

Olli Rinne

# Kulttuurituottaja työharjoittelussa

Metropolia Ammattikorkeakoulu  
Kulttuurituottaja AMK  
Kulttuurituotannon koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
7.2.2012

Tekijä(t) Otsikko	Olli Rinne Kulttuurituottaja työharjoittelussa
Sivumäärä Aika	29 sivua + 3 liitettä 7.2.2012
Tutkinto	Kulttuurituottaja (AMK)
Koulutusohjelma	Kulttuurituotannon koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	-
Ohjaaja(t)	Lehtori Laura-Maija Hero
<p>Tämä opinnäytetyö on selvitys Metropolia AMK kulttuurituotannon koulutusohjelman pakollisesta työharjoittelujaksosta. Työn tarkoituksena on selvittää, millaisena työharjoittelun suorittaneet opiskelijat kokevat prosessin.</p> <p>Työn teoreettinen viitekehys on työssäoppiminen. Käsittelen kirjallisuuden pohjalta työssäoppimisen ja työharjoittelun vahvuuksia sekä heikkouksia. Käyn läpi onnistuneeseen harjoitteluun olennaisia edellytyksiä ja harjoitteluun negatiivisesti vaikuttavia esteitä. Erittelen myös palkattoman ja palkallisen harjoittelun luonteen eriävyyksiä.</p> <p>Selvitystyön kohdetta tarkastelen Metropolian laatiman työharjoitteluohjeen pohjalta. Ohje luo perustan työharjoittelujakson olemukselle ja säännöille. Tarkoituksen, tavoitteiden ja vastuualueiden selvittämisen jälkeen peilasin niitä opiskelijoiden mielipiteisiin ja tuntemuksiin.</p> <p>Tutkimusmateriaali on kerätty opiskelijoilta eri menetelmin. Analysoin opiskelijoiden minulle luovuttamia työharjoitteluraportteja, joissa he käsittelevät työharjoitteluun kirjallisessa muodossa. Käytin myös teema- ja ryhmähaastatteluja osana aineiston keräämisen prosessissa. Opiskelijoiden sijoittumista sekä työtehtäviä kulttuuri- ja taidekentän harjoittelupaikoissa kartoitin solmittujen työsopimusten pohjalta. Materiaalin keräämisessä käytin hyödynni myös sosiaalista mediaa, jossa opiskelijat ja koulutusohjelman henkilökunta ovat käyneet keskustelua työharjoittelusta.</p> <p>Kerätyn tutkimusmateriaalin pohjalta selvisi opiskelijoiden pitävän harjoittelua tärkeänä osana kulttuurituottajan opintoja. Harjoittelua arvostetaan sen antaman kokemuspohjan ja itsevarmuuden johdosta, jonka uskotaan heijastuvan tulevaisuuden työnhaussa ja työskentelyssä.</p> <p>Selvityksessä kuitenkin ilmeni kehittämistarpeita harjoitteluprosessissa. Nämä heikkoudet ja uhkat liittyvät mm. järjestelmän väärinkäyttöön, heikkoon ohjaukseen ja työnantajan tietämättömyyteen.</p>	
Avainsanat	työharjoittelu, työssäoppiminen

Author(s) Title	Olli Rinne Internship for a Cultural Management Student
Number of Pages Date	29 pages + 3 appendices 7.February.2012
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	Cultural Managemet
Specialisation option	-
Instructor(s)	Laura-Maija Hero, Lecturer
<p>The present thesis reports on the internship period of cultural management students. The aim of this thesis is to survey how the students experience their internship period. The theoretical framework of this thesis consists of work based learning. The strengths and the weaknesses of work based learning are evaluated through theoretical literature. Subsequently, the requirements for a successful internship are pointed out and the matters that might interrupt the process of internship. I also analyze the difference between salaried and unpaid work placement</p> <p>I analyze the process of internship through Metropolia's written instructions for work placement. These instructions lays the foundation on the internship policies. The present thesis compares Metropolia's written instructions and priorities with students experiences and opinions.</p> <p>The research material of this thesis has been collected by utilizing different methods. I gathered and analyzed the students internship reports, where the students reflect their experiences of their work placement period. I also organized two group interviews and theme interviews with students. Following this, internship contracts were analyzed to monitor the way the students placed in the field of art and culture. Finally, a discussion on internships in social media was followed between the students and personnel of the degree programme.</p> <p>The results indicated that the students highly value the internship period as a part of their studies. An increase of work experience and self-confidence was seen as the best motives in the process. The students felt that the work placement period will ease their employment and practical working in the future. The report also unveils development needs in the process of internship. These matters are emphasized mainly with misuse of the work placement system, weak supervision of work and unawareness of the employer.</p>	
Keywords	internship, work based learning

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työssäoppiminen	2
2.1	Työssäoppimisen mahdollisuudet, vahvuudet, uhat ja heikkoudet (SWOT)	3
2.2	Edellytykset työssäoppimiseen	4
2.3	Oppimisen esteet	6
2.4	Näkökulmia palkattomaan ja palkalliseen harjoitteluun	7
3	Metropolia AMK kulttuurituotannon työharjoittelu	7
3.1	Tarkoitus	7
3.2	Tavoitteet	8
3.3	Vastuut ja menettelyt	8
4	Kuinka työharjoittelu koetaan?	9
5	Tutkimusmenetelmät, aineiston keräämisen prosessi	9
5.1	Haastattelut	10
5.2	Työharjoitteluraportit	11
5.3	Facebook	11
5.4	Yritysanalyysi	12
5.5	Yhteenveto kerätystä aineistosta	12
6	Työharjoittelu opiskelijoiden näkökulmasta	13
6.1	Työharjoittelijoiden sijoittuminen	13
6.2	Haastatteluiden purku	20
6.2.1	Harjoittelun tärkeys ja onnistuminen	20
6.2.2	Oppiminen harjoittelussa	21
6.2.3	Ammatillinen identiteetti	21
6.2.4	Hyöty työllistymisen kannalta	22
6.2.5	Harjoittelun kehittäminen	22
6.3	Keskustelua sosiaalisessa mediassa	23
7	Pohdinta	25

Lähteet

Liitteet

Liite 1. Työharjoitteluinfo

Liite 2. Työharjoittelusopimus

Liite 3. Toimintaehdotus

## **1 Johdanto**

Idea työhöni, ”kulttuurituottaja työharjoittelussa” tuli ammattikorkeakoulu Metropolian kulttuurituotannon koulutusohjelman tarpeesta saada selkoa työharjoittelun nykytilaan ja mahdollisiin kehitystarpeisiin. Itselläni koulutusohjelman opiskelijana ja työharjoittelujakson suorittaneena oli luontainen kiinnostus ja käytännön kokemus aiheesta.

Työharjoitteluprosessi on herättänyt vilkasta keskustelua opiskelijakunnan keskuudessa koko nelivuotisena opiskeluaikanani. Kuitenkin viimeisen vuoden aikana on työharjoittelu noussut yhdeksi puhutuimmista ja tunteita herättävimmistä aiheista.

Peruslähtökohtana keskusteluissa on ollut useiden opiskelijoiden turhautuminen palkatta suoritettavaan työharjoitteluun ja vaatimustasoltaan liian alhaisiin työtehtäviin työharjoittelupaikalla. On siis koettu, että kulttuurialan työharjoittelupaikkoja tarjoavat tahot eivät aina tarjoa kulttuurituottajan koulutusta ja yksittäisten opiskelijoiden osaamistasoa vastaavia työtehtäviä ja korvausta tehdystä työstä.

Yllä kirjoittamani perusteella, ei pidä kuitenkaan olettaa, etteivätkö opiskelijat arvostaisi tai haluaisi suorittaa pakollista 3 kk tai 6 kk työharjoittelujaksoa osana opintojansa.

Velloneen keskustelun, niin negatiivisen kuin positiivisen, pohjalta ryhdyin selvittämään kulttuurituotannon opiskelijoiden kokemuksia ja tämän hetkisiä tuntemuksia työharjoittelusta. Päätin selvittää dokumenttianalyysin keinoin missä opiskelijat ovat suorittaneet harjoittelun ja mitä työtehtäviä heillä on ollut. Kokosin yritys- ja työtehtävä-analyysiin kyseiset tiedot suoritetuista harjoitteluista vuosilta 2004 – 2010. Opiskelijoiden asenteita ja mielipiteitä työharjoitteluun selvitin ryhmä- ja teemahaastatteluiden avulla sekä opiskelijoiden minulle luovuttamien työharjoitteluraporttien kautta. Asenteiden ja kokemusten selvittämiseen käytin hyväkseni myös Metropolian kulttuurituottajien käyttämiä sosiaalisia medioita, joissa on käyty keskustelua työharjoittelusta.

Työni teoreettinen viitekehys pohjautuu työssäoppimisesta julkaistuun tutkimusmateriaaliin. Työharjoittelun pohjimmainen tarkoitus on saada käytännön työelämän kokemusta sekä oppia tekemällä käytännön työtä. Teoriaosuudessa avaan lukijalle työharjoitteluun liittyviä työssäoppimisen teorioita sekä käytäntöjä.

## 2 Työssäoppiminen

Työssäoppimisen rakenne ja termin sisältö on laaja-alainen ja sitä voi tarkastella sekä tulkita usealta eri kantilta. Tarkastelen työssäni ilmiötä hyvin käytännönläheisesti. Tutkiessani työssäoppimisesta kirjoitettua kirjallisuutta, pyrin löytämään malleja ja kehittämisteorioita, jotka käsittelevät läheisesti tutkimusaiheeni, kulttuurituotannon koulutusohjelman opiskelijan työharjoittelujaksoa.

Opetushallitus kuvaa työssäoppimista seuraavanlaisesti:

”Työssäoppiminen tarkoittaa työpaikoilla, aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista. Oppilaitos vastaa työssäoppimisen käytännön järjestelyistä. Opiskelija osallistuu myös itse työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.”  
(Opetushallitus internetsivu, luettu 5.1.2012)

Petri Pohjonen teoksessaan ”Työssäoppiminen – Ammatillisen osaamisen perusta” on pohtinut ja määritellyt työssäoppimista ja sen eri tasoja laajalti. Hän toteaa, ettei suomalainen alan kirjallisuus pysty antamaan yhtä selvää määritelmää työssäoppimiselle. Pohjonen on kerännyt muutamien koulutuksen asiantuntijoiden määritelmiä seuraavanlaisesti:

- Omaan osaamiseen ja kokemukseen perustavaa ja aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista.
- Ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla, oppilaitoksessa kontaktijaksolla, ohjausta työpaikoilla.
- Yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat.
- Ammattitaitojen, persoonallisuuden sekä metataitojen kehittämistä itse työprosessissa siihen liittyvän ohjauksellisen ja yhteistoiminnallisen tuen saattelemana.

- Työn ja oppimisen yhteensovittaminen, jäsentäminen ja organisoiminen siten, että se virittää yksilön uuden tiedon ja onnistumisen etsintään sekä tuottaa ohessa parempia työtuloksia. (Pohjonen 2004, 80-81)

Opetushallituksen määritelmän mukaisesti olen työssäni keskittynyt opintoihin sisältyvien työssäoppimiskäytäntöjen selvittämiseen, jotka ilmenevät kulttuurituotannon koulutusohjelmassa työharjoittelujakson muodossa. Alleviivaan tätä siksi, että Pohjosen keräämissä asiantuntijamääritelmissä työssäoppimista määriteltiin myös opiskelujen ulkopuolelta, jo vakituisesti ammatissa toimivan henkilön tai yhteisön oppimisena.

