kun omat luovat visiot muuttuvat kompromisseiksi kulujen, aikataulujen ja asiakkaiden toiveiden ristipuristuksessa. Ajatus luovan työn sielukkuudesta ja itseilmaisullisuudesta elää vahvasti, ja ensimmäiset vilkaisut työn moninaiseen luonteeseen avautuvat vasta työllistymisen myötä. Harjoittelu on erinomainen tapa kokea, millaista oman alan arki on. Se on oiva tapa tutustua työpaikan kulttuuriin ja toimintatapoihin, jotka osaltaan peilaavat alaa kokonaisuudessaan. Vaikka jokainen työpaikka ja harjoittelu on omanlaisensa, voi kokemuksen myötä muodostua arvokas kokemus siitä, mikä itselle on tärkeää työn tekemisessä sekä ympäristössä, jossa sitä tehdään. Äärimmäisessä tapauksessa harjoittelun aikana voi vahvistua tuntemus siitä, että ala ei tunnukaan omalta tai vastavuoroisesti että palo alan työhön on vahva ja varmuus omasta suunnasta voimistuu.

Kolmas etu luovalla alalla tehdystä harjoittelusta tulee verkostojen mukana. Suomen design- ja kulttuurikenttä on vaikuttava paitsi ammattitaitoisten osaajien myös tiiviytensä vuoksi. Pienen maan etuihin voidaan lukea mahdollisuus verkostoitua suhteellisen ison osan minkä tahansa alan osaajien kanssa. Luovien alojen osaaminen keskittyy myös esimerkiksi pääkaupunkiseudulla jonkin verran tietyille alueille, kuten Suvilahteen, Kaapelitehtaalle, Teurastamolle tai laajemmin Helsingin Design Districtiin. Tiiviytensä ansiosta verkos-

toitumisen etu luovilla aloilla on kullannarvoista. Harjoittelu tarjoaa erinomaisen mahdollisuuden päästä ensi kertaa kasvatusten alan vaikuttajien kanssa. Verkoston vaikutus työpaikan saamisessa on korostunut entisestään, ja työntekijän luonne ja yhteensopivuus yritysten arvojen sekä muiden tekijöiden kanssa ovat entistä suuremmissa roolissa. Hyväkin osaamista voi olla vaikea myydä, jos osapuolet eivät kohtaa. Piilorekrytoinnit yleistyvät kovaa vauhtia ja verkostojen merkitys korostuu etenkin aloilla, joilla kenttä on suhteellisen pieni ja joilla hyvän ryhmädynamiikan merkitys korostuu. Luovien alojen osaajilta tarvitaan paitsi näkemystä ja osaamista myös kykyä tukea sekä nostattaa työpaikan ilmapiiriä. Niin kutsuttu ”hyvä tyyppi” tulee olemaan entistä kysytympi. Ja hyvänä tyyppinä tulee tunnetuksi parhaiten, kun pääsee tapaamaan muita ja viettämään aikaa yhdessä sekä työpaikalla että sen ulkopuolella.

Harjoittelu ja pääsy kiinni työelämään opiskelujen ohella on vertaansa vailla oleva etu ammattikorkeakoulujen opiskelijoille. Sen arvon ja toiminnan vaaliminen hyödyttää niin työnantajia kuin tulevia osaajiakin. Harjoittelu tuo arvokasta kokemusta ja tietoa opiskelijalle sekä koululle ja antaa työnantajalle mahdollisuuden tarttua tuleviin osaajiin sekä näkemään yrityksensä käytännöt uudessa valossa. Parhailaan työharjoittelu saattaa avata oven monivuotiseen työsuhteeseen, jota kumpikaan osapuoli ei olisi löytänyt ilman sitä.



## 4

# Parhaimmillaan työharjoittelussa voittavat kaikki!

**Raine Heikkinen, markkinointi- ja kehityspäällikkö,  
Kiinteistö Oy Kaapelitalo, Katiskan johtoryhmän jäsen**

Työharjoittelun tai työssäoppimisjakson keskeinen onnistumisen tae on opiskelijan ja harjoittelupaikkaa tarjoavan yrityksen avoin ja rehellinen tarpeiden määrittely.

Opiskelijalla on tarve suorittaa opintonsa loppuun ja samalla saada jalka oman ammattikenttensä oven väliin. Tässä auttavat verkostot, kontaktit, haasteet ja käytännön työ oikeanlaisissa ja oppimista tukevissa yrityksissä. Sen sijaan täysin suorittava, huonosti ohjattu ja yrityksen toimintaympäristöä avaamaton jakso on pelkästään ajanhukkaa.

Yritys hyötyy eniten, jos työtehtävä määritellään selkeästi, sille löydetään sitoutunut vetäjä ja ohjaukseen varataan riittävästi aikaa ja resursseja. Tehtävän

tulisi aina olla kunnolla perusteltu ja projektin muotoon rakennettu. Opiskelijalle tulisi antaa mahdollisuus vaikuttaa työn suorittamisen malliin, jotta siitä olisi mahdollista oppia.

Yrityksen olisi myös hyvä asettaa oman organisaationsa oppiminen osaksi harjoittelutavoitetta. Nuori ja innokas opiskelija on paras taho kysymään vaikeita kysymyksiä toimintakulttuurista ja käytännöistä, joita liian lähellä teke mistä oleva henkilökunta ei välttämättä tulisi kysyneeksi.

Oppiminen on parhaimmillaan kokonaisvaltaista ja yhteistä koko matkan ajan. Laadukas ja syvällinen perehdyttäminen takaa oikeanlaisen työpanoksen, mutta varmistaa samalla, että opiskelija pääsee kärryille yrityksen toimintaympäristöstä ja voi saavuttaa verkostoitumistavoitteitaan. Varsinkin kulttuurialalla korostuu tarve tuntea alan toimijat, joten vastuullinen työnantaja varmistaa, että sidosryhmämaailma tulee tutuksi harjoittelun aikana.

Opiskelija kannattaa sitouttaa mukaan kunnolla, ja häntä kannattaa kohdella kuin työsuhteessa olevaa työntekijää (tai jopa konsulttina, jos tekeminen sellaisen sallii). Tämä tarkoittaa myös korvauksen maksamista annetusta työpanoksesta.

On hyvä muistaa, että opiskelija tekee kahta asiaa yhtä aikaa, työharjoittelua ja opintojaan. Palautteen antaminen ja vastaanottaminen on tässä yhteydessä kaikkien keskeisin etu. Kannattaa myös määritellä jo ennen harjoittelun alkua tavoitteet ja niille sopiva seurantasykli. Erityisesti kannattaa miettiä, miten palautteesta edetään muutoksiin, sillä vain näin voivat molemmat osapuolet saavuttaa aitoa oppimista.