Valitsemani työssäoppimisen tutkimusalueen määrittelyyn voidaan sisällyttää ainakin seuraavat prosessit, joiden tuloksena ja tuotteena syntyy työssäoppimista:

- Opetussuunnitelman perusteiden mukaiset tavoitteet
- Henkilökohtainen opetussuunnitelma
- Itsearviointia ohjaavat toimenpiteet ja välineet
- Vaihtelevat työtehtävät
- Nimetty työpaikkaohjaaja ja vuorovaikutusmahdollisuudet
- Oppilaitoksessa järjestetyt lähiopetusjaksot, jotka ohjaavat, kokoavat ja syventävät työpaikoilla toteutettua oppimista. (Lasonen 2001, 30)

Yllä luettelemani prosessit antavat oppilaitoksessa opiskelevalle työharjoittelijalle hyvät lähtökohdat kehittää itseään ja mahdollisesti myös organisaatiota harjoittelunsa aikana. Ei pidä kuitenkaan unohtaa itse oppijan suurta roolia koko oppimisprosessissa. Vastuu oppimisesta on nimittäin viimekädessä oppijalla. Tärkeimmät työkalut hänelle ovat kysymykset, ajattelu, tiedon kerääminen, analysointi, keskustelu, opitun soveltaminen ja tulosten seuranta. (Grönfors 2010, 19)

## 2.1 Työssäoppimisen mahdollisuudet, vahvuudet, uhat ja heikkoudet (SWOT)

Käsiteltyäni työssäoppimisen perusolemusta ja peilattuani sitä tutkimuskohteeseeni edellisessä luvussa, esitän nyt useasta eri lähteestä kootun swot –analyysin. Kaavio sisältää näkökulmia työssäoppijan (opiskelijan), työnantajan ja oppilaitoksen kannalta.



Työharjoittelun swot – analyysi (Pohjonen 2004, 43, Grönfors, 2010, 32-33)

<p><b>VAHVUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teorian ja käytännön kohtaaminen</li> <li>- Käytännönläheinen täsmäkoulutus</li> <li>- Osaamisen kehitys ja työkokemus</li> <li>- Eri osapuolten välinen yhteistyö</li> <li>- Koulutuksen monipuolisuus</li> <li>- Uudet ideat ja kehitysnäkökulmat</li> <li>- Yrityksen henkilöstökehitys</li> </ul>	<p><b>MAHDOLLISUUDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työelämän ja koulutuksen lähentyminen</li> <li>- Turvallinen sisäänajo työelämään</li> <li>- Vahvistuva ammattitaito</li> <li>- Toimijoiden yhteistyö ja verkostoituminen</li> <li>- Nopea tapa kouluttaa työntekijöitä</li> <li>- Lisääntyvä työvoiman liikkuvuus</li> <li>- Hyvä kustannus-hyötysuhde</li> <li>- Lähtökohta koulutuksen kehittämiseen</li> </ul>
<p><b>HEIKKOUEDET</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ei aikaa ohjaukseen</li> <li>- Ohjauksen laatukysymykset</li> <li>- Epäselvät roolit</li> <li>- Sitoutumattomuus</li> <li>- Aikataulujen sovittamisongelmat</li> </ul>	<p><b>UHAT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Riittämätön yhteistyö toimijoiden välillä</li> <li>- Järjestelmän väärinkäyttö, ”orjatyö”</li> <li>- Vaikeat suhdannevaihtelut</li> <li>- Negatiivinen talouskehitys</li> <li>- Yritysten motivaation lasku</li> <li>- Opiskelijoiden motivaatio loppuu, kun työstä ei saa palkkaa</li> <li>- Syrjäytymisvaikutukset, pettymykset</li> <li>- Henkilöstön suhtautuminen kielteisesti</li> </ul>

## 2.2 Edellytykset työssäoppimiseen

Jotta edellisessä luvussa esitellyt mahdollisuudet ja vahvuudet saadaan esille sekä uhat ja heikkoudet voidaan välttää, on luotava asialliset edellytykset työssäoppimiselle.

Tärkeänä edellytyksenä onnistuneelle oppimiselle ja harjoittelulle pidetään suunnitelmallisuutta. Teoksessa Työssäoppiminen – mitä se on? kuvataan suunnitelmattoman ja suunnitelmallisen työssäoppimisen ja työohjauksen eroa seuraavanlaisesti.

## Suunnittelematon työssäoppiminen ja työnohjaus

Oppija työskentelee kokeneen ammattilaisen ohjauksessa. Tämän kokemukset ohjaajana ovat vähäiset ja hänen osaamisessaankin voi olla aukkoja jollain spesiaalialueilla. Eri ammattilaisten välillä on suuria eroja sen suhteen, millaisia menetelmiä he käyttävät, mitä asioita he painottavat ja millaisia tuloksia he saavuttavat. (Pohjonen 2004, 110)

Oppija työskentelee kokeneen ammattilaisen rinnalla työtoverina. Harvoin tämä kuitenkaan tietää, milloin ja miten hänen tulisi antaa ohjausta oppimistapahtuman aikana. (Pohjonen 2004, 111)

### *Suunniteltu työssäoppiminen ja työnohjaus*

Oppija työskentelee kokeneen työntekijän ohjauksessa, jolla on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja joka hallitsee työkokonaisuuden. Kokeneiden työntekijöiden käyttämät ohjausmenetelmät, käsiteltävät asiat ja saavutetut tulokset eivät juuri poikkea toisistaan. (Pohjonen 2004, 111)

Oppija työskentelee kokonaan ohjaajan rinnalla työtoverina. Ohjaajalla on selkeä käsitys siitä, milloin hänen ohjaustaan tarvitaan ja miten sitä tulee antaa. Oppimistulokset ovat suhteellisen helposti ennakoitavissa. (Pohjonen 2004, 111)

Suunnitelmallisuuden rinnalle Grönfors on nostanut seuraavia tekijöitä, jotka toimivat edellytyksinä työssäoppimiseen ja harjoitteluun:

- Innostus, kiinnostus ja uteliaisuus
- Asenne ja suhtautuminen
- Kommunikointi ja vuorovaikutus
- Tunteet
- Käyttäytyminen
- Motivaatio
- Suunniteltu aikataulu
- Organisaation tuki

(Grönfors 2010, 26-31)

Kuten ylläluetelluista huomaa, ei työssäoppimisen edellytykset poikkea merkittävästi normaalin työyhteisön sisällä vaikuttavista tekijöistä. Asiallisella käyttäytymisellä, innokkuudella ja hyvillä sosiaalisilla taidoilla on huomattava vaikutus oppimiseen ja kehittymiseen.

### 2.3 Oppimisen esteet

Esteitä ja hidasteita prosessissa saattaa koitua kolmelle eri prosessin toimijalle, jotka ovat opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä. Kulttuurituotannon opiskelijan työharjoitteluun mahdollisesti negatiivisesti vaikuttavat asiat voivat esiintyä esimerkiksi sitoutumisessa ja itseohjautuvuudessa.

Opiskelijan voi olla vaikea sitoutua harjoitteluun ja osallistumiseen. Tästä johtuen oppiminen ja kehitys voivat jäädä vajavaisiksi.

Opiskelijan tulisi olla itseohjautuva, aktiivinen ja motivoitunut sekä utelias etsimään tietoa – näiden puute tai vähäisyys estää oppimista. Hankaluuksia saattavat aiheuttaa odotukset ”vanhan mallin” toiminnan pohjalta, jolloin odotetaan tarkkaan määriteltyjä rakenteita, opettamista, valmiina annettavia asioita ja tarkkaa ohjausta. (Grönfors 2010, 37)

Työpaikalla pitäisi vallita ilmapiiri, joka maksimoisi hyödyn sekä opiskelijalle että työnantajalle. Jos kukaan työpaikalle ei ole kiinnostunut opiskelijasta tai hänen työpanoksestaan, niistävä saatava hyöty jaa vähäiseksi organisaatiolle. Myös työntekijän arvostus työnantajaansa kohtaan tällöin voi vähetä ja hän saattaa vaihtaa harjoittelupaikkaa heti tilaisuuden tullen tai hoitaa työnsä puutteellisesti. Oppimisen kannalta ilmapiirillä voi myös olla vaikutusta. (Grönfors 2010, 38)

Koulutuksen järjestäjän tulisi ottaa huomioon opintoja suunnitellessaan työssäoppimiseen liittyviä opintokokonaisuuksia. Koulutuksen järjestäjän olisi myös hyvä varata aikaa oppimisen ohjaukseen, keskusteluihin ja seminaareihin.

(Grönfors 2010, 38)

## 2.4 Näkökulmia palkattomaan ja palkalliseen harjoitteluun

Olen aiemmin luvussa käsitellyt harjoittelua pitkälti oppimisprosessin kautta. Otan nyt teoriakehykseen mukaan harjoittelun ja työn eroja. Laissa on määrätty harjoittelun olevan osa tutkintoa ammattikorkeakoulussa. Lakiin pohjaten harjoittelu voi olla palkallista tai palkatonta. Mikäli palkkaa ei harjoittelujaksolta makseta, harjoittelun on oltava luonteeltaan työhön tutustumista. Sisällöltään työ ei tällöin saa sisältää vaikeita itsenäisesti suoritettavia tehtäviä. Varsinkin palkattomasti harjoittelua suorittaessa on syytä varmistaa, että harjoitteluohjaaja on paikalla ja aktiivinen.

(Opiskelupaikka internetsivu, luettu 17.1.2011)

Palkallisessa työharjoittelussa harjoittelija suorittaa samoja tai samanlaisia työtehtäviä vakituisten työntekijöiden kanssa. Maksetun korvauksen määrä on täysin sopimuksenvarainen asia. Työsopimuslakiin on kuitenkin kirjattu säännös, jonka mukaan työstä on aina maksettava tavanomainen ja kohtuullinen korvaus. Harjoittelijan on siis hyvä olla perillä työlainsäädännöstä ja tutustua harjoittelupaikalla mahdollisesti noudatettavaan työehtosopimukseen. Yleisenä tendenssinä on ollut, että harjoittelijan palkka on vakituisen työntekijän palkkaa pienempi. Mikäli harjoittelijan tehtävät yltyvät yli työhön tutustumisen luonteen, on harjoittelijalla oikeus vaatia rahallista korvausta tehdystä työstä.

(Akava internetsivu, luettu 17.1.2012)

## 3 Metropolia AMK kulttuurituotannon työharjoittelu

Kuvaan kehitystyön kohdetta, kulttuurituottajan pakollista työharjoittelua, koulutusohjelman laatiman työharjoitteluinfon avulla. Työharjoittelusta on säädetty asetukset lakiin ammattikorkeakouluopinnoista. Nämä säädökset tekevät suuret linjaukset harjoittelujaksolle. Koulutusohjelma saa kuitenkin määrätä useita käytännön toimenpiteitä.

### 3.1 Tarkoitus

Asetus 256/95 ammattikorkeakouluopinnoista määrää, että ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu ammattitaitoa edistävää harjoittelua, jonka

laajuus on kulttuurituotannon koulutusohjelmassa 30 op. Harjoittelun tarkoituksena on antaa opiskelijalle tietoja, taitoja sekä kokemusta työelämästä yleensä ja etenkin opiskeltavalta alalta. Harjoittelun aikana opiskelija tutustuu alan työtehtäviin, työntekijöiden asemaan ja työympäristöön.

Työharjoittelun ohje opiskelijalle ja työnantajalle löytyy liitteestä 1.