Yrityksen kannattaa muistaa, että harjoittelijat ovat heidän potentiaalinen sidosryhmänsä tulevaisuudessa. Lisäksi harjoittelija vie yrityksestä viestiä omalle verkostolleen. Jos kokemus on kaikkien kannalta positiivinen, on myös viesti alan nuorelle polvelle positiivinen.



## 5 Tuottajaharjoittelijoiden tarve nousee esiin myös kaupunkitasolla

**Raisa Karttunen, tuottaja, Kiinteistö Oy Kaapelitalo**

Tammikuussa 2019 Helsingin kaupunki aloitti pormestari Jan Vapaavuoren toimeksiannosta yhteisen, laaja-alaisen tapahtumien kehitysprojektin, jossa luodaan kaupungin tapahtumille tiekartta. Työn tavoitteena on muodostaa kaupungin tapahtumille selkeä kehityssuunta, joka on linjassa kaupunkistrategian, kaupungin brändin ja vastuullisuuden kanssa. Lisäksi työn tavoitteena on parantaa tapahtumajärjestäjien olosuhteita esimerkiksi lainsäädännön ja kaupungin kanssa tehtävän yhteistyön näkökulmista.

Tammi-helmikuussa 2019 pidettiin kolme työpajaa, joihin kutsuttiin niin Helsingin kaupungin edustajia kuin tapahtumajärjestäjiäkin. Työpajoissa pureuduttiin tapahtumiin hyvin laajalla skaalalla, aina tulevaisuuden näkymistä tapahtuma-alueiden infrastruktuuriin. Lisäksi kaupunki teetti haastatteluja ja verkkokyselyn.

Tapahtumien Helsinki -seminaarissa 8.3.2019 esitettiin työpajoista nousseita toiveita laajemmalle yleisölle. Yhtenä tärkeimmistä nousi esiin tapahtumajärjestäjien toive saada kaupungilta tuotannollista apua tapahtumiinsa. Varsinkin pienemmillä tapahtumilla on suuri tarve tuottajalle, jolla olisi tapahtumien järjestelyjen vaatima ammattitaito hallussa. Välittäjäorganisaatio tapahtumien ja kulttuurituottajien välillä hyödyttäisi myös kaupunkia. Koska Kaapelitalo on ollut mukana Katiska-hankkeessa, joka juurikin vastaa kaupungille esitettyihin toiveisiin, nostimme seminaarissa esille Katiskan toimintatavan hyödyntämisen laajemminkin kaupungin palveluissa. Ehdotus herätti suurta mielenkiintoa.

*Kiinteistö Oy Kaapelitalo on Helsingin kaupungin omistama kiinteistöyhtiö, joka omistaa, peruskorjaa ja vuokraa vanhoja teollisuuskiinteistöjä kulttuurikäyttöön. Sen tavoitteena on tuottaa kulttuurilla parempaa elämää Helsinkiin mahdollistamalla taiteilijoiden, kulttuuriorganisaatioiden ja luovan teollisuuden toimintaa hallinnoimissaan entisissä teollisuusrakennuksissa.*



## 6 Järjestökentän työharjoittelun mahtavat mahdollisuudet

**Jaana Vasama, toiminnanjohtaja, Tuglas-seura**

Nuorimies Jaan Praks suoritti työharjoittelunsa Tuglas-seurassa 1990-luvun alussa. Hänen työhönsä kuului mm. viedä päivittäin viisumihakemuksia Viron konsulaattiin. Hän tuskin osasi aavistaa, että lähes 30 vuotta myöhemmin hänet valittaisiin silloisen työharjoittelupaikkansa johtokunnan jäseneksi päättämään Tuglas-seuran tulevaisuuden suuntaviivoista ja kehittämisestä. Tuglas-seura perustettiin vuonna 1982 edistämään Suomen ja Viron välisiä kulttuuri- ja yhteiskuntasuhteita. Nimensä seura sai kirjailija Fridbert Tuglaksen mukaan. Kun muutoksen tuulet alkoivat puhaltaa Virossa 1990-luvun alussa, alkoi seuramme kasvaa voimakkaasti ja samalla kasvoi uusien käsiparien tarve. Tuolloin seuramme työllisti ensimmäiset työharjoittelijansa. Yksi heistä, nykyisin Aalto-yliopiston apulaisprofessori Jaan Praks, valittiin tänä keväänä Tuglas-seuran johtokunnan uudeksi jäseneksi.

Olen toiminut kohta seitsemän vuotta Tuglas-seuran toiminnanjohtajana, ja minun aikanani meillä on ollut useita työharjoittelijoita. Kurkataanpa, mitä heille tänään kuuluu. Kun aloitin seuramme toiminnanjohtajana, yksi seuramme viidestä työntekijästä oli juuri jäämässä opintovapaalle jatko-opintojen vuoksi ja hänelle oli palkattava sijainen. Sijainen osoittautui niin erinomaiseksi, että kaikki työntekijät kävivät kukin erikseen puhumassa minulle, että meidän täytyisi saada harjoittelijamme pysyvästi taloon. Ongelmana oli ainoastaan ja vain raha, työtä oli vaikka muille jakaa! Hätäavuksi keksittiin palkkatuki, jolla päästiin taas hieman eteenpäin. Seuraava askel oli toisen työntekijän vuorotteluvapaan sijaistaminen. Tämän jälkeen harjoittelijamme oli tehnyt itsestään jo korvaamattoman, ja nyt tulee tämän kertomuksen uskomattomien kohta – vakituiset työntekijämme olivat valmiit tinkimään omista palkankorotuksistaan, jotta saisimme harjoittelijan pysyvästi taloon. Tänään tuo kyseinen työharjoittelijamme on työskennellyt seuramme vakituksena työntekijänä jo useamman vuoden – ja olemme ne palkankorotuksetkin pystyneet kaikille työntekijöille maksamaan. Pienessä työyhteisössä on olennaisinta se, että jokainen työntekijä pystyy joustamaan ja venymään mitä erilaisimpiin töihin tarpeen niin vaatiessa.

Aina silloin tällöin meille tarjotaan harjoittelijoita eri oppilaitoksista. Pienessä työyhteisössä on vaikeaa tarjota vain yhden alan töitä, joten joustavuus työtehtävien suhteen on avainsana. Meillä oli muutama vuosi sitten kaksi kirjanpito tehtäviin liittyvää harjoittelijaa peräkkäin. Molemmat osoittautuivat oikein kultajyviksi – toisen heistä olisin rekrytoinut pysyvästi heti, jos olisin jostain löytänyt hänelle palkkarahat. No, toiselle löytyi välittömästi harjoittelun jälkeen pysyvä työpaikka, kun meihin otti yhteyttä työnantaja, joka tarvitsi suomen ja viron kielen taitoista kirjanpitäjää. Toinen harjoittelijoista perusti oman firman. Molemmille harjoittelijoille kuuluu hyvää. Molemmat pitivät edelleen meihin yhteyttä ja käyvät seuramme järjestämissä tapahtumissa. Heistä on tullut ikään kuin osa Tuglas-perhettä ja -kalustoa.

Kun harjoittelija tulee ensimmäiseen tapaamiseen, haistelemme molemmin puolin tuntemuksia – selviääkö hän, onko hän oikea henkilö työyhteisöömme, pystymmekö vastaamaan hänen odotuksiinsa jne. Joskus käy niin, ettei harjoittelun päätavoite ehkä toteudukaan, mutta saammekin harjoittelun sivutuotteena jotakin sellaista osaamista, mitä meiltä puuttuu. Harjoittelijoiden paras anti onkin se, että heidän mukanaan tulee harjoittelupaikkaan uusin tietotaito. Harvoin olen ollut peloissani siitä, etteikö harjoittelija osaisi työn sisältöä, enemmänkin pelkään sitä, sopeutuuko hän työyhteisöömme ja siihen,

että meillä pitää tehdä kaikkea, pitää olla joustava ja sopeutuva. Eräs harjoittelija tuli seuraamme työstämään jäsenkyselyn tuloksia, tällä hetkellä hän toimii useita vuosia seuramme kielenopettajana. Näin se elämä joskus kuljettaa.

En tiedä, onko Tuglas-seuralla ollut jollakin tavalla erityinen onni harjoittelijoiden suhteen, sillä lähes poikkeuksetta harjoittelijoiden ja seuramme välinen suhde on jäänyt elämään jollakin tasolla. Jokaisella heistä on ollut erityistä osaamista ja annettavaa meille harjoittelujakson työnantajalle. Meillä oli joku vuosi sitten vaihe, jolloin meillä oli kolme harjoittelijaa yhtä aikaa. Huomasimme, että pienessä työyhteisössä kolmen harjoittelijan työharjoittelujakso oli hieman liikaa, halusimme pitää selkeän tauon harjoittelijoiden suhteen ja keskittyä kukin omiin ydintehtäviimme. Huomasimme myös, että jotta harjoittelu onnistuisi molempia osapuolia hyödyttäen, olisi löydettävä riittävästi aikaa perehdyttämiseen. Ja juuri siitä helposti tingittiin, harjoittelija "heitettiin liian usein veteen ja katsottiin, minkälainen uimataito hänellä on". Kolikon toinen puoli on se, että juuri veteen heitettyä harjoittelijasta löytyi usein sellaisia taitoja, joita emme olisi muuten osanneet kaivaa hänestä esiin.

Juuri nyt meille on tulossa kaksi harjoittelijaa. Toisen piti aloittaa meillä viime kuussa – tarvitsisimme jälleen käsipareja. Sovittiin, että hän ottaa yhteyttä, kun on aloittamassa. Kun yhteydenottoa ei kuulunut, minä aloin kysellä, milloin hän on ajatellut aloittaa harjoittelunsa. Mitään ei ole kuulunut, joten taitaa olla molemmille osapuolille parasta, ettei hän tule työharjoitteluun Tuglas-seuraan. Toisen harjoittelijan kanssa olemme miettineet tarkkaan, mitkä työtehtävät hyödyttäisivät häntä eniten tulevaisuudessa. Me molemmat osapuolet odotamme innokkaasti harjoittelun alkamista.

Työharjoittelu on onnistunut silloin, kun molemmat osapuolet kokevat win-win-tilanteen. Kun harjoittelija haluaisi jäädä ja harjoittelupaikka haluaisi palkata harjoittelijan, voidaan puhua onnistuneesta työharjoittelujaksosta. On tärkeää, että harjoittelija saa tehdä oikeita työtehtäviä ja saa oikeaa vastuuta. On tärkeää, että harjoittelija pääsee osaksi työyhteisöä, sillä vain siten syntyy luottamus, mikä on onnistuneen työharjoittelun edellytys.



# 7

## AMK ja amis matkalla tulevaan

**Antti-Veikko Salo, projektipäällikkö, Re:start-hanke**

Ammattikorkeakouluilla ja ammatillisella koulutuksella on Suomessa selkeä työnjako: siinä, missä ammattikorkeakoulut tarjoavat asiantuntija-, suunnittelu- ja esimiestehtäviin suuntaavaa korkeakoulutusta, ammatilliset oppilaitokset valmistavat opiskelijoitaan käytännön suorittavaan työhön. Koulutusasteiden välillä on eroja, mutta niiltä löytyy myös yhteisiä kosketuspintoja. Näistä etenkin työelämälähtöisyys ja työn kautta tapahtuva oppiminen ovat keskeisessä asemassa.

Ajatus opintojen suorittamisesta ja oppimisesta työn kautta on ammatillisen koulutuksen ja osin ammattikorkeakoulutuksenkin valtavirtaa. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on nähty vastauksena siihen, että osaaminen saadaan vastaamaan työelämän muuttuvia vaatimuksia; kun opiskelija oppii tekemällä alan töitä autenttisessa ympäristössä, oikeilla työvälineillä ja toteuttaen aitoja työtilauksia, oppiminen suuntautuu taitoihin, joita juuri sillä hetkellä työelämässä vaaditaan. Yritykset pystyvät näin varmistamaan osaavan työvoiman saatavuuden myös tulevaisuudessa.



Vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformin johtoajatus on, että ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa osittain tai jopa kokonaan työelämässä. Toteutustapoja on käytännössä kaksi: työsuhteinen oppisopimus sekä koulutusoppiminen, joka vastaa aiempaa työssäoppimista ja jossa opiskelija ei ole työsuhteessa yritykseen, jossa työskentelee. Jälkimmäisessä tapauksessa opiskelijalle ei myöskään makseta palkkaa, vaan koulutusoppimuksella tapahtuva opiskelu rinnastuu koulussa opiskeluun.