### 3.2 Tavoitteet

Työharjoittelun tulee olla monipuolista työtä. Tämän toteutuakseen on harjoittelulle laadittu tavoitteet. Harjoittelulla pyritään antamaan opiskelijalle tietoja, taitoja sekä kokemusta työelämästä ja opiskeltavalta alalta. Tähän pyritään tutustuttamalla opiskelija erilaisiin työtehtäviin, työelämän organisaatioihin ja työympäristöihin. Harjoittelun aikana opiskelija perehtyy ammattialansa vaatimuksiin, työolosuhteisiin, työn järjestelyyn ja eri henkilöstöryhmien yhteistoimintaan. Työssäoppimisen kautta edistetään myös ammattikorkeakoulun ja työelämän välisiä yhteyksiä ja harjoittelijan kokemuksia yrittäjyydestä. Työharjoittelulla voidaan lisätä opiskelijan opiskelumotivaatiota, lisätä työelämäkontakteja ja auttaa opiskelijaa työllistymään. (Metropolia työharjoitteluohje)

### 3.3 Vastuut ja menettelyt

Vastuu työharjoittelun onnistumisesta on jaettu neljälle eri taholle, työnantajalle, opiskelijalle, Metropolia ammattikorkeakoululle ja tutoropettajalle.

Työnantajan tulee nimetä palveluksessaan olevan yhteyshenkilön, joka toimii työnantajan edustajana harjoittelun valvonnassa ja järjestämisessä. Yhteyshenkilön tehtävänä on antaa oppilaitokselle ja opiskelijalle tarpeellisia työhön ja työympäristöön liittyviä tietoja. Työnantajan määräämä henkilö tekee harjoittelijan kanssa työsopimuksen, mikäli harjoittelijalle maksetaan harjoitteluajalta palkkaa. Muussa tapauksessa sopimus tehdään ammattikorkeakoulun kanssa. Opiskelijan työturvallisuus on yhteyshenkilön vastuulla. Oppilaitoksen tulee kuitenkin vakuuttaa opiskelija, mikäli harjoittelija ja työnantaja eivät tee työsopimusta keskenään. Opiskelija ja yhteyshenkilö laativat yhteistyössä työharjoittelusuunnitelman, jossa määritellään opiskelijan tehtävät, vastualueet ja oppimistavoitteet. Suunnitelman laatimisen lisäksi

opiskelija vastaa ensisijaisesti itse harjoittelupaikan hankinnasta. Opiskelijan tulee ennen harjoittelun aloittamista hyväksyttää harjoittelupaikka tutor-opettajalla. Harjoittelun aikana opiskelijan tulee pitää oppimispäiväkirjaa ja pohtia mahdollista opinnäytetyön aihetta. Opiskelija laatii harjoittelusta loppuraportin, josta on laadittu ohjeet erikseen. (Metropolia työharjoitteluohje)

#### **4 Kuinka työharjoittelu koetaan?**

Työni pääasiallinen tarkoitus on selvittää kulttuurituotannon opiskelijoiden mielipiteitä, kokemuksia ja tunteita pakollista työharjoittelujaksoa kohtaan. Näitä tunteisiin ja kokemuksiin perustuvia kysymyksiä ja mahdollisia ongelmia olen pitänyt työni punaisena lankana läpi koko prosessin. Kysymys voidaan muotoilla, millaisena työharjoittelu koetaan ja miten sitä tulisi kehittää? Tämä siksi, koska ongelmaseikkojen tunnistaminen luo mahdollisuuden kehitystoimenpiteille ja avoimelle keskustelulle. Työharjoittelun olemuksen selvittämiseksi, koin tarpeelliseksi selvittää mihin opiskelijat ovat sijoittuneet harjoitteluissa ja minkälaisia työtehtäviä heillä on ollut.

Tehdessäni työharjoittelun suorittaneille opiskelijoille haastatteluja, noudatin seuraavista kysymyksistä muodostuvaa haastattelurunkoa läpi prosessin:

Kuinka onnistunutta työharjoittelu oli?

Ammatti-identiteetin kehittyminen?

Työharjoittelun työllistävä vaikutus tulevaisuudessa?

Kuinka kehittää työharjoittelua?

#### **5 Tutkimusmenetelmät, aineiston keräämisen prosessi**

Teen tutkimuksellista kehittämistyötä Metropolia Ammattikorkeakoulun tilauksesta. Koen mielekkääksi sen, että tutkimukseni tarkoituksena on kehittää itselleni jo tutuksi

tullutta organisaatiota ja sen toimintaa. Tämä antaa minulle hyvän lähtökohdan hahmottaa ja tunnistaa kohteen kehittämistarpeita.

Ongelmaperusteinen kehittämiskohteeni, jonka tavoitteena on kehittää ammattikorkeakoulu opiskelijoiden pakollista työharjoittelua, syntyi tilaajan tarpeesta tarkastella työharjoittelun tilaa ja sen käytäntöjä.

Tarkoituksena oli saada mahdollisen relevanttia tietoa siitä, miten työharjoittelua voisi ja tulisi kehittää opiskelijoiden näkökulmasta. Heillä on ensisijainen tieto ja käytännön kokemus harjoittelusta. Tutkimuksellisen kehitystyön punaisena lankana on tuottaa sellaista tietoa työelämästä, joka kehittää ja uudistaa työelämän osaamis- ja tietopohjaa. Alustavia tavoitteita ja tutkimuskohdetta rajatessa, oli mielestämme tutkimuksellani mahdollisuudet vastata tähän kehittämistyölle asetettuun tavoitteeseen.

Lähestymistapani tutkittavaan kohteeseen on tapaustutkimuksen periaate. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että en niinkään hae tutkimuksellani konkreettisia käytännön toimenpiteitä heti käyttöön valjastettaviksi, vaan pyrin luomaan kehittämisideoita ja ratkaisuehdotuksia työharjoittelun ongelmakohtiin. Tärkeää tutkimuksessa on myös nostaa esille opiskelijoiden keskuudessa pinnalle nousseita epäkohtia harjoitteluprosessissa. (Ojasalo 2009, 55 )

## 5.1 Haastattelut

Käytin aineiston keruuseen kahta eri haastattelumenetelmää, teemahaastattelua ja ryhmähaastattelua. Haastateltavat olivat kaikki Metropolia AMK kulttuurituotannon opiskelijoita. Edustettuina oli useampia eri vuosikursseja. Yhteistä kaikille oli kuitenkin se, että jokainen oli suorittanut työharjoittelujakson kokonaisuudessaan. Haastatellut eivät halunneet tulla tunnistettaviksi haastatteluiden pohjalta. Tämän takia tulosluvussa haastatellut ovat anonyymeja. Ryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä 11 henkilöä ja teemahaastatteluihin 9 henkilöä.

Teemahaastatteluissa olin kaksin haastateltavan kanssa. Nauhoitin keskustelumme ääninauhurille, josta kerättyä aineistoa on helppo myöhemmin käsitellä. Olin ennen haastatteluja laatinut haastattelurungon, joka koostui työni tutkimuskysymyksistä.

Käsiteltävästä aiheesta oli haastattelun kummallakin osapuolella omakohtaisia kokemuksia, joten haastattelu pysyi koossa keskustelun muodossa. Jokaisen haastateltavan kanssa käytyyn keskusteluun sisällyttiin kuitenkin samat teemat ja pääkysymykset, joskaan en täysin samoissa muodoissa. (Ojasalo 2009, 99-100)

Ryhmähaastatteluita järjestettiin kaksi kappaletta. Näihinkin haastatteluihin osallistui kulttuurituotannon opiskelijoita. En toiminut itse haastatteluiden vetäjänä. Haastattelut järjestettiin menetelmäopinnot opintojakson yhteydessä, jonka oppimistavoitteisiin kuuluu oppia erilaisia kehittämistyön tekemiseen liittyviä menetelmiä. Kurssilla toteutetut ryhmähaastattelut toimivat samalla opiskelijoiden oppimistilaisuutena ja työni aineiston keruumenetelmänä. Haastattelijoille oli annettu etukäteen tutkimuskysymyksiä, joiden pohjalta heidän tuli ohjata keskustelua. Ryhmähaastattelut tehtiin yksilöhaastatteluiden tueksi. Haastattelutilanteessa vetäjä osoittaa kysymyksiä niin koko ryhmälle kuin yksilöillekin. Tämä luo mahdollisuuden runsaammalle keskustelulle kuin yksilöhaastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 61)

## 5.2 Työharjoitteluraportit

Opiskelijoiden tulee kirjoittaa työharjoittelujaksostaan työharjoitteluraportti, jossa palataan harjoitteluajan tehtäviin, tavoitteisiin ja suorituksiin. Toisena menetelmänä käytin dokumenttianalyysia. Kyseisessä menetelmässä pyritään tekemään päätelmiä kirjalliseen muotoon esitetyistä aineistoista (Ojasalo, s 121). Pyysin opiskelijoilta tutkimusaineistoksi heidän kirjoittamiaan työharjoitteluraportteja. Sain opiskelijoilta osaksi aineistoani 8 kpl työharjoitteluraportteja vuosilta 2007 – 2010. Näistä raporteista pyrin löytämään sisältöä, jolla voisi löytää vastauksia asettamiini tutkimuskysymyksiin. (Ojasalo, s 121) Dokumenttianalyysin menetelmän vahvuus, joka on sen herkkyys asiayhteydelle, on havaittavissa työssäni. Selvityksen kohteena oleva työharjoittelu esiintyy raporteissa luonnollisessa ympäristössään, siis ei analysointia varten tehdyssä materiaalissa (Ojasalo 2009, 121).

## 5.3 Facebook

”Metropolian kulttuurituottajat” Facebook - ryhmä on tarkoitettu opiskelijoiden ja koulutusohjelman henkilökunnan keskustelu- ja tiedonvälityskanavaksi. Ryhmä ei ole



oppilaitoksen perustama, vaan opiskelijoiden. Syksyllä 2011 sivustolla syntyi keskustelu työstä ja palkkauksesta. Työharjoittelu kasvoi osaksi keskustelua, sillä moni tuntui olevan jollain tavalla tyytymätön prosessin menetelmiin. Ryhdyin prosessoimaan käytyjä keskusteluja. Yksittäisiä puheenvuoroja ja kommentteja selvitettävän aihealueen piiristä sivustolla oli lähes sata. Valitsin puheenvuoroista ja kommentteista yhteensä 11 kpl mielenkiintoisimpia ajatuksia työhöni suorina lainauksina. Aineisto on ensisijaisen arvokasta, sillä kyseisellä foorumilla keskustelevat vain yhteisöön kuuluvat henkilöt. Tämä loi keskustelulle luotettavan ympäristön, jossa keskustelijoiden on helppo kertoa mielipiteitään ja olla eri mieltä. Se, että keskustelu käydään tietokoneiden välityksellä, laskee monelle rimaa ottaa osaa keskusteluihin. Valitsemieni kommenttien kirjoittajilta pyysin luvan lainata heidän ajatuksiaan ja tehdä nimettömiä sitaatteja tähän selvitykseen.

#### 5.4 Yritysanalyysi

Selvityksessä neljäntenä tutkimusaineistona käytin vuosilta 2004 – 2010 tehtyjä työharjoittelusopimuksia. Sopimuksia oli yhteensä 105 kpl. Dokumenteista selvitin työharjoittelupaikkojen luonnetta. Analysoin sopimuksista jokaisen harjoittelijan työharjoittelupaikan toimialan, toimialasektorin sekä harjoittelijan työtehtävän. Lähes jokaisesta sopimuksesta nämä tiedot löytyivät. Sain koulutusohjelmalta kaikki työsopimukset analysoitavakseni siten, että niistä oli poistettu opiskelijan henkilötiedot. Yritysanalyysi on selvitykselleni erittäin hyvä sisältö, sillä se antaa kattavan kuvan siitä mihin kulttuurituotannon opiskelijat sijoittuvat työharjoitteluun.