Tästä päästäänkin työpaikalla tapahtuvan oppimisen pullonkulaan: jos ammatillista koulutusta tahdotaan tosissaan siirtää työelämän vastuulle, työpaikoille tarvitaan runsaasti motivoituneita työpaikkaohjaajia, joilla riittää aikaa, taitoa ja kärsivällisyyttä opiskelijoiden ohjaamiseen. Heidän tulee tuntee opiskelijoiden oppimistavoitteet ja opetussuunnitelmien sisällöt, ymmärtää pedagogiikkaa ja tukea opiskelijoita työn, elämän ja työelämän erilaisissa käänteissä. Lisäksi ohjaajien pitäisi ehtiä tekemään myös omat työnsä.

Kun tähän yhdistää sen, että opettajilla on usein liian vähän aikaa työssäoppimisen ohjaamiseen ja tukemiseen, asiasta voi tehdä vain yhden päätelmän: yhtälö ei toimi. Työelämän kynnyksellä kouluttaa opiskelijoita kasvaa herkästi liian suureksi, ja lopulta ammatillisen koulutuksen reformin perusajatus vesittyy.

Metropolian ja Helsingin kaupungin / Stadin ammatti- ja aikuisopiston yhteisessä Re:start – Osaaminen tutkinnoiksi ja työksi -ESR-hankkeessa (2018–2020) painataan edellä kuvattujen ongelmien parissa. Hankkeen kohderyhmää ovat opintonsa keskeyttäneet tai keskeyttämisaarassa olevat media-alan opiskelijat sekä työpaikkaohjaajat työelämän puolella. Tarkoituksena on löytää keinoja siihen, että työpaikalla tapahtuva oppiminen olisi mahdollisimman tuloksellista ja hyödyllistä sekä opiskelijan että työpaikan näkökulmasta. Hankkeen ensimmäisiä havaintoja on ollut se, että opiskelijoita työllistävillä yrityksillä ei ole yleensä mahdollisuutta perehtyä kovinkaan syvästi siihen, mitä opiskelijan tulee tehdä ja suorittaa saadakseen opintojaan eteenpäin. Byrokratia, opetussuunnitelmat, sopimuspaperit, HOKSIt ja näyttöjen arviointikriteerit saavat sitkeämmänkin nostamaan lopulta kädet ylös.

Yksi hankkeen konkreettisista ehdotuksista on, että työpaikkojen, opiskelijoiden ja koulun väliin luodaan ns. opinto-ohjaajien, uravalmentajien ja kouluttajien ”armeija”, joka tuntee opetussuunnitelmien sisällöt, opiskelijoiden tavoitteet ja tarpeet sekä työpaikkojen mahdollisuudet. Nämä ”välittäjät” soveltavat työpaikkojen työtehtävät suoritettavien tutkinnon osien vaatimuksiin ja tarjoavat aktiivista tukea, koulutusta ja ohjausta koko työssäoppimisjakson

ajan opiskelijoille ja työpaikoille. Tällä hetkellä Re:start-hankkeeseen palkatut ammatilliset kouluttajat simuloivat välittäjä-mallia. Hankkeen alkuvaiheen havainto on, että aktiivisesta ohjauksesta on selkeää hyötyä etenkin opiskelumuotivaation kanssa kamppailevien opiskelijoiden kanssa.

Toinen olennainen huomio on, että etenkin perustutkinto-opiskelijat, jotka ovat useimmiten hyvinkin nuoria, tarvitsevat ja kaipaavat vertaisryhmän tukea. Koulutusreformi sen sijaan korostaa yksilöllisyyttä ja yksilöllisiä oppimispolkuja. Näiden asioiden yhteensovittaminen voi olla hankalaa. Re:start-hankkeen alkuvaiheen kokemus on ollut, että ennen työssäoppimisjaksoille siirtymistään opiskelijat – etenkin nuoret ja alalle vasta tulevat – tarvitsevat ns. ryhmämuotoisen peruskoulutusjakson, jonka puitteissa otetaan perustaidot haltuun turvallisessa ympäristössä ja suoritetaan pakolliset yleisopinnot. Suoraan työelämässä aloittaminen on usein liian rankkaa, eikä osaaminenkaan yleensä ole riittävällä tasolla. Vasta peruskoulutusjakson jälkeen opiskelijat ovat valmiita jatkamaan opintojaan työpaikalla oppien.

Re:start-hankkeeseen osallistuvat opiskelijat suorittavat peruskoulutuksensa Nuorten toimintakeskus Hapessa, joka on kulttuuriin ja mediaan erikoistunut nuorisotila. Opiskelijat tekevät erilaisia tilaustuotantoja, jotka nousevat Hapen tai muiden tilaajien tarpeista. Valmiista tuotoksista kootaan materiaalia kullekin määriteltujen tutkinnon osien näyttöihin. Kunkin opiskelijan polku on yksilöllinen, mutta samalla toimitaan ryhmässä. Tämä ns. Happi-polku vastaa media-alan ensimmäisen vuoden pakollisia perusopintoja koulussa.

Hankkeen tähän mennessä tärkein havainto on, että ammatillisen tutkinnon suorittaminen pelkästään vain työelämässä on yleisesti ottaen mahdotonta. Pakolliset perusopinnot sisältävät usein niin laajoja kokonaisuuksia, että mikään työpaikka ei pysty tarjoamaan niihin tarpeeksi kattavaa koulutusta. Siksi perusosaaminen tulisi hankkia ensin koulussa – tai Re:startin tapauksessa hankkeessa – ja vasta sen jälkeen voi siirtyä jatkamaan opintojaan työelämään.

Vaikka Re:startin fokus on toiminnallisesti ammatillisessa koulutuksessa, hankkeessa kertyvää tietoa ja kokemusta tullaan hyödyntämään Metropolian työharjoittelun, työpaikkaohjaamisen ja osaamisen opinnollistamisen (jatkuva oppiminen) kehittämisessä. Moni nykyisistä AMK-opiskelijoista tulee aikanaan päätyämään opiskelijoiden työpaikkaohjaajaksi, ja siksi siihen liittyviä sisältöjä on tarkoituksenmukaista sisällyttää AMK-opintoihin.

Re:startin kautta Metropolia on päässyt aitiopaikalle tarkkailemaan, miten ammatillisen koulutuksen reformi toimii ja minkälaisia hyväksi havaittuja rakkenteita ja toimintatapoja siltä puolen voisi soveltaa myös ammattikorkeakoulun toimintaan. Ammatillisen koulutuksen näyttö- ja osaamispohjainen työssäoppiminen perustuu tavoitteiden ja työtehtävien varsin tarkkaan määrittelyyn, ja samankaltaisen mallin testaaminen AMK-ympäristössä voi olla koikeilemisen arvoinen asia. Tämä toki vaatii perinteisen ajattelun kääntämistä toiseen asentoon, mutta sen takiahan kehittämistyötä tehdään: jotta syntyisi uusia, erilaisia tapoja ajatella ja tehdä asioita. Joskus siitä syntyy jotain suurta.