#### 5.5 Yhteenveto kerätystä aineistosta

Pyrin kokoamaan selvitystä varten tarvittavan laajan materiaalipankin, joka on kerätty mahdollisimman läheltä opiskelijoita. Työhöni liittyneiden haastatteluiden ja raporttien sekä lähteenä käytetyn sosiaalisen median keskusteluiden piirissä on noin 50 kulttuurituotannon opiskelijaa. Tämä on koko kulttuurituotannon tämän hetkisestä opiskelijamäärästä noin 1/3. Työsopimuksista laatimissani kaavioissa olen hyödyntänyt kaikkien koulutusohjelman opiskelijoiden työsopimukset, jotka olivat arkistoitu. Mitä tulee asenteiden ja mielipiteiden selvittämiseen tässä työssä, olen joutunut hieman yleistämään, sillä kaikkien opiskelijoiden mietteitä en ole selvittänyt perinteisin

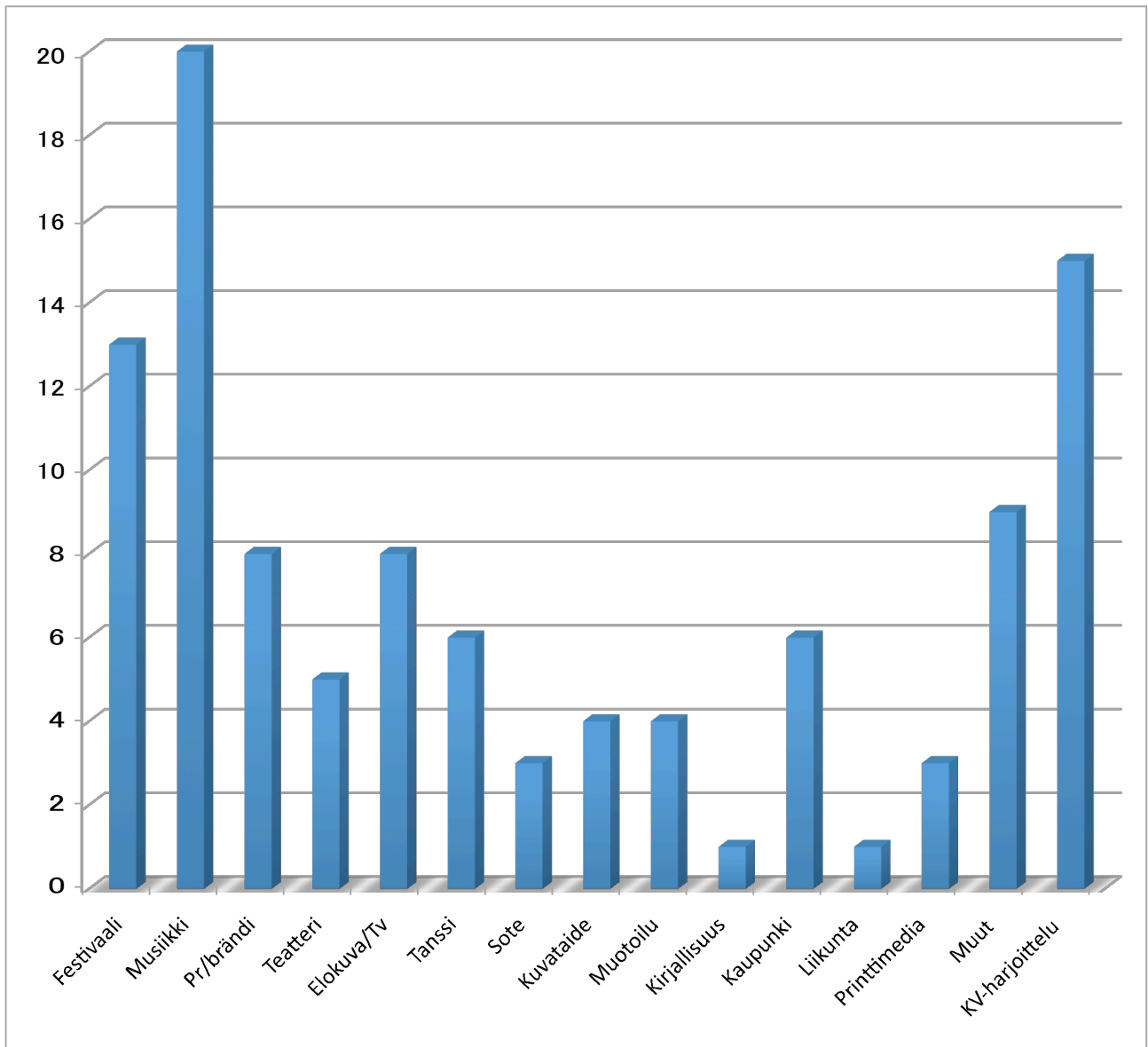
tutkimusmenetelmin. Tätä seikkaa tosin kompensoi hiljainen tietoni aiheesta. Yritysanalyysiin perustuvilla luvuilla on selkeää faktapohja, jotka perustuvat solmittuihin työsopimuksiin.

## **6 Työharjoittelu opiskelijoiden näkökulmasta**

Tässä luvussa käsittelen ja kuvaan selvittämiäni vastauksia ja heränneitä huomioita tutkimuskysymysten sekä keräämäni materiaalin pohjalta. Ensin luon katsauksen missä ja millä työtehtävillä harjoittelut ovat suoritettu. Toisessa luvussa keskityn tekemieni haastatteluiden ja dokumenttianalyysien sisältöihin ja niiden analysointiin.

### **6.1 Työharjoittelijoiden sijoittuminen**

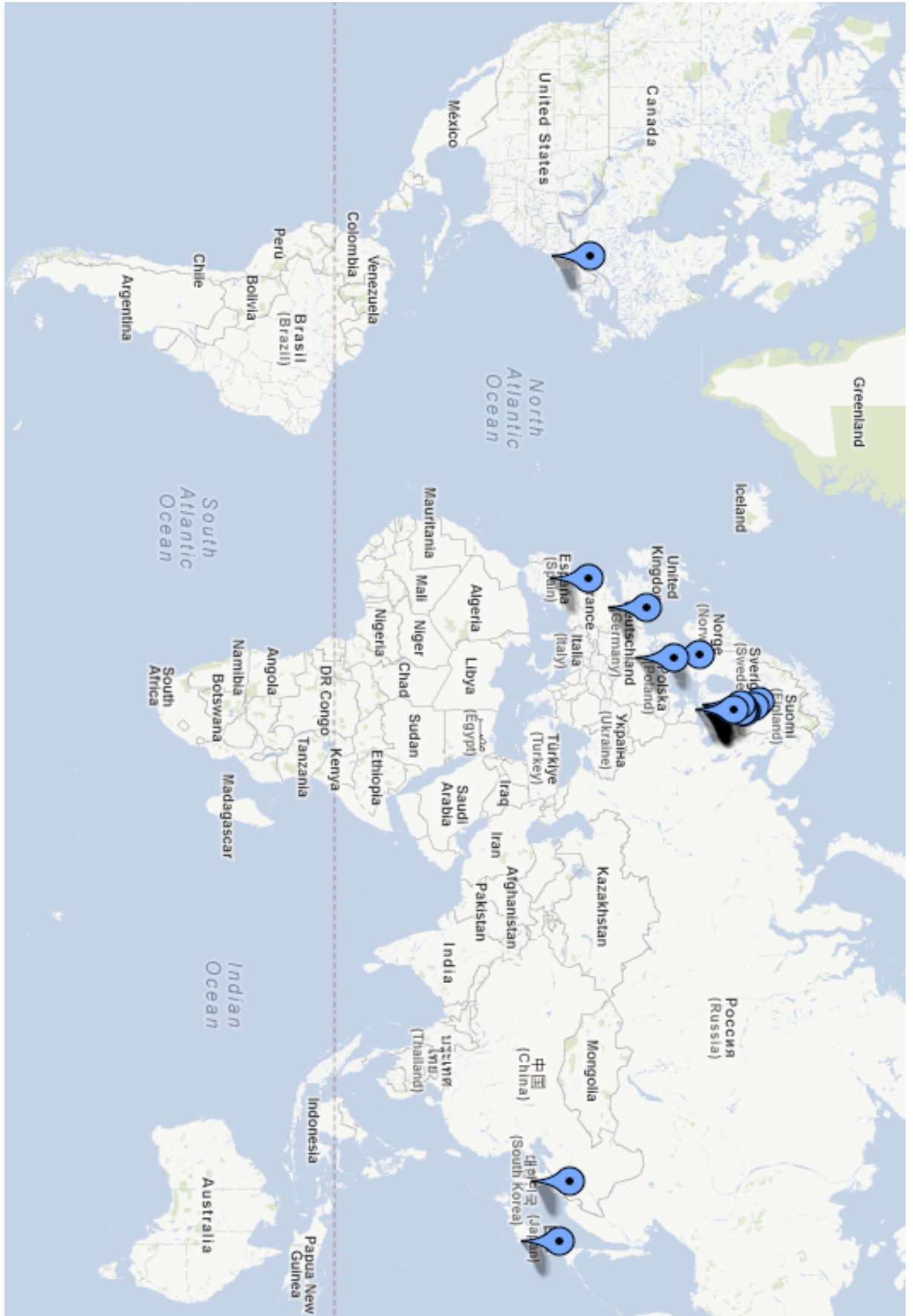
Työharjoittelun perusolemuksen selvittämisen jälkeen aloin käsitellä työharjoittelusopimuksia, joiden pohjalta olen seuraavat kuvaajat ja kaaviot laatinut. Sopimuksia analysoimalla sain tietoa kulttuurituotannon koulutusohjelman työharjoittelijoiden sijoittumisesta työkentällä. Kokosin yhteen kolmen eri harjoittelupaikkaa koskevan selvityskohteen tiedot. Nämä selvityskohteet ovat harjoittelupaikan toimiala, toimialasektori ja työharjoittelijan työnkuvaus.



Kuvio 1. esittää työharjoittelupaikkojen (105 kpl) jakautumista eri toimialoille Metropolia AMK kulttuurituotannon koulutusohjelmassa vuosina 2004 - 2010.

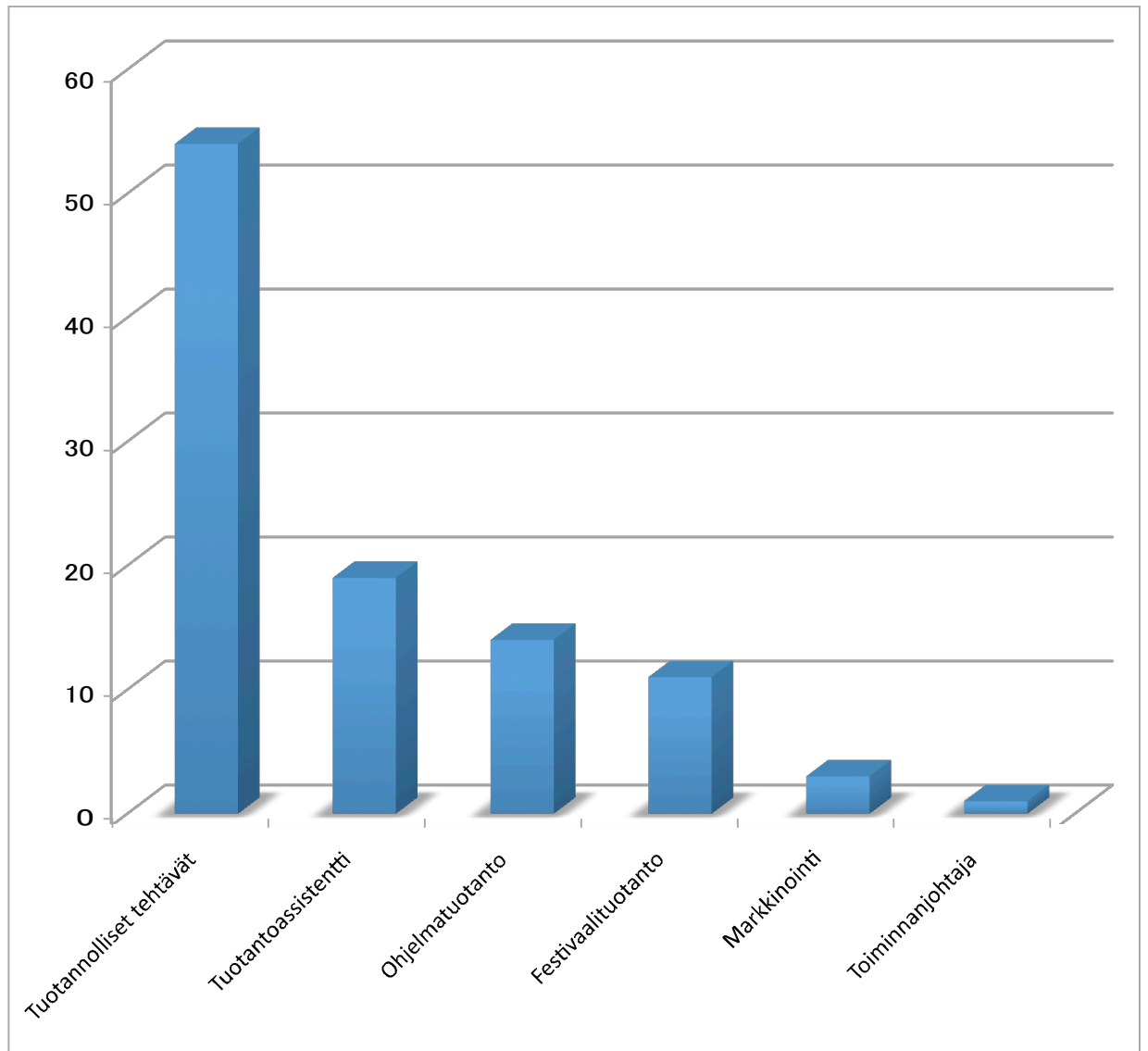
Kulttuurituotannon työharjoittelupaikat kattavat laajalti lähes koko kulttuurialan toimialakentän. Tulos kertoo, että koulutusohjemaan on valikoitunut ihmisiä, joiden kiinnostuksen kohteet ovat levittyneet koko kentälle. Suosituimpana toimialana harjoittelun suorittamiseen nousi kuitenkin musiikkiala. Toisena oli festivaalituotannoissa toimiminen. Olisin voinut pilkkoa festivaaliharjoittelut vielä omiin genreihinsä, mutta koin festivaalityön suosion perustelluksi syyksi jättää sen omaksi kokonaisuudekseen. Suomi on verrattain maailmanluokan festivaalijärjestäjä ja moni kulttuurituottaja työskentelee jossain vaiheessa uraansa festivaalien parissa. En myöskään pilkkonut kansainvälisten työharjoitteluiden kokonaisuutta alakohtaiseksi.

Lähes kaikki kansainväliset harjoittelut ovat suoritettu Suomen kulttuuri-instituuteissa ympäri maailman. Näiden toimijoiden tarkoituksena on edistää suomalaista kulttuuria kohdemaassaan. Instituutit eivät siis ole keskittyneet tietyn taiteen- tai kulttuurialan parissa toimimiseen. Tulevaisuutta ajatellen näen kahtena mielenkiintoisimpana kulttuurituottajan työllistävänä toimialana pr/bränditoimistot sekä sosiaali- ja terveystieteiden (kaaviossa lyhenne sote) yhteishankkeet kulttuurialan kanssa. Uskon, että näiden kahden toimialan harjoittelupaikkojen suosio lisääntyy tuottajaopiskelijoiden parissa.



Kuvio 2. Metropolia AMK kulttuurituotannon työharjoitteluiden sijainti maailmankartalla.

Harjoitteluita on suoritettu Suomessa, Virossa, Saksassa, Tanskassa, Ranskassa, Espanjassa, Yhdysvalloissa, Japanissa ja Etelä - Koreassa. Suomessa on harjoiteltu Helsingissä, Espoossa, Vantaalla, Tampereella, Hyvinkäällä, Lohjalla, Fiskarsissa, Järvenpäässä ja Parkanossa.

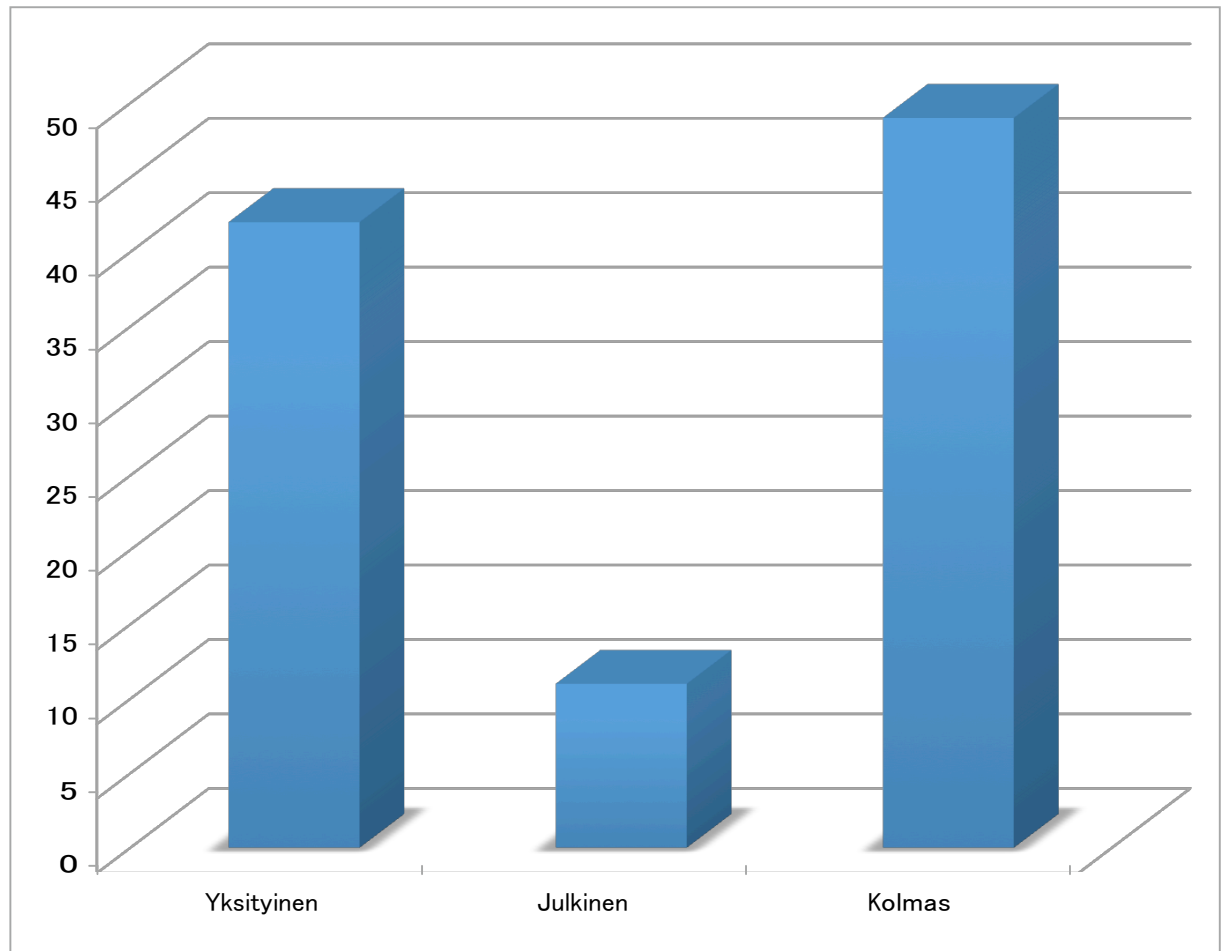


Kuvio 2. Metropolia AMK kulttuurituotannon työharjoittelijoiden eri työtehtäviä vuosilta

2004 – 2010. Kuvaajaan on sisällytetty 102 työnkuvausta työharjoittelusopimuksista.

Työharjoittelusopimuksissa sovitaan harjoittelijan työtehtävä. Tätä melko perustavanlaatuisista sopimusteknistä toimenpidettä oltiin noudatettu lähes jokaisessa sopimuksessa, muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Sopimuksissa käytetyt

työnimikkeet tai työtehtävät koostuivat kuudesta kuvaajassa esitetystä nimittäjästä. Noin puolissa sopimuksista oli harjoittelijan työnkuvaukseksi merkitty ”tuotannolliset tehtävät”. Kuvaus on erittäin laaja ja jättää paljolti spekuloinnin varaan mitä harjoittelu tulee pitämään sisällään. Työharjoitteluohjeessa määrätään työn olevan monipuolista työtä. Näen tämän yleisesti käytetyn tuotannolliset – tehtävät työnkuvauksen käytön työsopimuksessa hieman vaarallisena. Se saattaa jättää liialti liikkumavaraa työnantajalle työharjoittelijan työtehtävien ja perehdyttämisen suhteen. Tällöin työharjoittelijasta saattaa tulla harjoittelupaikalla pelkkä hätävara ja tuuraaja, jolla ei ole omaa selvää paikkaa työyhteisössä. Tämänkaltaisista asetelmista harjoittelijalla saattaa olla vaara joutua järjestelmän väärinkäytön uhriksi, johon teoriaosuudessa viitattiin voimakkaasti orjatyövoimana. Tuotantoassistentti toiseksi käytetympänä on mielestäni hyvä kuvaus ja johon tulevaisuudessa tuottajaharjoittelijan olisi järkevää pyrkiä. Terminä se antaa lupauksen toimimisesta tuottajan tai muun vastuuhenkilön alaisuudessa tietyssä projektissa tai tuotannossa. Ohjelmatuotanto työharjoittelijan työnkuvauksen terminä ilmeni usein ohjelmatoimisto- ja keikkamyyntiharjoitteluissa, jotka sijoittuivat pääosin musiikki ja pr/brändi puolelle.



Kuvio 3. esittää työharjoittelupaikkojen jakautumista toimialasektoreittain Metropolia AMK kulttuurituotannon koulutusohjelmassa vuosina 2004 - 2010. Kuvaajaan on sisällytetty 102 työharjoittelupaikan toimialasektori.

Kulttuurialan toimijoiden kentällä harjoittelijat ovat sijoittuneet huomattavasti vähiten julkiselle puolelle, eli kaupungin ja valtion ylläpitämiin laitoksiin. Yksityinen ja kolmas sektori on työllistänyt työharjoitteluun noin 90% opiskelijoista. Yksityisillä toimijoilla tarkoitetaan yrityksiä. Kolmas sektori on niin sanottu vapaaehtoissektori, joka muodostuu yhdistyksistä ja säätiöistä. Kolmannen sektorin osuutta nosti kulttuuri-instituuteissa suoritettavat harjoittelut. Selkeä ero julkisen ja kahden muun sektorin välillä selittyy toimintarakenteilla. Yritysten ja muiden yksityisten toimijoiden on helpompaa hankkia työharjoittelija, sillä byrokratia ei ole niin suurta kuin julkisella puolella. Kaupungilla ja valtiolla ei ole vastaavaa tendenssiä käyttää ilmaista työvoimaa yhtä paljon kuin yksityisen puolen toimijoilla.