#### **Lähteet:**

##### **Opetus- ja kulttuuriministeriö: Ammatillisen koulutuksen reformi**

[www.minedu.fi/amisreformi](http://www.minedu.fi/amisreformi) (viitattu 16.4.2019)

##### **Opettaja.fi: Amisreformi on vielä kaukana tavoitteistaan, paljastaa 1500 opettajan jättikysely (5.4.2019)**

[www.opettaja.fi/tyossa/amisreformi-on-viela-kaukana-tavoitteistaan-paljastaa-1500-opettajan-jattikysely/](http://www.opettaja.fi/tyossa/amisreformi-on-viela-kaukana-tavoitteistaan-paljastaa-1500-opettajan-jattikysely/) (viitattu 16.4.2019)

##### **Helsingin Sanomat: Amiksen opet kertovat (21.10.2018)**

[www.hs.fi/sunnuntai/art-2000005870250.html?share=1f105529d3e3c1790be7fd7e57b7d817](http://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000005870250.html?share=1f105529d3e3c1790be7fd7e57b7d817) (viitattu 16.4.2019)

##### **Helsingin Sanomat: Harri Peltoniemi ja Kirsi Hiltunen: Ammatillisen koulutuksen uudistuksella on hyvät edellytykset onnistua (3.12.2018)**

[www.hs.fi/mielipide/art-2000005918989.html](http://www.hs.fi/mielipide/art-2000005918989.html) (viitattu 16.4.2019)

##### **Re:start-hankkeen nettisivusto**

[restart.metropolia.fi](http://restart.metropolia.fi)



## 8 Koulutussopimuksessa samalle oppimisen kartalle opettajat, työpaikkaohjaa- jat ja opiskelijat

**Leena Louhivuori, projektikoordinaattori, Re:start-hanke**

Re:start – Osaaminen tutkinnoiksi ja työksi -hanke alkoi syksyllä 2018. Vähän yli puoli vuotta on opettanut enemmän kuin kukaan osasi aavistaa.

Kohderyhmänä ovat media-alan ammatilliset opintonsa keskeyttäneet tai koulutuksen ulkopuolelle jääneet alle 30-vuotiaat helsinkiläiset nuoret. Nuoret täydentävät kesken jääneitä opintojaan ja osaamistaan koulutussopimuksella media-alan työpaikoissa ja suorittavat samalla tutkinnon osia tai tutkintoja. Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Stadin aikuis- ja ammattiopisto toimivat koulutuksen tarjoajina.

Keskeisessä roolissa ovat työpaikkaohjaajiksi koulutettavat Helsingin kaupungin ja yritysten työntekijät. He ovat niitä, jotka ohjaavat opiskelijoita työpaikoilla. Tiedetään, että työpaikkaohjaajat tarvitsevat uudenlaisia sisällöllisiä, pedagogisia ja hallinnollisia työkaluja ohjaamistyöhön. Pidemmällä aikavälillä uudistus vaikuttanee myös ammattikorkeakoulutukseen ja tulevaisuuden työelämään. Ollaan yhdessä samaa mieltä, että työssäoppimisen ja työpaikkaohjaamisen uusille työtavoille ja kehittämiselle on tarvetta paitsi ammatillisen koulutuksen puolella niin yhtä lailla myös ammattikorkeakouluissa. Mutta missä ovat nämä työpaikkojen työpaikkaohjaajat, jotka tarvitsevat näitä taitoja?

Suomen Yrittäjät ry on tehnyt selvityksen työelämän osaamistarpeita. Sen avulla etsitään vastauksia työelämän osaajapulaan ja työssä olevien osaamisen jatkuvaan päivitykseen. Selvitys löytyy Osaamisen ekosysteemi 2025 -raportista. Suomen Yrittäjät ry toivoo selvityksessään, että korkeakouluopiskelijoitakin tulisi työpaikoille. Mahdollisesti niin, että oppisopimukset tulisivat mahdollisiksi myös korkeakouluihin. Tämä olisi yksi tapa valjastaa korkeakoulut palvelemaan paremmin työelämää. Oppisopimuskoulutukset pakotaisivat myös korkeakoulut kehittämään keinoja, joiden avulla opiskelijat voisivat näyttää aiemmin hankitun osaamisen.

Ammatillinen koulutus muutettiin vuoden 2018 alusta osaamisperustaiseksi ja asiakaslähtökohtaiseksi kokonaisuudeksi. Ammatillista koulutusta on välttämätöntä uudistaa, koska tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Uudistuminen oli välttämätöntä myös siksi, että koulutukseen on käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. Uudistusta pidetään viime vuosikymmenten suurimpana uudistuksena suomalaisessa koulutusjärjestelmässä.

Ammattikoulun uudistuksessa on tarkoituksena siirtää opiskelua koulusta työpaikoille. Taustalla on ajatus siitä että työn oppii parhaiten työpaikalla. Ammatin voi siten periaatteessa opiskella työpaikalla, jos siihen on tarvetta. Käytännössä tämä ei aivan toimi; työpaikkoja ei löydy ja jos löytyy, siellä ei ole monellakaan aikaa opettaa opiskelijaa.

Työpaikkaohjaajien koulutus yhdessä oppilaitosten ja työpaikkojen välillä on vielä alkuvaiheessa. Työpaikkojen ja oppilaitosten väliltä puuttuvat lisäksi yhteisesti laaditut opastukset opiskelijoille. Oppilaitosten pitäisi antaa työpaikoille selkeät tukea ja ohjeet, jotka sisältävät tutkintojen työpaikoilla suoritet-

tävien opintokokonaisuuksien sisällöt. Samat ohjeet pitäisi olla opiskelijoilla. Tulevaisuuden työelämässä tarvitaan kestävä kehityksen osaamista, digitaitoja ja jatkuvaa oppimista. Kestävä kehityksen ymmärtäminen on nousemassa vahvemmin keskeiseksi kansalaistaidoksi. Kun nuorilta kysytään, mitä he tarvitsevat oman elämäntilanteensa helpottamiseksi, niin vastaukset ovat selkeitä: aikuisen rinnalla kulkijan, joka aidosti välittää ja auttaa eteenpäin. Nuoret kaipaavat puhumisen ja osallistumisen paikkoja ja vertaistukea, eivät niinkään sähköisiä opasteita.