## 6.2 Haastatteluiden purku

Haastatteluita tehdessäni pidin viiden kysymyksen rungon, jolla selvitin opiskelijoiden mielipiteitä harjoittelun onnistumisesta ja tärkeydestä, harjoittelusta oppimisesta, ammatti-identiteetin kehittymisestä, harjoittelun hyödyistä ja mahdollisista kehittämistarpeista. Samoihin kysymyksiin pyrin löytämään vastauksia opiskelijoiden työharjoitteluraporteista. Kokoan nyt kunkin selvityskysymyksen nostattamia opiskelijoiden kokemuksia ja tunteita. En nostanut haastattelutilanteessa esiin kysymystä harjoittelijan palkasta tai palkatta harjoittelemisesta. Annoin haastateltaville mahdollisuuden nostaa asian itse keskusteluun, mikäli se jossain vaiheessa haastattelua vastaukseen sisältyisi.

### 6.2.1 Harjoittelun tärkeys ja onnistuminen

Kävi ilmi, että lähes kaikki pitivät 3 kk tai 6 kk työharjoittelujaksoa tärkeänä tai erittäin tärkeänä. Kysyessäni onko harjoittelu opintosisältönä positiivinen vai negatiivinen, jokainen vastasi sen olevan omasta mielestään positiivinen kokonaisuus. Työtehtävien kannalta koettiin monesti, että ne olivat mielekkäitä mutta ajoittain haastavuutta olisi voinut olla enemmän. Paljon nähtiin myös olevan harjoittelijan omalla vastuulla, kuinka paljon jaksosta saa irti. Oman aktiivisuuden merkitys harjoittelupaikalla selkeästi nostaa onnistuneisuuden mahdollisuutta opiskelijoiden mielestä. Harjoittelun mahdollinen työllistävä vaikutus koettiin olevan yksi tärkein ulottuvuus harjoittelujaksossa. Työhistoriasta riippuen, nähtiin mahdollisuus syventyä osaamisalueelleen tai saada ensimmäisiä käytännön kokemuksia tuottajan työtehtävistä ratkaisevan tärkeänä ja innostavana tulevaisuutta ajatellen. Yleisesti ajateltiin, että harjoittelujakson onnistumisen varmistamiseksi ei ole välttämättä hyvä suorittaa sitä heti ensimmäisenä vuotena, joka tosin on mahdollista. Tietyn teoriapohjan hallitseminen koettiin tärkeäksi ennen työharjoittelun aloittamista. Haastatteluiden ja raporttien pohjalta epäkohtia ja harjoittelun onnistumiseen negatiivisesti vaikuttavia seikkojakin toki aineistosta löytyi. Yleisin pettymyksen aihe olivat liian vaatimattomat työtehtävät ja turhautuneisuus harjoittelun esimieheen tai työympäristöön. Tämä turhautuneisuus ilmentyi harjoittelijan kykyjen aliarvioimisena tai harjoittelijan työtehtävien suunnittelun

laiminlyöntinä. Palkkaukseen liittyvät epäkohdat jäivät työn sisällöllisten ongelmakohtien varjoon haastatteluissa ja raporteissa.

### 6.2.2 Oppiminen harjoittelussa

Työssäoppiminen on työharjoittelun pääasiallinen tavoite ja anti opiskelijalle. Haastatteluissa ja dokumenteissa opiskelijat peilasivat oppimistaan harjoittelujaksolta, josta oli saattanut vierähtää jo jonkin verran aikaa. Useimmilla haastateltavilla oli samantyyppinen ensireaktio pohtiessaan oppimistaan harjoittelujaksolta. He olivat hetken hiljaa ja eivät oikein osanneet sanoa mitään tiettyä oppimisen kohdetta tai taitoa. Tämä johtunee siitä, että työtehtävät ovat olleet usealla niin laajat, että opiksi on jäänyt laaja-alaista projektityöskentelyosaamista tai kokonaisuusien hahmottamiskykyä. Kun taas osasta raporteja pystyi huomaamaan kuinka opiskelija, joka työharjoittelussaan on tehnyt esimerkiksi musikaaliin liittyviä markkinointi- ja tiedotustehtäviä, pystyi peilaamaan oppimistaan markkinoinnin teoreettisiin malleihin. Tämä seikkapainottaa harjoitteluiden monimuotoisuutta ja erilaisuutta oppimisympäristöinä. Suurimmalle osalle oli siis vaikea rajata selkeästi uusia käytännön työtaitoja. Opiskelijat kuvasivat oppimistaan tavoilla, jotka varmasti antavat edellytyksiä tuottajan työskentelyyn. Kokemukset toiminnasta erilaisissa työympäristöissä ja uusien ihmisten kanssa työskentely nähtiin yhtenä tärkeimpänä oppimisen mittarina. Rutinoituminen työntekoon, käytännön kokemus ja osaaminen nousi useasti opiskelijoiden mieleen omaa oppimista pohdittaessa. Uskon, että moni haastateltu reflektoi omia oppimiskokemuksiaan haastattelutilaisuudessa kunnolla vasta ensimmäisen kerran. He olivat saaneet varmuutta toimia ammattilaisena kasvaneen kokemuspohjan takia. Uusien toimintaympäristöjen takia yrity maailman työtavat aukesivat useille. Kansainvälisen työharjoittelun suorittaneiden keskuudessa nousi esille tietenkin yhteistyö kansainvälisten toimijoiden välillä ja kielitaito.

### 6.2.3 Ammatillinen identiteetti

Oppilaitoksen opetussuunnitelman mukaan kulttuurituotannon opiskelijoista pyritään kouluttamaan uniikkeja osaajia. Tällä tarkoitetaan sellaisen opiskelu ympäristön luomista, jolla mahdollistetaan kunkin opiskelijan vahvistaa omaa ammatti-identiteettiään. Haastatteluissa kysyin opiskelijoilta harjoittelun vaikutusta oman

ammattillisen identiteetin vahvistukseen. Raporttien ja haastatteluiden pohjalta syntyi melko selkeästi kaksi eri fraktiota ammatillisen kasvun pohdinnoissa. Ne opiskelijat, jotka olivat tietoisesti hakeneet oman alansa tai kiinnostuksen pariin harjoitteluun, olivat useasti kokeneet oman ammatillisen kuvan vahvistuneen. Itseni kaltaisten, jotka ovat menneet uudelle toimialalle harjoitteluun, kokivat muita enemmän harjoittelun näyttäneen mitä ei tulevaisuudessa halua tehdä. Tietynlaista ammatillista kasvua sekin on. Inspiroivimman vastauksen sain opiskelijalta, joka harjoittelun aikana oli saanut herätyskokemuksen, jossa hän oli oivaltanut voivansa tehdä mitä vaan! Hänen lisäksi muutama muu oli sitä mieltä, ettei koulutusohjelman tehtävänä ole muokata opiskelijoista tietyn tyyppisiä ammattilaisia. Tuottajan koulutuksella nähtiin olevan hyvä potentiaali työskennellä eri aloilla ja harjoittelu ruokkii monialaisuutta oikealla tavalla.

#### 6.2.4 Hyöty työllistymisen kannalta

Selvitin myös mitä muuta opiskelijoille oli jäänyt käteen työssäoppimisen lisäksi harjoittelujaksolta. Lähes kaikki saivat solmittua vähintään hyviä suhteita mahdollisiin tuleviin kollegoihin. Suhteista ja kontakteista on ollut monelle hyötyä heti harjoittelun päätyttyä jo opintojen aikana keikkatöiden muodossa. Keräämästäni materiaalista neljä henkilöä oli solminut osa-aikaisen tai vakituisen työsuhteen harjoittelupaikkansa kanssa. Monella oli ollut harjoittelun päätyttyä puhetta työnantajan kanssa mahdollisesta työpaikasta tulevaisuudessa. Usea oli kuitenkin hieman skeptinen mahdollisuudesta työllistyä heti valmistuttua vanhaan harjoittelupaikkaansa.

#### 6.2.5 Harjoittelun kehittäminen

Kysyin haastateltavien mielipidettä työharjoitteluprosessin kehitysmahdollisuuksiin. Jokaisella oli jonkinlainen ehdotus tai mielipide kehityssuunnasta. Yleisimpänä kehitystarpeena nähtiin työnantajan tiedottaminen ja valistaminen työharjoitteluun tulevan opiskelijan taidoista ja valmiuksista. Useiden työnantajilla oli ollut asenne, että nyt toimistolle tulee joku opiskelija näpertelemään. Suurin osa haastatelluista näki harjoittelun onnistumisen olevan paljolti opiskelijan omalla vastuulla. Haastateltujen keskuudessa nousi kuitenkin ajatus oppilaitoksen ja työnantajan välisestä dialogista ajoittain pintaan. Konkreettisena ehdotuksena esitettiin työnantajalle lähetettävää tietopakettia kulttuurituotannon opinnoista. Ennen harjoittelun alkua lähetettävään

muistioon sisällytettäisiin työharjoittelun tavoitteita ja vastuualueita. Tutor – opettaja voisi samassa yhteydessä kertoa muutamalla lauseella opiskelijan vahvuuksista ja kehitystarpeista. Oppilaitoksen rooli työharjoittelun aikana nähtiin ajoittain liian passiiviseksi. Vertauskohteeksi nostettiin itsenäiset projektit, joiden raportointi ja tiedotusvastuu koetaan monissa tapauksissa liiallisiksi. Työharjoitteluun toivottiin oppilaitoksen puolelta lisää aktiivisuutta reflektoinnin ja välietappien muodossa. Kirjallisena väliraportointina sitä ei kuitenkaan toivottu tapahtuvan. Samalla keskusteltiin myös opiskelijalle laadittavasta muistiosta, joka voisi herättää opiskelijan, mikäli väärinkäyttöä harjoittelupaikalla tapahtuu. Haastattelutilanteessa nousi yllättäen vain muutamien kerran palkkaukseen liittyvät kehitysehdotukset. Jonkinlaista pakotuskeinoa palkanmaksuun pohdittiin. Käytännön ehdotuksia tuli lainsäädännöllisen pakotteen käyttöönotosta aina työnantajan verotuksellisen helpotuksen mahdollistamiseen harjoittelijan palkkauksen yhteydessä. Ryhmähaastattelussa todettiin monien muiden ammattikorkeakoulujen työharjoittelun olevan tiiviisti yhteydessä opinnäytetyön kanssa. Haastateltavien keskuudessa ajatus harjoittelun ja suunnitelmallisen opinnäytetyöprosessin yhdistämisestä ei herättänyt innostusta.

### 6.3 Keskustelua sosiaalisessa mediassa

”Metropolian kulttuurituottajat” Facebook -yhteisössä keskustelu työharjoittelusta on antanut haastatteluiden ja projektiraporttien vastapainoksi kriittisempää lähestymistä prosessiin. Keskustelu alkoi alun perin työtarjouksista, joita välitetään opiskelijoille kyseisellä foorumilla. Keskustelu kasvoi käsittelemään palkattomien työharjoitteluiden yleisyyttä. Tästä päästiin tilanteeseen, jossa opiskelijat ja koulutusohjelman henkilökunta pohtivat harjoittelua ja sen kehityssuuntia. Keskustelussa käytettiin yli 60 puheenvuoroa, joista poimin lainauksia osaksi työtäni. Sosiaalisen median käyttämistä lähteenä on pohdittava ja tarkasteltava kriittisesti. Keskusteluympäristönä se antaa mahdollisuuden äänekkäimpien keskustelijoiden esiinnousulle, eikä yhteisön yleiset mielipiteet ja kokemukset nouse välttämättä esille. Koin kuitenkin tarkoituksenmukaiseksi nostaa seuraavat sitaatit osaksi selvitystyötäni. Ne kuvastavat osuvasti opiskeluvuosiinani käytyjä epävirallisia keskusteluja työharjoitteluista, niin positiivisia kuin negatiivisia.

"Ei se ole tyhmä joka pyytää. Eli pyydetään kaikki rohkeasti yhdessä rintamassa enemmän (tai edes jotain) ni ala seuraa perässä."

"Mutta yksittäisen harjoittelupaikan hakijan on vaikea taistella yksin tästä asiasta, varsinkin kun kaikilla ei ole edes tietoa omista oikeuksista. Eikä myöskään voida olettaa, että mennään suuna päänä huutelemaan työnantajille heti ensimmäisenä, antaa melkoisen kuvan työntekijästä. Niin kauan kun on olemassa mahdollisuus teettää työtä ilmaiseksi laissa asetetun pakollisen työharjoittelun puitteissa, ei tämä tule muuttumaan. Ideaalitulanteessa melko pirstaloitunut ja neuvottelupöydässä tehoton neuvottelukumppani (ammattiliitot ja opiskelijajärjestöt) tulisi saada yhteen tekemään linjaukset ja kohdata sen jäkeen työnantajapuoli"

"Kaikkien tunnustama fakta on varmaan se, että edes pakottavan tarpeen alla kenenkään ei pitäisi päätyä paskaan harjoittelupaikkaan tekemään yksitoikkoista orjaduunia. Myös itsellä pitää olla pokkaa vaatia ja kieltäytyä. Mä ainakin lähden kasvattamaan oliiveja kreetalle ennemmin kuin väkisin roikun riistoduunissa vaan koska se on "mediaseksikästä". Se sitäpaitsi ampuu koko alaa jalkaan."

"Meidän tulisi ehdottomasti yhtenä linjana vaatia liksaa KAIKESTA työstä mitä me teemme. Esim. TEAKssa ei hyväksytä työharjoitteluksi työtä, josta ei saa liksaa..."

"Näin ollen näkisinkin nuorisolinjamme työharjoittelun ennen kaikkea yhteiskunnan rahoittamana työelämään tutustumisena, jonka kautta voi tällä meidän kontaktien kautta työllistävällä alalla harjoittaa sitä maagista verkostoitumista ja sen jälkeen EHKÄ työllistyä palkallisena."

"Työharjoittelun pitäisi olla harjoittelua, ei varsinaisesti ammattimaista työtä. Miellän työharjoittelun osana pakollisia opintoja, kuten luennoilla istumiset. Ei niistäkään saa palkkaa."

"Jos on kyseessä oikeesti harjoittelu, ni palkattomuus saattaa olla perusteltua. Jossain menee kuitenkin se raja, jolloin palkkaa pitää alkaa maksaa/vaatia."

"Pohdiskelen minkä kokoinen palkka mielestäsi kulttuurituotannon työharjoittelusta pitäisi maksaa? Vaikka palkka on meillä työnantajan ja harjoittelijan välinen asia, olisi paikallaan laatia suositus siitä millaisissa lukemissa kuljetaan. Ajattelin siis lähteä linjaamaan suositusta Mpolian kulttuurialojen ja valtakunnallisesti kutu-amkien kanssa keskustellen. Mutta mitä mieltä olet - mikä olisi oikea palkkataso?"

"Takun suosituksissa harjoittelijoille on vähintään 90% palkkasuosituksista. Perässä kuitenkin maininta ettei koske koulutusohjelmien harjoitteluita. Voisiko koulutusohjelmien harjoitteluihin sit mieltä jotain tollaista prosenttiajatusta?"

"Prosenttiosuuden etuna olisi, että harjoittelupalkka nousisi tulevina vuosina automaattisesti TAKUn määrittelemän (hävyttömän alhaisen) minimipalkan mukana."

"Kyselin TAKUn linjaa asiaan, heistä opintoihin kuuluvassa harjoittelussa n. 70% (+opintotuki) minimipalkasta olisi järkevän kuulloinen. Käytännössä nykyisellä minimipalkalla 1018 € + opintotuki. Miltä se kuullostaisi teidän mielestä?"

## 7 Pohdinta

Haastattelujen ja raporttien lisäksi kokonaiskuvaa harjoittelusta olen saanut oman hiljaisen tiedon pohjalta, joka on kasvanut vietettyäni yli neljä vuotta osana Metropolian kulttuurituottajien opiskelijakuntaa. Harjoittelut ovat olleet erityisen mielenkiintoinen keskustelun kohde läpi vuosien. Vuosikurssin opiskelijat suorittavat harjoittelunsa yleensä eri aikoihin, eri paikoissa. Vaikka harjoittelua suorittavaa opiskelijatoveria ei koulussa harjoittelujakson aikana juurikaan tapaa, on yhteydenpito ja kuulumistenvaihto yleistä. Harjoittelujakso herättää kysymyksiä ja kiinnostusta. Vertaistuki harjoittelun aikana on opiskelijoiden keskuudessa yleistä, mikäli prosessissa on ongelmia.

Kuten selvitykseeni kokoamastani materiaalista huomaa, harjoittelua pidetään suuressa arvossa osana koulutusohjelman tarjoamaa opetusta. Se kuitenkin herättää myös kriittisiä ja rakentavia ajatuksia, joiden esille nosto on tapahtunut viime aikoina. Opiskelijoiden negatiiviset kokemukset järjestelmän mahdollistavasta palkattomasta työskentelystä ja työnantajien lepsusta otteesta työnohjauksessa on syytä noteerata kulttuurituotannon koulutusta järjestävien tahojen, opiskelijoiden ja ammattiliiton keskuudessa. Jokainen koulutusohjelmasta valmistunut ja kentällä työskentelevä tai tulevaisuudessa työllistyvä voi vaikuttaa prosessin kehittämiseen omalla panoksellaan.

Valmistellessani opinnäytetyötäni on koulutusohjelmamme henkilökunta ja johtotaso ottanut asiaan kantaa ja käynyt dialogia opiskelijoiden kanssa. Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU:lta on pyydetty koulutusohjelman puolesta toistaiseksi epävirallista suositusta opintoihin liittyvän työharjoittelujakson kuukausikorvauksesta. Järjestö totesi suosituksessaan 70% osuutta minimipalkasta olevan asiallinen suunta korvaukselle. Tästä on hyvä alkaa rakentamaan kulttuurituotannon koulutusta järjestävien ammattikorkeakoulujen ja ammattiliiton kanssa yhteistä suositusta työnantajapuolelle. Tällaisen suosituksen laatiminen ei tee autuaaksi, mutta se on ensiaskel kohti parempien edellytysten luomista työharjoittelulle ja työssäoppimiselle. Yksittäisen opiskelijan on helpompi vaatia ja pyytää työnantajaltaan, kun hänellä on esittää virallinen suositus koulutuksen järjestäjältä ja ammattiliitolta. Selvitykseni teoriaosuudessa esittelin työssäoppimisen edellytyksiä ja esteitä. Opiskelijan näkökulmasta todettiin sitoutumisen olevan yleinen haaste harjoittelupaikalla. Keräämäni materiaalin ja hiljaisen tietoni pohjalta, voin todeta harjoittelijan vaikeuden

sitoutua johtuvan juuri palkatta työskentelemisestä. Tämä pakottaa opiskelijan tekemään harjoittelun ohella muutakin työtä ja tarvittavaa motivaatiota sekä sidettä työyhteisöön ei pääse välttämättä syntymään. Yhtenä työssäoppimisen mahdollisuutena kirjallisuudessa nostettiin yritykselle harjoittelijasta syntyvä kustannus-hyötysuhde. Palkatta työskentely ei kuitenkaan pitkässä juoksussa palvele kustannus-hyötysuhteen syntyä, mikäli harjoittelijan sitoutuminen työntekoon kärsii. Tämä yhtälö tuntuu jääneen usean työharjoittelijan suorittaneen työnantajalta huomioimatta.

Jokaisella kulttuurituotannon opiskelijalla on varmasti lähtökohtaisesti Grönforsin luettelemia edellytyksiä hyvälle työssäoppijalle ja harjoittelijalle. Näistä mainittakoon innostus, kiinnostus, uteliaisuus ja motivaatio. Kun harjoittelija saa osakseen vielä organisaation (oppilaitoksen) tuen jakommunikointi sekä vuorovaikutus toimii työnantajan kanssa, ovat onnistuneeseen harjoitteluun vaaditut elementit kasassa. Onnistuneiden kokemusten jälkeen on alalle työllistyvien mahdollista ryhtyä muuttamaan harjoittelun rakenteita ja käytäntöjä työnantajapuolella. Facebookissa käydyssä palkkakeskustelussa myös todettiin opintopisteiden olevan ikään kuin opiskelijan palkka harjoittelusta. Samassa kuitenkin pohdittiin, että harjoittelun ja ammatillisen työskentelyn välille saattaa olla vaikeaa vetää raja. Jo selvitykseni teoreettisessa viitekehyksessä todettiin palkanmaksun olevan perusteltua harjoittelijan suorittaessa samantasoisia työtehtäviä vakituisten työntekijöiden kanssa. Harjoittelun aloittavalle opiskelijalle olisi syytä painottaa tätä seikkaa esimerkiksi tutor-opettajan toimesta. Koulutusohjelmasta valmistuvien ja valmistuneiden, jotka tulevaisuudessa tarjoavat harjoittelupaikkoja kulttuuri- ja taidekentällä, on hyvä pitää mielessä tämä seikka. Harjoittelusta saadut hyödyt opiskelijalle ja työnantajalle ovat huomattavasti suuremmat, kun jaksolle on asetettu yhteiset tavoitteet ja harjoittelijan roolista on sovittu.

## Harjoittelun swot – analyysi opiskelijälähtöisesti

<b>VAHVUUDET</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Palvelee käytännönläheistä opiskelua</li> <li>- Lisäosaamista tietyltä alalta opiskelujen aikana</li> <li>- Kokemuspohja laajenee</li> <li>- Mahdollisuus jakaa harjoittelu jaksoihin</li> <li>- Kontaktiverkosto laajenee</li> </ul>	<b>MAHDOLLISUUDET</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työelämä osana koulutusta</li> <li>- Työllistävä vaikutus</li> <li>- Itseluottamuksen kasvu työelämässä</li> <li>- Ammatillisen identiteetin kasvu</li> <li>- Toimijoiden välisen yhteistyön kehittäminen</li> <li>- Koulutuspuolen järjestäytyminen</li> <li>- Yhteisten tavoitteiden laatiminen</li> </ul>
<b>HEIKKOUEDET</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heikko palkkausjärjestelmä</li> <li>- Työnantajien tietämättömyys</li> <li>- Vähäinen ohjaus</li> <li>- Työtehtävien vaatimattomuus estää kehityksen</li> </ul>	<b>UHAT</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Järjestelmän väärinkäytön jatkuminen</li> <li>- Henkilöstön kielteinen suhtautuminen</li> <li>- Harjoittelijan motivaation heikkeneminen</li> </ul>

Tutkimusmateriaalin pohjalta laadittu analyysi opiskelijoiden näkemyksistä harjoittelun nykytilasta sisältää useita yhtäläisyyksiä lähdekirjallisuuden kanssa. Vahvuudet ja mahdollisuudet ovat pitkälti oman ammattitaidon ja kokemuspohjan kartoittamiseen liittyviä asioita. Heikkoudet ja uhat keskittyvät työssäoppimisen laatuun ja ilmapiiriin harjoittelupaikalla. Harjoitteluprosessiin liittyviä heikkouksia ja uhkia voidaan vähentää ryhtymällä toimenpiteisiin. Koulutusohjelman, ammattiliittojen ja opiskelijoiden järjestäytyminen ei vaadi ihmetekojä. Käytännössä se tarkoittaa, että informaatio kulkee näiden toimijoiden välillä työharjoittelupaikkoja tarjoaville tahoille. Prosessin vahvuuksien sekä mahdollisuuksien voimistuessa oppilaitoksista valmistuu työelämään valmiimpia ja osaavampia tekijöitä. Harjoittelupaikan tarjoava organisaatio voi parhaimmillaan tehdä tuottoisan panostuksen tulevaisuuteen, ohjaamalla ja perehdyttämällä harjoittelijan yrityksen tai yhteisön toimintaan.