Re:start-hankkeessa etsitään vastauksia edellä mainittuihin lähtökohtiin. Hankkeen toimintaa ja vastaan tulevia ilmiöitä seurataan haastatteluin ja havainnointien avulla. Haastatteluihin osallistuvat hankkeen henkilökunnan lisäksi yhteistyötahot, ohjausryhmä, opettajat ja opiskelijat. Seuranta voi seurata [restart.metropolia.fi](http://restart.metropolia.fi)-sivuilla.

Miten nämä työssäoppimisen ja koulutusreformin käytäntöön osallistuvat hankkeen opiskelijat, koulutuksen ohjaajat hankkeessa, opettajat oppilaitoksissa ja työpaikkojen edustajat sekä asiantuntijat ajattelevat? Mitä ajatellaan koulutussopimuksesta, työssäoppimisesta, työharjoittelusta ja työpaikkojen valmiuksista ottaa vastaan opiskelijoita?

Seuraavassa on koottu tiivistetysti keskeisiä ajatuksia opiskelijoilta, opettajilta, työnantajien edustajilta, työpaikkaohjaajilta sekä asiantuntijoilta. Teksti perustuu Re:start hankkeen haastatteluihin ja seurantaan.

#### **Hankkeen näkökulmia:**

*"Tarpeellinen, erittäin tarpeellinen: oppiminen ja ohjaus työpaikoilla puutteellista, opiskelijat työnnetään työpaikoille. Puuttuu suunnitelmallisuus – ei viety loppuun asti reformia. Mutta nyt sitten huomataan, että opettajilla pitää olla aikaa ottaa näyttöjä vastaan. Kun reformissa siirrytään työpaikalla oppimiseen ja näyttöihin, sehän on ihan älyttömän iso työ. Hankkeessa on ollut iloja; opiskelijoiden onnistumiset, opiskelijat ovat pysyneet mukana, yksi lähti yliopistoon ja sekin on hyvä juttu."*

#### **Opiskelijat:**

*"En ollut valmis työssäoppimistyöpaikalle, opetus koulussa menee vauhdilla, suuret ryhmät, ei aikaa pysähtyä kysymyksiin, kuitenkin oppiminen ryhmässä on mielekästä. Hankkeessa opin itsestäni aika paljon; sosiaalisuutta, avoimuuttakin sekä ongelmanratkaisutaitoja. Näytön sisältö muuttui koko*

ajan, näytössä ei selkeitä ohjeita tai näyttö jännitti ihan kauheasti. Haasteita opettajien kanssa, kun kaikki opettajat ei ymmärrä, mikä on HOIKS. Hanke on hyvä, kun voi tehdä oman aikataulun mukaan, saa tukea ja on aikaa keskusteluun, edellinen työpaikka oli rankka kokemus.”

#### **Työpaikkojen edustajat:**

”Kaipaam oppilaitosten läsnäoloa. Oppilaitosten yhteyshenkilöiden tapaamisia Nyt vain kysytään lupa, että sopiiko/käykö ja toimiiko. Yhteisen pöydän keskustelua ja tapaamisia. Tällä hetkellä tuntuu, että opiskelijoiden tarpeet ovat elämänhallintaan liittyviä, itsellä on erilaiset käsitykset opiskelemisesta. Opiskelijat/nuoret ovat ihania, fiksuja ajatuksia heillä. Kun on jutellut heidän kanssaan, niin ovat tyytyväisiä, että voivat olla täällä (hankkeessa). Kaikilla on motivaatio tehdä opiskelua tällä tavalla.”

#### **Työpaikkaohjaajana toimiminen:**

”Hyvin on ruusuinen kuva työpaikoista, että opiskelijaa huomioidaan ja sen asiaa viedään eteenpäin. Töitä tullaan tekemään ja opiskelijaelämää täällä ei tulla viettämään. Työpaikoilla ei ole helppoa – yrityksillä ei helppoa aikaa. Yksityinen sektori on tiukoilla Suomessa.

Ja nyt on opetettu, että niistä huolehditaan (opiskelijoista). Se elämänhallinta työpaikoilla kyllä jää. Alkuajoista ajatus työstä on muuttunut; alkuaan tarkoitus oli, että tekee monen nuoren kanssa yhdessä hommia, tätä se ei suinkaan ole ollut – olenkin opettaja.

Olen näiden monien vuosien aikana huomannut, että opiskelijoille annetaan enemmän vastuuta koko ajan. Oppiminen tapahtuu muualla kuin oppilaitoksissa. Se on eri asia sopiiko se kaikille. Työpaikkaohjaajan pitää olla henkilö, joka haluaa tehdä sitä! Jonkinlainen kiinnostus pitää olla sekä työpaikkaohjaajalla että opiskelijalla, että onnistuu.”

#### **Oppilaitokset/opettajat:**

”Digitalisaatio tuo ja on tuonut tullessaan muutoksen. Opettajat tulevat olemaan henkilökohtaisia coacheja / opettajan rooli muuttuu. Opetus menee henkilökohtaisemmaksi – ryhmät ja kohtaamiset ovat haasteena. Henkilökohtainen ryhmä opettajalla on kooltaan 50 opiskelijaa. Opetuksen suunta riippuu seuraavasta hallituksesta. Henkilökohtaistaminen vie liikaa itsekeskeisyyteen.

Opettajan auktoriteetti karisee – ollaan enemmän mestari-kisälli asemassa. Reformissa ei ole suuria muutoksia aiempaan. Itseohjautuvuus, että suoritukset tulevat tehtyä, niin siinä tulee gappia että kuka hoitaa sen itseohjautuvuuden – vaatimukset ovat liian suuria.

Stadin AAO oppilaitoksena - ollaan tukemassa, jotta täyttyy vastuut ja mukana vaikuttamassa hankkeessa. Hanke antaa enemmän kuin ottaa, pääsee näkemään kenttää ja hankeryhmä on sopivan kokoinen. Näytöt menivät hyvin, hyvä oli heikoin arvosana. Opiskelijat ottivat toiminnan vakavasti. Ohjaajat ohjasivat hyvin – ehkä paremmin kuin koulussa – ei saisi ehkä sanoa näin.

Ammattikorkeakoulussa ei ole työpaikkaohjaajakoulutusta opiskelijoille, opettajille tai yhteistyöverkostoille – tarvetta olisi. Opiskelijoille on ollut mediaosaajan työkalut, mediayrittäjäyyskurssit, työturvallisuuskurssit, lavennettiin työpaikkahäirintään, mitä minulta voidaan vaatia – tyyliä. Havahduttiin tähän kun opiskelijat eivät tienneet mikä on työehtosopimus tai oikeudet ja velvollisuudet työpaikoilla.

Työpaikkaohjaajakoulutus ammattikorkeakouluun on ideana hyvä opettajille ja yrityksille.

Pitäisi samalla luoda työnantajalle yhteystiedot ja tietopaketti. Koulu ei nyt anna tukea työpaikoille, se on resurssisyöppö juttu. Pitäisi tuottaa sellaiset ohjeet jotka voisi jakaa sähköpostissa.

Vielä ei ole mitään ohjeistusta, ei mitään tukea. Vain jos pyydetään erikseen niin silloin.

Opiskelijat käyvät neuvottelut itse, jos tulee vaikeuksia niin sitten tuetaan, ja palkkaus on ollut vaikea kysymys. Opiskelijat opettelevat työnantajakeskustelut ja toiminnan, ongelmatapauksessa (esim. opiskelija ei ilmesty työpaikalle) ollaan yhteydessä.”

#### **Asiantuntijat:**

”Epäonnistumiset pitää purkaa: jos työharjoittelussa ei selviä, niin pettymys on suuri molemmille, opiskelijalle ja työpaikalle, ja silloin työelämä lopettaa yhteistyön.

*Onnistumiset on sama mutta toisinpäin. Voin sanoa, että ei siellä työelämässä ole valmiuksia, kultaiset 60- ja 70-luvun ajat ovat ohi, silloin oli erikseen merkatut henkilöt työelämässä, jotka kouluttivat. Mestari-kisällä meininkiin ei ole enää paluuta, nyt se ei ole edes sama asia. Ei ole resursseja eikä pohjaa koulutussopimukseen.”*

#### **Lähteet:**

##### **Helsingin Sanomat**

HS/Koulutus 21.10.2018

HS/Koulutus 3.11.2018

HS/Koulutus 20.11.2018

Pääkirjoitus. HS 24.2.2019

Vieraskynä 9.3.2019

##### **Opetushallitus**

<https://www.oph.fi/ajankohtaista/tiedotteet>

##### **Opetusalan ammattijärjestö OAJ**

<https://www.oaj.fi/ajankohtaista/>

##### **Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMK ry**

<http://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset.html>

##### **Opetus- ja kulttuuriministeriö**

<https://minedu.fi/amisreformi>

##### **Haastattelut:**

Re:Start-hankkeen henkilökunta, opiskelijat, opettajat, asiantuntijat, työelämäverkosto



## 9 Kuinka monta harjoittelijaa tarvitaan täyttämään odotusten ja resurssien välinen aukko?

**Kristian Schmidt, tuottaja, Teurastamo**

Kulttuuritapahtuma on tekijöidensä näköinen, monesta osasta koostuva summa. Sen tuottamisen perusongelmia ovat lähes poikkeuksetta liian pienet työntekijäresurssit suhteessa odotuksiin. Toiminta voi olla pienellä omalla organisaatiolla tuotettua tai toisaalta valtava vapaaehtoistapahtuma llosaarirockin malliin. Vapaaehtoisten lisäksi alalle opiskelevat harjoittelijat ovat tärkeä osa näiden tapahtumien luonnetta ja toimintaperiaatetta. Moninaisilla motiiveilla varustettuna he ovat kilvan valmiita tarttumaan haasteisiin oma-aloitteisesti ja tarmokkaasti. Tapahtumanjärjestäjälle harjoittelija on ensisijaisesti ilmaista työvoimaa, jolle voi antaa vastuuta. Työntekijä, joka osaa ainakin periaatteessa asiansa. Opiskelijan puolelta odotukset taas ovat hyvin-

kin villit. Jotain kasvomaalauksen järjestämisen ja Flow'n päätuottajan pestin väliltä. Kuten harjoittelijan puolella, niin myös esimiehen puolella odotusten ja todellisuuden välillä on lähes poikkeuksetta aika paljon tyhjää, ja tästä problematiikasta tahdon nyt kirjoittaa löyhästi omiin kokemuksiin pohjaten.

Viimeiset pikkujoulut on juhlistu ja tipattoman tammikuun päätökset jo ainakin kerran huuhdeltu alas. Kaupunki hautautuu lumeen, ja kesän odotus kulminoituu pakkasennätyksiin. Kuin luontodokumentissa konsanaan, voimme kuvitella David Attenboroughin kyyristyneenä jäätyneen kaupungin äärelle. Tunnistettavaan tyyliinsä hän ottaa esiin tapahtumatuottajat kuin uhanalaisen eläinlajin ja alkaa selostamaan: "Suomen lyhyeen kesään valmistautuminen kestää koko talven. Vaikka päällisin puolin on rauhallista, tapahtumaihmissen piireissä kuhisee. Kalenterit täyttyvät tapaamisista ja budjetteja hiotaan. Vahvat selviävät, heikommat sortuvat stressin alle ennen kuin Helsingin tapahtumien vuosiympyrä edes kunnolla nytkähtää alkuasentoonsa..."

Suuret linjat on päätetty jo aiemmin ja kuten niin usein festarikesän jälkeen käy, on loppukesän huumassa myös visioitu. Yleisön, mahdollisten rahoittajien ja itse tapahtumajärjestäjien odotukset suurenevät vuosi vuodelta riippumatta käytössä olevista resursseista. Useimmiten ne pyrkivät lähinnä pieneenemään. Vuoden vaihduttua on yhtäkkiä todella paljon tekemistä, on vaikea edes tietää, mistä aloittaa. Budjettien valmiiksi paukkuva tilanne uuvuttaa ja pännii, eikä sisältöjä välttämättä saa edistettyä ajallaan. Odotusten ja resursien väliin jäävä kuilu on tuottajan näkökulmasta yhtä vakava asia kuin takavuosien reikä otsonikerroksessa. Yksi vastaava kulttuurituottaja hupsahtaa sinne helposti sisään viikoiksi. Lopulta kuitenkin kuilun pohjalta sponsoreille soittavan stressipallon päähän pikkuhiljaa viriää ajatus: "Harjoittelijat, ai niin harjoittelijat!"

Talven keskellä ei monikaan opiskelija voi vapaasti ajatella tulevaa kesää tai tulevaisuuttaan. Mielessä ovat usein maalliset ja akuutit asiat. Arjen uppeluksesta huolimatta on kuitenkin alkamassa taas uusi kulttuurivuosi, ja monen muun lisäksi myös tämä kuopan pohjalta visioiva tuottajamme lupaa mielenkiintoisia mahdollisuuksia tuleville tapahtuma-alan ammattilaisille. Monen ilmoituksen mukaan tarjolla on erilaisia kaupunkikulttuurin näköalapaikkoja urbaanin sykkeen ytimessä joustavalle ja mielellään jo valmiiksi osaavalle teijalle.