Näen selvitystyöni tärkeänä kulttuurituotannon koulutuskentän kannalta. Toivon, että työharjoittelusta syntyneiden tunteiden ja mielipiteiden yhteen kokoaminen luo



mahdollisuuden aktiiviselle keskustelulle prosessin toimijoiden välille. Harjoittelussa on paljon hyviä asioita, joita opiskelijoiden keskuudessa arvostetaan korkealle. Toisaalta olen törmännyt selvitystyöni ja opiskeluni aikana valitettaviin epäkohtiin, joihin puuttuminen ei ole ollut tarpeeksi aktiivista. Opiskelijalla on toki itsellään suurin vastuu harjoittelun onnistumisesta. Saattaa kuitenkin vaatia nuorelta opiskelijalta paljon aloittaa keskustelu kehittävässä hengessä työnantajan kanssa, mikäli harjoittelupaikalla vallitsee tähän kannustamaton ilmapiiri. Laatimani selvitys voisi hyödyttää ja olla avuksi harjoittelujaksoaan aloittaville opiskelijoille. Tutustumalla aikaisemmin harjoittelun suorittaneiden opiskelijoiden kokemuksiin ja mielipiteisiin harjoittelujaksolta, olisi heillä enemmän tietoa ja mahdollisuuksia vaikuttaa oman harjoittelunsa onnistumiseen ja menestykseen.

## Lähteet

Akava, Työharjoitteluopas. [verkkosivusto] Saatavuus

<[http://www.digipaper.fi/Akavan\\_Erityisalojen\\_oppaat/41627/](http://www.digipaper.fi/Akavan_Erityisalojen_oppaat/41627/)>(Luettu 17.1.2012)

Facebook, [verkkosivusto] Saatavuus

<[http://www.facebook.com/?ref=tn\\_tnmn#!/groups/46658113862/](http://www.facebook.com/?ref=tn_tnmn#!/groups/46658113862/)>(Luettu 25.12.2011)

Finlex, Asetus ammattikorkeakouluopinnoista. [verkkosivusto] Saatavuus

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950256> (Luettu 18.12.2011)

Grönfors, Terttu 2010. Työssäoppiminen – avain tuottavuuteen. Helsinki: Kauppakamari

Hirsjärvi & Hurme, 2001. Tutkimushaastattelu: Tutkimushaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Konkola, Riitta 2003. Yhdessä kehittäen – koulutuksen ja työelämän yhteistyön haasteita. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia

Lasonen, J. 2001. Työssäoppiminen kulttuurikompetenssin kehittäjänä. Ammattikasvatuksen aikakauskirja. Okka - säätiö

Metropolia, Työharjoitteluohje

Ojasalo, Moilanen, Ritalahti, 2009. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro

Opiskelupaikka, Työpaikka & työharjoittelu. [verkkosivusto] Saatavuus

<<http://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Tyoharjoittelu/Tyoharjoittelun-pelisaannot>>(Luettu 17.1.2012)

Opetushallitus, Työssäoppiminen. [verkkosivusto] Saatavuus

<[http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset\\_perustutkinnot/tyossaoppiminen](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen)>(Luettu 5.1.2012)

Pohjonen, Petri 2004. Työssäoppiminen – ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: Ps-kustannus

## Työharjoitteluohje

### TYÖHARJOITTELU KULTTUURITUOTANNON KOULUTUSOHJELMA

#### 1 TARKOITUS

Asetus 256/95 ammattikorkeakouluopinnoista määrää, että ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu ammattitaitoa edistävää harjoittelua, jonka laajuus on kulttuurituotannon koulutusohjelmassa 30 op.

Harjoittelun tarkoituksena on antaa opiskelijalle tietoja, taitoja sekä kokemusta työelämästä yleensä ja etenkin opiskeltavalta alalta. Harjoittelun aikana opiskelija tutustuu alan työtehtäviin, työntekijöiden asemaan ja työympäristöön.

#### 2 TAVOITTEET

Harjoittelun tulee olla monipuolista työtä.

Harjoittelun tavoitteena on:

- Antaa opiskelijalle tietoja, taitoja sekä kokemusta työelämästä yleensä ja etenkin opiskeltavalta alalta
- Tutustuttaa opiskelija työtehtäviin, työelämän organisaatioon ja työympäristöön
- Tarjoaa harjoittelijalle mahdollisuuden tutustua oman ammattialansa vaatimuksiin, työolosuhteisiin, tuotantomenetelmiin, materiaaleihin, työn järjestelyyn ja eri henkilöstöryhmien yhteistoimintaan
- Edistää opiskelijan kykyä yhdistää taloudelliset ja tuotannolliset seikat sekä antaa hänelle kokemuksia yritysmaailmasta
- Edistää ammattikorkeakoulun ja työelämän välisiä yhteyksiä
- Lisätä opiskelijan opiskelumotivaatiota, työelämäkontakteja ja auttaa opiskelijaa työllistymään valmistumisen jälkeen

#### 3 VASTUUT

##### Työnantaja

- Nimeää palveluksessaan olevan yhteyshenkilön, joka toimii työnantajan edustajana harjoittelun valvonnassa ja järjestämisessä. Yhteyshenkilö antaa oppilaitokselle tarpeellisia tietoja työhön ja työympäristöön liittyvistä olosuhteista.
- Tekee määräaikaisen työsuhteen harjoittelijan kanssa, jos harjoittelija on palkallisessa työsuhteessa ja/ tai
- Tekee harjoittelusuhteen ammattikorkeakoulun kanssa, jos harjoittelija ei ole työsuhteessa
- Huolehtii opiskelijan työturvallisuudesta
- Laatii yhteistyössä opiskelijan kanssa työharjoittelusuunnitelma (yksi liuska), jossa määritellään opiskelijan tehtävät, vastuualueet ja oppimistavoitteet harjoittelussa

### Metropolia ammattikorkeakoulu

- Vakuuttaa harjoittelijan tapaturman varalta, kun opiskelija ja työnantaja eivät tee työsopimusta

### Opiskelija

- Vastaa ensisijaisesti itse harjoittelupaikan hankinnasta

### **Ennen harjoittelua**

1. Hyväksytty työpaikka ja -tehtävät tutor-opettajalla
2. Laadi yhteistyössä yrityksen kanssa työharjoittelusuunnitelma (yksi liuska), jossa määritellään opiskelijan tehtävät, vastuualueet ja oppimistavoitteet harjoittelussa ja hyväksytty se tutor-opettajallasi
3. Harjoittelusta laaditaan sopimus yrityksen ja koulutusohjelman välille (kaksi kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle)

### **Harjoittelun aikana**

4. Pidä oppimispäiväkirjaa
5. Pohdi mahdollista opinnäytetyön aihetta

### **Harjoittelun jälkeen**

Laadi harjoitteluraportti (3 liuskaa) ja toimita se tutor-opettajallesi. Raportin kirjoittamista varten on laadittu erilliset ohjeet. Ohjeet voit pyytää työharjoitteluvastaavalta tai tutor-opettajaltasi

### Tutoropettaja

- Määrittelee harjoittelun vaatimukset ( opetussuunnitelmassa ) ja harjoittelun ajankohdan

## 4 MENETTELYT

Koulutusohjelmassa on määritelty harjoittelun laajuus, pituus ja harjoittelulta edellytettävät vaatimukset. Harjoittelun jaksottuminen perustuu koulutusohjelman opetussuunnitelmaan.

Opiskelija hankkii harjoittelupaikan. Hän hyväksyttää harjoittelupaikan etukäteen tutor-opettajalla. Jos harjoittelija on työpaikkaansa työsuhteessa, vastuukysymykset määräytyvät normaalin työsuhteen mukaisesti. Jos harjoittelija ei ole harjoittelupaikkaansa työsuhteessa, hän kuuluu ammattikorkeakoulun vakuutuspuoleen piiriin.

Harjoittelusta tehdään työnantajan kanssa harjoittelusopimus.

Harjoittelija laatii harjoitteluajastaan harjoitteluraportin, jonka hän palauttaa tutor-opettajalle ennalta sovitussa määräajassa. Tutor-opettaja hyväksyy työharjoittelun toteutuneeksi työharjoitteluraportin perusteella.

**TYÖHARJOITTELUSOPIMUS**

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

**TYÖHARJOITTELUSOPIMUS****TIEDOT TYÖNANTAJASTA JA HARJOITTELUSTA**

Työnantaja: \_\_\_\_\_

Postiosoite: \_\_\_\_\_

Yhteyshenkilö: \_\_\_\_\_

Asema / toimi: \_\_\_\_\_

Puhelinnumero: \_\_\_\_\_ Sähköpostiosoite: \_\_\_\_\_

Harjoittelun kesto: \_\_\_\_\_ tuntia, max 40t/vko

Työsuhde alkaa: \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_ Työsuhde päättyy: \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_

Työn sisältö: \_\_\_\_\_

**TIEDOT OPISKELIJASTA**

Nimi: \_\_\_\_\_

Opiskelijanumero: \_\_\_\_\_

**ALLEKIRJOITUKSET**Metropolia Ammattikorkeakoulu Työnantaja  
Kulttuurituotannon koulutusohjelma

Opiskelija

Pvm \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_

Pvm \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_

Pvm \_\_\_\_/\_\_\_\_/20\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Katri Halonen  
Koulutuspäällikkö

Tätä sopimusta on allekirjoitettu kaksi kappaletta, yksi työnantajalle ja yksi ammattikorkeakoululle.

### **Toimintaehdotus**

Laaditaan työnantajapuolelle kirjallinen työharjoitteluohje, johon on sisällytetty kulttuurituotannon koulutuskentän ja ammattiliiton kanssa yhteistyössä laaditut suositukset ja seikat:

- Työharjoittelusta maksettavan palkan minimimäärä
- Erotellaan selkeästi palkattoman ja palkallisen harjoittelun luonteet
- Työhön tutustuminen vs. Ammatillinen työskentely
- Painotetaan työpaikkaohjauksen tärkeyttä
- Selvitetään kulttuurituotannon koulutusohjelman sisältöjä ja tavoitteita

Oppilaitoksen ja opiskelijan dialogia kehitetään työharjoittelun aikana:

- Tutor opettajan kanssa luodaan selkeät tavoitteet harjoittelujaksolle
- Opiskelijan tavoitteet voidaan lisätä työnantajalle menevään työharjoitteluohjeeseen
- Harjoittelun (6 kk) aikana vähintään kaksi tapaamista tutorin kanssa
- Opiskelijat esittelevät harjoittelujaksonsa toisilleen vrt. itsenäiset projektit