Lyhyen tapahtumasesongin täyttävät festarit, happeningit, kokoontumiset, konsertit, markkinatapahtumat, ruokafestarit ym. voi moninaisuudestaan

huolimatta jakaa karkeasti kahteen osaan: voittoa tavoittelemattomiin kulttuuritapahtumiin ja kaupallisiin tapahtumiin, joissa kulttuurikerroksen alla aina piilee jonkin eturyhmän tarve tehdä voittoa. Erilaisista lähtökohdista huolimatta niitä yhdistää työvoimaintensiivisyys. Lähes jokaisen yksittäisen homman takana on ihminen. Vaikka sinänsä on huojentavaa, että koneet tuskin voivat ainakaan heti korvata tapahtumatyöntekijöitä ja tuottajia, on töistä valitettavan usein mahdotonta maksaa harjoittelijalle rahallista palkkaa. Tällöin keskeinen kysymys kuuluu: "Mitä minä hyödyn tästä?"

Edellä mainituista realiteeteista käsin tapahtumanjärjestäjä maalaa jonkinlaisen odotushorisonnin, jonka on tarkoitus herättää harjoittelijan motivaatio. Pääasiat ovat työn kiinnostavuus, haastavuus tai joskus helppous. Kun tarjolla on vain opintopisteitä, kenties tietty tapahtumabrändi cv:ssä tuo tulevaisuuden ammattiodotukset lähemmäs. Jos harjoittelupaikkailmoitus ei soita näitä kelloja, muodostuu palkattomuus usein esteeksi. Joka tapauksessa, samalla kun tapahtumien kevätjulkistukset kilpailevat lumikatastrofiuutisten ja myöhemmin kesärenkaiden vaihtovinkkien kanssa, haastatellaan hakijoita ja solmitaan lähes yhtä paljon harjoittelusopimuksia.

Harjoittelu alkaa usein jo haastattelun aikana. Haastattelija tekee muistiinpanoja ja miettii, millaiseen ja ennen kaikkea miten vastuulliseen tehtävään kyseinen yksilö sopisi. Ideaalia on, jos kokelas ilmoittaa olevansa oma-aloitteinen ja valmis ottamaan vastaan kokonaisuuksia, joita projektinomaisesti edistää. Haastattelun edetessä odotukset kummallakin puolella kasvavat samalla vauhdilla kuin aiemmat täyttyvät. Kyseenalaistamisen tilalle on astunut kilpailu, jonka palkintona on saada hyvä harjoittelija töihin tai toisaalta mahdollisuus ahkeroida ilmaiseksi upeassa paikassa.

Harjoittelupaikat ovat erilaisia, mutta niin on harjoittelijoitakin vähintään yhtä moneen junaan. Monet ovat hyviä, mutta usein perustavanlaatuinen ongelma on se, että ei ymmärretä sitä, miten laaja tapahtumatuotannon kenttä on. Samassa työssä voi joutua tekemään mitä vain vessojen siivoamisesta taiteilijoiden buukkaukseen. Asetetut odotukset eivät juuri koskaan sisällä näitä ääripäitä. Tämä asia on se, mikä esimiehen taas olisi syytä muistaa. Jos kuopan pohjalta huuteleva tuottaja odottaa, että harjoittelija nostaa hänet ylös suosta, on peli usein menetetty. Epätoivon kuilu on joustavaa sorttia, ja sinne mahtuu tuottajan kanssa lopulta hyvin monta alalle pyrkivää. Viisaat tajuaivat riskin ja kääntyvät pois ajoissa. Toisaalta vielä viisaammat saattavat tulla ja tarttua haasteeseen ja nousta sankareina pelastajiksi. "Hyvää duunial!" sanotaan siinä kohtaa.



Harjoittelija on harjoittelija, hänelle kuuluu antaa epäonnistumisen mahdollisuus, koska hän ei lähtökohtaisesti osaa sitä työtä, johon hänet on pestattu. Hän on oikeasti oppimassa jotain uutta!

Mutta yhtä paljon tulee muistaa, että harjoittelupaikat ovat erilaisia ja toimivat lähes aina ahtaassa tilassa suurten visioiden ruokkimana, hyvää tarkoittaen. Siinä piilee yksi ilmaistyoöntensiivisen kulttuurialan ongelma. Yhteiskunnan tuki on aina liian pientä, ja koska raha tulee rahan luo, pienessä maassa vain kourallinen toimijoita pärjää kerrallaan, mutta kaikki haluavat tavoitella unelmiaan ja löytää paikkansa auringossa.

Tähän lopulta kulminoituu tuo odotusten ja realiteettien ero. Harjoittelija ei koskaan ole se harjoitteluilmoituksessa kuvailtu superammattilainen, eikä harjoittelupaikka koskaan se upea jalokivi, jossa kaikki toiveet toteutuvat. Siksi harjoittelijaksi aikovan on hyvä tiedostaa etukäteen tuon odotusten ja resursien välissä ammottavan reiän olemassaolo. Ymmärrys siitä, että harjoittelijan työpanos on usein elimellinen osa koko organisaation toimintaa, on ensimmäinen askel aidossa kommunikaatiossa, ja onnistunut kommunikaatio on ainoa pitävä pohja, jolla tuota odotusten ja realiteettien välillä olevaa aukkoa voidaan tilkitä.



# YHDESSÄ ETEENPÄIN

## Työharjoittelumallien haasteet ja mahdollisuudet

Ammattikorkeakoulutuksen työssäoppimismallit elävät murroksen vuosia. Tutkinto-uudistukset sekä ammatillisen koulutuksen reformi luovat suuntaviivoja uudentilaisille toimintamalleille jotka osallistavat työelämää yhä vahvemmin osaksi opintoja. Vuonna 2018–2019 toteutetun Katiska-hankkeen tavoitteena oli kehittää Metropolia Ammattikorkeakoulun kulttuuripalveluiden ja median osaamisalojen koulutukseen kuuluvaa työssäoppimista. Toimintakentänä oli Kaapelitehtaan ja Suvilahden alueiden luovien yrittäjien, yritysten, taiteilijoiden ja yhdistysten verkosto.

Tässä artikkelikokoelmassa on kattava otoskentän aktiivisten toimijoiden näkemyksiä opiskeluun liittyvän työharjoittelun nykytilasta ja tulevaisuudesta. Ääneen pääsevät sekä työnantajat, järjestötoimijat, opiskelijat että opettajat. Historiasta meillä on paljon opittavaa, ja tulevaisuus tuo tullessaan sekä haasteita että mahdollisuuksia.

Yhdessä tekemällä kaikki voittavat!